



2017/03/13



Fatalismo sindical

Para atrás, como el cangrejo a toda velocidad.

“El comité de dirección ha apostado por las oficinas A y Store” Así lo ha manifestado la dirección en las negociaciones sobre nuevos horarios y con eso dan a entender que no hay más que hablar.

No es así, los trabajadores y trabajadoras de CaixaBank no queremos empeorar nuestras condiciones laborales

Caixabankeko langileok ez dugu nahi lanaldi etena nahiz eta Zuzendaritza Komitearen erabakia izan.

¿Ofrece la dirección algo a cambio? Nada de nada. Como siempre sale con una propuesta de máximos teniendo muy claro a dónde quiere llegar.

Estos máximos hablan de dejar la jornada continua solo en el mes de agosto, los otros 11 meses jornada partida de lunes a jueves. Algunos ya hablan del mes de julio con jornada continua para vender como un triunfo trabajar diez meses en jornada partida. ¿Lo es? ¿Es de recibo trabajar en jornada partida los meses en los que el horario de convenio se suprimen los jueves a la tarde?

Hamar hilabetetan lanaldi etenean lan egitea lorpen bat da?

Zuzendaritzak Caixabankeko langileei lanaldi etena ezarri nahi die. Sindikatu eta langile guztiok batera horren aurka borrokatu behar dugu

La empresa trata de justificar con datos, que solo ella maneja, la necesidad de la jornada partida para un número importante de oficinas. Entre tanto, traslada negocio a estas oficinas quitándoles a otras.

El discurso de la empresa va calando como agua fina entre la plantilla. Para ello cuenta con una ayuda fundamental: “el fatalismo sindical”. Se acepta un resultado final que colma las apetencias de la empresa y se negocia unas mejoras para poder justificar la firma.

Se habla de voluntariedad (como si no nos conociésemos), de menos tardes, de compensaciones.....pero, ¿de verdad nos creemos y conocemos a compañeros que están dispuestos a sacrificar su conciliación por estas migajas?

La plantilla confía en el “que a mí no me toque” y así nos va.

¿Podemos decir no?

Algún sindicato va diciendo que si no aceptamos dos tardes tendríamos cuatro y que por responsabilidad hay que negociar (claudicar) para no salir peor parados. Con estas actitudes la empresa va a conseguir todo lo que quiere. No necesita más.

Por supuesto que nos podemos oponer. Con una postura conjunta y fuerte de toda la parte social arrojada por la plantilla se puede intentar. Todos los logros sociales y sindicales son fruto de la lucha y no de la resignación.

Zuzendaritzaren erabakiaren aurrean amore ematea sekula ez da irtenbide ona izan. Zuzendaritza aseezina da. Laster gehiago eskatuko digu.

LAB y ELA lo tenemos claro la actividad sindical va más allá de gestionar las desgracias. Para ello, es necesario decir las cosas claras y no tener compromisos que condicionen tu actividad. Estamos para mejorar las condiciones laborales de la plantilla.

Lan sindikala ez da zuzendaritzaren erabakiak langileei azaldu eta buruan sartzea. LAB eta ELAk Caixabanken langileen lan-baldintzak hobetzeko lan egiten dugu.

**NO A LA JORNADA PARTIDA.
PRESERVEMOS NUESTRAS CONDICIONES LABORALES.
LANALDI ETENARI EZ.**