

ALÍ-BABA I ELS 40 LLADRES (3)

En els dos escrits anteriors hem explicat les denúncies en curs. Aquí detallarem altres irregularitats, més agressions a la plantilla, noves misèries d'aquesta moderna empresa que no hem passat per alt en el nostre treball.

Ens deuen diners a tots, ho reconeixen i accedeixen a pagar-los... quan ens marxem!

ENS DEUEN DINERS I ENS ELS PAGARAN

Quan el darrer gener es van prorratejar en 12 mensualitats els plusos B-05, B-06 i B-50, l'empresa no va liquidar prèviament el temps meritat d'aquests plusos, raó per la qual ens deu a tots el 60% d'una mensualitat dels mateixos. L'empresa reconeix que tenim raó, però prefereixen liquidar aquesta quantitat pendent quan cada treballador i treballadora abandoni l'entitat per jubilació, baixa voluntària o qualsevol altre motiu. Amb sort, potser cobrem d'aquí a 20 anys el que haurien d'haver pagat el gener de 2003.

Amb les absorcions, el banc s'ha encebat en els malalts, en els que els costa adaptar-se professionalment o en els que reclamen els seus drets

ABSORCIONS DE SOU

També han absorbit l'increment a compte del conveni, i no ens han volgut donar la relació d'afectats. En la nostra revisió de casos hem comprovat que els criteris de selecció que han fet servir no té res a veure amb els suposats estudis i anàlisi pormenoritzada sobre competència, valor del lloc de treball, salari, etc., que afirmen haver dut a terme. Han emprat un sistema molt més barat, mesquí i cruel: simplement han castigat persones amb evidents problemes de salut, d'adaptació professional o, senzillament, algunes que els cauen malament perquè reclamen els seus drets.

Tot i que la jubilació és als 65 anys, la Llei permet jubilar-se als 61 anys en banca, previ acord col·lectiu

PREJUBILACIONS FRAUDULENTES

Com en altres entitats, aquí també s'estan començant a prejubil·lar persones que no van cotitzar abans de 1967. Segons la llei, en aquests casos la jubilació és als 65 anys, excepte quan hi ha tancament de l'empresa o acomiadament individual, situació en la qual primer es percebria el subsidi d'atur per accedir a la jubilació als 61 anys. Una alternativa que es va legislar per a casos reals de pèrdua de treball en persones d'edat avançada i de difícil recol·locació.

El banc, passant d'acords, decideix qui és "candidat" a prejubil·lar-se i després l'enganya i el pressiona fins a desfer-se'n definitivament

Per al nostre sector es va introduir una modificació legal que permetia el mateix accés a la jubilació als 61 anys, sempre i quan existís un acord col·lectiu i sense que els treballadors passessin per la prestació prèvia de l'atur. Això es va fer així per atendre els "desigs" del sector de renovació i reducció de plantilles no atribuïbles a problemes econòmics, però sense que anés tot a costa de la caixa pública.

Com sempre, l'objectiu final és abaratir el cost de la neteja del banc a càrrec de les mateixes persones sacrificades

No obstant això, el Sabadell no ha optat per l'acord col·lectiu sinó que prefereix el "cos a cos" amb el treballador, perquè els permet assetjar i pressionar. Així, Recursos Humans prejubil·la aquestes persones extingint la relació laboral i posant sobre la taula una atractiva suma de diners que percebran d'una vegada: l'import dels anys de prejubilació, el del conveni especial de la Seguretat Social i els diners del Pla de Pensions, del qual automàticament seran exclosos.

Evidentment, els enganya: el salari de prejubilació és congelat, l'import que els dona no els cobreix la cotització fins la jubilació i, per descomptat, la quantitat que els ofereix per al complement de pensió tampoc és la que els correspon legalment ni el que percebrien si continuessin com a beneficiaris. Mentre que, per regular aquestes accions, en d'altres entitats s'arriba a acords col·lectius, que protegeixen els drets dels seus empleats alhora que el banc aconsegueix la seva desitjada reducció de plantilla sense haver de pagar prejubilacions fins als 65

anys, el Sabadell aconseguix el mateix molt més barat. A costa, com sempre, de les persones, de les quals no dubta a aprofitar-se'n i enganyar fins al darrer moment.

EL TREBALL CONVERTIT EN UN INFERN

El dia a dia en el lloc de treball es caracteritza per la pressió insuportable i l'amenaça contínua, en un ambient competitiu i amb normatives contradictòries

També coneixem i som conscients de les múltiples problemàtiques que vivim els empleats i empleades en el dia a dia de la nostra jornada laboral: la majoria fa extensió sistemàtica de la jornada; hi ha contínues pressions per arribar a objectius imposats i molts cops inassolibles; la formació és a càrrec nostre; hi ha un bombardeig continu de normatives i productes; aquesta normativa és contradictòria i, amb la pressió, els errors acaben sent inevitables; uns errors que sempre es cobra el banc amb una sanció o amonestació; etc.

Aquells que se n'adonen a temps, i poden, abandonen aquesta aposta segura pel fracàs i la malaltia, per l'anul·lació radical de qualsevol índex de vida personal. És la lamentada per Recursos Humans "fugida de talents"

De fet, és tan insuportable la pressió laboral que exerceix aquesta empresa que cada dia ens arriben casos de persones cada cop més joves, ben formades i que van entrar motivades, amb quadres d'estrès i depressió. Persones que decideixen renunciar a una *esplèndida carrera professional* perquè la contrapartida que el banc els exigeix és "la seva vida". També coneixem cada dia casos de "fugida de talents", com a Recursos Humans li agrada dir, persones joves, amb una elevada formació, que decideixen marxar d'aquesta empresa; i ho fan profundament decebuts de la política de Recursos Humans, la gestió de la qual exprimeix, esgota i emmalalteix les persones. Realment, demostren un cop més el seu talent fugint d'una política inhumana i deshumanitzadora.

S'han eliminat importants continguts del Manual de Recursos Humans per a propiciar la ignorància de la plantilla respecte dels seus drets

ACONSEGUIR UNA PLANTILLA IGNORANT

D'altra banda, en paral·lel, el banc practica una política de buit legal informatiu respecte dels drets i les condicions dels empleats. Progressivament, han anat buidant el Manual de Recursos Humans de continguts importants per a la plantilla. Concretament, des de fa més de 6 mesos hi ha 9 epígrafs "en revisió", 3 dels quals fan referència als conceptes salarials de la nòmina i a la resta de beneficis dels empleats. Amb aquest buit legal aconseguixen que la plantilla desconegui els seus drets i fins i tot ignori quin ha de ser el seu salari.

Als sindicats ens impedeixen l'ús de les tecnologies perquè no puguem informar de manera adequada

Res d'això és casual i, per completar el quadre, impedeixen als sindicats l'accés a les seves tecnologies per evitar que puguem pal·liar aquesta situació i arribem de manera ràpida i segura a tots els treballadors i treballadores del Grup. En definitiva, estan controlant la informació per a manipular-nos i fer de tots nosaltres el que vulguin.

Heus aquí aquests altres temes que, de forma aïllada, persona a persona, semblen menors, però que, en el seu conjunt, tornen a afectar tota la plantilla, minant lenta però inexorablement les nostres condicions de treball i el nostre futur. I, el que és pitjor, ho fan sense el més mínim escrúpul i amb la més vergonyosa ostentació. Segurament perquè han assumit que és el "seu" banc i que som els "seus" treballadors.


O caldrà dir els seus esclaus?

Novembre 2003

NOTA: si no has llegit els escrits anteriors i t'interessen, pots sol·licitar-los a la direcció de capçalera.



Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔ 0901 – 0105 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 seues 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>		

Butlleta d'afiliació		Enviar a ➔	0901 – 0105 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>					