



CCOO, UGT, CGT, CSA y CC estamos reclamando un pacto sobre prejubilaciones, una compensación extraordinaria por el sobre-esfuerzo realizado por la plantilla y medidas que suavicen la presión laboral. Si la dirección de la empresa continua negándose a negociar cualquier mejora en las condiciones de trabajo, nosotros, **el 99,21% de la representación sindical del Banco Sabadell, asistiremos a la Junta de Accionistas** para explicar la realidad de los trabajadores de esta entidad y exigir soluciones a los problemas que arrastramos los últimos años. Por eso, **si eres accionista**, necesitamos que nos delegates tu voto.

Firma tu delegación de voto y envíanosla a:

CCOO cpi 0901-0105, **UGT** cpi 0901-0107, **CGT** cpi 0901-0106, **CSA** cpi 0901-0104 o **CC** cpi 5648

A continuación te relacionamos nuestras propuestas y argumentos:

Un acuerdo de prejubilaciones... por qué?

nos sobran las razones

Las fusiones y absorciones en el sector bancario han convertido las reducciones y renovaciones de plantilla en algo habitual. La banca no se enfrenta a problemas de pérdidas económicas, por lo que la salida del personal mayor de 50 años se ha hecho (con el único objetivo de incrementar beneficios) a través de prejubilaciones, un método que no castiga al trabajador saliente y con condiciones pactadas con los representantes de los trabajadores, en un acuerdo firmado o tácito, pero en todas las entidades **las condiciones son públicas, con porcentajes de salario bruto de convenio descontada sólo la seguridad social (SS) a cargo del trabajador y asegurándole las mejores condiciones posibles para su futura jubilación.** En todas, **excepto en el Banco Sabadell.**

El Banco Sabadell ha sido de los últimos en incorporarse a este modelo de reducir/renovar plantilla, pero la dirección de **la entidad ha sido “pionera” en los métodos.** A pesar de nuestras continuas reclamaciones para alcanzar un acuerdo similar al del resto de bancos, la empresa, amparándose en la práctica de falsear datos (también contraria a la normalidad del sector, que no necesita esconder sus actuaciones e informa anualmente a los representantes de las salidas de empleados de manera

pormenorizada) ha afirmado durante estos 4 últimos años que **“apenas hay prejubilaciones y tenemos cola** (de personas que quieren dejar la empresa) **por lo que no es necesario ningún acuerdo colectivo ni transparencia en este tema”**.

Pero la realidad es que:

* En los últimos 4 años, **de 2.300 bajas de empleados, unos 1.600 trabajadores han sido prejubilados**, según se desprende de las memorias del banco. Estos números nos sitúan, porcentualmente, en la media de los grandes bancos.

* En los últimos 4 años, de estas 1.600 prejubilaciones, al menos **1.000 han sido hechas en fraude de ley**. La dirección de RRHH, en una clara competencia desleal con el sector y una falta absoluta de respeto a sus trabajadores, ha recurrido sistemáticamente al despido para ahorrarse el importe y cotización de los dos años de la prestación del paro. De esta manera, la oferta de prejubilación que presenta al trabajador no parece tan mala y, de paso, **el Banco Sabadell se beneficia del dinero del Estado y se ahorra 42 millones de euros**. Esto no ha ocurrido en ninguna entidad del sector y mucho menos de espaldas a la representación de los trabajadores.

Las prejubilaciones en Banco Sabadell son individuales y variables. Como en un mercadillo, hay ofertas/coacciones desde el 70% al 85% del salario neto. Lo único que todas tienen en común es que **son con despido, congeladas** (en algunos casos durante 10 años, con lo que el trabajador puede acumular una pérdida de hasta el 40% cuando llega a la jubilación), **no pagan el 100% del coste** del convenio especial con la SS y les jubilan a los 61 años, sin tener en cuenta los años cotizados, por lo que la pensión de la SS siempre es la más baja posible. Últimamente, en la progresiva degradación de las ofertas, a los empleados provenientes del Banco Atlántico no se les paga el complemento de pensión de su edad de jubilación real, normalmente 61 años. Les pagan el complemento de los 65 años al cumplir dicha edad (el complemento de los 65 años es aproximadamente la mitad del de los 61) por lo que desde los 61 a los 65 años sólo tienen la pensión de la SS. Entre tanto, en el año 2004 **la alta dirección se ha incrementado un 100% su prima por compromisos de pensiones**.

