

CCOO sempre ha defensat l'estatus jurídic de les Caixes d'Estalvis i la visió que són **entitats financeres sense ànim de lucre i amb un marcat component social en totes les seves actuacions**. La missió de les Caixes és **prestar un servei financer a la societat** (sense exclusions) i **revertir part dels resultats obtinguts a la comunitat, a través de l'Obra Social**.

És evident que les Caixes han de ser rendibles si volen sobreviure, però la lògica de la maximització dels beneficis no ha de ser la força motriu. La missió de la Caixa és un dels motius principals pel qual ens sentim orgullosos de treballar a la nostra entitat, i això ho han destacat davant nostre tant el President com el Director General.

Ara bé, després d'un llarg cicle de creixement, ha arribat el moment de la desacceleració i de l'estancament. Moltes entitats financeres es troben desorientades, i la nostra no és una excepció. Que l'etapa de creixement insostenible estava tocant sostre ho sabíem tots, però pocs preveien que l'aturada fos tan sobtada i profunda. L'equip directiu de la nostra entitat no va preveure amb la suficient antelació el canvi de cicle econòmic i ha d'assumir la seva responsabilitat.

No acceptem que la plantilla sigui la responsable de la situació en què es troba l'entitat. Per un costat, el missatge del Director General és de confiança en la plantilla, però això resulta contradictori amb les directrius que procedeixen d'altres instàncies, en què es posa constantment en tela de judici la professionalitat del personal i amb el nerviosisme d'alguns comandaments intermitjos que estan posant totes les seves energies en afegir una pressió desmesurada als seus equips. Com exemple tenim que alguns Caps es dediquen, de forma reiterativa, a trucar més enllà de les 10 de la nit als seus subordinats, fins i tot utilitzant números de telèfons no facilitats pel propi empleat. Això és normal? Només els professionals dolents utilitzen aquestes tàctiques per emmascarar la seva incompetència.

Al darrer post del blog Fil Directe, **el Director General ens demana exigència, generositat, esforç i flexibilitat. Creiem que tota aquesta carn ja fa temps que la plantilla l'ha posada sobre la graella. La nostra Caixa és el resultat del treball i la creativitat de totes les dones i homes que integren l'entitat, del nostre esforç, de la nostra formació i disponibilitat**.

Ara és el moment de continuar treballant, amb unitat (tots estem al mateix equip), amb la responsabilitat, el nivell d'exigència i la professionalitat que hem demostrat fins ara, mantenint la filosofia que sempre ha defensat **CCOO**: som una Caixa d'Estalvis, i si els resultats d'aquest any són pitjors que els de l'any passat, això no ens ha de generar angoixa.

En moments com aquests, en què hem de centrar-nos en el negoci i en ser productius i eficients, **li demanem a la Direcció:**

- **que lideri l'entitat i comuniqui correctament a tota la plantilla com ha d'actuar**. Necessitem, més que mai, missatges clars i transparents i és precisament en aquests moments quan més està predominant la comunicació informal (fòrums al Campus CS, blogs...). Per exemple, el PDP es va extingir i es va substituir pel PDRH (Política de Desenvolupament de Recursos Humans), presentat molt esquemàticament al Comitè d'Empresa, i desconegut pràcticament per la totalitat de la plantilla.

- **que en processos de negociació oberts s'abstingui de donar instruccions sobre assumptes que estan sobre la mesa negociadora** (com ha estat el cas flagrant de les hores extres). A tal efecte us recordem que **per poder fer hores extres, cal la petició expressa per escrit per part del vostre superior**, i l'acceptació de la mateixa per part vostra, ja que la realització d'hores extres és voluntària per part de l'empleat/da. Les hores

extraordinàries equivalen a **1,75** d'hores ordinàries, sigui quina sigui la seva compensació: econòmica o en temps de lliurança.

· **que sigui conseqüent amb la confiança que atorga a la plantilla i que apliqui una política clara de donar-li seguretat i garanties: no és el moment d'enfortir un compte de resultats que es deteriora fent retallades a les partides de personal.**

Ja n'hi ha prou de minvar els recursos humans (baixes de llarg termini per malaltia no cobertes, no contractació per suplir totes les maternitats, vacances d'estiu amb oficines que es quedaran molts dies amb una sola persona, no renovació de contractes eventuais amb la conseqüent reducció de la plantilla del centre de treball...).

REDUIR RECURSOS HUMANS IMPLICA REDUIR LA QUALITAT DE SERVEI A LA CLIENTELA.

ÉS AIXÒ EL QUE LI CONVÉ ACTUALMENT A LA CAIXA?

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. El sindicat útil