



CCOO, UGT, CGT, CSA i CC estem reclamant un pacte sobre prejubilacions, una compensació extraordinària pel sobre-esforç fet per la plantilla i mesures que rebaixin la pressió laboral. Si la direcció de l'empresa continua negant-se a negociar qualsevol mesura en les condicions de treball, nosaltres, **el 99,21% de la representació sindical del Banc Sabadell, assistirem a la Junta d'Accionistes** per explicar la realitat dels treballadors d'aquesta entitat i exigir solucions als problemes que arrosseguem els darrers anys. Per això, **si ets accionista**, necessitem que ens deleguis el teu vot.

**Signa la teva delegació de vot i fes-nos-la arribar a:**

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

A continuació et relacionem les nostres propostes i arguments:

## **Un acord de prejubilacions... per què?**

### **ens sobren les raons**

Les fusions i absorcions en el sector bancari han convertit les reduccions i renovacions de plantilla en quelcom habitual. La banca no s'enfronta a problemes de pèrdues econòmiques, raó per la qual la sortida de personal de més de 50 anys s'ha fet (amb l'únic objectiu d'incrementar beneficis) a través de prejubilacions, un mètode que no castiga al treballador que surt i amb condicions pactades amb els representants dels treballadors, un acord signat o tàcit, però en totes les entitats **les condicions són públiques, amb percentatges de salari brut de Conveni amb el descompte només de la seguretat social (SS) a càrrec del treballador i assegurant-li les millors condicions possibles per a la seva futura jubilació.** En totes, **excepte en el Banc Sabadell.**

El Banc Sabadell ha estat dels darrers a incorporar-se a aquest model de reduir/renovar plantilla, però la direcció de l'entitat ha estat **"pionera" en els mètodes.** Malgrat les nostres contínues reclamacions d'assolir un acord similar al de la resta de bancs, l'empresa, emparant-se en la pràctica de falsejar les dades (també contrària a la normalitat del sector, que no necessita amagar les seves actuacions i informa anualment als representats de les sortides d'empleats de manera pomenoritzada) ha afirmat durant aquests 4 anys darrers que **"quasi no hi ha prejubilacions i tenim cua** (de persones que volen

deixar l'empresa) **motiu pel qual no és necessari cap acord col·lectiu ni transparència en aquest tema".**

Però la realitat és que:

\* En els darrers 4 anys, **de 2.300 baixes d'empleats, uns 1.600 han estat prejubilats**, segons es desprèn de les memòries del Banc. Aquests números ens situen, percentualment, en la mitja dels grans bancs.

\* En els darrers 4 anys, d'aquestes 1.600 prejubilacions, al menys **1.000 s'han fet en frau de llei**. La direcció de RRHH, en una clara competència deslleial amb el sector i una manca absoluta de respecte als seus treballadors, ha fet servir sistemàticament l'acomiadament per estalviar-se l'import i cotització dels dos anys de la prestació de l'atur. D'aquesta manera, l'oferta de prejubilació que presenta al treballador no sembla tan dolenta i, de passada, **el Banc Sabadell es beneficia dels diners de l'Estat i s'estalvia 42 milions d'euros**. Això no ha passat en cap altra entitat del sector ni molt menys d'esquenes a la representació dels treballadors.

**Les prejubilacions en Banc Sabadell** són individuals i variables. Com en una mercat, hi ha ofertes/coaccions des del 70% al 85% del salari net. L'únic que totes tenen en comú és que **són amb acomiadament, congelades** (en alguns casos durant 10 anys, amb la qual cosa el treballador pot acumular una pèrdua de fins el 40% quan arriba a la jubilació), **no paguen el 100% del cost** del conveni especial amb la SS i els jubilen als 61 anys, sense tenir en compte els anys cotitzats, pel que la pensió de la SS sempre és la més baixa possible. Darrerament, en la progressiva degradació de les ofertes, als empleats que provenen de l'Atlàntic no se'ls paga el complement de pensió de la seva edat de jubilació real, normalment 61 anys. Els hi paguen el complement dels 65 anys en complir aquesta edat (s'ha de tenir en compte que el complement dels 65 anys és aproximadament la meitat de dels 61) raó per la qual des dels 61 als 65 anys només tenen la pensió la SS mentre això passa, l'any 2004 **l'alta direcció s'ha incrementat un 100% la seva prima per compromisos de pensions**.

