

¿Tiene Banco Sabadell una situación económica peor a la del resto del sector?

Prejubilaciones, la no cobertura de bajas por maternidad, la extinción de contratos, el despido de trabajadores con poca antigüedad, con bajo *grading*, prejubilaciones, el no reingreso de los excedentes voluntarios...

La revista FINANZAS publicó en diciembre que “fuentes directas del Banco de Sabadell” les habían comunicado que se ha paralizado el Plan Óptima y se ha puesto en marcha un Plan de reducción de costes “que afectará también al personal del banco”. Este plan incluirá “prejubilaciones, NO cobertura de bajas por maternidad y extinción de contratos”. Además, en la reunión de directivos del pasado mes de diciembre volvieron a comunicar que pretendían una reducción de plantilla de un mínimo de 500 personas y que para ello se recurriría, entre otras medidas, al despido de trabajadores con poca antigüedad, al de empleados con bajo *grading*, y a prejubilaciones (fraudulentas: con despido). Dicen también en el citado artículo que dicho plan “no se ha comunicado a los sindicatos”.

¿Un ERE encubierto?

De hecho lo que parece que deberían comunicarnos es un Expediente de Regulación de Empleo, porque sólo un ERE permitiría a esta empresa llevar a cabo semejante Plan de despidos dentro de un marco legal. La pregunta es: ¿tiene Banco Sabadell una situación económica peor a la del resto del sector que le obligue a adoptar medidas como un ERE encubierto?

Banco Sabadell hace más precario el empleo.

No renueva contratos, para contratar desde las ETT a los mismos trabajadores o utilizar el contrato de interinaje.

Afortunadamente no es esa la situación. La realidad es más vulgar y recurrente: los miembros de la Comisión Ejecutiva de esta empresa, con la misma falta de ingenio empresarial y carencia de responsabilidad social corporativa que ha caracterizado la gestión de los recursos humanos en los últimos años (da igual quien sea el titular de la Dirección General o de RRHH), piensan que si en los años de buenos resultados han conseguido recortar salarios y beneficios, en un periodo como el actual deben poder despedir trabajadores sin problemas, o jubilar con despido y no renovar el Acuerdo Colectivo de Prejubilaciones (venció el mes pasado y el señor Vela nos ha comunicado que no ven la necesidad de renovarlo). También piensan que pueden incumplir el Acuerdo de Conciliación y no cubrir las bajas de maternidad (porque, para qué nos vamos a engañar, a esta empresa con una plantilla femenina del 45% nunca le ha importado ni la conciliación ni la igualdad, recordemos que tampoco tenemos un Plan de Igualdad). Creen que está muy bien aplicar una política de contratación consistente en precarizar al máximo el empleo, extinguiendo contratos para pasar a los trabajadores a una ETT o recurriendo sistemáticamente al contrato temporal de interinaje para no dar estabilidad a los empleados, o crear sus propias empresas de servicios para subcontratar empleados con salarios más bajos, es

Subcontrata con salarios más bajos.

el caso BSIS y por supuesto también creen que es una medida extremadamente imaginativa rebajar el salario a los trabajadores cuando deciden cambiar el modelo organizativo, algo que ocurre cada vez que llega un nuevo Director General, como ahora han hecho al quitar unilateralmente por “el artículo 29” (ya sabéis que no existe) el plus C10 a los empleados de Banca de Empresas, cuestión sobre la que hemos interpuesto, junto con UGT y CIGA, Conflicto Colectivo ante la Audiencia nacional.

Mientras el banco evita responder a nuestros requerimientos, en COMFIA-CCOO siempre hemos mantenido una actitud responsable, con la finalidad de preservar el empleo y mejorar las condiciones de los trabajadores.

Por supuesto que no nos han informado de lo que aparece en prensa y es que, en justa correspondencia con los objetivos alegales descritos, el nuevo modelo de interlocución laboral es el del ninguneo a los sindicatos, un modelo que si bien no es el paradigma de un comportamiento responsable y democrático si es verdad que desgasta mucho menos al director de RRHH y de Relaciones Laborales.

COMFIA-CC.OO. siempre hemos mantenido una actitud responsable hacia esta empresa con la finalidad de preservar y mejorar el empleo y las condiciones de los trabajadores. Pero no se debe confundir una actitud responsable con estupidez o debilidad. No vamos a permitir que el “voceo” de la crisis financiera sea el paraguas que permita a los gestores de esta empresa despedir trabajadores, precarizar empleo, practicar la cesión ilegal de trabajadores, incumplir Acuerdos Colectivos o rebajar el salario.

Si el modelo de interlocución y los objetivos de la empresa son los que denunciamos en este comunicado, nosotros también cambiaremos nuestro modelo de actuación y buscaremos otros interlocutores que nos ayuden a hacer entender a la Dirección del Banco Sabadell que NO TODO VALE EN TIEMPOS DE CRISIS.

Enero de 2009

Conéctate a nuestra web: People > Secciones Sindicales > COMFIA-CCOO > [http:// www.comfia.net/bs/](http://www.comfia.net/bs/)

Ficha de afiliación

Enviar a ➔ 3532-0002

PROTECCIÓN DE DATOS:

Fecha.....

Nombre y apellidos

DNI correo electrónico

Dirección

Población

Código postal

Domiciliación bancaria:

Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta _____

Firma:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenece la empresa en la que trabajas, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I., dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12, 28010, Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lodp@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.