

La función de caja: alto riesgo

El 24% de las sanciones impuestas por Relaciones Laborales durante el año 2002 han sido a personas que ejercen la función de caja. Dichas sanciones vienen motivadas por los siguientes supuestos:

- Reintegros sin comprobación de firmas (debe comprobarse la firma a partir de 601 euros aunque conozcamos a la persona que realiza el reintegro).
- Pago de cheques falsificados o manipulados (pasar los cheques de importe superior a 1.800 euros por la luz ultravioleta y ante cualquier duda, recabar la conformidad del cliente que extiende el cheque).
- Diversas actuaciones que vulneran la normativa vigente.

Sin embargo, **el motivo real que causa todas estas sanciones es la presión laboral y mediática insostenible que sufren todos los empleados y empleadas de esta entidad.**

El colectivo de personas que desempeñan las funciones de caja sufre diariamente el riesgo de ser "engañados" por las múltiples facetas que la picaresca del ingenio humano puede crear. La empresa espera de este colectivo que, además de ser éticos, honestos, amables, ágiles en la atención al cliente, perfectamente conocedores de las múltiples normativas que les afectan (aunque no hayan recibido la formación adecuada) y, si es posible, héroes, sean expertos en fraude y falsificación. **Y, si les ocurre la desgracia de ser víctimas de una estafa... les sancionan.**

Pero a veces esta empresa tan "ética" sanciona incluso cuando el empleado ha cumplido la normativa. Tal ha sido el caso de un compañero de la Regional de Madrid al que le "colaron" un cheque falsificado a pesar de que lo pasó por la luz ultravioleta (ocurre que la luz no funcionaba bien, tal y como se supo después ya que la cambiaron). Por tanto, la falta de recursos, también es culpa nuestra. Recursos humanos procedió a comunicar al empleado que tipificaría la falta como GRAVE, pero le sancionaría como leve si aceptaba reconocer que había incumplido la normativa. Ante la negativa del compañero a aceptar unos hechos que eran falsos, la empresa procedió a sancionarle con el máximo jamás visto en un caso de este tipo: "10 días de suspensión de empleo y sueldo", eso sí, le comunican que la sanción, la deberá cumplir en

diciembre, cuando le va mejor a la oficina. Ante una actuación tan mafiosa y prepotente, el compañero se ha negado a aceptar "la oferta" de la empresa y ha decidido preservar por encima de todo su dignidad acudiendo a los tribunales para impugnar la sanción.

Os advertimos que ante una comunicación de sanción lo que jurídicamente importa es la tipificación de la falta, por lo que aunque la sanción impuesta sea leve, en el expediente laboral lo que consta es una falta grave y el artículo 50 del convenio establece que la reiteración (más de una) en falta grave en un periodo de doce meses se considera una falta muy grave cuya máxima sanción es el despido. Con esto, lo que queremos decir es que debéis impugnar jurídicamente aquellas comunicaciones de infracción laboral que vengan tipificadas como graves, si es que consideráis que los hechos que se os imputan no son ciertos.

Denunciamos la hipócrita y esquizofrénica política de recursos humanos que, por un lado, se llena la boca de términos tales como: ética, honestidad, transparencia, etc., mientras que, por otro, reduce drásticamente costes laborales eliminando derechos a sus empleados y empleadas e incluso recursos materiales de todo tipo y potencia un entorno laboral basado en el miedo y el castigo para conseguir los resultados apetecidos.

También manifestamos nuestro total apoyo a este compañero de la Regional de Madrid y al colectivo de compañeros y compañeras que ejercen diariamente la función de caja, de mucha responsabilidad y muy poco reconocida por esta empresa.

Insistimos en que es imprescindible que seáis extremadamente escrupulosos en el cumplimiento de la normativa, aunque dicha "meticulosidad" derive en una pérdida de rapidez. En el actual marco laboral, todos debemos aprender a protegernos "jurídicamente" de la agresividad de recursos humanos y un buen método es el cumplimiento de normativas que establecen actuaciones "concretas" y que ante un tribunal se convierten en hechos demostrables.

Nos ponemos a vuestra disposición para cualquier duda o aclaración al respecto.

Sabadell, noviembre de 2003

Boletín de afiliación	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre		Ofi.:		
Domicilio				
Población		C.P.:		
Cta. adeudo				
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				Fecha / /