

## BENVINGUTS AL BANC SABADELL

La pressió laboral a Banc Sabadell és una constant des de fa molt de temps. També la precarietat de plantilla i, conseqüentment, el cansament acumulat del personal que, de mica en mica, perd les esperances que la situació millori. Si a això afegim que quan arriben els mesos d'estiu la plantilla ha d'assumir l'absència dels companys perquè són de vacances, és perfectament comprensible que ens arribin cada vegada més queixes del deteriorament de la salut d'un nombre creixent de treballadors. Així ho demostren les baixes per malaltia.

Amb aquest panorama, algunes oficines afortunades rebran una suplència. Normalment a Banc Sabadell, a diferència del sector, es fa servir sistemàticament per suplir les vacances el contracte d'interinatge, el qual no té la indemnització prevista quan es cancel·la, en lloc de fer servir el contracte eventual per circumstàncies de la producció, majoritari en el sector, que sí té una indemnització de vuit dies per any treballat. Estalviant, com sempre.

Generalment, hi ha bancs que donen una formació presencial de uns quant dies en una oficina pilot, abans que els empleats de nou ingrés s'incorporin als seus llocs de treball. A Banc Sabadell, en canvi, s'envia el treballador, habitualment una persona jove, al seu lloc de treball sense la formació prèvia i se li ofereix la possibilitat de *dedicar gratuïtament* el seu temps lliure, el seu ordinador i la seva llum per formar-se per al banc. També espera que els companys de l'oficina (tinguin temps, o no en tinguin) formin el nou empleat, i segurament l'ADM no tindrà en compte el temps invertit. Aquest joves, que arriben amb una bona formació acadèmica, amb una llicenciatura en el seu *curriculum* i que han passat un procés de selecció dur, són enviats normalment a llocs de Caixa.

És obvi que la persona contractada tampoc tindrà temps de conèixer els seus drets econòmics o laborals perquè haurà de buscar-los a la intranet i, tenint en compte l'eliminació de la informació sobre aquest tema que ha fet Recursos Humans en el Manual de l'Empleat i la dispersió dels textos que hi

**Banc Sabadell is  
different**

ha, tenim seriosos dubtes que arribin a tenir ni tan sols una lleugera idea de les seves condicions laborals, llevat de la informació escrita que reben des de COMFIA-CCOO. Finalment, fins i tot, és probable que la persona contractada per a la suplència no torni a treballar mai més per al banc, per la qual cosa la seva experiència laboral, sobre tot si és la primera, no serà gens satisfactòria.

**Els de nou ingrés se'n van, els de més antiguitat somnien amb la prejubilació**

Enrere queden aquells anys que ingressar en aquesta entitat es considerava un èxit laboral i eren molt pocs els qui abandonaven l'empresa per anar a la competència o a d'altres sectors. Actualment, ens trobem amb els empleats més joves i amb més possibilitats que abandonen el banc sense cap sentiment de nostàlgia perquè, a més a més, Banc Sabadell no és entre els que paguen millor en el sector. D'una altra banda, el personal de més edat somnia amb la prejubilació. Tot indica que l'organització del treball en el Grup Banc Sabadell és dolenta perquè no estimula als més joves i cansa a la majoria del personal, provocant, com hem dit a l'inici, problemes de salut als treballadors.

**Exigim formació, contractació i valoració dels riscos psicosocials, correctes i adequats**


COMFIA-CCOO propugnem la formació presencial i prèvia a la incorporació al lloc de treball.

COMFIA-CCOO exigim que la causalitat en la contractació sigui la adequada, fent prevaler els contractes de llarga durada amb la finalitat de donar més estabilitat al treball, i eliminant tant com es pugui la precarietat actual.


COMFIA-CCOO exigim una valoració dels riscos psicosocials que permeti dur a terme una adequada organització del treball, millorant les actuals condicions laborals de la plantilla.

Ja és hora que el Grup Banc Sabadell, a més a més, d'aspirar a obtenir les bones qualificacions en els paràmetres financers, es preocupi de fer una gestió responsable dels seus treballadors.

Sabadell, setembre de 2005

<b>Butlleta d'afiliació</b>	<b>Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.</b>	Signatura	
Nom _____	Ofic: _____		
Domicili _____			
Població _____	CP: _____		
Cte. càrrec _____			
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>		Data / /	

Connecta't al nostre web: [People](#) > [Gestoria](#) > [Enllaços d'interès](#) > <http://bs.comfia.net>

<b>Butlleta d'afiliació</b>	Enviar a ➔	<b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Signatura	
Nom _____		Ofic: _____		
Domicili _____				
Població _____		CP: _____		
Cte. càrrec _____				
Data / /				
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>				