

A Caixa Sabadell som especialistes en arribar a acords que, sobre el paper, són referents en el sector financer i més enllà, però els comportaments són tossuts i en el dia dia ens trobem amb aquestes situacions:

Segons l'Acord per la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i la igualtat entre dones i homes (20/04/07): "Caixa Sabadell és una organització que vol promoure mesures per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal destinades a reforçar i consolidar el compromís que l'Entitat té amb afavorir l'equilibri entre les responsabilitats laborals i personals dels empleats i empleades de l'Entitat, millorant l'establert tant a la Llei com a la norma convencional."

A la pràctica ens trobem que:

- La Direcció està traslladant als directius (i aquests en cascada, als seus equips) missatges de compromís i dedicació amb l'entitat, **sense considerar horaris**.
- Les Direccions de Zona i de les Àrees Territorials convoquen cada cop **més reunions** fora de l'horari laboral, i algunes, fins i tot, obliguen a realitzar les reunions d'oficina **entre les 17 i les 20 hores**. A tal efecte volem recordar:
 - **NINGÚ ESTÀ OBLIGAT A PROLONGAR LA JORNADA (ni en el lloc de treball ni en reunions a les tardes).**
- La tecnologia (extranet, mòbils, blackberrys...), en un cada cop creixent nombre de casos, està servint per **perllongar fins altes hores de la nit la jornada, fora del lloc de treball**. Alguns Directius, fins i tot, es fan la competència a veure qui envia un correu molt més enllà de la mitjanit, per poder-lo mostrar als seus subordinats com un trofeu.
- Es convoquen programes com el d'Assessor Financer, amb una inversió de 200 hores i dedicació intensa i la Direcció es nega a donar cap mena de compensació (CCOO ha demanat accelerar la promoció d'aquest col·lectiu un any, ja que al no haver-hi substitució la compensació horària va a càrrec dels companys i companyes del centre de treball).

Al mateix Acord també diu: "Caixa Sabadell vetllarà perquè el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes sigui el marc de referència en el que es desenvolupin les relacions laborals. Per això, aquest principi regirà en l'accés a tots els llocs de treball garantint que les dones puguin accedir a la promoció professional i als diferents òrgans i nivells de presa de decisions en igualtat de condicions que els homes."

A la pràctica ens trobem que:

- Estem comprovant amb perplexitat que la Direcció ha decidit, **com una mesura d'estalvi, no contractar personal per substituir les baixes, ni tan sols les de maternitat, fet gravíssim** i que deixa en una situació de pressió tant a l'afectada com als companys del centre de treball. Si fins ara moltes dones es veien condicionades per exercir la maternitat, imagineu-vos ara, tenint el coneixement que no hi haurà contractació per la seva baixa.
- Després d'un any de signar el pacte, encara no s'ha constituït la Comissió d'Igualtat de CS que ha de desenvolupar el Pla d'Igualtat a CS que permeti garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Del Pacte de jornada i horari de treball (22/06/2000): "Es fixa, com a objectiu general, el compliment més ajustat possible de la jornada, en termes anuals, determinada en Conveni Col·lectiu. Per tant, la realització de treballs fora dels horaris establerts, tindrà caràcter excepcional i la decisió de realitzar hores extraordinàries serà voluntària per part de l'empleat. Conseqüentment la Caixa crearà nous llocs de treball en la quantitat i la forma que es requereixi per a l'adequada atenció de les activitats de la Institució."

A la pràctica ens trobem que: La Direcció engega des de fa 1 any i poc **un sistema de marcatge ineficaç i embrollat**, que posa en crisi l'esmentat pacte, i que dificulta

l'operativitat als empleats i no proporciona als representants dels treballadors la informació legalment establerta per exercir la seva funció. Desconeixem les hores extres fetes (aquest fet està denunciat a la Inspecció de Treball), però sabem que les hores pagades s'han incrementat en un 50%.

Al mateix acord també diu: "La confecció del quadre de vacances es farà tenint en compte les necessitats de les persones, les del grup de treballi les pròpies de les feines de l'oficina o Unitat de Gestió i, en el cas que no hi hagi acord en el grup de treball, la Direcció garanteix que qualsevol empleat que ho demani gaudirà de 15 dies naturals seguits en el període comprès entre el primer de juny i el trenta de setembre."

A la pràctica ens trobem que: L'organització de les vacances 2008 comença a ser caòtica després del desballestament de les substitucions i es fa necessari organitzar les vacances considerant diverses oficines.

Com a treballadors i representants de la plantilla, som conscients del moment en què vivim (també som d'aquest món) i lamentem que, en un context de crisi, quan els resultats no acompanyen, s'apliqui la vella i original recepta de reduir les despeses per la banda dels costos de personal. **Quan es tracta d'estrènyer el cinturó, la "patronal" només troba aquesta via. Al cap i a la fi sembla què és l'únic que som: una despesa.** Això sí, durant tots aquests anys en que els resultats de l'entitat han estat molt positius, no hem vist revertir-se al mateix nivell aquest benefici sobre el gruix de la plantilla.

Si ens hem d'estrènyer el cinturó, podria començar la Direcció donant exemple, emprenent les mesures adients per posar fi a aquest desori organitzatiu.

Per cert, segons notícia publicada pel Diari de Girona en data 11 de maig, Caixa Sabadell va incrementar en el 2007 un 12,79% la retribució de l'Alta Direcció.

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

Afília't a CCOO. Fes-te respectar!