



## Valor y Crecimiento, también para la Plantilla

“Banco Sabadell obtiene un beneficio neto atribuido de 326,04 millones de euros, un 38,8% más que el año anterior”. Unos resultados en los que, sin duda alguna, tienen una importancia vital las políticas de reducción de costes llevadas a cabo en los últimos 5 años, así como los ingresos por beneficios fiscales.

Desde 2001 hasta 2004 la entidad ha obtenido importantísimos ingresos generados por:

- **Plusvalías por fusiones bancarias:** Natwest, Asturias, Herrero y Atlántico, e integración de distintas empresas del Grupo.
- **Beneficios fiscales** obtenidos por la externalización de los compromisos por pensiones de los empleados provenientes de Natwest y Banco Herrero.
- **Venta de inmuebles.**

En paralelo, las políticas retributivas se han encaminado durante este período a una drástica reducción y contención de la masa salarial, reportando importantes ahorros y mejora del ratio de eficiencia:

- **Desaparición de la paga extra del Consejo** desde 2001.
- **Absorción de las mejoras voluntarias** consolidadas y/o sustitución de estas retribuciones por salario variable.
- **Eliminación de los gastos de kilometraje** en todos los traslados a menos de 25 Km, siempre promovidos por la empresa, debido a la mala planificación en las plantillas.
- **Prejubilaciones y proliferación de bajas incentivadas en las que se recurre a la prestación por desempleo**, abaratando así el coste de salida de aproximadamente 1.500 personas en estos últimos 5 años, algo que no ha ocurrido en ninguna entidad del sector, ya que, en la mayoría, existen **PACTOS DE PREJUBILACION**.
- **Incremento del 100% de los volúmenes de trabajo** sin aumento de plantilla. Por el contrario, no solo no se crea empleo sino que se ha producido una alarmante pérdida neta de 700 puestos de trabajo durante 2004.

Todo esto, evidencia que los beneficios del Grupo tienen mucho que ver con el deterioro de las condiciones laborales de la plantilla. Es decir, en estos años, **los buenos resultados del Banco son directamente proporcionales al malestar de los trabajadores**, y eso, en una empresa que pretende seguir creciendo económicamente, resulta incongruente. Si la Dirección del Grupo Banco Sabadell quiere que seamos partícipes del proyecto y esfuerzo que de nuevo va a suponer el ViC 07, debe estar dispuesta a compartir también los beneficios obtenidos hasta ahora.

El lunes, día 21, mantendremos un encuentro con el Consejero Delegado Sr. Nin y vamos a plantearle:

- **Desaparición de las amenazas de despido en las relaciones laborales y un acuerdo marco de prejubilaciones**, estable y público, que impida la degradación sistemática en las ofertas y las presiones que provocan la salida masiva de empleados en unas condiciones que, actualmente, son las peores del sector.
- **Participación en los beneficios económicos obtenidos**, mediante la aprobación en marzo de una paga extraordinaria, en efectivo o a través de una emisión de acciones liberadas, para cada uno de los empleados y empleadas de esta empresa, en el caso de no producirse el **incremento neto y asegurado de las Pagas de Beneficios** previstas en el Convenio Colectivo de Banca en el año 2005.
- **Creación de una comisión que estudie el establecimiento de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados**, mejorando la situación actual de presión laboral y consecuente degradación de la salud de la plantilla.
- **Establecer comisiones de seguimiento de los acuerdos** alcanzados para asegurar el respeto y cumplimiento de los mismos.

Esperamos que la Dirección atienda lo que son reclamaciones justas y razonables, lo contrario nos parecería una falta de respeto hacia todas las personas que formamos parte de esta entidad y un comportamiento, nada justificable, totalmente ajeno a la normalidad del sector. Es perfectamente demostrable todo lo que aquí hemos detallado y vamos a mantener una firme defensa de nuestras reclamaciones. Nadie duda, ni siquiera la Dirección del Grupo, de que el buen resultado de la empresa se debe al esfuerzo de su plantilla. Tienen la obligación de compartir los beneficios además de con los accionistas con las personas que han logrado que esta empresa esté donde está y tenga los beneficios que tiene, y **TIENEN TAMBIÉN LA OBLIGACIÓN DE ESTABLECER LOS MECANISMOS NECESARIOS QUE FAVOREZCAN LA RECUPERACIÓN Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL.**

Sabadell, 18 de febrero de 2005