

Projecte 2004 - 2007 : “El que el Projecte no contempla”

El codi de conducta i l'aplicació de sancions: HORA DE REFLEXIONAR.

L'agressivitat comercial que ens estan obligant a exercir els nostres actuals directius en el treball diari per a aconseguir la venda de productes, ens porta a treballar ratllant la il·legalitat.

L'empresa posa tots els seus migs per a pressionar-nos utilitzant les reunions, correus o telèfon per a “motivar-nos” en la venda i en la consecució dels seus objectius. No contents amb això, dissenyen un sistema pervers de rànquing, infestat d'arbitrarietats i que comporta la competició d'uns contra altres, no la lògica de la consecució de percentatges per objectius. Per a major escarni, fan públiques a tota la plantilla les posicions del rànquing en totes les divisions.

Aquesta manera de treballar té diversos efectes perversos. D'una banda ens produeix estats d'ansietat, és-tres i fins i tot en alguns casos depressions entre la plantilla. D'altra banda, provoca que els professionals actuen en ocasions al tall de la norma, buscant trucs i maneres per a cobrir els objectius, amb actuacions a vegades poc ortodoxes, a vegades algunes d'elles induïdes per instàncies directives - encara que sempre de paraula -, i que normalment no s'adoptarien de no ser per aquesta pressió.

Tot això s'agreuja en desaparèixer la funció del Sotsdirector, que era l'encarregat de portar el control administratiu de les oficines, adjudicant-li aquest control i la responsabilitat del mateix al Director. El descarregar aquest treball justament en la persona que ha de ser la més comercial de la plantilla i que requereix l'absència de l'oficina en multitud d'ocasions, és un greu error que cal esmenar.

El problema sorgeix quan es detecta alguna incidència, bé per Auditoria, bé per la reclamació d'algun client o bé per qualsevol altra causa, i llavors Bancaixa posa ràpidament en marxa el sistema sancionador.

En el nostre Conveni hi ha una enumeració de faltes: lleus, greus i molt greus. Des de fa uns anys, i coincidint amb la posada en pràctica dels sistemes exposats anteriorment, estem observant que la política sancionadora s'està aplicant amb la major duresa possible sense tenir en compte cap tipus de circumstància.

Aquesta manera d'actuar implica una doble moral en potenciar el fet de saltar-se la norma per a aconseguir negoci i per una altra al no tremolar-los la mà a aplicar sancions.

Aquestes consideracions s'agreguen quan l'empresa cataloga la falta com “molt greu”, ja que pot generar l'acomiadament. En aquests casos (afortunadament pocs) Bancaixa només ho aplicava si “es ficava mà al calaix”, és a dir, si l'empleat obtenia un benefici il·lícit i un crebant per als clients o l'empresa.

Desgraciadament ja hi ha hagut casos en què aquest principi s'ha vulnerat descaradament i s'ha aplicat l'acomiadament a companys que no han realitzat actes en què hi haja hagut intencionalitat de lucre. Aquestes decisions tan greus, preses amb escassos i simplistes arguments i sense tenir en compte moltes de les circumstàncies atenuants, fan trontollar l'ètica empresarial i personal dels nostres directius.

Des de **CC.OO.** fem una crida nostre directora general perquè tall d'arrel aquest tipus d'actuacions. De la mateixa manera proposem des d'aquest fòrum la regulació i aclariment dels suposats desenvolupats en el Conveni Col·lectiu, perquè en alguns casos, conceptes com "*la transgressió de la bona fe contractual*" pot convertir-se en calaix de sastre (com ja ha succeït en alguna ocasió). Entenem que ha d'haver una major concreció en la relació entre falta i sanció aplicada. Quant a la plantilla, i més tenint en compte la quantitat de companys de nova incorporació, els aconsellem :

- ⇒ **Acollir-se a les normes establides.**
- ⇒ **Qualsevol ordre o suggeriment que pugui vulnerar-les ha de demanar-se per escrit**
- ⇒ **De persistir l'ordre i no voler fer-ho per escrit, posar-se en contacte amb CC.OO.**

Cap actuació comercial mereix l'arriscar l'ocupació.

L'acaçament moral.

Desgraciadament aquestes actituds les estan utilitzant certs directius per a fustigar el personal i "motivar-los" perquè aconseguisquen els objectius, aquestes actuacions no les contempla el codi de conducta de l'empresa.

En el nostre conveni es considera "l'abús d'autoritat" com a falta greu i ocasiona l'obertura del consegüent expedient i pot passar a falta molt greu si l'individu persisteix en la seua actitud.

No dubteu a traslladar als sindicats tal situació si sou objecte de la mateixa; és l'única manera d'identificar als que utilitzen l'insult com a mitjà de treball amb els seus subordinats.

Ningú té dret a jugar amb la salut dels altres.

És necessari que l'acaçament moral es contemple en el nostre codi de conducta i que l'empresa pose els mitjans per a eradicar aquest tipus d'actuacions perquè en res la beneficia.



SI VOLS AFILIAR-TE A **CC OO**, ENVIA AQUEST BUTLLETÍ A:



3991-SECCIÓ SINDICAL **CC OO**

Nom:

Sucursal/Servei: