

**DESPIDOS EN MADRID****Despido**

Causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido disciplinario, para la que suele exigirse una **causa justa**. Tenemos que preguntarnos una vez más: ¿Tiene ese carácter de causa justa un despido disciplinario por bajo rendimiento que se puede aplicar a cualquier mortal sin que haya motivo suficiente para ello? **Rotundamente inol.**

Nos referimos ahora a dos despidos disciplinarios injustificados que han tenido lugar en la red comercial de Madrid en estos días. Decimos despidos injustificados porque entendemos que no hay causa para ello, hasta el extremo que lo viene a reconocer la propia empresa al poner a disposición de los trabajadores el importe de la indemnización por despido improcedente, lo que demuestra su imposibilidad de demostrar la procedencia del mismo ante ningún juez.

Es la manera de deshacerse de profesionales incómodos, en esta ocasión a coste de una mínima cantidad de dinero merced a la juventud de los señalados y de incrementar la incertidumbre y el miedo entre la plantilla.

Ambos compañeros contactaron el mismo día del despido con los Delegados de nuestra Sección Sindical de CCOO de Madrid para que les asesoraran, quienes pusieron a su disposición nuestros servicios jurídicos. No obstante seguimos aconsejando que, **en defensa de los intereses de todos/as, ante una carta de sanción o despido**, mencionéis vuestra afiliación en su caso, solicitéis la presencia de nuestros delegados/as y no dar conformidad a las imputaciones efectuadas.

Ante estos despidos, se le comunicó a la empresa nuestro rechazo a la política de despidos disciplinarios, la necesidad de aclarar siempre los motivos que justifiquen este tipo de decisiones y **una graduación ponderada de las posibles sanciones**. **Es inadmisibles que se le aplique al trabajador/a directamente la máxima sanción.**

LAS EVALUACIONES

Las evaluaciones o seguimiento de los trabajos realizados son herramientas utilizadas en empresas públicas y privadas para considerar la eficacia, rendimiento o calidad de sus empleados en aras a incentivar los objetivos alcanzados. Pero en nuestra empresa se ha convertido en una herramienta de rechazo, temor y muestra de arbitrariedad, que ni siquiera es fiel a los objetivos marcados inicialmente.

Injustamente las letras asignadas por los responsables inmediatos son cambiadas por otros jefes para cumplir los sacrosantos porcentajes preestablecidos. La incoherencia incluso llegaba a la ausencia de bonus en letras B -teóricamente merecedoras de ellos- como hemos visto en años pasados. Ahora este sistema continúa en su descrédito y convertido en un mero acto formal. Lo peor sería si alguien pretende usarlo en contra del empleado.

Para ello, y como ya os indicamos en otros CCOOFlash, os proponemos que **si no estáis conformes lo indiquéis así en la propia evaluación**. Quién calla otorga, así que, para empezar, al menos que quede constancia del desacuerdo personal. Éste se puede plasmar o bien de manera general: "manifiesto mi disconformidad con la evaluación donde se me ha asignado unos comentarios o letra X...basados en criterios subjetivos de mi evaluador que no se corresponden con mi labor realizada", "por disconformidad en

distintas apreciaciones que conllevan una bajada de mi calificación global", "por alteración de la calificación global que ni siquiera se corresponde con la valoración de mi jefe inmediato", etc., etc. De otra forma, **también se puede indicar cuales de los puntos concretos son motivos de nuestra discrepancia.** En caso de duda consultar con vuestros delegados de CCOO más cercanos.

Como ya hemos dicho reiteradamente, no aceptamos estas calificaciones porque no compartimos su lógica. Los trabajadores que van cumpliendo años, los que piden permisos de paternidad, los que reducen su horario para atender a sus hijos, los que no ríen las gracias del jefe, los que han estado enfermos y otros en similares circunstancias no tienen por qué ser calificados con la C o la D.

PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO (BCM)

Con fecha 10 de octubre hemos recibido un correo-e procedente del equipo Local de BCM referenciado al consentimiento por escrito de los datos de contacto personales.

Estamos ante un consentimiento **y no una obligación.** Los datos personales así como el teléfono particular de cada empleado/a ya les consta a la empresa. **En el caso del teléfono móvil estamos ante la privacidad de las personas y por tanto en máxima voluntariedad;** aún en el caso de empleados/as con responsabilidad notoria podría suscitarse el consentimiento. Así que no es de recibo sugerencia-coacción alguna sobre este tema.

Consideramos que la L.O.P.D. (Ley orgánica de protección de datos de carácter personal) tiene como objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar. Consideramos que esta Ley está bien tratada en su articulado, a pesar de ello insistimos en que los datos son voluntarios.

BARCLAYS PONE A LA VENTA 55 OFICINAS EN ESPAÑA PARA LUEGO ALQUILARLAS

Barclays ha puesto a la venta un total de 55 oficinas en España para alquilarlas posteriormente, según informó a Europa Press un portavoz de la entidad.

El banco ha encargado un cuaderno de venta en el que distribuye las sucursales repartidas por territorio español en diversos paquetes, entre los que destacan los de Madrid, Cataluña o Andalucía. Barclays atiende en España a más de 920.000 clientes a través de una red de casi 590 oficinas, 70 centros de asesoramiento y gestión de patrimonios y una unidad especializada de banca privada. Las operaciones de venta de oficinas y posterior permanencia en régimen de alquiler ('sale and lease back') son muy habituales en el sector financiero porque permiten rentabilizar los inmuebles y obtener liquidez a corto plazo.

Barclays se considera el sexto grupo bancario a escala nacional por volumen de activos, líder de entre los bancos extranjeros que operan en España e integrante del grupo de diez primeras entidades en términos de calidad de servicio al cliente. Analistas del sector calcularon que, teniendo en cuenta los casi 2,3 millones de euros anuales que pagaría de renta Barclays por el alquiler de las oficinas y suponiendo un rendimiento del 6% a un plazo de entre 10 y 15 años -habitual en estas transacciones- **el banco podría ingresar alrededor de 38 millones de euros con la operación.**

Barclays, que cuenta con unas 590 oficinas en toda España, ya ha llevado operaciones similares a esta en el pasado y en mayo puso también en venta 34 sucursales en el mismo régimen.

RECORDATORIO AYUDA ESCOLAR

Hasta el 30 de noviembre podrás solicitar la Ayuda Escolar. Enlace: [ayuda escolar para el curso 2010/2011.](#)