És imprescindible que, entre tots, aturem aquests abusos. **Aquesta empresa** ha d'entendre que **no pot viure eternament i tranquil·lament en el fals discurs públic** de que som un Banc modèlic i envejable en els nostres processos de fusió i amb una projecció que ens apropa cada vegada més a la gran banca. Això només és cert en els increments de beneficis de l'entitat. En res més ens semblen a ells.

Si durant aquests 4 darrers anys, mentre la direcció de RRHH deia que "quasi no hi ha prejubilacions" han prejubilat a 1.600 persones... Quants treballadors es veuran realment obligats a deixar el Banc quan el propi ViC 07 preveu la sortida de 500 empleats?

La direcció del Banc vol seguir renovant la seva plantilla com fins ara, tal com anuncia públicament el ViC 07. Però per això, haurà de pactar-ho amb nosaltres, si no és així, **denunciarem públicament i en els**

**tribunals que el Banc Sabadell ha fet un expedient de regulació d'ocupació** encobert i que pretén iniciar un altre ERE, sense la participació necessària i exigible dels representants dels treballadors.

**Exigim un acord de prejubilacions que asseguri:**

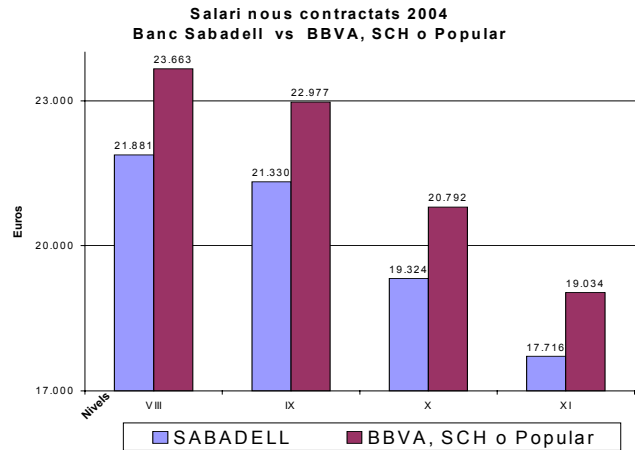
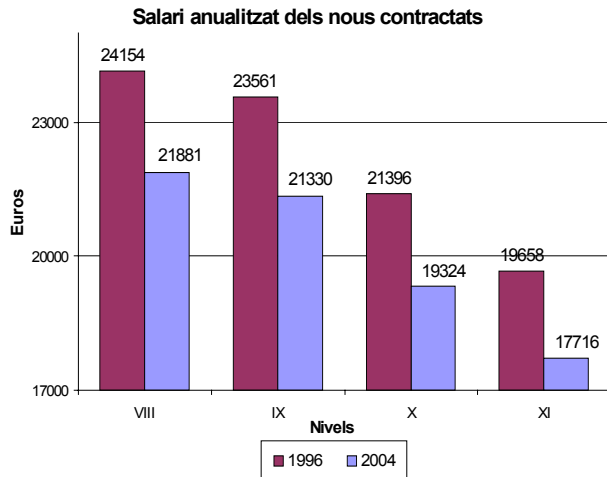
- **un percentatge mínim del 90%** del salari de Conveni i un percentatge inferior del salari extra-conveni
- **un percentatge escalat** de salari, en funció de l'edat de prejubilació i de la jubilació efectiva
- **el 100% del conveni especial de la SS**, amb els increments anuals que estableixi la pròpia SS
- **la revaloració anual** del salari de prejubilació
- **la jubilació amb 35 anys cotitzats** com a mínim
- **el pagament del complement de pensió** a l'edat efectiva de la jubilació

## **Una paga extraordinària... per què?**

### **productivitat creixent, salari minvant**

En 1996 la retribució econòmica en el Banc estava en la mitjana del sector. **Els anteriors gestors del Banc, socialment més responsables que els actuals, compartien els beneficis** de l'empresa amb els empleats i la plantilla percebia, per sobre de les obligacions del Conveni: 1/2 paga en març, 1/3 de paga en abril, una paga en octubre i un plus mensual (E07). La suma de tot això ens situava en percepcions salarials similars, o fins i tot superiors, a les del BBVA, BSCH o Popular.

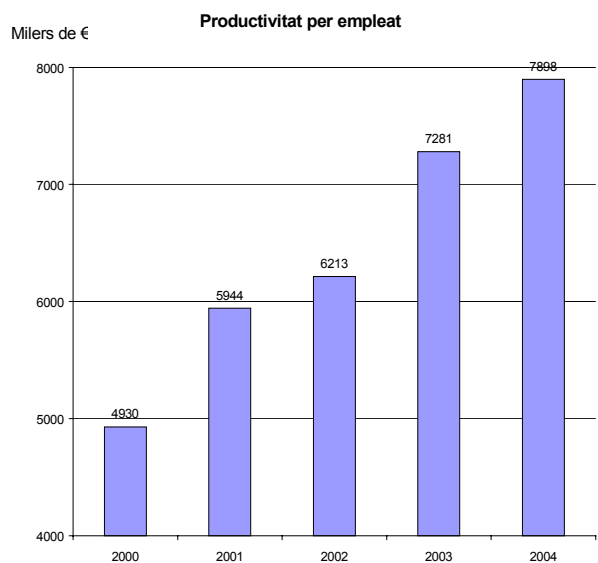
Els actuals gestors del Banc han fet desaparèixer pràcticament tots els conceptes relacionats en el paràgraf anterior i un treballador que s'incorpora al Banc Sabadell percep un salari un 10% inferior al que rebia qui s'incorporava fa 8 anys i un 6% al de fa 3 anys. Actualment, **el salari del Banc Sabadell es un 7% inferior als salaris del BBVA, BSCH o Popular**, sense tenir en compte les pèrdues acumulades en beneficis socials (quilometratge, dietes, formació pagada, ajudes mèdiques, etc.) unilateralment eliminades per l'empresa.



Entre els anys 2001 i 2004, el Banc Sabadell ha fusionat els bancs Natwest, Herrero, Asturias i Atlàntic. Les fusions beneficien les empreses i suposen una pressió i un desgast per a la plantilla. Per això, **en totes les fusions del sector s'ha compensat als treballadors amb una paga en accions, excepte en el Banc Sabadell** que ha fet 4 fusions sense compensar a la plantilla de cap manera.

En aquests mateixos quatre anys, amb **una pèrdua neta de 1.000 llocs de treball**, hem afrontat un canvi de plataforma informàtica, un canvi organitzatiu que va fracassar estrepitosament, les pèrdues d'Activobank i, fins i tot, els pagaments milionaris a l'alta direcció del Banc Atlàntic perquè abandonessin els seus càrrecs. Malgrat tot, el Banc s'ha consolidat com el quart grup bancari espanyol, aquest és el resultat del sobre-esforç realitzat pels empleats durant aquest temps que es tradueix en un **increment del negoci per empleat del 60,21%**. A més a més, també es van fer servir els beneficis fiscals obtinguts d'externalitzar les pensions dels treballadors de l'Herrero i Natwest en comptes de destinar-los, com ha fet tot el sector, a la millora de les condicions dels empleats sense dret a complement de pensions. Tot això és el que ha fet que el Banc Sabadell hagi tingut **un 38,8% d'increment de beneficis en 2004**.

L'empresa al·lega que ha fet importants increments de salari extra-conveni. No obstant, les dades que el propi Banc informa en les memòries demostren el contrari. Els darrers quatre anys l'increment acumulat de salari per empleat és del 15,33%, però resulta que l'aplicació del Conveni (increments, triennis, canvis de categoria, etc.) suposa més del 14% en aquest mateix període. Per exemple: durant 2004 el salari mitjà s'ha incrementat un 4,2%, una dècima part d'aquest increment és atribuïble a l'augment (26,6%) del salari de l'alta direcció i el 3,8% restant és l'aplicació de Conveni a la



plantilla. Això significa que el Banc gestiona la totalitat de la retribució salarial dels empleats amb el cost del Conveni Col·lectiu. Això és possible perquè **surten salaris cars (prejubilacions) i entren salaris baixos i, a més a més, absorbeix millores voluntàries a uns treballadors i amb això paga la retribució voluntària i variable als altres.**

Per aquest any 2005 ja hem comprovat que pretenen un increment del 2,3% com a màxim, per sota de l'IPC previst i del que tots esperem del Conveni.

¿Que potser els gestors del Banc Sabadell no entenen que un projecte (ViC 07) de millora de la ràtio d'eficiència en un 20% i d'expansió com el que manté aquesta empresa ha d'anar acompanyat de decisions equilibrades que estimulin a la plantilla a participar amb il·lusió en aquest projecte? Doncs per això s'ha d'invertir en la millora de les condicions laborals dels empleats. **L'èxit i el sosteniment futur d'aquesta entitat ha de tenir en compte les persones que amb el seu esforç li permetran seguir creixent** en mida i beneficis: els treballadors.

**Exigim una paga en accions alliberades per a la plantilla** o que el quart de paga de beneficis que creixem aquest any, si s'aprova en la Junta d'Accionistes el pagament de dividends previst, no absorbeixi el que encara avui percebem com a voluntari, de manera que passem a percebre 10 quarts de paga de beneficis, i que aquesta millora voluntària quedi vinculada a l'èxit del ViC 07.

## **Mesures que millorin la qualitat de vida laboral... per què?**

### **responsabilitat social corporativa**

L'increment d'un 60% de negoci per empleat i els beneficis que el Banc ha obtingut en aquests darrers quatre anys, juntament amb la reducció neta de 1.000 llocs de treball són paràmetres que tenen darrera una realitat en cada una de les persones que treballem en aquest grup bancari. Aquesta realitat s'anomena pressió laboral i es tradueix en una extensió de jornada de més de **600.000 hores extres anuals, no pagades ni cotitzades** a la seguretat social.

La pressió laboral que patim resulta evident en el resultat d'un estudi fet pel propi Banc Sabadell a principis de 2004: el perfil de càrrega mental de la plantilla era de 7,5 (de 0 a 4 = situació ideal; de 4 a 7 = situació de risc a curt termini, increment de l'absentisme laboral; **de 7 a 10 = nociu per a la salut, requereix intervenció immediata**). La "intervenció" de l'empresa la coneixem tots, més pressió laboral i el resultat evident: major deteriorament de la salut de les persones que treballem en el Banc Sabadell.

Segons les dades que ens facilita la pròpia empresa, en els darrers quatre anys **l'absentisme de llarga durada** (més de 21 dies de baixa) **s'ha incrementat un 70,51%**, mentre que els casos coneguts relacionats amb **problemes psiquiàtrics s'han incrementat un 71,42%**.

**Exigim mesures** que millorin la nostra salut i que ajudin a conciliar la vida laboral i personal:

- Dotar les unitats de treball de la **plantilla necessària i de suplències** per les baixes per malaltia, vacances, reducció de jornada, maternitat, etc., reduint l'extensió de jornada.
- Establir un **sistema retributiu clar i "transparent"** i **uns objectius raonables** acordats amb el personal, que tinguin en compte la jornada legal establerta, eliminant qualsevol penalització en els reingressos d'excedències, jornades reduïdes i/o baixes per malaltia.
- **Eliminar qualsevol tipus de coacció o amenaça** en les relacions laborals.
- **Lliurança de dissabtes** rotatius per a tota la plantilla.
- **Millorar les actuals condicions d'excedències** i reduccions de jornada per cura de menors o de majors dependents.
- Establir un **"banc d'hores" retribuint per necessitats puntuals** d'acompanyament mèdic o assistència a menors i/o majors dependents.
- **Lloc de treball el més proper possible a la residència familiar** en les situacions de reducció de jornada per cura de menors o de majors dependents.

Això és ser socialment responsable. Hi ha empreses que ho són perquè la plantilla compta de veritat per a ells i en tenen cura sense ressentir-se per això en els seus beneficis. Altre cosa són només discursos cara a la galeria.

Sabadell, 1 d'abril de 2005

Exposarem les nostres reivindicacions en la Junta. **Si ets accionista, signa la teva delegació de vot i fes-nos-la arribar a:**

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