Es imprescindible que, entre todos, paremos estos abusos. **Esta empresa** debe entender que **no puede vivir eterna y tranquilamente en el falso discurso público** de que somos un banco modélico y envidiable en nuestros procesos de fusión y con una proyección que nos acerca cada vez más a la gran banca. Eso sólo es cierto en los incrementos de beneficios de la entidad. En nada más nos parecemos a ellos.

Si durante los últimos 4 años, mientras la dirección de RRHH decía que “apenas hay prejubilaciones”, han prejubilado a 1.600 personas... ¿Cuántos trabajadores se verán realmente obligados a dejar el Banco cuando el propio ViC 07 prevé la salida de 500 empleados?

La dirección de la entidad quiere seguir renovando su plantilla, tal y como anuncia el ViC 07. Pero para ello, deberá acordarlo con nosotros, de lo contrario, **denunciaremos públicamente y en los tribunales que el Banco Sabadell ha llevado a cabo un expediente de regulación de empleo** encubierto y que pretende iniciar otro ERE, sin la participación necesaria y exigible de los representantes legales de los trabajadores.

Exigimos un acuerdo de prejubilaciones que asegure:

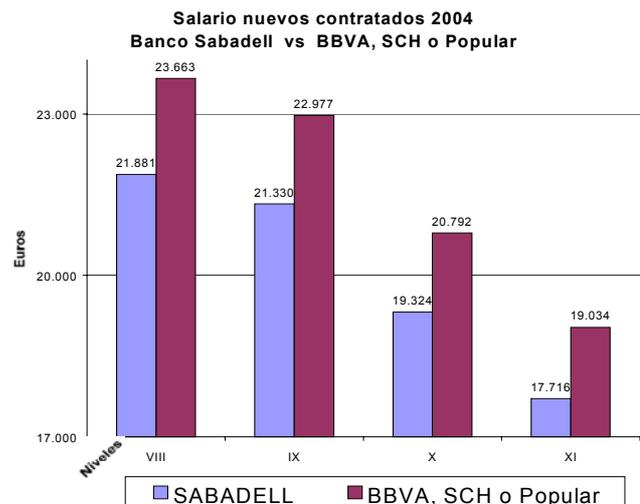
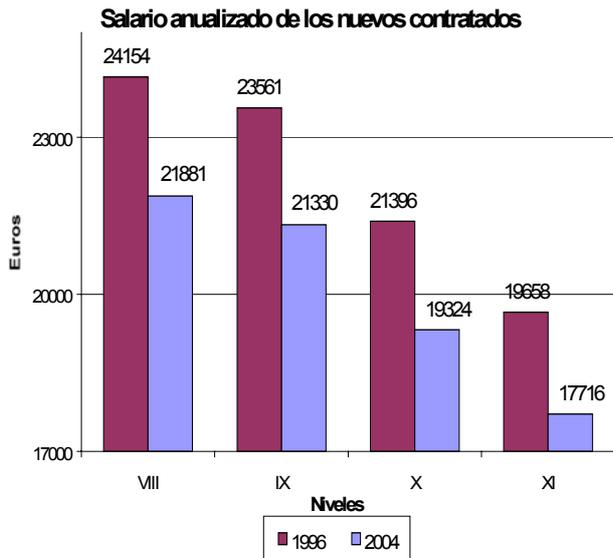
- **un porcentaje mínimo del 90%** del salario de convenio y un porcentaje inferior del salario extra-convenio
- **un porcentaje escalado** de salario, en función de la edad de prejubilación y de la jubilación efectiva
- **el 100% del convenio especial de la SS**, con los incrementos anuales que establezca la propia SS
- **la revalorización anual** del salario de prejubilación
- **la jubilación con 35 años cotizados** como mínimo
- **el pago del complemento de pensión** a la edad efectiva de la jubilación

Una paga extraordinaria... por qué?

productividad creciente, salario menguante

En 1996 la retribución económica en el banco estaba en la media del sector. **Los anteriores gestores del banco, socialmente más responsables que los actuales, compartían los beneficios** de la empresa con los empleados y la plantilla percibía, por encima de las obligaciones del Convenio: ½ de paga en marzo, 1/3 de paga en abril, una paga en octubre y un plus mensual (E07). La suma de todo esto nos situaba en percepciones salariales similares, o incluso superiores, a las del BBVA, BSCH o Popular.

Los actuales gestores del banco han hecho desaparecer prácticamente todos los conceptos relacionados en el párrafo anterior y un trabajador que se incorpora al Banco Sabadell percibe un salario inferior en un 10% al que se incorporaba hace 8 años y un 6% al de hace 3 años. Actualmente, **el salario del Banco Sabadell es inferior en un 7% al del BBVA, BSCH o Popular**, sin tener en cuenta las pérdidas acumuladas en beneficios sociales (kilometraje, dietas, formación pagada, ayudas médicas, etc.) eliminadas unilateralmente por la empresa.



Entre los años 2001 y 2004, el Banco Sabadell ha fusionado los bancos Natwest, Herrero, Asturias y Atlántico. Las fusiones benefician a las empresas y suponen una presión y un desgaste para la plantilla, por eso **en todas las fusiones del sector se ha compensado a los trabajadores con una paga en acciones, excepto en el Banco Sabadell** que ha acometido 4 fusiones sin compensar a la plantilla de ninguna manera.

En esos mismos cuatro años, con una **pérdida neta de 1.000 puestos de trabajo**, hemos enfrentado un cambio de plataforma informática, un cambio organizativo que fracasó estrepitosamente, las pérdidas de Activobank, incluso los pagos millonarios a la alta dirección del Banco Atlántico para que abandonaran sus cargos. A pesar de todo, el banco se ha consolidado como el cuarto grupo bancario español, esto es el resultado del sobre-esfuerzo realizado por los empleados durante ese tiempo que se traduce en un **incremento del negocio por empleado del 60,21%**. Además, también se usaron los beneficios fiscales obtenidos de externalizar las pensiones de los trabajadores del Herrero y Natwest en lugar de destinarlos, como todo el sector, a la mejora de las condiciones de los empleados sin derecho a complemento de pensiones. Todo esto es lo que ha hecho que el Banco Sabadell haya tenido **un 38,8% de incremento de beneficios en 2004**.



La empresa alega que ha llevado a cabo importantes incrementos de salario extra-convenio, sin embargo los datos que el propio banco informa en las memorias demuestran lo contrario. Los últimos cuatro años el incremento acumulado de salario por empleado es del 15,33% pero resulta que la aplicación del convenio (incrementos, trienios, cambios de categoría, etc.) supone más del 14% en ese

mismo periodo. Por ejemplo: durante 2004 el salario medio se ha incrementado un 4,2%, una décima parte de ese incremento es atribuible al aumento (26,6%) del salario de la alta dirección y el 3,8% restante es aplicación de convenio. Esto significa que el banco gestiona la retribución salarial de los empleados con el coste del convenio colectivo. Esto es posible porque **salen salarios caros (prejubilaciones) y entran salarios bajos y, además, absorbe mejoras voluntarias a unos trabajadores y con eso paga la retribución voluntaria y variable a los otros.**

Para este año 2005 ya hemos comprobado que pretenden un incremento del 2,3% como máximo, por debajo del IPC previsto y de lo que todos esperamos del Convenio.

