

## **Bienvenidos al Banco Sabadell**

La presión laboral en Banco Sabadell es una constante desde hace mucho tiempo, también la precariedad de plantilla y, en consecuencia, el cansancio acumulado del personal que, poco a poco, pierde las esperanzas de que la situación mejore. Si a eso le sumamos que cuando llegan los meses de verano la plantilla ha de asumir la ausencia de los compañeros que están de vacaciones, es perfectamente comprensible que nos lleguen cada vez más quejas del deterioro de la salud de un número creciente de trabajadores, tal y como demuestran las bajas por enfermedad.

### **Banco Sabadell is different**

Con ese panorama, algunas oficinas afortunadas recibirán una suplencia. Normalmente en Banco Sabadell, a diferencia del sector, se recurre sistemáticamente para suplir vacaciones al contrato de interinaje, que no tiene indemnización prevista a su cancelación, en lugar del eventual por circunstancias de la producción, mayoritario en el sector, que sí tiene una indemnización de 8 días por año trabajado. Ahorrando, como siempre.

Generalmente, otros bancos dan una formación presencial de varios días en una oficina piloto, antes de que los empleados de nuevo ingreso se incorporen a sus puestos de trabajo. En Banco Sabadell, en cambio, se envía al trabajador, habitualmente una persona joven, a su puesto y se le ofrece la posibilidad de dedicar *gratuitamente* su tiempo libre, su ordenador y su electricidad para formarse para el banco. También se espera que sean los compañeros y compañeras de la oficina (tengan tiempo o no) los que formen al nuevo empleado y seguramente el ADM no tendrá en cuenta el tiempo invertido. Estos jóvenes con una buena formación académica, con una licenciatura en su curriculum y que han pasado un proceso de selección duro, son enviados normalmente a puestos de Caja.

Es obvio que la persona contratada tampoco tendrá tiempo para conocer sus derechos económicos o laborales porque también tendrá que buscarlos en la intranet y, teniendo en cuenta la eliminación de información sobre el tema llevada a cabo por RRHH en el Manual del empleado y la dispersión de textos

**Los de nuevo ingreso se van, los de más antigüedad sueñan con la prejubilación**

**Exigimos formación, contratación y valoración de los riesgos psicosociales, correctos y adecuados**

existente, tenemos serias dudas de que lleguen a tener ni siquiera una ligera idea de sus condiciones laborales, más allá de la información escrita que reciben de COMFIA-CCOO. Al final incluso es probable que la persona contratada para la suplencia no vuelva a trabajar nunca más para el banco, con lo que su experiencia laboral, sobre todo si es la primera, distará mucho de ser satisfactoria.

Atrás quedan aquellos años en que ingresar en esta entidad se consideraba un éxito laboral y eran muy pocos los casos de empleados que abandonaban el banco para irse a la competencia o a otros sectores. En la actualidad, nos encontramos con que los empleados más jóvenes y con más posibilidades abandonan esta empresa sin ninguna nostalgia porque, además, Banco Sabadell no está entre los que mejor pagan del sector. Por otro lado, el personal de más edad sueña con la prejubilación. Todo indica que la organización del trabajo en el Grupo Banco Sabadell es mala porque no estimula a los más jóvenes y agota a la mayoría del personal provocando, como hemos denunciado al principio, problemas de salud a los trabajadores.


COMFIA-CCOO propugnamos la formación presencial y previa a la incorporación al puesto de trabajo.

COMFIA-CCOO exigimos que la causalidad en la contratación sea la adecuada, primando los contratos de larga duración a fin de dar una mayor estabilidad al empleo eliminando al máximo la precariedad existente.


COMFIA-CCOO exigimos una valoración de los riesgos psicosociales que permita llevar a cabo una adecuada organización del trabajo, mejorando las actuales condiciones laborales de la plantilla.

Ya es hora de que el Grupo Banco Sabadell además de aspirar a obtener buenas calificaciones en los parámetros financieros, se preocupe de llevar a cabo una gestión responsable de sus trabajadores.

Sabadell, septiembre de 2005

<b>Boletín de afiliación</b>	<b>Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.</b>	Firma
Nombre _____	Ofic.: _____	 Fecha / /
Domicilio _____	_____	
Población _____	C.P.: _____	
Cta. adeudo _____	_____	
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>		

Conéctate a nuestra web: *People > Gestoría > Enlaces de interés > <http://bs.comfia.net>*

<b>Boletín de afiliación</b>	Enviar a ➔ <b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Firma
Nombre _____	Ofic.: _____	 Fecha / /
Domicilio _____	_____	
Población _____	C.P.: _____	
Cta. adeudo _____	_____	
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>		