

VIGILA EL TEU RUMB O... SALTARÀS PER LA BORDA

Ara fa un any vam emetre un comunicat titulat "**Preservat... per evitar riscos personals i professionals**" en el que manifestàvem el nostre neguit pel canvi de tarannà que s'ha produït en la gestió dels recursos humans a Caixa Sabadell, especialment en el que fa referència a la **política disciplinària**.

Malauradament, ahir es va tornar a produir l'acomiadament d'un empleat de Caixa Sabadell perquè la Direcció de Caixa Sabadell "interpreta" que incomplia la normativa de forma premeditada i fraudulenta.

En aquest cas la falta comesa és la utilització d'un ordinador en el que estava donat d'alta un altre empleat. Si bé tots coneixem que els passwords són personals i intransferibles, també és cert que moltes vegades deixem l'ordinador donat d'alta amb el nostre password i el fa servir un altre company (per anar a esmorzar, atendre un client o anar al lavabo). De fet, en les oficines de pocs empleats, el compliment estricte de la normativa portaria al col·lapse de l'operatòria.

Deixant de banda el compliment o no de la normativa, el **fet més greu és el de la interpretació**. Segons qui sigui la persona, l'estat dels seus comptes o la seva vida privada, la Direcció decideix si aquells fets són comesos amb malícia o, pel contrari, són fruit del descuit, la inexperiència o la impossibilitat de complir amb la normativa. Majoritàriament la interpretació de la Direcció és la negativa. Quan alguna cosa no surt bé (sense tenir en compte la trajectòria, ni personal ni professional), l'empleat sempre és sospitós d'actuar de mala fe i, contradient el principi constitucional, hom és culpable si no pot demostrar la seva innocència (com en el franquisme).

Per acabar-ho d'adobar, la sanció és, gairebé sempre, l'acomiadament. Malgrat el conveni s'estén detalladament en les diferents faltes que es poden cometre i en les possibles sancions a aplicar segons la gravetat del cas, a **Caixa Sabadell la gravetat sempre és molta, la falta sempre és la mateixa (transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança) i la sanció només pot ser l'acomiadament.**

Demanam un cop més a la Direcció que revisi la normativa i l'adapti a la realitat. **Però sobretot que faci un replantejament de la gestió dels recursos humans que està duent a terme i de la política disciplinària que adopta. Tots aquells valors que ens van comentar en la presentació del "nou rumb" s'han quedat al port.**

Sabadell 6 de febrer de 2007.

Annex podeu trobar el comunicat "Preserva't" del gener del 2006.

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO