

¿TU HAS NOTADO QUE TRABAJAS EN EL 4º GRUPO BANCARIO ESPAÑOL?

Banco Sabadell Incrementa beneficios a costa de las personas

El crecimiento imparable del Grupo Banco Sabadell no ha repercutido de manera positiva en los trabajadores. Al contrario, en los últimos años la situación laboral se ha ido deteriorando de manera inversamente proporcional a la expansión de esta empresa. Los poderes de esta entidad viven absolutamente volcados hacia el mercado y, en consecuencia, a los resultados. Los resultados de una empresa se basan en su capacidad de ganar dinero, bien sea porque vende mucho, bien sea porque gasta poco. Es simple. Desde hace unos años todas las estructuras de esta empresa tienen un único objetivo: incrementar beneficios como sea y, al parecer, se está logrando, pero ¿qué ha pasado en este tiempo con las personas que trabajamos en este ya 4º Grupo bancario español?, ¿ha mejorado nuestra calidad de vida?, ¿hemos notado que somos más grandes y más ricos?, ¿han compartido con nosotros el éxito? La respuesta es NO. De hecho, la mayoría de personas que trabajan en esta empresa que son mayores de 48 años quieren irse. Y a nosotros no nos parece que eso sea la imagen de una gran empresa con capacidad de ilusionar a sus empleados en el proyecto de crecimiento. Nosotros opinamos que las políticas de Recursos Humanos no son buenas.

En estos momentos nos encontramos con que nuestro Consejero Director General es una persona probablemente muy cualificada para marcar las mejores políticas comerciales, pero su experiencia profesional no incluye el área de RR.HH., como tampoco en su día la tenía (¿la tiene?) el Presidente del Grupo. Por otra parte, el objetivo prioritario, si no exclusivo, de los responsables de las políticas de RR.HH. es el recorte continuo de gastos y de recursos. En consecuencia, los empleados somos meros instrumentos en el camino hacia el éxito. Nuestro bienestar o mejora de calidad de vida NO es el objetivo de nadie. Así pues, ¿de qué nos sirve a nosotros formar parte de este proyecto? ¿Acaso no nos necesitan para seguir creciendo?.

Tiene más volumen de negocio, pero menos plantilla

La falta de interés respecto a la situación de los trabajadores y trabajadoras del grupo se manifiesta de múltiples formas. La más evidente es la enorme presión laboral, de hecho se ha duplicado el volumen de negocio reduciendo la plantilla. Se han perdido 300 puestos netos de trabajo y se ha producido una renovación, a un bajo coste, de unos 1.100 trabajadores. Todo eso en 3 años. Podríamos decir que eso se logra optimizando recursos pero, no nos engañemos, eso se ha logrado haciendo trabajar más a todo el mundo y pagando menos.

Entre la Dirección Comercial y RR.HH. presionan y explotan a las personas que

trabajamos en esta entidad hasta, si es necesario, causar la pérdida de salud. Cada día es más elevado el número de personas con bajas por depresión o con tratamientos ansiolíticos e incluso, desgraciadamente, empiezan a no ser tan extraños los casos de fallecimiento de empleados por infarto. Un estudio llevado a cabo por el propio servicio de prevención del banco, basado en un muestreo de 100 personas distribuidas en 40 oficinas, indica la existencia de una carga mental de una media de 7,48 sobre 10 y el mismo estudio pone de manifiesto que desde el año 2000 al 2003 se ha producido un incremento del 62,8% en la media de las bajas por enfermedad superiores a 21 días.

Ha conseguido que la plantilla tenga miedo

Continuamente comunicamos a la dirección de RR.HH. que sus políticas han logrado que la plantilla tenga miedo. Miedo a ser sancionada por un error administrativo o por cualquier motivo, mayoritariamente provocados por la presión laboral, la falta de recursos y el bombardeo absoluto e incesante de normativas. Les hemos denunciado reiteradamente por sus prácticas de abuso de poder: traslados sin coste de desplazamiento, algunos masivos como en el caso de Sant Cugat, absorciones de salarios de manera arbitraria, incluso incurriendo en incumplimiento de lo que el Consejo aprueba y publicita a todos sus empleados como es el caso de la "supuesta consolidación" de la paga de octubre, lo que ha acabado siendo sólo una mentira más: todas las personas que la percibían y que tenían nivel administrativo verán como se les absorbe dicha paga, desapareciendo para siempre, en el momento de alcanzar la asimilación salarial al nivel VIII. Continuamente llevan a cabo modificaciones unilaterales y "a la brava" de las condiciones de trabajo a un número creciente de empleados. Y lo más importante para ellos, han logrado rebajar los costes futuros de complementos de pensiones quitándole a unos 200 trabajadores los pluses voluntarios pensionables y, sobre todo, abaratar enormemente el salario del personal de nuevo ingreso. Un trabajador de nuevo ingreso percibe exclusivamente el salario de convenio, lo que, combinado con el hecho de que en esta empresa hemos crecido poco en las pagas de beneficios, que es una de las formas más importantes de crecimiento salarial por aplicación de convenio, provoca que este nuevo empleado cobre por debajo de la media del sector y bastante lejos del Banco Popular, paradigma del Sabadell en las políticas de RR.HH. Los trabajadores en el Popular perciben 18,25 pagas de convenio, en el Sabadell perciben 16,75 pagas.

Hace desaparecer los pluses voluntarios y la paga de octubre

El salario de los empleados nuevos de este banco es inferior a la media del sector

Tampoco son especialmente sensibles a posibles mejoras no económicas que la sociedad en general aborda: no aceptan establecer un protocolo de actuación frente a posibles casos de acoso sexual, ni tampoco están interesados en establecer un programa de igualdad de oportunidades y, eso, a pesar de que la plantilla femenina es ya del 43%.

Nuestra obligación es denunciar en nombre de todas las personas que trabajamos en el

4ª Grupo Bancario español que esta empresa no es socialmente responsable y así se lo hemos hecho saber a estamentos de la Administración pública y a las Organizaciones no gubernamentales con las que esta entidad ha anunciado a bombo y platillo su compromiso social ("de personas a personas"). Os animamos a que denunciéis al Comité de Etica Corporativa aquellos comportamientos que os agredan en vuestro desempeño profesional porque los consideréis deshonestos o amorales. ¿O acaso las normas de ética que publican sólo son aplicables y exigibles a un determinado colectivo de la plantilla?

Pero el banco se expande por el esfuerzo individual de las personas que trabajan en él

Desde aquí instamos a la Dirección General y al Comité Ejecutivo a que tengan en cuenta que la expansión del Grupo descansa mayoritariamente en las personas que trabajan en él y que el éxito del proyecto también depende de la capacidad de incentivar, ilusionar y cuidar a estas personas. Sin duda sería positivo y razonable que dedicaran parte de los beneficios obtenidos a mejorar las condiciones laborales de sus empleados, aliviando la presión laboral y agradeciéndoles el indudable esfuerzo que desde hace más de 5 años están llevando a cabo (convergencia informática con el Natwest, efecto 2000, euro, fracaso del proyecto de implantación de la nueva tipología de oficinas, integración/fusión Natwest-Asturias, SIBIS, integración/fusión Herrero, bastanteo escrituras, y ahora integración/fusión Atlántico. Además, obviamente, de las exigencias de cumplimiento de los objetivos habituales). Han sido las personas que trabajan en el Grupo las que han posibilitado comprar bancos y fusionarlos rápidamente, dando la imagen deseada a los observadores del mercado financiero. Y todo esto lo han hecho sin compartir para nada con esas personas las plusvalías y beneficios que las fusiones suponen a las empresas y que el resto del sector sí ha compartido:

(deberíamos emular a los grandes también en lo positivo, ¿no?)

-1988 : firma del protocolo de fusión del Bilbao con el Vizcaya. Se concede a la plantilla una paga en acciones.

-1991: firma del protocolo de fusión Central con Hispano. Se concede a la plantilla una paga en acciones el 30-12-91.

-1999: firma del protocolo de fusión del BCH con Santander. Se conceden 60 acciones a la plantilla en mayo de 2000 , 70 acciones más en mayo de 2001 y 80 más en mayo de 2002.

-Fusión BBV con Argentaria. Se concede el importe correspondiente a una paga extra en acciones, mínimo 110 acciones (precio unidad fijado en 2.200 pts), se pagó en dos plazos del 50% en marzo de 2000 y del 2001.

Las empresas del sector bancario comparte con sus empleados las plusvalías y los beneficios que comportan las fusiones

Nosotros hemos, casi, superado cuatro fusiones y, a pesar de que cuando se produjo la compra del Natwest/Asturias, Josep Oliu, Presidente del Grupo, nos prometió a los representantes de los trabajadores que concederían a la plantilla una paga extra, bien en metálico, bien en acciones, lo cierto es que hasta la fecha eso no se ha cumplido.

Por otra parte, sabemos que la intención del Grupo es seguir creciendo, lo que nos parece muy positivo, pero suponemos que dicha pretensión implica que cuentan con suficientes recursos para crecer y, por supuesto, con la colaboración inagotable de todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo.

Opinamos que ya está bien de pedir y no dar nunca, de crecer económicamente y en paralelo deteriorar las condiciones de los trabajadores. SEAMOS GRANDES EN TODO, SEÑORES.



Conéctate a nuestra web: <http://bs.comfia.net>

| | | | | | |
|--|--|------------|--------------------|-----------|---|
| Boletín de afiliación | | Enviar a ➔ | 0901 – 0105 CC.OO. | Firma |  |
| Nombre | | Ofi.: | | | |
| 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 LOPD 15/99 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> | | | | | |