

EL “CLIMA LABORAL”

Este comunicado es la denuncia pública de un cúmulo de situaciones que hacen que, actualmente, esta empresa esté muy alejada de ser un modelo a seguir en la gestión de recursos humanos.

Todos sabemos que entrar en bolsa significa para cualquier empresa estar sometida a un continuo y exhaustivo control por parte de los expertos en inversión bursátil. También sabemos que el mercado no valora las acciones de una empresa por la bondad de su gestión con los trabajadores o la riqueza que aporta a la sociedad, ni siquiera valora la verdadera riqueza patrimonial y productiva de la empresa, se trata sólo de especulación. Así se producen fenómenos tan curiosos y antisociales como el hecho de que cuando una empresa anuncia importantes recortes de plantilla sus acciones suben como la espuma.

Aun así, estamos convencidos, porque hay ejemplos, de que es posible gestionar los recursos humanos de una manera ética y razonable que propicie **que los trabajadores de una empresa se sientan cómodos y satisfechos de formar parte de la misma, que no es lo mismo que un altísimo porcentaje de la plantilla esté satisfecha CON SU TRABAJO**, tal y como indica la encuesta de clima laboral, porque eso depende de la propia persona y su nivel de responsabilidad, algo que los trabajadores de esta empresa han demostrado siempre.

Otra cosa es la satisfacción CON LA EMPRESA, que analizando los resultados de la encuesta es realmente bajo. Nosotros opinamos que para conseguir que los empleados se sientan implicados en el proyecto de una empresa hay que respetar sus derechos y condiciones laborales y propiciar una comunicación fluida y transparente entre la dirección y los empleados. Los trabajadores somos los principales clientes de recursos humanos y, a la vez, representamos un segmento importante de clientela del banco. Por ese motivo recibimos periódicamente, en nuestro puesto de trabajo, las informaciones sobre productos que podemos comprar al banco, pero también deberíamos disponer de toda la información que necesitamos como trabajadores y recibir

el respeto que nos merecemos como personas. No es ésa la realidad laboral en el Grupo Banco Sabadell.

La desinformación o manipulación de la información es una de las formas más sutiles y efectivas de anular derechos laborales. La empresa dispone de todos los medios para comunicarse con los empleados, así como para normativizar las relaciones laborales. El hecho de que no exista soporte físico de las normas laborales facilita que puedan modificar, anular o crear normativas a una velocidad vertiginosa. En el último año han desaparecido del Manual de Recursos Humanos muchos epígrafes, entre ellos el Convenio Colectivo de Banca, principal norma reguladora de nuestro sector. Es habitual que aparezcan en revisión, durante meses, algunas normativas y, en paralelo, producen y sustituyen normas incansablemente. Con este método logran algo muy importante para ellos: EL TOTAL DESCONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE SUS DERECHOS. Es fácil comprender que un empleado de nuevo ingreso crea que es legal trabajar 50 horas a la semana aunque cobre por 40, que le desplacen sin compensarle a 40 kilómetros de su residencia o del centro de trabajo para el que ha sido contratado, que no puede hacer vacaciones más que cuando se lo autoriza su superior, que si tiene que ir al médico sólo puede hacerlo si le autoriza la empresa, que es su culpa si el trabajo se acumula, que también es su culpa si comete un error por intentar agilizar el servicio al cliente, incluso puede creer que es normal que le despidan si está de baja por depresión y pasea y por supuesto, también es culpa del trabajador si no conoce exhaustivamente el puesto de trabajo que le asignan, aunque la empresa no le haya dado la formación necesaria, o que esa formación necesaria es normal que la haga de su tiempo libre.

Por otra parte, a fin de impedir que los representantes de los trabajadores evitemos en lo posible esta continua manipulación de la información, nos han prohibido el uso del correo electrónico de manera expeditiva. Ellos saben perfectamente que los comunicados escritos no llegan a toda la plantilla y que nuestros recursos son muy limitados

así que, junto con la manipulación a los trabajadores, su estrategia con los representantes es la misma: negarnos información, impedirnos acceder a todos los trabajadores y enfrentarnos a una guerra judicial continua que dilata en el tiempo las soluciones a los problemas. ÉSTE ES EL NUEVO MODELO DE EMPRESA QUE SE ESTÁ CONSTRUYENDO. UN MODELO QUE NO COMPARTIMOS Y QUE VAMOS A COMBATIR CON TODAS NUESTRAS POSIBILIDADES.

