

## Has notat que treballes en el quart grup bancari espanyol?

### **Banc Sabadell incrementa beneficis a costa de les persones**

El creixement imparable del Grup Banc Sabadell no ha repercutit de manera positiva en els treballadors. Al contrari, els últims anys la situació laboral s'ha anat deteriorant de manera inversament proporcional a l'expansió d'aquesta empresa. Els poders d'aquesta entitat viuen absolutament bolcats cap al mercat i, en conseqüència, als resultats. Els resultats d'una empresa es basen en la seva capacitat de guanyar diners, ja sigui perquè ven molt o perquè gasta poc. És simple. Des de fa uns anys, totes les estructures d'aquesta empresa tenen un únic objectiu: incrementar beneficis com sigui i, pel que sembla, s'està aconseguint, però què ha passat en aquest temps amb les persones que treballem en aquest quart grup bancari espanyol? Ha millorat la nostra qualitat de vida?, hem notat que som més grans i més rics?, han compartit amb nosaltres l'èxit? La resposta és NO. De fet, la majoria de persones que treballen en aquesta empresa que tenen més de 48 anys se'n volen anar. I a nosaltres no ens sembla que això sigui la imatge d'una gran empresa amb capacitat d'il·lusionar els seus empleats en el projecte de creixement. Nosaltres opinem que les polítiques de Recursos Humans no són bones.

En aquest moment ens trobem que el nostre Conseller Director General és una persona possiblement molt qualificada per marcar les millors polítiques comercials, però la seva experiència professional no inclou l'àrea de recursos humans, com tampoc en el seu moment la tenia (la té?) el President del Grup. D'altra banda, l'objectiu prioritari, tal vegada exclusiu, dels responsables de les polítiques de recursos humans és la retallada contínua de despeses i de recursos. En conseqüència, els empleats som mers instruments en el camí cap a l'èxit. El nostre benestar o millora de qualitat de vida NO és l'objectiu de ningú. Així doncs, de què ens serveix formar part d'aquest projecte? Per ventura no ens necessiten per continuar creixent?

### **Té més volum de negoci, però menys plantilla**

La falta d'interès respecte a la situació dels treballadors i les treballadores del grup es manifesta de múltiples maneres. La més evident és l'enorme pressió laboral: de fet, s'ha duplicat el volum de negoci reduint la plantilla. S'han perdut 300 llocs nets de treball i s'ha produït una renovació, a un baix cost, d'uns 1.100 treballadors. Tot això en 3 anys. Podríem dir que això s'aconsegueix optimitzant recursos, però, no ens enganyem, això s'ha aconseguit fent treballar més a tothom i pagant menys.

Entre la direcció comercial i recursos humans pressionen i exploten les persones que treballem en aquesta entitat i, fins i tot, si és necessari, causant la pèrdua de la salut. Cada dia és més elevat el nombre de persones amb baixes per depressió o amb tractaments ansiolítics i, també, dissortadament, comencen a no ser tan estranys els casos de defunció d'empleats per infart. Un estudi portat a terme pel mateix servei de prevenció del banc, basat en un mostreig de 100 persones distribuïdes en 40 oficines, indica l'existència d'una càrrega mental d'una mitjana de 7,48 sobre 10 i el mateix estudi posa de manifest que des de l'any 2000 al 2003 s'ha produït un increment del 62,8% en la mitjana de les baixes per malaltia superiors a 21 dies.

### **Ha aconseguit que la plantilla tingui por**

Contínuament comuniquem a la direcció de recursos humans que les seves polítiques han aconseguit que la plantilla tingui por. Por a ser sancionada per un error administratiu o per qualsevol motiu, majoritàriament provocats per la pressió laboral, la falta de recursos i el bombardeig absolut i incessant de normatives. Els hem denunciat reiteradament per les seves pràctiques d'abús de poder: trasllats sense cost de desplaçament, alguns de massius com en el cas de Sant Cugat del Vallès, absorcions de salaris de manera arbitrària, fins i tot, incorrent en l'incompliment del que el Consell aprova i fa públic a tots els seus empleats, com és el cas de la "suposada consolidació" de la paga d'octubre, que ha acabat sent només una mentida més: totes les persones que la perceben i que tenien nivell administratiu veuran com se'ls absorbeix aquesta paga, desapareixent per a sempre, en el moment d'arribar a l'assimilació salarial al nivell VIII. Contínuament porten a terme modificacions unilaterals i "a la brava" de les condicions de treball a un nombre creixent d'empleats. I, el més important per a ells, han aconseguit rebaixar els costos futurs de complements de pensions traient a uns 200 treballadors els plusos voluntaris pensionables i, sobretot, abaratint enormement el salari del personal de nou ingrés. Un treballador de nou ingrés percep exclusivament el salari de conveni; això, combinat amb el fet que en aquesta empresa hem crescut poc en les pagues de beneficis, que és una de les maneres més importants de creixement salarial per aplicació de conveni, fa que aquest nou empleat cobri per sota de la mitjana del sector i bastant lluny del Banc Popular, paradigma del Sabadell en les polítiques de recursos humans. Els treballadors en el Popular perceben 18,25 pagues de conveni; en el Sabadell perceben 16,75 pagues.

### **El salari dels empleats nous d'aquest banc és inferior a la mitjana del sector**

Tampoc són especialment sensibles a possibles millores no econòmiques que la societat en general aborda: no accepten establir un protocol d'actuació respecte a possibles casos d'assetjament sexual, ni tampoc estan interessats a establir un programa d'igualtat d'oportunitats, i això malgrat que la plantilla femenina és del

43%.

La nostra obligació és denunciar en nom de totes les persones que treballem en el quart Grup Bancari espanyol que aquesta empresa no és socialment responsable i així ho hem fet saber a estaments de l'Administració Pública i a les organitzacions no governamentals amb les quals aquesta entitat ha anunciat a so de bombo i platerets el seu compromís social ("de persones a persones"). Us instem a denunciar al Comitè d'Ètica Corporativa aquells comportaments que us agredeixin en el vostre acompliment professional perquè els considereu deshonestos o amorals. O tal vegada les normes d'ètica que publiquen només són aplicables i exigibles a un determinat col·lectiu de la plantilla?

**Però el banc s'expandeix per l'esforç individual de les persones que hi treballen**

Des d'aquí instem la Direcció general i el Comitè executiu que tinguin en compte que l'expansió del Grup descansa majoritàriament en les persones que hi treballen i que l'èxit del projecte també depèn de la capacitat d'incentivar, il·lusionar i cuidar aquestes persones. Sens dubte, seria positiu i raonable que dediquessin part dels beneficis obtinguts a millorar les condicions laborals dels seus empleats, alleujant la pressió laboral i agraint-los l'indubtable esforç que des de fa més de 5 anys estan portant a terme (convergència informàtica amb el Natwest, efecte 2000, euro, fracàs del projecte d'implantació de la nova tipologia d'oficines, integració/fusió Natwest-Asturias, SIBIS, integració/fusió Herrero, validació d'escriptures, i ara integració/fusió Atlàntic. A més, òbviament, de les exigències de compliment dels objectius habituals). Han estat les persones que treballen en el Grup les que han possibilitat comprar bancs i fusionar-los ràpidament, donant la imatge desitjada als observadors del mercat financer. I tot això ho han fet sense compartir per res amb aquestes persones les plusvàlues i beneficis que les fusions suposen a les empreses i que la resta del sector sí que ha compartit:

**Excepte aquest banc, les empreses del sector bancari comparteixen amb els seus empleats les plusvàlues i els beneficis que comporten les fusions**

(hauríem d'emular els grans també en tot allò que és positiu, oi?).

-1988: signatura del protocol de fusió del Bilbao amb el Vizcaya. Es concedeix a la plantilla una paga en accions.

-1991: signatura del protocol de fusió Central amb Hispano. Es concedeix a la plantilla una paga en accions el 30-12-91.

-1999: signatura del protocol de fusió del BCH amb el Santander. Es concedeixen 60 accions a la plantilla el maig de 2000, 70 accions més el maig de 2001 i 80 més el maig de 2002.

-Fusió BBV amb Argentaria. Es concedeix l'import corresponent a una paga extra en accions, mínim 110 accions (preu unitat fixat en 2.200 pessetes); es va pagar en dos terminis del 50% al març de 2000 i del 2001.

Nosaltres gairebé hem superat quatre fusions i, malgrat que quan es va produir la compra del Natwest/Asturias, Josep Oliu, President del Grup, va prometre als representants dels treballadors que concedirien a la plantilla una paga extra, en metàl·lic o en accions, la veritat és que fins ara això no s'ha complert.

D'altra banda, sabem que la intenció del Grup és seguir creixent, cosa que ens sembla molt positiva, però suposem que aquesta pretensió implica que compten amb recursos suficients per fer-ho i, per descomptat, amb la col·laboració inescapable de tots els treballadors i les treballadores del Grup.

Opinem que ja està bé de demanar i no donar mai, de créixer econòmicament i en paral·lel, de deteriorar les condicions dels treballadors. **SIGUEM GRANS EN TOT, SENYORS.**

Sabadell, setembre de 2004



Connecta't al nostre web: <http://bs.comfia.net>

<b>Butlleta d'afiliació</b>		Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Signatura
Nom .....			Ofic: .....	
Domicili .....			CP: .....	
Població .....				
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 LOPD 15/99 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>				

