

## **Per què aquesta empresa no té un comportament ètic i honest amb els seus empleats i les seves empleades?**

**És molt difícil que la plantilla assumeixi uns valors que els responsables de la gestió de Recursos Humans no practiquen**

És indignant! Treballem en una entitat incapaç d'aplicar-se a si mateixa les exigències de comportament ètic, transparent, honest... que, en canvi, ens imposen a les persones que treballem en el Grup Banc Sabadell. A més de publicar un Codi de Conducta, també haurien de començar per donar exemple i aplicar-se allò que pretenen dels seus empleats i de les seves empleades. Perquè és molt difícil que la gent assumeixi uns valors que els "pròcers" d'aquesta empresa incompleixen, transgredeixen i no practiquen ni per error.

Ens referim a la negativa persistent dels responsables de la gestió de Recursos Humans a comunicar els treballadors i les treballadores, per escrit i amb antelació (un dels principis que estableixen en la primera pàgina del Codi de Conducta, on desenvolupen l'apartat de com han de ser les nostres relacions amb els clients) les situacions que ens afecten en les nostres condicions de treball. Perquè les úniques que comuniquen per escrit són les sancions i les pèrdues de drets, normalment a través de l'habitual article 41 de l'ET.

**Els gestors d'aquesta empresa, amb la finalitat de protegir-se jurídicament, exigeixen que acceptem i firmem documents, però ells no estan disposats a acceptar cap responsabilitat per escrit respecte a la plantilla**

Com sabeu, mai escriuen a títol individual els compromisos o les promeses de millora futura que ofereixen als empleats pel seu esforç. Tanmateix, ni volen escriure allò que la Llei exigeix sobre els drets d'informació del treballador, com, per exemple, el centre de treball que té assignat. Cada vegada que es produeix un canvi de lloc de treball, la persona afectada rep una orde verbal i, per molt que demani una comunicació per escrit, no li concedeixen aquesta possibilitat i, fins i tot, si és l'afectat mateix qui es dirigeix a l'empresa per aconseguir un justificant de recepció, tampoc li tornen signat.

Resumint: els gestors d'aquesta empresa, per tal de protegir-se jurídicament, exigeixen que els empleats i empleades acceptem i firmem tota mena de documents, assumint totes les responsabilitats del món (validacions d'escriptures, blanqueig de capital, faltes de caixa, codi de conducta, informes en cas d'auditoria, objectius, errors, increment de feines, lectura de normatives, ús de les eines de treball...), però ells no estan disposats a acceptar cap responsabilitat per escrit pel que fa a la plantilla. És a dir, d'una banda, nosaltres hem de demostrar sempre la nostra honestedat i responsabilitat per escrit i, de l'altra, hem de "suposar" que ells també en tenen.

**Tampoc volen comunicar per**

Sobre els trasllats, com que es tractava de tranquil·litzar la plantilla sobre els usos perversos possibles d'aquests moviments inferiors a 25 km (de 25 en 25 es pot arribar molt lluny i no precisament en la carrera

**escrit el que la llei exigeix**

professional), hem proposat a l'empresa que hauria de comunicar per escrit aquests canvis de lloc de treball, en el sentit que es fa en aplicació de la potestat organitzativa de l'empresa i no per un canvi demanat voluntàriament pel treballador afectat. Doncs bé, la resposta ha estat negativa, cosa que ens sembla absurda i, alhora, ens preocupa aquesta actitud tan obscurantista que practiquen.

**Reproduïm un text per enviar per correu electrònic als responsables corresponents i així protegir els nostres interessos i tenir més seguretat jurídica davant decisions unilaterals i verbals d'aquesta empresa**

Per tot això, us reproduïm a continuació un model d'escrit que podeu enviar per correu electrònic (guardant còpia perquè d'aquesta manera us quedi constància de les circumstàncies del canvi) als responsables que correspongui quan us comuniquin verbalment un canvi de lloc de treball en un radi de 25 km (superior a aquest perímetre és un trasllat i té un tractament completament diferent, tipificat en l'article 28 del Conveni Col·lectiu de Banca). El text és el següent:

**“Atenent les instruccions verbals dictades per l'Empresa en aplicació unilateral, des del dia (a partir del dia) ....., m'incorpo a la plantilla del centre de treball ubicat a ..... sense que aquest canvi es pugui considerar voluntari per la part meua. I, atès que vostès no em comuniquen per escrit el canvi de centre de treball, com estableix el RD 1659/1998, ni em consta que s'hagin publicat les cobertures de vacants existents en la plaça i atenent les possibles sol·licituds de canvi, tal com regula l'article 30 del Conveni Col·lectiu, entenc que, als efectes del radi de 25 km establert en l'esmentat article 30 del Conveni, el centre de referència per a l'aplicació d'aquest article continuarà sent ..... (en el qual s'estava amb anterioritat al canvi)**

Si, a més a més, aquest canvi de lloc de treball es produeix fora del municipi en el qual s'estava ubicat anteriorment –sempre dins del radi de 25 km-, s'afegirà:

**També, sol·licito que atorguin l'ajuda econòmica que l'article 30 del Conveni Col·lectiu estableix en el paràgraf tercer.**

**Atentament.”** I afegiu el nom, els cognoms, la data i la localitat.

Ens sembla penós aquest marc de relacions laborals tan desigual i tan poc transparent. Ara bé, no ens deixen una altra sortida, tots hem d'aprendre a protegir-nos, reclamant la mateixa seguretat jurídica i posant en pràctica igual zel en la defensa dels nostres interessos com el que l'empresa exigeix per a ella.

Aprofitem per recordar-vos que les persones que cobraven despeses de desplaçament i/o ho tenien reconegut per escrit, tenen dret a reclamar judicialment les quantitats deixades de percebre (el termini és d'un any des del mes que es va deixar de cobrar).

Restem a disposició vostra.

Sabadell, gener de 2004

<b>Butlleta d'afiliació</b>	Enviar a ➔	<b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Signatura	
Nom .....		Ofic: .....		
Domicili .....		CP: .....		
Població .....				
Cte. càrrec .....				Data / /
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>				