



20 de Agosto de 2009

**DESPIDO DISCIPLINARIO EN
NUESTRA FLAGSHIP (Calle
Velázquez, 68-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, para la que suele exigirse una **causa justa**. Tenemos que preguntarnos: ¿Tiene ese carácter de causa justa el error en el desempeño de la profesión habitual? Rotundamente: ¡no!

El despido disciplinario se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivieran con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado, y embriaguez habitual o toxicomanía.

La administrativa que ocupaba el puesto de caja el día 2 de julio de 2009 en la Ag. 115 de Madrid no incumplió ninguno de los aspectos anteriores, siendo víctima de un engaño: El Sr. M. L. se presentó a cobrar el cheque número XXXXXXXX supuestamente emitido por el cliente YYYYYYYY, por valor de 63.000 euros, expedido a nombre del mismo Sr. M.L. quien se identificó mediante un pasaporte de nacionalidad francesa que resultó ser falso y la empleada del banco lo pagó. Este sujeto mostró una gran sangre fría en todo momento permaneciendo en la oficina como si tal cosa durante todo el tiempo que tardó en realizarse la operación. Sin duda, se trataba de un

delincuente muy profesional al que algún mérito deberíamos atribuirle en el engaño.

La cantidad parece que sí importa en este caso y en este momento (no siempre fue así en la historia del banco –sacas hurtadas al descuido, cajas abiertas donde entran al descuido y se llevan fuertes sumas, etc.-, ni se castigaron con el despido). Los cheques fraudulentos son algo lamentablemente frecuente en nuestro trabajo: Unos, los descubrimos, y otros, no; dependiendo de miles de cosas: experiencia, estado anímico, suerte, apoyo, formación, etc. Pero no dejan de ser errores típicos de la actividad bancaria. Al igual que el médico cuando se equivoca perjudica la salud de sus pacientes, o el taxista provoca un accidente, los errores de los empleados de banca se traducen en quebrantos generalmente para la entidad, bien sea en caja o en otros puestos.

En la carta de despido se habla en varias ocasiones de la adecuada formación de la empleada para el desarrollo de sus tareas. Resulta hipócrita utilizar como argumento la formación recibida por el personal administrativo de las oficinas para justificar la decisión de un despido, cuando (se puede ver en las actas de las reuniones) los sindicatos estamos más que hartos de reclamar formación para ese colectivo que está totalmente olvidado de la mano de Dios. De cualquier manera, ¿qué formación se necesita para enfrentarse al crimen organizado? No se puede dejar el asunto en un juego de ajedrez entre el engañador y el engañado, para ver quien es más listo de los dos, no se puede cargar toda la responsabilidad en el empleado. La carga de trabajo, la organización del mismo, el circuito que siguen los talones: ¿cómo llegan a los amigos de lo ajeno?, también intervienen en el fraude y son claramente responsabilidad del empleador.

Leyendo la carta de despido se tiene la sensación de que la engañada fuera el delincuente y no al revés. Un error por grande que sea no deja de ser eso: ¡Un error!, y no se debería criminalizar a la víctima, sino darle todo nuestro afecto y apoyo, para que se recupere y no vea debilitada su autoestima, olvidando lo sucedido lo más pronto posible.

Madrid, agosto de 2009

**Como siempre, estamos trabajando por y para vosotros.
COMISIONES OBRERAS, un sindicato con iniciativa: TU SINDICATO.**

VISITA NUESTRA PÁGINA (INTRANET)

**AFÍLIATE A COMISIONES OBRERAS
Enlace**