

ALÍ-BABÁ y los 40 ladrones (3)

10 11 03 Otras irregularidades, más agresiones a la plantilla, nuevas miserias de esta moderna empresa que no hemos pasado por alto en nuestro trabajo. [\(PDF:Cat./ Cast.\)](#)

ALÍ-BABÁ Y LOS 40 LADRONES (3)

En los 2 escritos anteriores hemos referido las denuncias en curso. Aquí explicaremos otras irregularidades, más agresiones a la plantilla, nuevas miserias de esta moderna empresa que no hemos pasado por alto en nuestro trabajo. Nos deben dinero a todos, lo reconocen y acceden a pagárnoslo ¡cuando nos vayamos! NOS DEBEN DINERO Y PAGARAN Cuando el pasado enero se prorratearon en 12 mensualidades los pluses B05, B06 y B50, la empresa no liquidó previamente el tiempo meritado de estos pluses, por lo que nos debe a todos el 60% de una mensualidad de dichos pluses. La empresa reconoce que tenemos razón, pero prefieren liquidar esa cantidad pendiente cuando cada trabajador y trabajadora abandone la entidad por jubilación, baja voluntaria o cualquier otro motivo. Con suerte a lo mejor cobramos dentro de 20 años lo que deberían habernos pagado en enero de 2003. *Con las absorciones, el banco se ha cebado en los enfermos, en los que les cuesta adaptarse profesionalmente o en los que reclaman sus derechos. ABSORCIONES DE SUELDO* También han absorbido el incremento a cuenta del convenio, cuya relación de afectados tampoco nos han querido dar. En nuestra revisión de casos hemos comprobado que los criterios de selección utilizados no tienen nada que ver con los supuestos estudios y análisis pormenorizados sobre competencia, valor del puesto de trabajo, salario, etc., que afirman haber llevado a cabo. Han utilizado un sistema mucho más barato, ruin y cruel: simplemente han castigado a personas con evidentes problemas de salud, de adaptación profesional o, sencillamente, a algunas que les caen mal porque reclaman sus derechos. *La ley permite jubilarse a los 61 años en banca, previo acuerdo colectivo* PREJUBILACIONES FRAUDULENTAS Como en otras entidades, aquí también se están empezando a prejubilarse personas que no cotizaron antes de 1967. Según la Ley, en estos casos la jubilación es a los 65 años, salvo cierre de la empresa o despido individual, en cuyo caso primero se percibe el subsidio de desempleo para acceder a la jubilación a los 61 años. Una alternativa que se legisló para situaciones reales de pérdida de empleo en personas de edad avanzada y de difícil recolocación. Para nuestro sector se introdujo una modificación legal que permitía el mismo acceso a la jubilación a los 61 años, siempre y cuando existiera un acuerdo colectivo y sin que los trabajadores pasaran por la prestación previa del paro. Esto se hizo así para atender los "deseos" del sector de renovación y reducción de plantillas no atribuibles a problemas económicos, pero sin que fuera todo a costa de las arcas públicas. *El banco, pasando de acuerdos, determina quién es candidato a prejubilarse y luego lo engaña y lo presiona hasta deshacerse de él definitivamente* Sin embargo el Sabadell no ha optado por el acuerdo colectivo sino que prefiere el "cuerpo a cuerpo" con el trabajador, porque les permite acosar y presionar. Así, Recursos Humanos prejubilaba a estas personas extinguiendo la relación laboral y poniéndoles sobre la mesa una atractiva suma de dinero a percibir de golpe: el importe de los años de prejubilación, el del convenio especial de la

