



CONTINUEN LES NEGOCIACIONS AMB L'EMPRESA

Continuen obertes les negociacions amb l'empresa, iniciades el mes d'abril passat i de les quals el primer resultat va ser l'acord per a l'abonament d'1/4 de paga extraordinari, previsiblement el mes de novembre pròxim.

Dels tres àmbits de negociació que vam reclamar en el seu moment els sindicats: paga extra per fusió, acord sobre prejubilacions i clima laboral, de moment només s'ha arribat a un acord en el tema del 1/4 de paga.

Les nostres exigències d'establir un marc de prejubilacions per a evitar el deteriorament de les condicions de sortida dels empleats no estan donant cap resultat. La situació, des del punt de vista de l'empresa, ha variat notablement. Afirmen que no faran més prejubilacions (la realitat demostra que no és veritat) i, en conseqüència, no veuen la necessitat d'arribar a un acord. La veritat és que l'empresa mai va voler que existís un acord en aquest tema perquè això els permetia operar amb una major llibertat d'acció. Per la nostra banda hem defensat que van adquirir un compromís de negociar aquesta qüestió i han de complir-lo. Pensem, a més, que és preferible aprofitar el temps de tranquil·litat per fixar unes condicions en previsió de possibles futures necessitats. Entenem que la manca d'un marc estable en aquest tema ens col·loca, als representants dels treballadors, en una posició molt negativa per a futures necessitats de l'empresa. Amb això volem dir, i així l'hi hem fet saber a l'empresa, que, d'iniciar-se una nova campanya de prejubilacions sense haver consensuat les condicions, nosaltres actuarem en conseqüència reprenent immediatament les accions de protesta previstes en el seu moment.

El tercer bloc de condicions laborals és el més ampli i en ell hem abordat diversos aspectes. El banc ens ha informat dels projectes, sobretot

formatius, que es pretenen portar a terme amb la finalitat de detectar problemes i corregir situacions clares de deteriorament laboral. En paral·lel i per tenir un diagnòstic clar de la situació, està previst fer una enquesta de clima laboral, probablement a l'octubre. Per altra banda, RRHH informa que té previst incrementar plantilla paulatinament a fi de cobrir les deficiències de recursos que la seva pròpia eina ADM1 detecta. Segons les dades que ens aporta el banc, tenen una deficiència de 150 nous empleats. La nostra intenció és aprofundir en els problemes d'Organització que provoquen les queixes contínues dels empleats per la pressió laboral que viuen per tal de proposar mesures que millorin la situació. Evidentment, comptar amb la plantilla adequada és una de les més importants. Treballant amb un dimensionament ajustadíssim de plantilla, reconegut per la pròpia empresa, no poden, a més a més, agreujar el problema amb la falta de suplències de vacances i baixes per malaltia. Si de veritat pretenen millorar el clima laboral, com afirmen insistentment, hauran de començar per dotar les unitats de treball amb els recursos necessaris, i suplir les absències és imprescindible. Com a mesura concreta de millora de clima laboral hem proposat la signatura d'un acord de conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral, document que està previst negociar el pròxim dia 13 de setembre i que us presentarem en breu.

Igualment, iniciarem la revisió de l'Acord d'Homologació de Condicions Laborals signat en 2001, amb la intenció d'aclarir i millorar aquestes condicions, entre les quals, com a qüestions importants, hi són les vacances, tema que cal replantejar-se després de la signatura de l'actual Conveni de Banca, i la millora de les condicions dels préstecs hipotecaris.

Continuarem informant.

Sabadell, 4 d'agost de 2005