

## REUNIÓN DE HOMOLOGACION 27-05-2004

El 27 de mayo volvimos a reunirnos con el Banco de Sabadell para discutir los planes de homologación de la plantilla. En la anterior reunión se había acordado que el Banco de Sabadell presentaría los datos cuantificados de lo que representa cumplir el compromiso de aportación en el fondo de pensiones de los posteriores a 1980, el compromiso de pagar una cantidad por año trabajado.

### Exposición de datos

La casi totalidad de la reunión transcurrió en la presentación (ver cuadro) y debate de la cuantificación de los datos globales. Según el Banco de Sabadell, como los beneficios sociales que cobrará el trabajador son superiores a las aportaciones que tiene que hacer por los años trabajados, considera que con tales cantidades quedan cubiertos sus compromisos de pensiones. No hay que olvidar que en más de una ocasión, la primera en la Constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones Empleados Banco Atlántico, el Banco Sabadell a través de su Director de Relaciones Laborales dejó claro que la aportación pendiente no era objeto de negociación y sería directa e íntegramente aportada al Plan de Pensiones del Banco Sabadell.

Nos presentó este cuadro comparativo de lo que se cobra en Banco Atlántico y lo que se cobraría en Banco Sabadell con cifras totales correspondientes a toda la plantilla.

CONCEPTO	B. SABADELL	B. ATLANTICO	DIFERENCIA HOMOLOGACIÓN
Bolsa Vacaciones	229.140	172.722	56.418
Seguros de Vida	864.400	432.200	382.240
Ayuda Estudios	1.240.191	343.852	896.339
Empleados	10.270	6.224	4.046
Navidad	147.185	275.145	-127.960
Homenaj.Anivers		23.400	-23.400
Fondo Social	0	21.035	-21.035
Préstamos			
Dfa.Cobro comis.		-56.516	56.516
Dfa.Ints.Prest.Per s		-23.226	23.226
Tjta.crédito			
Dfa.comisiones		-20.308	20.308
TOTAL			(1) 1.266.698

**(1) Es el coste para Banco de Sabadell, en el caso de igualar las condiciones de homologación**

De las 794 personas posteriores a 1980, 696 ganan más con esta homologación que el importe que les corresponde por sus años trabajados. Por eso, proponen que esas cantidades compensen los compromisos que había en Banco Atlántico. Al resto de 98 personas se les compensaría la cantidad.

La reunión se ocupó básicamente de debatir esa propuesta. Para que barajéis todas las cifras, el importe global de los compromisos pendientes para los posteriores a 1980 ascendería a unos 2 millones de euros a pagar en 11 años.

### Durante la negociación

Todos los sindicatos nos pronunciamos en contra. Intentamos debatir esas cifras, señalando que una cosa eran los compromisos tomados y otra las mejoras sociales. Sin embargo, la discusión no fue más allá.

En no pocas ocasiones, el interlocutor de BS amenazó con no firmar ninguna homologación y dejar a los empleados de BA en las mismas condiciones que ahora tienen. Amenazó también con establecer una negociación individual con cada uno de los afectados.

Intentamos que se presentara la oferta en global, incluyendo la propuesta de cuartos de paga, pero no quiso ponerla encima de la mesa (por lo tanto, no sabemos si mantienen la oferta anterior o la han cambiado)

### Más negociación

La próxima reunión quedó fijada para el 8 de junio.

Como anexo se plantearon diversos temas. La exigencia de disponer de la información de traslados, prejubilados, de asegurar la formación, etc. Se comprometieron a responder con mayor diligencia, pero reconocieron que tienen un problema debido a la rapidez con la que se quiere llevar el proceso de fusión el 9 de diciembre 2004.

Se acordó que las empresas participadas, AGF y Seguratlántico, que ahora son el 100% de BA, se les hará llegar una comunicación conforme quedan incorporadas al Protocolo de Fusión.

Se planteó la posibilidad de que a partir de la fusión pueda organizarse el viaje de Barcelona a Sabadell de manera colectiva. Responderán.

### **Fuera de la mesa de negociación. La falta de formación genera ansiedad**

Ante las rápidas incorporaciones de trabajadores de BA a oficinas o centros de BS, así como del proceso de descentralización de los CAR'S hacia nuestras oficinas de BA, hemos ido detectando algunos problemas que rápidamente hemos puesto en conocimiento de los responsables del Banco, y concretamente del Servicio de Prevención a través de comunicados interiores, dada las repercusiones que están teniendo sobre la salud de los trabajadores.

A raíz de estos comunicados, se produce una reunión del Dr. Boada y nuestro Delegado de Prevención CC OO. Eustasio Pérez y el Director de Formación del Banco Sabadell, Dr. Jordi Coll. para concretar y ver de solucionar estos problemas. Nuestro delegado expone nuestras preocupaciones:

- **Comisiones de Servicio:** Falta de seguimiento y formación previa a los trabajadores que han sido trasladados a oficinas del Sabadell, teniendo en cuenta que no todos tienen la experiencia de trabajo en oficinas.
- **Descentralización de los CAR'S:** Sobrecarga de trabajo y de formación que se les viene encima a los trabajadores de las oficinas de BA que tienen que asumir la descentralización de los CAR'S, lo cual está originando cierto desconcierto y problemas de ansiedad. Sumado a la formación para la integración con los sistemas del BS (SIBIS, BOSS ETC.)

D. Jordi Coll reconoce que los primeros movimientos de personal (comisión de Servicio) no han recibido la formación previa a la incorporación, pero ya se está controlando la situación, se ha pedido a los responsables de zona, que hagan un seguimiento e indiquen la formación necesaria para todos los trabajadores que están en esa situación ( 25 personas aprox.)

En cuanto a la descentralización de los CAR'S, D. Jordi Coll entiende que siempre es mejor que nada la información que se está dando, y que en el 70 % si que es suficiente, no obstante reconoce que no siempre han podido asistir los responsables operativos y han asistido los operativos. No obstante tendrán el mayor apoyo y soporte necesario desde su área, así como desde el CAU y CAR'S.

Bueno una vez expuesta la situación, quedamos en estar en contacto, para tratar cualquier problema que afecte al área de formación. El problema no es solo de Formación, se trata de un problema de organización del trabajo y de toma de decisiones precipitadas y no siempre coordinadas, por un lado Recursos Humanos, por otro Formación y por otros las distintas Zonas Operativas, y parece que una cosa se tiene clara, cumplir los plazos.

7 de junio de 2004