

## Alí-Babá y los 40 ladrones (4)

---

10 12 03 Hoy retratamos a nuestra también "moderna" dirección, con aires liberales, democráticos, éticos y solidarios hacia el exterior, pero retrógrados y autoritarios de puertas adentro. ([PDF:Cat./Cast.](#))

---

### ALÍ-BABÁ Y LOS 40 LADRONES (4)

*Hoy retratamos a nuestra también "moderna" dirección, con aires liberales, democráticos, éticos y solidarios hacia el exterior, pero retrógrados y autoritarios de puertas adentro. Todo con un claro objetivo: el beneficio económico, un particular y personal interés económico. Los individuos que dirigen la empresa han establecido una nueva práctica personalista y subjetiva que abusa de la plantilla a través de un vulgar, inmoral e ilegal despotismo* UNA EMPRESA CON NOMBRES E INTERESES NOMINALES Por lo general solemos hablar del banco, o de la empresa, pero todos sabemos que tras esa denominación hay individuos que toman las decisiones. Estos managers verbalizan un discurso moderno y grandilocuente, que apela al trabajo en equipo, la colaboración, la transparencia y la profesionalidad. Todo es mentira. En cuatro días han retomado el uso de políticas personalistas y subjetivas de un pasado del que, por cierto, renegaban. Pero, a diferencia del paternalismo de antaño que también se preocupaba y protegía a sus trabajadores y trabajadoras, esto de ahora es sólo la práctica de un vulgar, inmoral y, en ocasiones, ilegal despotismo, basado en el abuso de poder y en el ejercicio de ideologías sociales y económicas que buscan el beneficio económico a cualquier precio. *La única partida económica de la plantilla que aumenta es la de los gastos judiciales contra los trabajadores y las trabajadoras* De hecho, los resultados del banco muestran claramente como mientras crece el beneficio antes de impuestos hasta un 49,5% los gastos de explotación, que incorporan como parte más importante los gastos de personal, bajan un 7,8%. Y, como dato curioso, cabe destacar que los gastos judiciales en el 2002 han crecido un 83,3% (¿tendrá esto que ver con nuestra denuncia de como se han judicializado las relaciones laborales y con el hecho de que prefieran gastar dinero en abogados para eliminar derechos antes que mejorar las condiciones de su plantilla?). *Hay un interés claro detrás de la política aplicada: el reparto entre unos pocos de todo el poder y de la mayor parte del pastel a costa de la degradación, de la anulación económica y como personas, del resto de trabajadores* No se trata, sin embargo, de un beneficio económico abstracto. Porque tras esas ideologías hay individuos con ambiciones económicas y de poder muy concretas y subjetivas. Sólo hay que echar un vistazo a las páginas 68 y 69 del Informe anual del pasado ejercicio del Grupo, en las que aparece la participación accionarial de Consejeros y/o miembros del Comité de Dirección. Sobre todo, os aconsejamos que miréis la página 131, que refleja los salarios del Comité de Dirección, cuyos 12 miembros perciben aproximadamente el 2% del gasto anual en salarios de los 7.730 trabajadores del Grupo. O, lo que es más impactante aún: casi el 15% del gasto para dotar los compromisos por pensiones de toda la plantilla ¡se destina a los mismos miembros del Comité de Dirección! Estamos convencidos que ellos sí tienen bien dotada su retribución voluntaria para su futura jubilación. *12 individuos se*

*quedan el 2% de la masa salarial y el 15% del gasto en pensiones de los 7.730 trabajadores del Grupo*No es ninguna novedad: ni un solo trabajador ignora ya en este banco que siempre que se aplican políticas de ahorro de costes, de contención salarial y de cualquier recorte económico recae directamente sobre él, nunca sobre los que deciden e imponen dichas políticas. *La opción legal es lenta, costosa y a menudo frustrante en su resolución. La política de hechos consumados y las artimañas del banco, con prestigiosos y caros abogados trabajando contra sus trabajadores, alarga los procesos y hacen improbable la reclamación individual*CONFLICTO COLECTIVO Y RECLAMACIÓN INDIVIDUAL La situación legal no es mejor que la práctica diaria. Queremos que sepáis y que seáis conscientes de que la vía judicial colectiva de oficio, que es la que nosotros podemos llevar a cabo como representantes de los trabajadores y las trabajadoras, es un camino lento, penoso y muchas veces frustrante. Es precisamente por eso por lo que los responsables de recursos humanos se permiten llevar a cabo esta práctica de agresión a sus empleados, con hechos consumados que vulneran continuamente la ley. Ellos saben que los empleados y empleadas difícilmente reclaman a título individual sus derechos judicialmente. Y, por otra parte, conocen perfectamente las múltiples técnicas dilatorias que se pueden utilizar en los procesos de reclamaciones colectivas; para eso pagan enormes cantidades a ilustres gabinetes de abogados. Un dinero, gastado en abogados contra los intereses de la plantilla, en lugar de utilizarlo para mantener y mejorar muchas de nuestras condiciones laborales*Si la guerra judicial es insatisfactoria, cabe aún una respuesta contundente, con acciones públicas y colectivas; pero es necesaria la participación de todos para detener esta regresión a niveles de deterioro, laboral pero también personal, inexplicables*AÚN NOS QUEDAN ALTERNATIVAS Esta guerra judicial, a la que nos abocan inevitablemente y en la que ellos se mueven cómodos porque les es muy rentable, todo y ser necesaria, no es la vía más efectiva para la defensa de nuestros derechos. Cada día que pasa estamos más convencidos de que todos, representantes, trabajadores y trabajadoras, hemos de exigir nuestros derechos de una manera mucho más contundente e inmediata, con acciones públicas y colectivas que pongan de manifiesto que este modelo de empresa deteriora las relaciones laborales y empobrece las condiciones de trabajo de todos, pero más aún de los jóvenes que se incorporan al mundo laboral. Una persona que entra ahora en el Grupo Sabadell percibe estrictamente el salario de Convenio, pero como le obligan a extender su jornada y no le pagan las horas extras ni siquiera llega a cobrar el mínimo legal establecido. Tenemos el derecho y la obligación de defender nuestro marco laboral, por nosotros mismos y por los futuros trabajadores y trabajadoras. Todas y todos debemos plantearnos qué función social cumple una empresa que incrementa su beneficio económico y, en paralelo, deteriora las condiciones laborales y personales de su plantilla hasta niveles inexplicables.

Desembre 2003

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

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

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

---

2019 © CCOO SERVICIOS.