



En Asturias el 50% de la plantilla es mayor de 50 años

Además, en el Herrero, el 52% de las oficinas tienen una dotación de personal mínima o inferior. 3 o menos trabajadores

Necesitamos hechos: oficinas mejor dotadas y un plan para rejuvenecer la edad media de la plantilla

SABADELL, AQUÍ ASTURIAS: ¡TENEMOS UN PROBLEMA!

Según los últimos datos suministrados por la Dirección de la Empresa, de los 877 trabajadores que Banco Herrero tiene en Asturias, 441 (50%) son mayores de 50 años, 589 (67%) son mayores de 45 y 661 (75%) son mayores de 40. Así que, tan sólo 216 (25%) son menores de 40.

Esta realidad, además de resultar abrumadora por sí sola, contrasta con el perfil de plantilla del propio Grupo Sabadell donde el 47% es menor de 40, y sólo un 22% es mayor de 50.

En CC.OO. llevamos observando, muy preocupados, esta situación desde hace tiempo. Precisamente por ello, nos parecía tan grave la no existencia de un acuerdo de prejubilaciones e insistimos tanto en la imperiosa necesidad de llegar al mismo, interviniendo en la propia Junta de Accionistas para forzar el comienzo de una negociación que la Dirección de RR.HH. se negaba a iniciar.

Además, a esta situación hay que añadir que el perfil de las oficinas del Herrero se desvía claramente hacia la precariedad frente al resto del Grupo. Si, para los responsables de Organización del Banco la estructura mínima de oficina es de 3 trabajadores, en el Herrero tenemos un 52% de las oficinas con estructura mínima o inferior, frente al 26% del resto del Grupo. Con el agravante de que con 1 o 2 trabajadores hay en el Herrero un 22% de oficinas frente a sólo un 4% en el resto.


Ante nuestra inquietud por el futuro del Herrero, trasladada claramente a la Dirección del Sabadell, ésta nos tranquilizó manifestando *"la clara apuesta del Grupo por el mantenimiento de la marca Herrero y de su posición en el mercado Astur-Leonés"*.

Desde CC.OO. creemos que esta declaración de intenciones de la Dirección es ciertamente tranquilizadora respecto a nuestra preocupación por el mantenimiento del empleo pero, si no va acompañada de hechos, resulta totalmente vacía.

Para *"mantener la posición en el mercado"* es imprescindible contar con oficinas suficientemente dotadas porque, sino, la falta de recursos la acabamos pagando siempre las trabajadoras y trabajadores incluso con nuestra salud. En este sentido la descrita **dotación de recursos resulta manifiestamente insuficiente** y precisa ser corregida. Insistimos, ... ¡son necesarios hechos!

Por otro lado, si no se comienzan a tomar medidas paulatinas para **rejuvenecer la edad media de la plantilla**, vamos a tener graves problemas en poco tiempo. **Con la firma del Acuerdo de Prejubilaciones hay un marco legal, estable y transparente.** Sólo hace falta voluntad para utilizarlo.... ¡a ver si lo ven nuestros ojos!

Oviedo, 18 de octubre de 2006

Boletín de afiliación	Enviar a: CC.OO. 0901-105	Firma	
Nombre	Ofi.:		
Domicilio			
Población	C.P.:		
Cta. Adeudo			Fecha / /

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 Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) 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.