

PROU A LA POLÍTIKA D'ACOMIADAMENTS A BS

Només en les tres últimes setmanes s'han acomiadat set persones. Certament que hi ha més acomiadaments; per exemple a Andalusia, on els dos mesos últims s'han fet quatre acomiadaments més. Cal tenir en compte també que no totes les persones afectades es posen en contacte amb nosaltres, la qual cosa ens fa pensar que molts més acomiadaments incrementen l'estadística d'aquesta estratègia empresarial indecent.



ELS MOTIUS?

- Estan de baixa per maternitat i sol·liciten l'excedència per maternitat el mateix dia que acaba la baixa!
- Es tracta de gent gran i el banc qualifica aquest fet de «disminució voluntària del rendiment».
- No en saben prou per desenvolupar la funció que el banc els encomana, malgrat que la culpa sigui de l'empresa que no els dóna la formació suficient ni el temps necessari per fer-la.
- Han estat malalts (de càncer) i després d'un mes de la seva reincorporació el banc els lliura una carta d'acomiadament per «baix rendiment».

- Demanen el reingrés d'una excedència forçosa (amb reserva del lloc de treball) i el banc, malgrat que la llei així ho estableix, no l'interessa la reincorporació (saben que aquesta persona ha estat de baixa per estrès durant la seva excedència). D'això, en diuen «rescissió laboral perquè no hi ha plaça...».
- Quan la pressió laboral els porta a cometre errors, el banc diu que és «desobediència», que «s'han excedit en les seves atribucions» o que «han incomplert la normativa».
- Es neguen a prejubilar-se amb les condicions econòmiques que l'empresa imposa.

En la majoria dels casos, juntament amb la carta d'acomiadament hi havia els diners com a reconeixement de l'empresa que es tractava d'un acomiadament improcedent. Tot és molt ràpid i la persona afectada no té dret de replicar.

Us preguntareu: COM POT SER AIXÒ?

- Si bé l'acomiadament improcedent no és gratis, sí que és lliure. **A Banc Sabadell, PER A AIXÒ, no li ve d'uns quants milers d'euros amunt o avall.** Ben diferent és la situació per a la persona, dona, jove o gran, que de sobte veu que la seva vida s'enfonsa i ni tan sols entén què ha passat.

Van començar amb les prejubilacions amb acomiadaments. Després de moltes pressions, van acceptar signar un acord col·lectiu de prejubilacions. **No l'han respectat.** Han continuat utilitzant l'acomiadament, **però amb diferent criteri econòmic, anomenat «límit» segons l'afectat, perquè en aquesta qüestió també «hi ha classes».**

Han fet servir **l'amenaça de l'acomiadament disciplinari** per «convèncer» alguns empleats i empleades que acceptessin la quantitat que «els oferien» d'acomiadament/prejubilació.

Tot això és per renovar la plantilla. Nosaltres no tenim excedents, tenim manca de personal; és una realitat ben persistent i òbvia, ja que a tots els departaments, a totes les oficines, **a cada racó d'aquesta empresa, et diuen: «No puc més amb aquesta pressió laboral.»**

Aquesta empresa ha fet de l'acomiadament i de la pràctica de sufragar els costos a càrrec de les arques de l'Estat un model de gestió en les seves polítiques de recursos humans. **És molt més barat fer fora persones que no pas destinar recursos econòmics i humans a estimular, il·lusionar i desenvolupar polítiques ètiques.** En progressió geomètrica, el model productiu s'ha convertit en una pura especulació deshumanitzada.

El banc és gran i ho vol ser més, i els nostres altíssims directius cobren moltíssim diners i tenen opcions sobre accions i VÉNEN I SE'N

VAN. Aquestes eminències que arriben i ens tracten com si haguessin nascut amb el banc el 1881... malgrat haver aterrat en aquesta empresa a través de *headhunters*. Ara bé, ells se'n van d'una altra manera, no se'ls dóna una cop de peu sense preguntar-los quin és el seu problema.

Senyors de la Comissió Executiva, senyor President, **no ens agraden les seves polítiques, són immorals.** Sembla clar que les nostres constants protestes davant d'aquestes pràctiques que maltracten una plantilla que els genera guanys contínuament, no han estat suficients per acabar amb aquesta indiferència vers les persones **per part d'uns gestors professionalment tan limitats, que són incapaços de conciliar el quant guanyen amb el com.** Sembla clar, també, que aquesta ineptitud professional també fa que oblidin que no són els nostres «amos», que no poden continuar fent allò que els rota amb tota la impunitat i implantar una cultura de benefici a curt termini i de competitivitat tan brutal que **provoca la necessitat en molts directius de desfer-se, de la manera que sigui, d'aquelles persones que no són les millors, les més joves, les més ràpides i eficients,** i anomenen això com a baix rendiment o ineptitud sobrevinguda.

TOTS PODEM SER «BAIX RENDIMENT» EN QUALSEVOL MOMENT.

HEM DE DIR PROU...