



BASTA A LA POLITICA DE DESPIDOS EN BS

Sólo en las últimas tres semanas ha habido siete personas despedidas. Por supuesto hay más despidos, por ejemplo en Andalucía, en los últimos dos meses, ha habido otros cuatro. Además, no todos los afectados se ponen en contacto con nosotros, lo que nos hace suponer que muchos más despidos incrementan la estadística de esta indecente estrategia empresarial.



¿LOS MOTIVOS?

- **Están de baja por maternidad y solicitan la excedencia por maternidad el mismo día que termina la baja!!!**
- Son mayores y a esa situación el banco le llama “disminución voluntaria del rendimiento”.
- No saben lo suficiente para desempeñar la función que el banco les impone, aunque sea culpa de la empresa la falta de formación y de tiempo para hacerla.
- Han estado enfermos (de cáncer) y al mes de su reincorporación, el banco le entrega una carta de despido por “bajo rendimiento”.

- Piden el reintegro de una excedencia forzosa (con reserva del puesto de trabajo) y al banco, aunque la ley así lo establece, no le interesa la reincorporación (saben que esta persona ha tenido una baja por stress durante su excedencia), a eso lo han llamado rescisión laboral por no existir plaza.
- Cuando la presión laboral les lleva a cometer errores el banco dice que es “desobediencia”, que “se exceden en sus atribuciones” o que “incumplen la normativa”.
- Se niegan a prejubilarse con las condiciones económicas que la empresa les impone.

En la mayoría de estos casos, junto con la carta de despido se acompaña el dinero como reconocimiento de la empresa de que se trata de un despido improcedente. Todo es muy rápido y el afectado no tiene derecho a réplica.

Algunos os preguntaréis: ¿CÓMO PUEDE SER ESO?

- El despido improcedente no es gratis, pero sí libre. **A Banco Sabadell, PARA ESTO, no le viene de unos miles de euros arriba o abajo.** Bien distinta es la situación para la persona: mujer, hombre, joven o mayor, que de pronto

ve como su vida se hunde y ni siquiera entiende lo que ha pasado.

Empezaron con las prejubilaciones con despidos. Después de muchas presiones, aceptaron firmar un Acuerdo Colectivo de prejubilaciones. **No lo han respetado.** Han seguido utilizando el despido, **con distinto rasero económico** (llamado “tope”) **según el afectado en cuestión, que en esto también “hay clases”.**

Han utilizado la **amenaza del despido disciplinario** para “convencer” a algunos empleados de que acepten la cantidad que “les ofrecen” de despido/prejubilación.

Todo ello para renovar plantilla. Nosotros no tenemos excedentes, tenemos falta de personal y es una realidad tan persistente y obvia, que en todos los departamentos, en todas las oficinas, **en cada rincón de esta empresa te dirán: “No puedo más con esta presión laboral”.**

Esta empresa ha hecho del despido y de la práctica de sufragar costes a cargo de las arcas del estado un modelo de gestión en sus políticas de RRHH. **Es mucho más barato echar a las personas que destinar recursos económicos y humanos a estimular, ilusionar y desarrollar políticas éticas.** En progresión geométrica el modelo productivo se ha convertido en pura especulación deshumanizada.

El banco es grande y quiere serlo más, y **sus altísimos directivos cobran muchísimo dinero y tienen opciones sobre acciones y VIENEN Y SE VAN.** Estos próceres que llegan y nos tratan como si hubieran nacido con el banco en 1881.... a pesar de haber venido a la empresa de manos de Headhunters. Pero ellos se van de otra manera, no se les da una patada en el culo sin preguntarles cual es su problema.

Señores de la Comisión Ejecutiva, señor Presidente, **no nos gustan sus políticas, son inmorales.** Parece claro, que nuestras constantes protestas ante estas prácticas que maltratan a una plantilla que les genera ganancias continuamente, no han sido suficientes para terminar con esa indiferencia hacia las personas que deviene de **unos gestores profesionalmente tan limitados, que son incapaces de conciliar el cuánto gana con el cómo lo gana.** Parece claro también, que esa misma ineptitud profesional provoca que olviden que no son nuestros “amos”, que no pueden seguir haciendo lo que les plazca con total impunidad e implantar una cultura de beneficio a corto plazo y de competitividad tan brutal que **provoca la necesidad en muchos directivos de deshacerse, como sea, de aquellas personas que no son las mejores, las más jóvenes, saludables, las mas rápidas y eficientes;** y a eso llamarle bajo rendimiento o ineptitud sobrevenida.

Julio de 2007

**TODOS PODEMOS SER “BAJO RENDIMIENTO” EN CUALQUIER MOMENTO.
HEMOS DE DECIR BASTA!!!**