

Intervención de COMFIA-CCOO ante la Junta de Accionistas del Banco de Sabadell

Buenas tardes, señor Presidente, señoras y señores accionistas. Soy María García, accionista y secretaria de CCOO del grupo Banco Sabadell, organización que representa al 42% de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa. Soy consciente de que algunas personas pueden considerar que este no es el foro adecuado para una intervención como la que pretendo llevar a cabo. Sin embargo, y con todo respeto, opinamos que lo es, precisamente porque esta Junta ostenta la máxima representatividad del gobierno de la empresa y como tal debe ser conocedora de determinadas situaciones que consideramos afectan negativamente a su gestión y funcionamiento.

Ante todo, quiero transmitir nuestra satisfacción por la trayectoria de crecimiento y consolidación alcanzada por el grupo así como por los beneficios obtenidos y la mejora en 6 puntos de la ratio de eficiencia. Parece evidente que las operaciones de compra de entidades bancarias, la rapidez con la que se llevó a cabo la fusión del Banco Atlántico y, como no, el esfuerzo y compromiso de los trabajadores del grupo, han dado unos resultados muy positivos, resultados que han revertido en el incremento de la retribución al accionista.

Me gustaría poder añadir que la excelente marcha de la empresa también se traduce en el bienestar y satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, no es así.

Para que los procesos de fusión de empresas resulten rentables, se deben aprovechar las sinergias existentes y eliminar gastos lo más rápidamente posible. Esto traducido a la realidad diaria de los trabajadores y trabajadoras significa mucha presión laboral y excedente de plantilla. **En el Banco de Sabadell, en los 3 últimos años han causado baja, con despidos, unas 1.300 personas mayores de 50 años, excedentes provocados por las fusiones y renovaciones de personal.**

A diferencia de lo que ha ocurrido en todas las reestructuraciones provocadas por fusiones en el sector, en el Banco de Sabadell, en contra de la voluntad de los representantes de los trabajadores y de lo establecido legalmente, el proceso se ha llevado a cabo, de forma absolutamente irregular, sin negociación ni consenso, e individualmente.

Hace un año, ante la evidencia de que ya eran 1.000 las bajas con despido y que se trataba de una regulación de empleo encubierta, la dirección nos comprometió un acuerdo colectivo. Hoy hemos de decir que nos sentimos engañados, no hubo ningún acuerdo y continuaron los procesos

individuales de baja con despido, obviamente en un porcentaje más reducido después de la masiva salida llevada a cabo hasta abril de 2005. Nuestra voluntad siempre ha sido apoyar a la empresa en sus proyectos de crecimiento y por eso, durante este tiempo hemos dialogado, reclamado y exigido esperando una solución razonable que pusiera fin a este conflicto.

La respuesta a nuestra prudencia ha sido la desconsideración y la prepotencia. Ello nos lleva a considerar que nos equivocamos en el camino de negociación y diálogo que tomamos para defender los intereses de los trabajadores ya que nuestros interlocutores de la dirección han demostrado una falta de voluntad para negociar de forma responsable una problemática que afecta a muchas personas.

Nos provoca una profunda preocupación la posibilidad de una nueva fusión que como sindicato no podremos apoyar si antes no recuperamos la confianza en los gestores de esta empresa y para eso es imprescindible que, además de la nueva oferta de dialogo que ayer se produjo, se haga efectivo un acuerdo colectivo de prejubilaciones.

Junto a este modelo de reestructuración de plantilla, ajeno a la normalidad del sector bancario, los trabajadores y trabajadoras sufren una presión laboral tan intensa que ha provocado un alto incremento en el deterioro de su salud. **El absentismo de larga duración, ha aumentado un 90% durante los últimos cinco años. Así mismo, la encuesta de clima laboral que han llevado a cabo recientemente, demuestra que la mayoría de la plantilla percibe negativamente la excesiva carga de trabajo. También destaca que desde 2003 se ha producido un descenso de 16 puntos en el porcentaje de empleados que afirman estar satisfechos con su trabajo en el banco, solo un 51% hace una valoración positiva.**

En paralelo a la presión laboral, han puesto en práctica una política salarial de recorte que nosotros encontramos injustificada en estos momentos a tenor de los resultados obtenidos y desequilibrada, ya que **en Banco de Sabadell las categorías y media de pagas de convenio son de las más bajas del sector y un sistema retributivo que se basa, en gran medida, en la absorción de mejoras voluntarias consolidadas, provoca un deterioro paulatino del poder adquisitivo a la inmensa mayoría de la plantilla y nos aboca, a medio plazo, a convertirnos en la plantilla peor pagada del sector financiero.**

Indudablemente, unas buenas condiciones laborales y una retribución que refleje los resultados obtenidos por la empresa es lo que incentiva y genera compromiso en los empleados para que seamos capaces de incrementar el negocio. De hecho, la dirección de la empresa también cree que los beneficios obtenidos este año lo permiten y que el mantenimiento del poder adquisitivo y la mejora de las condiciones salariales es un incentivo, la prueba es que, según aparece en la memoria publicada por el banco, **el salario global de los miembros de la comisión ejecutiva, excluidos los 3 consejeros, ha aumentado en un 23,8% mientras el incremento de la masa salarial total ha sido de un discreto 4,3%. También, según las mismas fuentes consultadas,**

vemos que el coste medio por empleado ha aumentado en un 3,5% mientras el de los miembros de la alta dirección ha incrementado en un 95,54%, provocado sobretodo por las primas por pensiones.

Nosotros queremos que el proyecto de nuestra entidad se base en la satisfacción del accionista, del cliente y de quienes trabajamos en ella. Estamos convencidos de que es posible seguir creciendo y consolidando nuestra posición y en paralelo poner en práctica políticas que respeten a los trabajadores y respondan razonablemente a sus expectativas de compartir el éxito de esta empresa.

Por eso estamos aquí, para pedirles la aplicación de medidas que mejoren la organización del trabajo y palien la excesiva carga laboral que padece la plantilla, una política retributiva que refleje la mejora continua de los beneficios del banco y el compromiso en esta junta por parte del presidente de establecer un acuerdo de prejubilaciones.

Gracias por su atención.