



## **CONTINUAN LAS NEGOCIACIONES CON LA EMPRESA**

Siguen abiertas las negociaciones con la empresa, iniciadas el pasado mes de abril y de las que el primer resultado fue el acuerdo para el abono de 1/4 de paga extraordinario, previsiblemente el próximo mes de noviembre.

De los tres ámbitos de negociación que reclamamos en su día los sindicatos: paga extra por fusión, acuerdo sobre prejubilaciones y clima laboral, de momento sólo se ha alcanzado un acuerdo en el tema del 1/4 de paga.

Nuestras exigencias de establecer un marco de prejubilaciones para evitar el deterioro de las condiciones de salida de los empleados no están dando ningún resultado. La situación, desde el punto de vista de la empresa, ha variado notablemente. Afirman que no harán más prejubilaciones (la realidad demuestra que no es verdad) y, en consecuencia, no ven la necesidad de alcanzar un acuerdo. Lo cierto es que la empresa nunca quiso que existiera un acuerdo en este tema porque eso les permitía operar con una mayor libertad de acción. Por nuestra parte hemos defendido que adquirieron un compromiso de negociar esta cuestión y deben cumplirlo. Pensamos, además, que es preferible aprovechar el tiempo de tranquilidad para fijar unas condiciones en previsión de posibles futuras necesidades. Entendemos que la falta de un marco estable en este tema nos coloca, a los representantes de los trabajadores, en una posición muy negativa para futuras necesidades de la empresa. Con esto queremos decir, y así se lo hemos hecho saber a la empresa, que, de iniciarse una nueva campaña de prejubilaciones sin haber consensuado las condiciones, nosotros actuaremos en consecuencia retomando inmediatamente las acciones de protesta previstas en su día.

El tercer bloque de condiciones laborales es el más amplio y en él hemos abordado diversos aspectos. El banco nos ha informado de los proyectos, sobre todo formativos, que se pretenden llevar a cabo con la finalidad de detectar problemas y corregir situaciones

claras de deterioro laboral. En paralelo y para tener un diagnóstico claro de la situación, está previsto hacer una encuesta de clima laboral, probablemente en octubre. Por otra parte, RRHH informa de que tiene previsto incrementar plantilla paulatinamente a fin de cubrir las deficiencias de recursos que su propia herramienta ADM1 detecta. Según los datos que nos aporta el banco, tienen una deficiencia de 150 nuevos empleados. Nuestra intención es profundizar en los problemas de Organización que provocan las quejas continuas de los empleados por la presión laboral que viven a fin de proponer medidas que mejoren la situación. Evidentemente, contar con la plantilla adecuada es una de las más importantes. Trabajando con un dimensionamiento ajustadísimo de plantilla, reconocido por la propia empresa, no pueden, además, agravar el problema con la falta de suplencias de vacaciones y bajas por enfermedad. Si de verdad pretenden mejorar el clima laboral, como afirman insistentemente, deberán empezar por dotar las unidades de trabajo con los recursos necesarios, y suplir las ausencias es imprescindible.

Como medida concreta de mejora de clima laboral hemos propuesto la firma de un acuerdo de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, documento que está previsto negociar el próximo día 13 de septiembre y que os presentaremos en breve.

Asimismo, vamos a iniciar la revisión del Acuerdo de Homologación de Condiciones Laborales firmado en 2001, con la intención de aclarar y mejorar dichas condiciones, entre las que, como cuestiones importantes, se encuentran las vacaciones, tema que debe replantearse a raíz de la firma del actual Convenio de Banca, y la mejora de las condiciones de los préstamos hipotecarios,

Continuaremos informando.

Sabadell, 4 de agosto de 2005