

¿Por qué no tiene esta empresa un comportamiento ético y honesto con sus empleados y empleadas?

Es muy difícil que la plantilla asuma unos valores que los responsables de la gestión de Recursos Humanos no practican

¡Es indignante! Trabajamos en una entidad incapaz de aplicarse a sí misma las exigencias de comportamiento "ético, transparente, honesto..." que, en cambio, nos imponen a las personas que trabajamos en el Grupo Sabadell. Además de publicar un Código de Conducta, también deberían empezar por dar ejemplo y cumplir lo que pretenden de sus empleados y empleadas. Porque es muy difícil que las personas asuman unos valores que "los próceres" de esta empresa incumplen, transgreden y no practican ni por error.

Nos estamos refiriendo a la negativa persistente de los responsables de la gestión de Recursos Humanos a comunicar a los trabajadores y trabajadoras, por escrito y con la debida antelación (uno de los principios que establecen en la primera página del Código de Conducta, en el que desarrollan el apartado de cómo deben ser nuestras relaciones con los clientes) las situaciones que nos afectan en nuestras condiciones de trabajo. Porque las únicas que comunican por escrito son las sanciones y las pérdidas de derechos, normalmente a través del recurrido art. 41 del E.T.

Los gestores de esta empresa, a fin de protegerse jurídicamente, exigen que aceptemos y firmemos documentos, pero ellos no están dispuestos a aceptar ninguna responsabilidad por escrito respecto a la plantilla

Como todos sabéis, nunca escriben a título individual los compromisos o promesas de mejora futura que ofrecen a los empleados por su esfuerzo. Pero es que ni siquiera quieren escribir lo que la propia Ley exige respecto a los derechos de información al trabajador, como, por ejemplo, el centro de trabajo al que está asignado. Cada vez que se produce un cambio de puesto de trabajo, la persona afectada recibe una orden verbal y, aunque solicite que se le comunique por escrito, se le niega esa posibilidad e incluso, si es el propio trabajador quien se dirige a la empresa para conseguir un acuse de recibo, tampoco se lo devuelven firmado.

Resumiendo: los gestores de esta empresa, a fin de protegerse jurídicamente, exigen que los empleados y empleadas aceptemos y firmemos todo tipo de documentos asumiendo todas las responsabilidades del mundo (bastanteos de escrituras, blanqueo de capitales, faltas de caja, código de conducta, informes en caso de auditoría, objetivos, errores, incremento de tareas, lectura de normativas, uso de las herramientas de trabajo...), pero, por su parte, no están dispuestos a aceptar ninguna responsabilidad por escrito respecto a la plantilla. Se ve que, mientras nosotros tenemos que demostrar continuamente nuestra honestidad y responsabilidad por escrito, a ellos "se les supone"...

Ni siquiera quieren comunicar por

Sobre los traslados, le hemos planteado a la empresa que, dado que se trataba de tranquilizar a la plantilla respecto a posibles usos perversos de estos movimientos de menos de 25 km (de 25 en 25 se puede llegar muy lejos y no precisamente en la carrera profesional), deberían

escrito lo que la ley exige

comunicar por escrito estos cambios de puesto de trabajo, en el sentido de que se trata de un cambio en aplicación de la potestad organizativa de la empresa y no un cambio solicitado voluntariamente por el trabajador afectado. La respuesta ha sido negativa, lo que ya nos parece tan absurdo que, sinceramente, nos preocupa esta actitud tan oscurantista que practican.

Por ello, a continuación os reproducimos un modelo de escrito que podéis enviar por correo electrónico (guardando copia para que así os quede constancia de las circunstancias del cambio) a los responsables correspondientes cuando se os comunique verbalmente un cambio de puesto de trabajo en un radio de 25 km (superior a este perímetro es un traslado y tiene un tratamiento completamente diferente, tipificado en el Art. 28 del Convenio Colectivo de Banca). El texto es como sigue:

Reproducimos un texto para enviar por correo electrónico a los responsables correspondientes y así proteger nuestros intereses y tener más seguridad jurídica delante de decisiones unilaterales y verbales de esta empresa

"Atendiendo a las instrucciones verbales dictadas por la Empresa en aplicación unilateral, desde el día (a partir del día), me incorporo en la plantilla del centro de trabajo ubicado en sin que este cambio se pueda considerar voluntario por mi parte. Así mismo, dado que ustedes no me comunican por escrito el cambio de centro de trabajo, como establece el RD 1659/1998, ni me consta que se hayan publicado las coberturas de vacantes existentes en la plaza y atendido las posibles solicitudes de cambio, tal y como regula el Art. 30 del Convenio Colectivo, entiendo que, a los efectos del radio de 25 km establecido en el citado Art. 30 del Convenio, el centro de referencia para la aplicación de dicho artículo seguirá siendo (en el que se estaba con anterioridad al cambio)

Si, además, este cambio de puesto de trabajo se produce fuera del municipio en el que estaba ubicado el anterior centro de trabajo -siempre dentro del radio de 25 km-, al anterior texto se añadirá lo siguiente:

Por otra parte, solicito que se me otorgue la ayuda económica que el Art. 30 del Convenio Colectivo establece en su párrafo 3º

Atentamente." (Y escribir nombre, apellidos, fecha y localidad.)

Nos parece penoso este marco de relaciones laborales tan desigual y tan poco transparente. Pero como no nos dejan otra salida, todos y todas deberemos aprender a protegernos reclamando la misma seguridad jurídica y practicando el mismo celo en la defensa de nuestros intereses que la empresa exige para sí misma.

Aprovechamos para recordaros que aquellas personas que venían percibiendo gastos de desplazamiento y/o que lo tuvieran reconocido por escrito, tienen derecho a reclamar judicialmente las cantidades dejadas de percibir (el plazo es de un año desde el mes en que se han dejado de cobrar).

Quedamos a vuestra disposición.

Sabadell, enero de 2004

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:		
Domicilio			
Población	C.P.:		
Cta. adeudo			
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>		Fecha / /	