

El Plan Estratégico en Banco Sabadell debe contar con toda la plantilla y marcar perfil propio

El Plan estratégico presentado el viernes por el nuevo CEO César González-Bueno, anuncia cambios significativos focalizados exclusivamente en el negocio, en la transformación digital y una reducción de costes para el primer trimestre de 2022 de la que no concretan dónde ni cómo afectará. Para CCOO, si la reducción de costes afectara a la plantilla, ésta deberá contar con el consenso y acuerdo de la representación sindical, tal como históricamente se ha hecho en el Banco.

Las palabras del **nuevo CEO de Banco Sabadell** “*sabemos qué tenemos que hacer y cómo*”, han desencadenado más desconfianza que entusiasmo entre la plantilla. El informe carece de concreción y los titulares de digitalización y la reducción de costes para el primer trimestre de 2022, obliga a que hagamos, a **este nuevo equipo que ya carece de diversidad de género** (con sólo una mujer y en TSB), unas cuantas consideraciones.

Les recordamos que la **historia de Banco Sabadell** se ha construido a partir del compromiso con el territorio y la sociedad, con sus familias. Y este compromiso marca el talante del Banco a la hora de abordar los cambios en el sector. Y es que, hasta el momento, el consenso ha facilitado todas las transiciones estructurales del Banco. CCOO no permitiremos que se haga nada de otra manera.

Si el CEO desea pasar el examen de la plantilla (son sus palabras), de momento no aprueba. Iniciar un proyecto de reestructuración implica ser cuidadoso no sólo con los mercados sino sobre todo cuidadoso con todas las trabajadoras y trabajadores de la **Entidad, de sus filiales y participadas**. Una pata va ligada a la otra.

El compromiso social debe ser el foco principal de la estrategia. Si la **estrategia es cortoplacista y resultadista estamos abocados al fracaso**. Recordemos que las plantillas del sector financiero hemos sido y somos parte de la solución. Lo hemos sido en las diferentes crisis económicas que nos han precedido y, de forma especialmente brillante, lo estamos siendo en esta pandemia.

CCOO exigimos conocer cómo piensa el Banco abordar esta **reducción de costes**. Si la reducción de costes implica una reducción de plantilla, el Banco sabe cuál puede ser el camino: Consenso y Acuerdo. Y ya que consideran que el acuerdo de salidas reciente es un claro ejemplo de eficiencia, el Banco puede tener una alternativa que evitaría una fractura laboral, ampliando el plazo de vigencia abriendo el Acuerdo de Diciembre a nuevas solicitudes.

La digitalización tal como la entiende el Banco, es un engaño en el que nos quieren meter y que CCOO no vamos a comprar. Para el Banco (y para el sector), la digitalización pasa por vaciar de contenido el trabajo de la plantilla, por externalizar estas funciones a empresas (call centers) incluso de otros países. La digitalización supone abaratar costes, obtener más beneficios y por supuesto aumentar sus variables (los de la Dirección) y mientras se destruyen puestos de trabajo y se empobrecen las familias y el país donde vivimos. Para esto que no cuenten con CCOO.

Es **inmoral abandonar a parte de la sociedad** con la excusa de la digitalización, sobre todo cuando a lo largo de los últimos años hemos sido receptores de ayudas fiscales. El proyecto debería tener en cuenta cómo y de qué forma pretendemos devolverlas.

El Banco es rentable, quizás mucho menos de lo que la Dirección desearía, pero repetimos que históricamente Banco Sabadell ha sabido gestionarse con éxito en buenos y en malos escenarios y la implicación de la plantilla ha sido y es el pilar fundamental para conseguir estos objetivos a través de diferentes acuerdos con la RLT.

CCOO defenderemos siempre que las posibles reestructuraciones organizativas no impliquen la pérdida de condiciones laborales, ni la reducción de plantillas por vías traumáticas. Si el nuevo CEO quiere plantear una reducción de costes a través del consenso y el acuerdo laboral, CCOO estaremos allí. Si no fuera así, significará un antes y un después en las relaciones laborales de Banco Sabadell.

Ah! Y para nosotros, tener que trabajar en un escenario en el que haya una reestructuración que afecte a la plantilla no nos parece nada divertido.