

ALÍ-BABÀ I ELS 40 LLADRES (4)

Avui retratem la nostra "moderna" direcció, amb aires lliberals, democràtics, ètics i solidaris a l'exterior, però retrògrada i autoritària de portes endins. Tot amb un clar objectiu: el benefici econòmic, un particular i personal interès econòmic.

UNA EMPRESA AMB NOMS I INTERESSOS NOMINALS

Els individus que dirigeixen l'empresa han establert una nova pràctica personalista i subjectiva amb la qual abusen de la plantilla per mitjà d'un vulgar, immoral i il·legal despotisme

Sovint acostumem a parlar del *banc*, o de *l'empresa*, però tots sabem que darrere d'aquesta denominació hi ha individus que prenen les decisions. Aquests *mànagers* verbalitzen un discurs modern i grandiloqüent, apel·lant al treball en equip i la professionalitat.

Tot mentida. En quatre dies han reprès l'ús de polítiques personalistes i subjectives d'un passat que, per cert, renegaven. Però, a diferència del paternalisme d'abans que també es preocupava i protegia els seus treballadors i treballadores, això d'ara és només la pràctica d'un vulgar, immoral i, de vegades, il·legal despotisme, basat en l'abús de poder i en l'exercici d'ideologies socials i econòmiques que busquen el benefici econòmic a qualsevol preu.

L'única partida econòmica de la plantilla que augmenta és la de les despeses judicials contra els treballadors i les treballadores

De fet, els resultats del banc palesen clarament com, d'una banda, el benefici abans d'impostos creix fins a un 49,5% i, de l'altra, les despeses d'explotació, que tenen com a part més important les despeses de personal, baixen un 7,8%. A més a més, com a dada curiosa destaquem que les despeses judicials de l'any 2002 van créixer un 83,3% (tindrà això relació amb la nostra denúncia de la judicialització de les relacions laborals i amb el fet que prefereixin gastar-se els diners en advocats per eliminar drets, en lloc de millorar les condicions de la seva plantilla?).

Hi ha un interès clar darrere de la política que apliquen: el repartiment entre uns pocs de tot el poder i de la major part del pastís a costa de la degradació, de l'anul·lació econòmica i com a persones, de la resta de treballadors

Amb tot, no es tracta d'un benefici econòmic abstracte. Perquè darrere d'aquestes ideologies hi ha individus amb ambicions econòmiques i de poder molt concretes i subjectives. Només cal fer un cop d'ull a les pàgines 68 i 69 de l'Informe anual de l'exercici de 2002 del Grup, en les quals surt la participació accionarial de Consellers i/o membres del Comitè de Direcció. Especialment. També us aconsellem que mireu la pàgina 131, que recull els salaris del Comitè de Direcció, els seus 12 membres perceben aproximadament el 2% de la despesa anual en salaris dels 7.730 treballadors del Grup. O, el que és més impactant encara: quasi el 15% de la despesa per dotar els compromisos per pensions de tota la plantilla es destina als mateixos membres del Comitè de Direcció! Estem convençuts que ells sí que tenen ben dotada la seva retribució voluntària per a la seva jubilació futura.

12 individus es queden el 2% de la massa salarial i el 15% de la despesa de les pensions dels 7.730 treballadors del Grup

No és cap novetat: a hores d'ara, cap treballador ignora que en aquest banc sempre que s'apliquen polítiques d'estalvi de despeses, de contenció salarial i de qualsevol retallada econòmica recau directament a ell, mai sobre els que decideixen i imposen aquestes polítiques.

CONFLICTE COL·LECTIU I RECLAMACIÓ INDIVIDUAL

La situació legal no és millor que la pràctica diària. Volem que sapiguen i que

**L'opció legal és lenta,
costosa i sovint frustrant en
la seva resolució**

**La política de fets consumats
i les males arts del banc,
amb prestigiosos i cars
advocats treballant contra els
treballadors, allarga els
processos i fan improbable la
reclamació individual**

**Si la guerra judicial és
insatisfactòria, hi cap encara
una resposta contundent,
amb accions públiques i
col·lectives; però és
necessària la participació de
tots i totes per aturar aquesta
regressió a nivells de
deteriorament, laboral i
també personal,
inexplicables**

sigueu conscients que la via judicial col·lectiva d'ofici, que és la que nosaltres podem exercir com a representants dels treballadors i les treballadores, és un camí lent, penós i moltes vegades frustrant. Coneixedors d'això, els responsables de recursos humans es permeten dur a terme aquesta pràctica d'agressió als seus empleats, amb una política de fets consumats que vulnera contínuament la llei. Ells saben que els empleats i les empleades difícilment reclamaran els seus drets judicialment a títol individual. I, d'altra banda, coneixen perfectament les múltiples tècniques dilatòries que es poden emprar en els processos de reclamació col·lectiva. Per això paguen enormes quantitats a il·lustres gabinets d'advocats. Uns diners que es gasten en advocats contra els interessos de la plantilla, quan es podrien fer servir per mantenir i millorar moltes de les nostres condicions laborals.

ENCARA ENS QUEDEN ALTERNATIVES


Ens aboquen inevitablement en aquesta guerra judicial, en la qual ells es mouen còmodes perquè els és molt rendible. La via judicial, tot i ser necessària, no és la via més efectiva per defensar els nostres drets.

Cada dia que passa estem més convençuts que tots, representants, treballadors i treballadores, hem d'exigir els nostres drets d'una manera molt més contundent i immediata, amb accions públiques i col·lectives que posin de manifest que aquest model d'empresa deteriora les relacions laborals i empobreix les condicions de treball de tots, però més encara dels joves i les joves que s'incorporen al món laboral. Una persona que entra avui al Grup Sabadell percep estrictament el salari de Conveni, però com que l'obliguen a estendre la seva jornada i no li paguen les hores extres no arriba a cobrar el mínim legal establert.

Tenim el dret i l'obligació de defensar el nostre marc laboral, per a nosaltres i per als treballadors i les treballadores futurs. Tots i totes ens hem de plantejar quina funció social compleix una empresa que incrementa el seu benefici econòmic i, en paral·lel, deteriora les condicions laborals i personals de la seva plantilla fins a nivells inexplicables.

Desembre 2003

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

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Signatura	
Nom	Ofic:		
Domicili	CP:		
Població			
Cte. càrrec			
<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>		Data / /	