seguridad social y el dinero del Plan de Pensiones, del que automáticamente quedarán excluidos. *Como siempre, el objetivo final es abaratar el coste a costa de las personas* Evidentemente, les engaña: el salario de prejubilación es congelado, el importe que les dan no les cubre la cotización hasta la jubilación y, desde luego, la cantidad que les ofrecen para el complemento de pensión tampoco es la que les corresponde legalmente ni lo que percibirían de seguir como beneficiarios. Mientras en otras entidades se alcanzan acuerdos colectivos para regular estas acciones a fin de proteger los derechos de sus empleados y el banco consigue su deseada reducción de plantilla sin tener que pagar prejubilaciones hasta los 65 años, el Sabadell consigue lo mismo mucho más barato. A costa, como siempre, de las personas de las que no duda en aprovecharse y engañar hasta el último momento. *día a día en el puesto de trabajo se caracteriza por la presión insoportable y la amenaza continua, en un ambiente competitivo y con normativas contradictorias.* EL TRABAJO CONVERTIDO EN UN INFIERNO También conocemos y somos conscientes de las múltiples problemáticas que vivimos los empleados y empleadas en el día a día de nuestra jornada laboral: la mayoría hace extensión sistemática de la jornada; existen continuas presiones para alcanzar objetivos impuestos y en muchas ocasiones inalcanzables; la formación es a cargo del empleado; hay un bombardeo continuo de normativas y productos; esta normativa es contradictoria y, con la presión, los errores acaban siendo inevitables; unos errores que siempre se cobra el banco con una sanción o amonestación; etc. *Aquéllos que se dan cuenta a tiempo y pueden abandonan esta apuesta segura por el fracaso y la enfermedad, por la anulación radical de cualquier atisbo de vida personal. Es el lamentado por Recursos Humanos escape de talentos* . De hecho, es tan insoportable la presión laboral que ejerce esta empresa que cada día nos llegan casos de personas cada vez más jóvenes, bien formadas y que entraron motivadas, con cuadros de estrés y depresión. Personas que deciden renunciar a una espléndida carrera profesional porque la contrapartida que el banco les exige es su vida . También conocemos cada día casos de escapes de talentos , como a Recursos Humanos gusta decir, personas jóvenes, con una elevada formación, que deciden marchar de esta empresa; y lo hacen profundamente decepcionados de la política de Recursos Humanos, cuya gestión exprime, agota y enferma a las personas. Realmente, demuestran su talento escapando de una política inhumana y deshumanizadora. *Se han eliminado importantes contenidos del Manual de Recursos Humanos para propiciar la ignorancia de la plantilla respecto de sus derechos. A los sindicatos nos impiden el uso de las tecnologías para que no podamos informar adecuadamente.* CONSEGUIR UNA PLANTILLA IGNORANTE Por otro lado, en paralelo, el banco practica una política de vacío legal informativo respecto a los derechos y condiciones de los empleados. paulatinamente han ido vaciando de contenidos importantes para la plantilla el Manual de Recursos Humanos. Concretamente, desde hace más de 6 meses hay 9 epígrafes "en revisión", 3 de los cuales hacen referencia a los conceptos salariales de la nómina y al resto de beneficios de los empleados. Con este vacío legal consiguen que la plantilla desconozca sus derechos e incluso ignore cuál ha de ser su salario. *A los sindicatos nos impiden el uso de las tecnologías para que no podamos informar adecuadamente* Nada de esto es casual y, para completar el cuadro, impiden a los sindicatos el acceso a sus tecnologías para evitar que podamos paliar esta situación y lleguemos de manera rápida y segura a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo. En definitiva, están controlando la información para manipularnos y hacer de todos nosotros lo que les apetezca. He aquí otros cuatro temas que, aisladamente, persona a persona, parecen menores, pero que, en su conjunto, vuelven a afectar a toda la plantilla, socavando lenta pero inexorablemente nuestras condiciones de trabajo y nuestro futuro. Y lo que es peor, lo hacen sin el más mínimo escrúpulo y con la más vergonzosa ostentación. Seguramente porque han asumido que es su banco y que somos sus trabajadores. ¿O habrá que decir sus esclavos?

Noviembre 2003

[\(Acceder al segundo escrito de esta serie\)-->Noticia](#)

[\(Acceder al primer escrito de esta serie\)-->Noticia](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.