



COMISIÓN PLAN DE IGUALDAD

Continúan las negociaciones entre la Empresa y la RLT

Tras meses de negociaciones dándole vueltas al desarrollo del **Plan de Igualdad**, los responsables de esta área en Banco Sabadell pretenden recibir por parte de la RLT el visto bueno a un borrador desarrollado unilateralmente por su parte, autocalificándolo de bueno e ignorando la dedicación y trabajo que los/as representantes de los trabajadores/as hemos aportado a la causa, y no es sólo fruto del trabajo de la empresa.

Cabe recordar que las consecuencias de dicho documento serán de alcance a la totalidad de la plantilla de la Entidad para los próximos años, por ello, y tomándonos como siempre nuestro trabajo muy en serio, reclamamos que todavía quedan muchos puntos por definir, no podemos consentir que se condicione el futuro de todas las empleadas y empleados en meros seguimientos, sin determinar acciones concretas para su correcto desarrollo.

Una vez más, algo a lo que ya parece tenemos acostumbrados/as al Banco: Declaraciones de buenas palabras e intenciones, sin más.



COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

El pasado día 20 se celebró sesión del Comité de Seguridad y Salud en donde se trataron, entre otros, los asuntos siguientes y que consideramos más relevantes:

El Banco nos comunica que en el mes de febrero tendrá lugar el envío de una nueva dotación de **mascarillas**: el día 7 para la red de oficinas, y el día 14 con destino a los Centros Corporativos.

A pesar de nuestro rechazo, el Banco nos traslada, alegando acogerse a la legalidad de la medida, que las **desinfecciones** que se venían realizando en los centros de trabajo ante casos positivos COVID, dejarán de practicarse, depositando su confianza en la eficacia frente al virus de la limpieza ordinaria y diaria de los mismos en plena ola de contagios.

A partir de la 2ª semana de febrero se inicia la programación de los **reconocimientos médicos** programados.

Desde **UGT** hemos hecho hincapié en la siguiente circunstancia: percibimos que la **relación con los clientes** se ha deteriorado, y que no solo han aumentado las **agresiones y amenazas**, sino que son habituales las **faltas de respeto y los insultos** en muchos casos. La Empresa aduce como explicación el cambio de modelo de atención al cliente y la reducción de número de oficinas. Desde UGT recomendamos conocer el Protocolo de Amenazas a Empleados y dejar reflejada en el Portal de Seguridad cualquier incidencia por pequeña que sea. Sólo haciendo visibles la gran cantidad de casos que existen tendremos fuerza para mejorar la situación.

ECOS...

... VALORACIONES DEL DESEMPEÑO Vs. RECALIBRACIONES

En estos momentos, en que los compañeros y compañeras que dejan la Entidad voluntariamente por el ERE ya saben quiénes son y ya han salido, o tienen prevista su salida en breve, la plantilla que quedará trabajando se plantea si los movimientos funcionales y/o geográficos anunciados por el Banco para el segundo trimestre del año le afectarán. A esta preocupación, para nada conciliadora, se suma de forma coincidente en el tiempo la manera en que se está llevando a cabo la **VALORACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO**, y que venimos denunciando desde años.

Y es que tú, haces tu entrevista de desarrollo, y tanto tú como tu manager estáis de acuerdo en tu valoración, pero llega el opaco y tramposo momento de la **RECALIBRACIÓN**. No es justo ni explicable que, si eres evaluado como "DESTACADO", y tu manager así lo considera, entre en juego ese extraño ser llamado "el RECALIBRADOR", y diga que no, que con "BUENO" tienes más que suficiente. Es totalmente desalentador.

En ocasiones, es el manager quien recibe el encargo, para que él mismo y sin estar de acuerdo, baje la calificación. Aquellos que no han accedido a tal petición, pocos después de la "insistencia" de los DORR, han visto como la propia Regional, o RRHH, han sido los encargados de rebajar la calificación, es decir, mismo resultado, pero con sermón incluido al manager.

... DESDE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL ESTE

- Yo solicité irme voluntariamente y no me aceptaron, aunque cumplía los requisitos de función, territorio, edad... Lo acepto, como no puede ser de otra forma, y sigo trabajando duro, como siempre lo he hecho, pero me sigue rondando por la cabeza el motivo de rechazo que utilizaron, y es que soy imprescindible porque tengo idiomas. Si es así, puede que sea el momento de estudiar algún PLUS POR IDIOMAS como hay en otras empresas.

- En mi oficina, o en mi unidad, parte de la plantilla se va y estamos desbordados. Además, no sólo faltan los que nos han dejado en el ERE, sino que también tenemos una cantidad elevada de bajas debido a esta sexta ola de la pandemia que no nos deja. ¿Y cómo afrontan esta situación desde arriba?

Pues metiendo presión, reportes diarios, valora, y esto lleva a situaciones de estrés y ansiedad continuada, los cuales hacen que cada día nuestra salud física y mental vaya haciendo mella. Ahora nos anuncian que podemos ser escogidos para participar en "Merco Talento 2021", una encuesta que mide la capacidad de la entidad para atraer y fidelizar al mejor talento, y la pregunta es... ¿ese talento a fidelizar se siente en la misma situación que la plantilla que vemos a diario? Porque si es así, ya podéis traer al "recalibrador" para que esta vez, os suba la valoración.

Por cierto, recordamos también que antes, si faltaba personal, intentaban (de vez en cuando) enviarnos una ayuda desde el equipo de suplencias. Pero ahora el Banco anuncia que sólo habrá equipos de suplencias donde exista personal disponible, por lo que intuimos que se nos acabó esa ayuda caída del cielo.

Desde **UGT** seguiremos denunciando estas situaciones en todos los foros de los que participamos con la Empresa, dando el oportuno traslado, y a la espera de que "alguien" asuma por fin la responsabilidad de su cargo, y de una vez por todas ponga remedio a estas demandas.



afíliate a UGT