

Així no s'integren les cultures

L'acomiadament no pot ser el camí

G., amb una antiguitat de 14 anys en el sector financer, primer a Banesto i des del 10 d'abril de 2006 a la CAM, està afectada per la integració a Banc Sabadell i la traslladen a Astúries. L'alternativa que li ofereixen és que se'n vagi a casa.

Malgrat que tant a Banesto com a la CAM va estar treballant com a gestora de Banca Personal, des de la seva arribada a Astúries, a primer de març de 2013, treballa en un lloc de caixa d'una oficina de Gijón.

Al cap de poc temps, com altres empleats que vénen de CAM, fa saber als responsables territorials el seu interès per tornar o aproximar-se tant com es pugui a la seva zona de residència. G. va deixar a 500 km el seu espòs i un fill de sis anys perquè allí tenia més possibilitats que la família la pogués ajudar amb el seu fill.

Fins aquí seria una situació similar a la de molts companys i companyes procedents de CAM traslladats a Astúries. Som molt conscients que l'adaptació a una cultura d'empresa molt diferent a la de CAM és un procés difícil, tal vegada més del que ens pensem, i que tots, responsables del banc, companys, delegats i, sobretot, els principals implicats, hem de fer el màxim esforç i tenir la millor actitud per assolir-ho.

Malauradament, en el cas de G. no hi ha hagut temps. Poc després del trasllat, la seva situació familiar empitjora sobtadament i greument quan el seu pare es posa malalt i ha de ser traslladat a un hospital de Madrid, fora també del seu lloc de residència. La situació s'allarga i finalment supera la capacitat de G. per afrontar-la. El 3 de juny, després de viatjar el cap de setmana a casa seva, ha d'anar al metge i aquest li dona la baixa laboral per depressió.

Li donen hora per al mes de setembre per a la consulta amb l'especialista i durant l'estiu G., amb les baixes confirmades pel seu metge, fa vida familiar i visita el seu pare malalt a Madrid.

El 16 de setembre rep un burofax en què el banc comunica el seu acomiadament per -diu literalment- «fer durant la baixa mèdica activitats que exigeixen un esforç físic considerable que al nostre entendre són incompatibles amb la situació de baixa per malaltia».

Aleshores, G. es posa en contacte amb delegats de Comfia-CCOO i ens explica els fets que hem descrit. Hem demanat explicacions a Relacions Laborals i també ens han explicat la seva versió. El fet és que el burofax només posa de manifest l'«admirable» capacitat de la persona que signa per fer un diagnòstic, però també afegeixen que l'acomiadament perquè no podien permetre el «mal exemple» que estava donant a tots els companys procedents de CAM. Al·leguen falta d'interès en la integració, l'existència d'un informe de gestió d'acompliment molt deficient (que G. no ha tingut mai oportunitat de conèixer ni refutar) i l'acusen de buscar la tornada a casa fos com fos.

Amb tots aquests «antecedents», els responsables territorials s'assabenten (no entenem com, ja que neguen haver contractat un detectiu) que durant la seva baixa G. fa «vida normal» i, per tant, decideixen acomiadar-la.

Aquesta secció sindical considera insòlita, equivocada i desproporcionada l'actuació de la Direcció Territorial. Estem convençuts que no és el camí per integrar cultures diferents.

En aquesta empresa tenim signat un acord d'igualtat i mesures de conciliació que permet trobar solucions a problemes com el que ha tingut G. El fet que una treballadora que acaba d'arribar al banc i que està en una situació molt greu d'ansietat no sigui capaç de trobar una solució adequada és perfectament comprensible. Tanmateix, qui és el responsable de gestionar les persones? Si els responsables territorials creuen que la seva única tasca consisteix a aclaparar amb correus i trucades demanant objectius és que tenen un concepte molt pobre i molt equivocat dels seus deures com a directius.

En aquest punt cal recordar a totes les parts com és d'important i quines conseqüències pot comportar l'informe de gestió de l'acompliment. També l'obligació dels qui avaluen de complir el requisit de posar-lo en coneixement dels avaluats i donar-los l'oportunitat d'expressar la seva opinió i deixar-ne constància en l'informe.

A tall de resum direm que G. feia només tres mesos que era en el seu lloc de treball nou. Durant aquest temps va treballar en una funció que no tenia res a veure amb la que havia estat fent fins a aquell moment. Li van fer un informe d'acompliment sense la seva participació, la qual cosa va contra la normativa del banc perquè deixa el

treballador sense cap possibilitat de defensa. Quan el metge dona la baixa laboral per depressió, causada pels greus problemes familiars, s'assabenten (no sabem com) que «fa vida normal» i, tot seguit, l'acomoden.

Tot això, més enllà de les dificultats d'integració de G., ens sembla una actuació desproporcionada i demanem un altre cop, aquesta vegada de manera pública, la readmissió de la nostra companya.

En qualsevol moment, i molt més en l'actual situació del país i del mercat laboral, un acomiadament com aquest, que el jutge declararà improcedent i que el banc solucionarà amb una indemnització ben minsa, és inacceptable per a CCOO.

Aquesta secció sindical busca de bona fe arribar a acords que resolguin els problemes i les situacions que hem d'afrontar, tant de l'empresa com dels treballadors. Fa uns dies, amb motiu de l'ERTO, en vam tornar a deixar constància.

Una actuació tan desproporcionada no hauria de tenir cabuda a Banc Sabadell.

Oviedo, octubre de 2013

Connecta't al nostre web: Proteo > Cercar > CCOO - www.comfia.net/bs/

Fitxa d'afiliació

Envieu a ➔ **Comfia-CCOO CPI: 3596**

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular CCOO integrat pels fitxers que pertanyen a la Confederación o unió regional corresponent segons el lloc en què radiqui el teu centre de treball, a la federació del sector al que pertanyi l'empresa en la qual treballes, així com - en tot cas - a la CSCCOO. En la següent URL pots consultar els diferents ens que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalitat del tractament de les teves dades per part de totes elles la constitueix el manteniment de la teva relació com a persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més de l'indicat les teves dades poden ser emprades per CCOO per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració que s'estableixin amb altres entitats. Sempre estaràs informat en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) dels esmentats acords i de les dades de les entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI adreçada a CSCCOO amb domicili situat en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Haurà d'indicar sempre la referència "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lpod@ccoo.es o trucar al telèfon 917.028.077.

Data

Nom i cognoms

DNI correu electrònic

Adreça

Població

Codi postal

Domiciliació bancària:

Entitat _____ Oficina _____ DC _____ Compte _____

Signatura: