

## La funció de caixa: alt risc

El 24% de les sancions que Relacions Laborals va imposar durant l'any 2002 van recaure en persones que fan la funció de caixa. Els motius poden ser tres:

- Reintegraments sense comprovació de signatures (cal comprovar la signatura a partir de 601 euros, fins i tot si coneixem la persona que fa el reintegrament).
- Pagament de xecs falsificats o manipulats (passar els xecs d'import superior a 1.800 euros per la llum ultraviolada i, si hi ha dubtes, cal demanar la conformitat del client que ha fet el xec).
- Diverses actuacions que vulnereu la normativa vigent.

No obstant això, **el motiu real que causa totes aquestes sancions és la pressió laboral i mediàtica insostenible que pateix la plantilla d'aquesta entitat.**

El col·lectiu de persones que fan les funcions de caixa pateixen diàriament el risc de ser enganyats per la picaresca que l'enginy humà pot crear. L'empresa espera d'aquest col·lectiu que siguin ètics, honestos, amables, àgils en l'atenció al client, coneixedors fins a l'últim detall del munt de normatives que l'afecten (tot i que no reben la formació adequada) i, si és possible, herois. A més a més, volen que siguin experts en frau i falsificació. I, **si tenen la desgràcia de ser estafats... els sancionen.**

De vegades, aquesta empresa tan ètica sanciona també quan l'empleat ha seguit la normativa. Aquest ha estat el cas d'un company de la Regional de Madrid. Li van "endossar" un xec fals, malgrat que el va passar per la llum ultraviolada (posteriorment es va comprovar que la bombeta no funcionava bé i la van canviar). Segons el banc, la manca de recursos també és culpa nostra.

Recursos humans va procedir a comunicar a l'empleat que tipificarà la falta com a GREU, però el sancionaria com a lleu si reconeixia que havia incomplert la normativa. Atès que el company no va acceptar uns fets que eren falsos, l'empresa va procedir a sancionar-lo, cosa mai vista, amb el

màxim en un cas d'aquest tipus: "10 dies de suspensió de feina i sou". També li comuniquen que la sanció, la complirà durant el mes de desembre, quan a l'oficina li va millor. Davant d'una actuació tan mafiosa i prepotent, el company s'ha negat a acceptar "l'oferta" de l'empresa i ha decidit preservar la seva dignitat anant als tribunals per impugnar la sanció.

Us advertim que, davant d'una comunicació de sanció, jurídicament és important la tipificació de la falta. Per tant, la sanció pot ser lleu, però a l'expedient consta com a falta greu. L'article 50 del conveni estableix que la reiteració (més d'una vegada) en falta greu en un període de dotze mesos, es considera una falta molt greu, que pot ser castigada amb l'acomiadament. Amb això volem dir que heu d'impugnar jurídicament aquelles comunicacions d'infracció laboral que siguin tipificades com a greus, si considereu que els fets que us imputen no són certs.


Denunciem la política hipòcrita i esquizofrènica de recursos humans que, d'una banda, s'omple la boca d'ètica, honestat, transparència... però, de l'altra, redueix dràsticament les despeses laborals eliminant drets als seus empleats i les seves empleades, suprimint recursos materials i potencia un entorn laboral que es basa en la por i el càstig per aconseguir els resultats desitjats.

Manifestem el nostre suport total a aquest company de la Regional de Madrid i al col·lectiu que diàriament fa la funció de caixa, feina de molta responsabilitat i molt poc reconeguda per aquesta empresa.

Insistim que és imprescindible que sigueu extremadament escrupulosos en l'acompliment de la normativa, malgrat que això signifiqui menys agilitat. En l'actual marc laboral, tots hem d'aprendre a protegir-nos jurídicament de l'agressivitat de recursos humans. Un bon mètode per aconseguir-ho és complir les normatives que estableixen actuacions concretes, que davant d'un tribunal esdevenen fets demostrables.

Ens posem a disposició vostra per a qualsevol dubte o aclariment.

Sabadell, novembre de 2003

<b>Butlleta d'afiliació</b>	<b>Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.</b>	Signatura	
Nom .....	Ofic: .....		
Domicili .....			
Població .....	CP: .....		
Cte. càrrec .....			
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CC.OO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seus de CC.OO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CC.OO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>		Data / /	