¿Se quejan los trabajadores por vicio? A nosotros nos parece que no. A continuación vamos a enumerar sólo algunos de los graves hechos que provocan el malestar de los empleados hacia la empresa y que nos están llevando a los TRIBUNALES en una continua guerra por impedir el **objetivo prioritario de los recursos humanos de esta empresa: CREAR UN MARCO LABORAL INTERNO BASADO EN LA DESINFORMACIÓN QUE ANULE Y LIMITE PAULATINAMENTE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

CONFLICTO COLECTIVO POR LA PENSIONABILIDAD DE LOS PLUSES VOLUNTARIOS. Se niegan a pensionar, en el contrato entregado a los técnicos en junio de 2001, el porcentaje que corresponde, según la edad efectiva de jubilación, de los pluses voluntarios B05 y E07, establecidos en Acuerdo colectivo del 17-9-1990. No han externalizado los mencionados pluses, tal como obliga la Ley y el Acuerdo Colectivo, a los administrativos ni al Colectivo AZ. Este segundo incumplimiento nos llevará no sólo a los tribunales laborales sino a denunciar el incumplimiento ante la Dirección General de Seguros y el Banco de España.

El acto de conciliación de esta demanda se celebró sin avenencia y estamos esperando fecha de juicio.

CONFLICTO COLECTIVO POR LOS ATRASOS DE LA PAGA DE OCTUBRE Y EL DERECHO A LA MISMA PARA LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO. En junio de 2001 exigimos a la empresa que abonara los tres meses que debía de esta paga a los trabajadores que se incorporaron en el banco a partir de 1992, fecha en que la paga de octubre pasó a devengarse por el tiempo trabajado desde septiembre de un año a octubre del

siguiente. Durante varios meses pareció que, entendiendo que lo que reclamábamos era lo legal, iban a abonar los atrasos, pero la realidad se impuso y ante el evidente incumplimiento de su palabra procedimos a entablar demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional. Por otra parte, la eliminación de la paga creó una doble escala salarial, generando trabajadores de segunda clase que no perciben ni la paga de fiestas suprimidas, ni el plus E07 y ahora tampoco la paga de octubre. En definitiva, un empleado que ingresa actualmente en el Sabadell no cobra ni lo que establece el convenio, puesto que no le van a pagar horas extras. Aquí vemos de nuevo la importancia de la desinformación que fomentan.

El acto de conciliación se celebró sin avenencia y se celebrará el juicio el 5 de junio.

CONFLICTO COLECTIVO POR MODIFICACION DE LA NORMATIVA “APLICACIÓN DE LA POLITICA DE GASTOS”. Con esta normativa han sustituido unilateralmente la anterior normativa que regulaba los desplazamientos. Es una normativa parcial y sesgada en la que se atribuyen decisiones y/o competencias que no les corresponden porque son cuestiones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio Colectivo y, evidentemente, una norma interna no puede suplantar la Ley. Por ejemplo, en dicha normativa se afirma que en ningún caso se pagarán desplazamientos estructurales de menos de 25 kilómetros, sin embargo el Convenio de Banca establece en su artículo 30 que las empresas colaborarán en ese tipo de desplazamientos y los tribunales suelen obligar a las empresas a pagar, como mínimo, el coste del transporte público. Además, el citado artículo establece una serie de criterios para llevar a cabo la cobertura de vacantes, entre otras cuestiones, que sean publicadas y tener en cuenta las peticiones voluntarias de los empleados, algo que ni recoge la normativa interna ni de hecho llevan a cabo en la práctica. Así mismo, afirman que en los traslados de más de 25 kilómetros “valorarán” si han de compensar o no al empleado, de nuevo se atribuyen un poder que no tienen, tanto el Estatuto como el Convenio estipulan toda una serie de condiciones para proceder a un traslado y, desde luego, el coste del mismo es a cargo de la empresa. En aplicación de esta norma interna se ha procedido en algunos casos a retirar el

importe de kilometraje a empleados que venían cobrándolo; esa acción es totalmente ilegal y se debe presentar demanda individual ante los tribunales laborales.

Por nuestra parte hemos procedido a llevar a cabo la única acción jurídica colectiva que podemos plantear y es demandar ante la Audiencia Nacional el hecho de que han modificado unilateralmente la norma de trabajo, sin consultar a la representación de los trabajadores.

CONFLICTO COLECTIVO POR LA NORMA “USO DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN”. Con esta normativa pretenden evitar el abuso por parte de los empleados en la utilización de las tecnologías de la información, así como protegerse de posibles agresiones externas a los sistemas informáticos. Meses atrás propusimos a la empresa negociar esta cuestión a fin de establecer un marco consensuado de seguridad para la empresa y que respetara el derecho a la intimidad de los trabajadores, con una lógica permisibilidad en el uso de las tecnologías, porque **NO SE PUEDE EXIGIR AL TRABAJADOR QUE SU VIDA PRIVADA QUEDE CASI ANULADA EN VIRTUD DE LAS MÚLTIPLES EXIGENCIAS DE LA EMPRESA Y, POR EL CONTRARIO, CON TOTAL DESFACHATEZ IMPEDIRLE QUE ESA MÍNIMA VIDA PRIVADA “CONTAMINE” LA LABORAL QUE, EN ALGUNOS CASOS, ES DE 10 HORAS DIARIAS.** Por supuesto, no aceptaron negociar, ellos estaban decididos a acabar de un plumazo con el debate social que existe respecto a los límites de la potestad de las empresas y el derecho a la intimidad de los trabajadores, así que publican la normativa y lo hacen de una manera tan genérica y tan prepotente, que se limitan a recordarnos que todo, incluido el teléfono, pertenece a la empresa y que nos pueden espiar aleatoriamente. Esperpentizando un poco este tema, llegamos a la conclusión de que recibir llamadas de casa porque alguien está enfermo puede provocar que nos despidan y que a partir de ahora deberemos vivir con la paranoia de ser espiados. Nadie, ni los que han redactado la norma en cuestión, puede dejar su vida a las puertas de la entrada al banco (¿Acaso se creen dioses los dirigentes de esta empresa?). En su afán de ahorrar costes, se dedican a prohibir y amenazar cargando, de nuevo, toda la responsabilidad y las culpas al empleado. Recursos

humanos no respeta la documentación relativa a “la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo” emitida por el Grupo de Trabajo “artículo 29”, creado en virtud del art. 29 de la Directiva europea 95/46/CE (se trata del órgano consultivo independiente de la UE sobre protección de los datos y la vida privada y está compuesto por representantes de los Estados miembros de UE). El documento en cuestión dice que considera que “la prevención debería prevalecer sobre la detección (...) en este contexto, las soluciones tecnológicas pueden resultar especialmente útiles. Prohibir que los trabajadores utilicen Internet con fines privados no parece razonable”. El documento recomienda que los empleadores establezcan mecanismos de aviso a los trabajadores como ventanas de advertencia o que pongan límites tecnológicos, **NO QUE ESPÍEN TODO EL TIEMPO SIN AVISAR.** También recomienda el texto que se proporcione a los trabajadores dos cuentas de correo electrónico “... A) una de uso profesional exclusivo, en la que se permitiría un control dentro de los límites del presente documento y B) otra de uso estrictamente privado (o con autorización de utilizar el correo web, que sólo sería objeto de medidas de seguridad...). Resumiendo: existen métodos más razonables y más respetuosos con las personas para que una empresa se proteja de los posibles abusos, lo que pasa es que son un poco más caros que el sistema elegido por esta empresa, que de manera recurrente se decanta por exigir responsabilidades a los empleados y no gastar nada. Además, no nos engañemos, desde siempre las empresas han podido sancionar los abusos de sus trabajadores. La Ley ya les protege lo suficiente al respecto, no necesitaban publicar esta normativa que pretende cazar moscas a cañonazos y que supone otra ofensa añadida a la habitual falta de respeto con que nos tratan.

Hemos interpuesto conflicto colectivo ante la audiencia por no respetar el debido derecho a la información de los representantes de los trabajadores respecto a la confección de normas de control de los sistemas de trabajo.

CONFLICTO COLECTIVO POR EL REDONDEO LLEVADO A CABO EN LOS PRÉSTAMOS A EMPLEADOS. En este tema también intentamos llegar a

un acuerdo con la empresa, pero se negó y en consecuencia interpusimos Conflicto Colectivo ante la Audiencia Nacional. (Esto ya se hizo con sentencia favorable en el Banco Asturias.)

La conciliación se celebró sin avenencia el pasado 19 de febrero, estamos en espera de fecha de juicio.

DEMANDAS INDIVIDUALES POR ABSORCIÓN DE LA PAGA DE OCTUBRE AL PRODUCIRSE LA EQUIPARACIÓN SALARIAL A NIVEL VIII ASIMILADO.

Cuando procedieron por decisión unilateral a prorratear la paga de octubre en el concepto B50, afirmando que la consolidaban, manifestamos nuestra disconformidad con que la paga se incluyera en un concepto que está definido como absorbible y compensable. Sabíamos que no podíamos impedirlo por vía judicial, así que no nos quedaba más remedio que confiar en la palabra del entonces Director de Recursos Humanos que nos prometió que esta paga no se absorbería por aplicación de conceptos de Convenio. No era verdad, inmediatamente empezaron a absorber la paga a todos aquellos trabajadores administrativos, que, por antigüedad, se les asimila su salario al Nivel VIII.

Hemos presentado tres demandas individuales de las que ya se han celebrado las conciliaciones sin avenencia y esperamos fecha de juicio; nuestra intención es, en función del resultado, plantear Conflicto Colectivo.


Por otra parte, la mencionada práctica de anular epígrafes del Manual del Empleado, así como el mensaje que aparece en muchos de ellos, a veces durante meses, de "en revisión" consideramos que está generando una inseguridad jurídica tremenda en las relaciones laborales y esperamos que exista alguna posibilidad de plantear esta situación ante los tribunales laborales, porque entendemos

que supone, otra vez, un desprecio a los trabajadores y a la supuesta buena fe y seguridad contractual que debe regir toda relación laboral.

Existen muchos mas conflictos de carácter colectivo, como el traslado a la B30, o individuales, como son los relacionados con cuestiones de salud laboral, despidos o el impago a los trabajadores en situación de incapacidad transitoria de mas de un año. Desgraciadamente, no siempre podemos informar a los empleados de los múltiples temas individuales o colectivos que abordamos porque, tal y como os decíamos, esta empresa nos ha prohibido el uso del correo electrónico para comunicarnos con los trabajadores y, por otra parte, porque no podemos enviar ocho mil escritos para informar a toda la plantilla cada vez que emitimos un comunicado. Además, somos conscientes de que los empleados se sienten, muchas veces, saturados de tanta información. Es imposible que una persona pueda asumir la cantidad de información que la empresa exige que conozcamos. Eso sí, el bombardeo de información por su parte es exclusivamente para exigir: exigir conocimiento exhaustivo de los productos que vendemos, exigir el cumplimiento de objetivos impuestos unilateralmente, exigir el adiestramiento en el uso de las tecnologías necesarias para llevar a cabo el trabajo, exigencia de extensión de jornada gratuita, exigencia de cumplimiento de normativa, exigencia de donar nuestro talento a la empresa, exigencia de calidad, etc.

Despreciamos este modelo de gestión de los recursos humanos y **exigimos a la dirección de esta empresa que rectifique sus políticas de gestión.** No creemos que una situación continua de tensión, basada en la prepotencia y el despotismo y que judicializa las relaciones laborales, sea una vía ética ni válida para de asegurar los beneficios y la sostenibilidad del banco.

Sabadell, 2 de junio de 2003

Boletín de afiliación		Enviar a ➔ 901 – CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:			
Domicilio	C.P.:			
Población				
Cta. adeudo				
			Fecha / /	
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				