¿Acaso los gestores del Banco Sabadell no entienden que un proyecto (ViC 07) de mejora del ratio de eficiencia en un 20% y de expansión como el que sostiene esta empresa debe ir acompañado de decisiones equilibradas que estimulen a la plantilla a participar con ilusión en dicho proyecto? Pues para eso hay que invertir en la mejora de las condiciones laborales de los empleados. **El éxito y el sostenimiento futuro de esta entidad debe tener en cuenta a las personas que con su esfuerzo le permitirán seguir creciendo** en tamaño y beneficios: los trabajadores.

Exigimos una paga en acciones liberadas para la plantilla o que el cuarto de paga de beneficios que crecemos este año, si se aprueba en la Junta de Accionistas el pago de dividendos previsto, no absorba el que aún percibimos como voluntario, de tal manera que pasemos a percibir 10 cuartos de paga de beneficios y que esa mejora voluntaria quede vinculada al éxito del ViC 07.

Medidas que mejoren la calidad de vida laboral... por qué?

responsabilidad social corporativa

El incremento de un 60% de negocio por empleado y los beneficios que el Banco ha obtenido en estos últimos cuatro años, junto con la reducción neta de 1.000 puestos de trabajo son parámetros que tienen detrás una realidad en cada una de las personas que trabajamos en este grupo bancario. Esa realidad se llama presión laboral y se traduce en una extensión de jornada de más de **600.000 horas extras anuales, no pagadas ni cotizadas** a la seguridad social.

La presión laboral que sufrimos queda patente en el resultado de un estudio realizado por el propio Banco Sabadell a principios de 2004: el perfil de carga mental de la plantilla era de 7,5 (de 0 a 4 = situación ideal; de 4 a 7 = situación de riesgo a corto plazo, incremento de absentismo laboral; **de 7 a 10 = nocivo para la salud, requiere intervención inmediata**). La "intervención" de la empresa la

conocemos todos, más presión laboral y el resultado evidente: mayor deterioro de la salud de las personas que trabajamos en el Banco Sabadell.

Según los datos que nos facilita la propia empresa, en los últimos cuatro años **el absentismo de larga duración** (más de 21 días de baja) **se ha incrementado un 70,51%**; mientras que los casos conocidos relacionados con **problemas psiquiátricos se han incrementado un 71,42%**.

Exigimos medidas que mejoren nuestra salud y que ayuden a conciliar la vida laboral y personal:

- Dotar a las unidades de trabajo de la **plantilla necesaria y suplencias** para las bajas por enfermedad, vacaciones, reducción de jornada, maternidad, etc, reduciendo la extensión de jornada.
- Establecer un **sistema retributivo claro y “transparente” y unos objetivos razonables** acordados con el personal, que tengan en cuenta la jornada legal establecida, eliminando cualquier penalización en los reingresos de excedencias, jornadas reducidas y/o bajas por enfermedad.
- **Eliminar cualquier tipo de coacción o amenaza** en las relaciones laborales.
- **Mejora de las condiciones físicas** de los puestos de trabajo.
- **Libranza de sábados** rotativos para toda la plantilla.
- **Mejorar las actuales condiciones de excedencias** y reducciones de jornada por cuidado de menores o mayores dependientes.
- Establecer un **"banco de horas" retribuido para necesidades puntuales** de acompañamiento médico o asistencia a menores y/o mayores dependientes.
- **Lugar de trabajo lo más cercano posible a la vivienda familiar** en las situaciones de reducción de jornada por cuidado de menores o mayores dependientes.

Esto es ser socialmente responsable, hay empresas que lo son porque la plantilla cuenta de verdad para ellas y la cuidan sin que se resientan por ello en sus beneficios. Lo demás son discursos para la galería.

Sabadell, 1 de abril de 2005

Expondremos nuestras reivindicaciones en la Junta, **si eres accionista, firma tu delegación de voto y envíanosla a:**

CCOO cpi 0901-0105, **UGT** cpi 0901-0107, **CGT** cpi 0901-0106, **CSA** cpi 0901-0104 o **CC** cpi 5648