

Proyecto 2004 - 2007 : “Lo que el Proyecto no contempla”

El código de conducta y la aplicación de sanciones: HORA DE REFLEXIONAR.

La agresividad comercial que nos están obligando a ejercer nuestros actuales directivos en el trabajo diario para conseguir la venta de productos, nos lleva a trabajar rayando la ilegalidad.

La empresa pone todos sus medios para presionarnos utilizando las reuniones, correos o teléfono para “motivarnos” en la venta y en la consecución de sus objetivos. No contentos con ello, diseñan un sistema perverso de ranking, plagado de arbitrariedades y que conlleva la competición de unos contra otros, no la lógica de la consecución de porcentajes por objetivos. Para mayor escarnio, hacen públicas a toda la plantilla las posiciones del ranking en todas las divisiones.

Esta manera de trabajar tiene varios efectos perversos. Por una parte nos produce estados de ansiedad, estrés e incluso en algunos casos depresiones entre la plantilla. Por otra parte, provoca que los profesionales actúen en ocasiones al filo de la norma, buscando trucos y maneras para cubrir los objetivos, con actuaciones a veces poco ortodoxas, a veces algunas de ellas inducidas por instancias directivas - aunque siempre de palabra -, y que normalmente no se adoptarían de no ser por esta presión.

Todo ello se agrava al desaparecer la función del Subdirector, que era el encargado de llevar el control administrativo de las oficinas, adjudicándole este control y la responsabilidad del mismo al Director. El descargar este trabajo justamente en la persona que debe ser la más comercial de la plantilla y que requiere la ausencia de la oficina en multitud de ocasiones, es un grave error que hay que subsanar.

El problema surge cuando se detecta alguna incidencia, bien por Auditoría, bien por la reclamación de algún cliente o bien por cualquier otra causa, y entonces Bancaja pone rápidamente en marcha el sistema sancionador.

En nuestro Convenio existe una enumeración de faltas: leves, graves y muy graves. Desde hace unos años, y coincidiendo con la puesta en práctica de los sistemas expuestos anteriormente, estamos observando que la política sancionadora se está aplicando con la mayor dureza posible sin tener en cuenta ningún tipo de circunstancia.

Esta manera de actuar implica una doble moral al potenciar el hecho de saltarse la norma para conseguir negocio y por otra al no temblarles la mano en aplicar sanciones.

Estas consideraciones se agravan cuando la empresa cataloga la falta como “muy grave”, ya que puede generar el despido. En estos casos (afortunadamente pocos) Bancaja sólo lo aplicaba si “se metía mano al cajón”, es decir, si el empleado obtenía un beneficio ilícito y un quebranto para los clientes o la empresa.

Desgraciadamente ya ha habido casos en los que este principio se ha vulnerado descaradamente y se ha aplicado el despido a compañeros que no han realizado actos en los que haya habido intencionalidad de lucro. Estas decisiones tan graves, tomadas con escasos y simplistas argumentos y sin tener en cuenta muchas de las circunstancias atenuantes, hacen tambalear la ética empresarial y personal de nuestros directivos.

Desde **CC.OO** hacemos un llamamiento a nuestro Director General para que corte de raíz este tipo de actuaciones. Del mismo modo proponemos desde este foro la regulación y clarificación de los supuestos desarrollados en el Convenio Colectivo, pues en algunos casos, conceptos como *“la transgresión de la buena fe contractual”* puede convertirse en cajón de sastre (como ya ha sucedido en alguna ocasión). Entendemos que debe haber una mayor concreción en la relación entre falta y sanción aplicada.

En cuanto a la plantilla, y más teniendo en cuenta la cantidad de compañeros de nueva incorporación, les aconsejamos:

- ❖ **Acogerse a las normas establecidas.**
- ❖ **Cualquier orden o sugerencia que pueda vulnerarlas debe pedirse por escrito**
- ❖ **De persistir la orden y no querer hacerlo por escrito, ponerse en contacto con CC.OO.**
 - **Ninguna actuación comercial merece el arriesgar el empleo.**

El acoso moral. Desgraciadamente estas actitudes las están utilizando ciertos directivos para hostigar al personal y “motivarlos” para que consigan los objetivos, estas actuaciones no las contempla el código de conducta de la empresa.

En nuestro convenio se considera “el abuso de autoridad” como falta grave y ocasiona la apertura del consiguiente expediente y puede pasar a falta muy grave si el individuo persiste en su actitud.

No dudéis en trasladar a los sindicatos tal situación si sois objeto de la misma; es la única manera de identificar a los que utilizan el insulto como medio de trabajo con sus subordinados. Nadie tiene derecho a jugar con la salud de los demás.

Es necesario que el acoso moral se contemple en nuestro código de conducta y que la empresa ponga los medios para erradicar este tipo de actuaciones pues en nada la beneficia.

Salud



SI QUIERES AFILIARTE A **CC OO**, ENVÍA ESTE BOLETÍN A:



3991-SECCIÓN SINDICAL **CC OO**

Nombre:
Sucursal/Servicio: