

EL “CLIMA LABORAL”

Aquest comunicat és la denúncia pública d'un cúmul de situacions que allunyen aquesta empresa de ser un model que calgui seguir en la gestió de recursos humans.

Tots sabem que entrar a la borsa significa per a qualsevol empresa estar sotmesa a un constant i exhaustiu control per part dels experts en inversió borsària. També sabem que el mercat no valora les accions d'una empresa per la bondat de la seva gestió amb els treballadors o per la riquesa que aporta a la societat, ni tan sols valora la veritable riquesa patrimonial i productiva de l'empresa, perquè es tracta només d'especulació. Per això es produeixen fenòmens tan curiosos i antisocials com el fet que les accions d'una empresa pugen com l'escuma quan aquesta anuncia importants reduccions de plantilla.

Amb tot, estem convençuts, perquè hi ha exemples, que és possible gestionar els recursos humans d'una manera ètica i raonable, de manera **que els treballadors es sentin còmodes i satisfets de formar part de l'empresa, cosa que no és igual al fet que un altíssim percentatge de la plantilla estigui satisfeta AMB EL SEU TREBALL**, tal com indica l'enquesta de clima laboral, perquè això depèn de la pròpia persona i del seu nivell de responsabilitat, que els treballadors d'aquesta empresa han demostrat sempre. És diferent **la satisfacció AMB L'EMPRESA, que analitzant els resultats de l'enquesta és realment baix**. El nostre parer és que per aconseguir que els empleats es sentin implicats en el projecte d'una empresa, cal respectar els seus drets i condicions laborals i que hi hagi una comunicació fluïda i transparent entre la direcció i els empleats. Els treballadors som els principals clients de recursos humans i, alhora, representem un segment important de clientela del banc. Per això periòdicament rebem en el nostre lloc de treball les informacions sobre productes que podem comprar al banc, però també hauríem de disposar de tota la informació que necessitem com a treballadors i rebre el respecte que ens mereixem com a persones. No és aquesta la realitat laboral al Grup Banc Sabadell.

La desinformació o manipulació de la informació és una de les maneres més subtils i efectives d'anul·lar drets laborals. L'empresa disposa de tots els mitjans per comunicar-se amb els empleats i per definir la normativa de relacions laborals. El fet que no hi hagi cap suport físic de les normes laborals facilita que es puguin modificar, anul·lar o crear normatives a una velocitat vertiginosa. Aquest últim any han desaparegut del Manual de Recursos Humans molts epígrafs, entre els quals es troba el Conveni Col·lectiu de Banca, principal norma reguladora del nostre sector. És habitual que algunes normatives estiguin en revisió durant mesos i, en paral·lel, es creen i substitueixen normatives contínuament. Amb aquest mètode, el banc assoleix una cosa molt important: **QUE ELS TREBALLADORS DESCONEIXIN TOTALMENT ELS SEUS DRETS**. És fàcil entendre que un empleat que acabi d'entrar al banc pensi que és legal treballar 50 hores a la setmana, tot i que en cobri 40; que el desplacin sense compensar les despeses a 40 quilòmetres de la seva residència o del centre de treball per on va ser contractat, que només pugui fer vacances quan el seu superior ho autoritza; que tan sols pugui anar al metge quan l'empresa ho autoritza; que és culpa seva si la feina s'acumula, que també és culpa seva si comet un error quan pretén agilitar el servei al client; fins i tot, pot pensar que és lògic que l'acomiadin quan està de baixa per depressió i va a fer un tomb; per descomptat que també és culpa del treballador si no coneix exhaustivament el lloc de treball que li assignen, malgrat que l'empresa no li ha donat la formació necessària, i, quan li dona, és normal que la faci en el seu temps lliure.

A més a més, amb la finalitat d'impedir que els representants dels treballadors informin sobre aquesta manipulació de la informació, ens han prohibit la utilització del correu electrònic de manera expeditiva. Saben perfectament que els nostres comunicats escrits no arriben a tota la plantilla i que els nostres recursos són molt limitats; això, juntament amb la manipulació als

treballadors, deixa ben clar que la seva estratègia amb els representants és la mateixa: no donar-nos informació, no deixar-nos accedir a tots els treballadors i deixar com a única via possible la judicial, la qual dilata en el temps les solucions als problemes. **AQUEST ÉS EL NOU MODEL D'EMPRESA QUE S'ESTÀ CONSTRUINT, UN MODEL QUE NO COMPARTIM I QUE COMBATREM AMB TOTES LES NOSTRES POSSIBILITATS.**

Es queixen els treballadors per vici? A nosaltres ens sembla que no. Tot seguit esmentarem només algun dels fets greus que provoquen el malestar dels empleats vers aquesta companyia i que ens porta als TRIBUNALS, en una guerra contínua per impedir **l'objectiu prioritari dels recursos humans d'aquesta empresa: CREAR UN MARC LABORAL INTERN BASAT EN LA DESINFORMACIÓ, QUE ANUL·LI I LIMITI GRADUALMENT ELS DRETS DELS TREBALLADORS.**

CONFLICTE COL·LECTIU PER LA PENSIONABILITAT DELS PLUSOS VOLUNTARIS. En el contracte lliurat als tècnics el juny de 2001 es neguen a pensionar el percentatge que correspon, segons l'edat efectiva de jubilació, dels plusos voluntaris B05 i E07, establerts en Acord col·lectiu del 17 de setembre de 1990. No han exterioritzat els esmentats plusos, tot i que la Llei i l'Acord col·lectiu hi obliga, als administratius ni al col·lectiu AZ. Aquest segon incompliment ens portarà no solament als tribunals laborals, sinó també a denunciar-ho davant de la Direcció General d'Assegurances i el Banc d'Espanya.

L'acte de conciliació d'aquesta demanda es va fer sense avenença i ara estem esperant la data de judici.

CONFLICTE COL·LECTIU PELS ENDARRERIMENTS DE LA PAGA D'OCTUBRE I PEL DRET DELS TREBALLADORS DE NOVA INCORPORACIÓ A REBRE-LA. El juny de 2001 vam exigir a l'empresa que abonés els tres mesos que devia d'aquesta paga als treballadors que es van incorporar al banc a partir de 1992, any en què la paga d'octubre va passar de meritjar pel temps treballat des de setembre d'un any a octubre del següent. Durant uns mesos va semblar que l'empresa entenia que era legal el que reclamàvem i anaven a abonar

els endarreriments. Tanmateix, la realitat va ser l'evident incompliment de la seva paraula i vam procedir a entaular demanda de conflicte col·lectiu davant de l'Audiència Nacional. D'altra banda, l'eliminació de la paga va crear una escala salarial doble, generant treballadors de segona classe que no perceben ni la paga de festes suprimides, ni el plus E07, ni la paga d'octubre. En resum, un empleat que ingressi actualment al Sabadell no cobra ni el que diu el conveni, ja que no li pagaran les hores extres. Aquí es veu novament la importància de la desinformació que fomenten.

L'acte de conciliació es va celebrar sense avenença i el judici serà el 5 de juny.

CONFLICTE COL·LECTIU PER MODIFICACIÓ DE LA NORMATIVA "APLICACIÓ DE LA POLÍTICA DE DESPESES". Amb aquesta normativa han substituït unilateralment l'anterior normativa que regulava els desplaçaments. És una normativa parcial i esbiaixada, on s'atribueixen decisions i/o competències que no els corresponen perquè són qüestions regulades en l'Estatut dels Treballadors o en el Conveni Col·lectiu i, evidentment, una norma interna no pot suplantar la Llei. Per exemple, en aquesta normativa s'afirma que en cap cas es pagaran desplaçaments estructurals de menys de 25 quilòmetres, però el Conveni de Banca estableix en l'article 30 que les empreses col·laboraran en aquesta mena de desplaçaments i sovint els tribunals obliguen les empreses a pagar, com a mínim, el cost del transport públic. A més a més, aquest article estableix una sèrie de criteris per a la cobertura de vacants, com que siguin publicades i que tinguin en compte les peticions voluntàries dels empleats; ambdues coses no són esmentades en la normativa interna ni de fet es tenen en compte a la pràctica. Igualment afirmen que en els trasllats de més de 25 quilòmetres "valoraran" si han de compensar o no a l'empleat. Novament s'atribueixen un poder que no tenen, tant l'Estatut com el Conveni estipulen tota una sèrie de condicions per procedir a un trasllat i, evidentment, el cost va a càrrec de l'empresa. En aplicació d'aquesta normativa interna s'ha procedit a retirar l'import de quilometratge a alguns empleats que el cobraven; aquesta acció és

totalment il·legal i s'ha de presentar demanda individual davant dels tribunals laborals.

Per part nostra hem fet l'única acció jurídica col·lectiva que podem plantejar: demandar davant de l'Audiència Nacional el fet que han modificat unilateralment la norma de treball, sense consultar els representants dels treballadors.

CONFLICTE COL·LECTIU PER LA NORMA "ÚS DE LA TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓ". Amb aquesta normativa pretenen evitar l'abús per part dels empleats de la utilització de les tecnologies de la informació i protegir-se de possibles agressions externes als sistemes informàtics. Fa mesos vam proposar a l'empresa negociar aquesta problemàtica amb la finalitat d'establir un marc consensuat de seguretat per a l'empresa i que respectés el dret a la intimitat dels treballadors, amb una lògica permissibilitat en l'ús de les tecnologies perquè **NO ES POT EXIGIR AL TREBALLADOR QUE LA SEVA VIDA PRIVADA QUEDI QUASI ANUL·LADA EN VIRTUT DE LES MÚLTIPLES EXIGÈNCIES DE L'EMPRESA I, EN CANVI, AMB UNA BARRA INCREÏBLE S'IMPEDEIXI QUE AQUESTA MÍNIMA VIDA PRIVADA "CONTAMINI" LA LABORAL QUE, EN ALGUNS CASOS, ÉS DE 10 HORES DIÀRIES.**

Per descomptat que no van acceptar negociar, ells estaven decidits a acabar expeditivament amb el debat social que hi ha sobre els límits de la potestat de les empreses i el dret a la intimitat dels treballadors. Així doncs, publiquen la normativa i ho fan d'una manera tan genèrica i tan prepotent, que es limiten a recordar-nos que tot, també el telèfon, pertany a l'empresa i que ens poden espiar aleatòriament. PORTANT AQUEST TEMA A L'ABSURD PODRÍEM INTERPRETAR que rebre trucades de casa perquè algú està malalt pot provocar que ens acomiadin i que, a partir d'ara, HEM DE VIURE amb la paranoia de ser espiats. Ningú, tampoc els que han redactat aquesta normativa, pot deixar la seva vida a les portes de l'entrada al banc (o tal vegada es pensen que són déus els dirigents d'aquesta empresa?). En el seu afany de reduir despeses es dediquen a prohibir i amenaçar carregant, novament, tota la responsabilitat i les culpes a l'empleat. Recursos humans no respecta la documentació relativa a "la vigilància de les comunicacions electròniques en el lloc de treball", emesa pel Grup de Treball "article 29", creat en

virtut de l'article 29 de la directiva europea 95/46/CE. Es tracta de l'òrgan consultiu independent de la UE sobre la protecció de les dades i de la vida privada, que està format per representants dels Estats membres de la UE. Aquest document considera que "la prevenció hauria de prevaler sobre la detecció (...) en aquest context, les solucions tecnològiques poden resultar especialment útils. Prohibir que els treballadors utilitzin Internet amb fins privats no sembla raonable". El document recomana que les empreses estableixin mecanismes d'avís als treballadors, com per exemple finestres d'advertències o que posin límits tecnològics, **NO QUE ESPIIIN TOT EL TEMPS SENSE AVISAR.** El text també recomana que es proporcionin dos comptes de correu electrònic"...A) un d'ús professional exclusiu, en el qual es permetria un control dins dels límits d'aquest document i B) un altre d'ús estrictament privat (o amb autorització per fer servir el correu web), que només seria objecte de mesures de seguretat... És a dir, hi ha mètodes més raonables i més respectuosos amb les persones per tal que una empresa es protegeixi dels possibles abusos. Tanmateix, són una mica més cars que el sistema triat pel banc, que de manera recurrent s'estima més exigir responsabilitats als empleats i no gastar res. A més a més, no ens hem d'enganyar, des de sempre l'empresa ha pogut sancionar els abusos dels seus treballadors, perquè la Llei ja els protegeix prou. No els calia publicar aquesta normativa que pretén ser molt expeditiva i que comporta una altra ofensa a l'habitual falta de respecte amb què ens tracten.

Hem interposat un conflicte col·lectiu davant l'Audiència perquè no respecta el dret a la informació del representants dels treballadors pel que fa a la confecció de normes de control dels sistemes de treball.

CONFLICTE COL·LECTIU PER L'ARRODONIMENT EN ELS PRÉSTECES A EMPLEATS. En aquesta qüestió també vam intentar arribar a un acord amb l'empresa, però s'hi va negar i, conseqüentment, vam interposar el Conflicte Col·lectiu davant de l'Audiència Nacional (això ja es va fer en el Banco Asturias i es va obtenir la sentència favorable).

La conciliació va ser el 19 de febrer sense avinença. Ara restem a l'espera de la data de judici.

DEMANDES INDIVIDUALS PER ABSORCIÓ DE LA PAGA D'OCTUBRE QUAN ES PRODUUEIX L'EQUIPARACIÓ SALARIAL A NIVELL VIII ASSIMILAT.

Quan van procedir per decisió unilateral a prorratejar la paga d'octubre en el concepte B-50, afirmant que la consolidaven, vam manifestar la nostra disconformitat amb que la paga estigués inclosa en un concepte que és definit com a absorbible i compensable. Nosaltres sabíem que no podíem impedir-ho per via judicial, així que no ens restava altra cosa que confiar en la paraula del que era, en aquell moment, Director de Recursos Humans, que ens va prometre que aquesta paga no s'absorbiria per aplicació de conceptes de conveni. No era veritat, ja que immediatament van començar a absorbir la paga a tots aquells treballadors administratius, que, per antiguitat, se'ls assimila el seu salari al del nivell VIII.

Hem presentat tres demandes individuals, totes tres han acabat sense avinença en la conciliació i ara esperem la data de judici. La nostra intenció és, en funció del resultat, plantejar conflicte Col·lectiu.


El fet que anul·lin epígrafs del Manual de l'Empleat i que ho substituïxin pel missatge "en revisió" durant uns quants mesos, considerem que genera molta inseguretat jurídica en les relacions laborals. Esperem que hi hagi possibilitats de plantejar aquesta situació davant dels tribunals laborals perquè, novament, significa un menyspreu per als treballadors i a la suposada bona fe i seguretat contractual que ha de regir tota relació laboral.

Encara hi ha més conflictes de caràcter col·lectiu, com el trasllat a la B-30, o individuals, com els que tenen a veure

amb la salut laboral, acomiadaments o el no-pagament als treballadors en situació d'incapacitat transitòria de més d'un any. Malauradament no sempre ens és possible informar els empleats del munt de qüestions individuals o col·lectives que estem tractant. D'una banda, perquè l'empresa ens ha prohibit fer servir el correu electrònic per comunicar-nos i, de l'altra, perquè no podem enviar vuit mil escrits per informar tota la plantilla cada vegada que fem un comunicat. A més a més, som conscients que els empleats es senten sovint saturats de tanta informació i considerem que és impossible que una persona pugui assumir la quantitat d'informació que l'empresa exigeix que coneguem. Això sí, la informació de l'empresa és exclusivament per exigir: exigir el coneixement exhaustiu dels productes que venem, exigir l'acompliment dels objectius que imposen unilateralment, exigir l'ensinistrament en l'ús de les tecnologies necessàries per fer la feina, l'exigència d'extensió de jornada gratuïta, l'exigència de l'acompliment de normativa, l'exigència de donar el nostre talent a l'empresa, l'exigència de qualitat...

Repudiem aquest model de gestió dels recursos humans i **exigim a la direcció d'aquesta empresa que rectifiqui la seva política de recursos humans**. No creiem que una situació contínua de tensió, fonamentada en la prepotència i el despotisme, i que judicialitza les relacions laborals, sigui una via ètica i vàlida per assegurar els beneficis i el sosteniment del banc.

Sabadell, 2 de juny de 2003

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔ 901 – CC.OO.	Signatura	
Nom	Ofic:		
Domicili			
Població	CP:		
Cte. càrrec		Data / /	
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>			