

## VIGILA TU RUMBO O... SALTARÁS POR LA BORDA

Ahora hace un año emitimos un comunicado titulado "**Preservate... para evitar riesgos personales y profesionales**" en el que manifestábamos nuestra desazón por el cambio de talante que se ha producido en la gestión de los recursos humanos en Caixa Sabadell, especialmente en lo que hace referencia a la **política disciplinaria**.

**Desgraciadamente, ayer se volvió a producir el despido de un empleado de Caixa Sabadell porque la Dirección "interpreta" que incumplía la normativa de forma premeditada y fraudulenta.**

En este caso la falta cometida es la utilización de un ordenador en el que estaba dado de alta otro empleado. Si bien todos conocemos que los passwords son personales e intransferibles, también es cierto que muchas veces dejamos el ordenador dado de alta con nuestro password y lo usa otro compañero (para ir a desayunar, atender un cliente o ir al lavabo). De hecho, en las oficinas de pocos empleados, el cumplimiento estricto de la normativa llevaría al colapso de la operatoria.

Dejando aparte el cumplimiento o no de la normativa, el **hecho más grave es el de la interpretación**. Según quién sea la persona, el estado de sus cuentas o su vida privada, la Dirección decide si los hechos son cometidos con malicia o por lo contrario son fruto del descuido, la inexperiencia o la imposibilidad de cumplir con la normativa. Mayoritariamente la interpretación de la Dirección es la negativa. En cuanto algo sale mal (sin tener en cuenta la trayectoria, ni personal ni profesional), el empleado siempre es sospechoso de actuar de mala fe y, contradiciendo el principio constitucional, es culpable sinó puede demostrar su inocencia (como en el franquismo).

**Por si no fuese suficiente, la sanción es casi siempre el despido.** Pese a que el convenio dedica al tema de faltas y sanciones diversos artículos, determina diferentes motivos y tipos de faltas y diferentes sanciones a aplicar en función de la gravedad del caso, en **Caixa Sabadell la gravedad siempre es mucha, la falta siempre es la misma (transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza) y la sanción sólo puede ser el despido.**

Pedimos una vez más a la Dirección que revise la normativa y la adapte a la realidad. **Pero sobre todo que haga un replanteamiento de la gestión de los recursos humanos que está llevando a cabo y de la política disciplinaria que adopta. Todos aquellos valores que nos comentaron en la presentación del "nuevo rumbo" se han quedado en el puerto.**

Sabadell 6 de febrero de 2007.

### **boletín de afiliación a CCOO:**

nombre y apellidos \_\_\_\_\_ centro de trabajo

**puedes enviarla a:**

DAVID VILAR 998- Sección Sindical CCOO

Anexo podéis encontrar el comunicado “Preservate” de enero del 2006.

***boletín de afiliación a CCOO:***

*nombre y apellidos* \_\_\_\_\_ *centro de trabajo*

\_\_\_\_\_

***puedes enviarla a:***

*DAVID VILAR 998- Sección Sindical CCOO*