

## QUINA ÉS LA JORNADA HABITUAL DE TREBALL ?

Tal dia es rep al Servei d'Atenció al Client una queixa en contra d'un empleat. El SAC inicia les gestions que li pertocuen i s'acaba comprovant que la denúncia del client és falsa, però es detecta que l'empleat en qüestió s'ha connectat des del banc a planes web que no tenen res a veure amb la seva tasca laboral.

Aquest empleat, en Jou, va ser acomiadat el 20 de maig passat.

En Jou creia que fer bé la seva feina era el que se li demanava en la seva relació amb el banc, concretament en la tasca informàtica que ell hi desenvolupava des de l'empresa filial E-xtendforce.

Per això va anar entrant en algunes dinàmiques que l'empresa ha estès a molts empleats que es senten "especialment" implicats en la seva tasca.

Li van facilitar un mòbil per estar localitzable sempre que calgués. També un ordinador portàtil perquè des de qualsevol lloc i a qualsevol hora del dia pogués atendre tasques informàtiques. Tant se val si l'hora era nocturna o festiva, ni si estava o no de vacances. Amb el mòbil i el portàtil, conjuntament amb la seva disponibilitat, hi havia tot el que calia perquè el banc continués produint a un "preu just".

Concretament feia, a més de les moltes hores de presència física en el seu lloc de treball, una quantitat important d'hores des de casa amb

aquest sistema, tal com consta en la seva factura telefònica. Era l'encarregat del correu integrat del grup i els seus processos requerien fer actuacions en horaris "especials", molts cops en cap de setmana per conveniència del servei per assegurar que tots els clients del grup rebessin els extractes puntualment.

Arran de la sol·licitud per part de recursos humans d'un informe d'en Jou, els seus responsables al banc només van poder referenciar aspectes positius quant a l'àmbit professional.

Com pot ser, doncs, que en Jou rebés una carta d'acomiadament amb el motiu següent:

*"... se ha constatado que Ud., desde el 9 de enero hasta el 15 de abril de 2004, y abusando de la confianza depositada en su día por la Compañía, ha venido accediendo y navegando por numerosas páginas web cuyo contenido es totalmente ajeno a las funciones que Ud. desempeña en la Compañía, realizando dicha actividad durante su jornada habitual de trabajo y utilizando los medios puestos a su disposición ..."*

**És que aquesta poderosa empresa no té -o no vol tenir- mecanismes que ajudin a detectar a temps conductes que portades a extrems condueixen a situacions com la d'en Jou?**

D'entrada cal dir que cal qualificar com a mínim de cínica la part de la carta d'acomiadament que

diu textualment "...durante su jornada habitual de trabajo..."

I quina era la jornada habitual de treball en el cas del Jou?

**Al Jou, com pot ser el cas d'altres, li costava diferenciar la part professional de la part privada. Treballava moltes hores i s'havia cregut que, si a casa feia coses de la feina, també podia fer-ho a l'inrevés.**

Aquest ha estat el seu error. Com es pot acudir a ningú que el banc permeti, mentre s'està dins els seus locals (aquest és el límit de jornada habitual de trabajo que cal considerar), que es pugui fer res de caire particular?

Si faciliteu total flexibilitat horària al banc, compliu plenament amb els vostres objectius professionals i, fins i tot, si feu munts d'hores extres "gratuïtes" com feia en Jou, no espereu pas que "passin per alt" quan els convingui una incursió vostra per Internet o qualsevol altra "taca" a judici del banc.

**Segur que si adapteu els horaris al vostre contracte de treball, disposareu de temps per atendre les vostres necessitats particulars des d'on no incompliu cap normativa que comporti una sanció.**

No voldríem que ningú caigués en l'error de pensar res de l'estil: "Com m'han de dir res a mi, després de les hores que dedico al banc, per

connectar-me a Internet? Més encara si aquest fet no és pas excepcional entre la resta de companys."

Si qui us ha de defensar s'oblida de tot allò que feu bé (encara que sigui per damunt del que és habitual) i només considera allò que no està tan bé, estareu en una situació similar.


Des de la secció sindical de CCOO hem establert converses amb la seva anterior Direcció d'Informàtica per tal d'exhaurir totes les possibilitats de negociació. La percepció que en tenim és que la sanció ha estat del tot desproporcionada, podríem qualificar-ho d'una manca total de sensibilitat, cosa que tampoc ens sorprèn. És dins de les noves formes de "la Companyia".

En aquest moment estem assessorant en Jou en els litigis judicials que ha d'afrontar: un per acomiadament improcedent i un altre per cessió il·legal de treballadors. Aquest darrer és especialment significatiu perquè són molts els treballadors d'empreses externes (siguin o no filials del banc), que si ho denunciessin tindrien possibilitats de guanyar el litigi, atès que la seva col·laboració professional amb el banc es mou dins de l'àmbit de formar part d'un departament o de col·laboracions molt prolongades en el temps amb una mateixa tasca.

Us en continuarem informant.

Sabadell, juliol 2004

**Connecta't al nostre web: <http://bs.comfia.net>**

<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>				