

¿CUÁL ES LA JORNADA HABITUAL DE TRABAJO?

Tal día se recibe en el Servicio de Atención al Cliente una queja en contra de un empleado. El SAC inicia las gestiones que le atañen y comprueba que la denuncia del cliente es falsa, pero detecta que el empleado en cuestión se ha conectado desde el banco a páginas web que no tienen relación con su tarea laboral.

Este empleado, Jou, fue despedido el 20 de mayo pasado.

Jou creía que hacer bien su trabajo era lo que se le pedía en su relación con el banco, concretamente en la tarea informática que él desarrollaba desde la empresa filial E-xtendforce.

Por eso entró en algunas dinámicas que la empresa ha extendido a muchos empleados que se sienten “especialmente” implicados en su tarea.

Le facilitaron un móvil para estar localizable siempre que hiciera falta. También un ordenador portátil para que desde cualquier lugar y a cualquier hora del día pudiera atender tareas informáticas. No importa si la hora era nocturna o festiva, ni si estaba o no de vacaciones. Con el móvil y el portátil, conjuntamente con su disponibilidad, tenía todo lo necesario para que el banco continuara produciendo a un "precio justo".

Concretamente hacía, además de las muchas horas de presencia física en su puesto de

trabajo, una cantidad importante de horas desde su casa con este sistema, tal y como consta en su factura telefónica. Era el encargado del correo integrado del grupo y sus procesos requerían hacer actuaciones en horarios "especiales", muchas veces en fin de semana por conveniencia del servicio para asegurar que todos los clientes del grupo recibieran los extractos puntualmente.

A raíz de la solicitud por parte de recursos humanos de un informe de Jou, sus responsables en el banco sólo pudieron referenciar aspectos positivos respecto al ámbito profesional.

Cómo puede ser, pues, que Jou recibiera una carta de despido con el motivo siguiente:

"... se ha constatado que Ud., desde el 9 de enero hasta el 15 de abril de 2004, y abusando de la confianza depositada en su día por la Compañía, ha venido accediendo y navegando por numerosas páginas web cuyo contenido es totalmente ajeno a las funciones que Ud. desempeña en la Compañía, realizando dicha actividad durante su jornada habitual de trabajo y utilizando los medios puestos a su disposición..."

¿Es que esta poderosa empresa no tiene -o no quiere tener- mecanismos que ayuden a detectar a tiempo conductas que llevadas a extremos conducen a situaciones como la de Jou?

De entrada cabe calificar, como mínimo, de cínica la parte de la carta de despido que dice textualmente "...durante su jornada habitual de trabajo..."

Y ¿cuál era la jornada habitual de trabajo en el caso de Jou?

A Jou, como puede ser el caso de otros, le costaba diferenciar la parte profesional de la parte privada. Trabajaba muchas horas y se había creído que, si en su casa hacía cosas del trabajo, también podía hacerlo al revés.

Este ha sido su error. Nadie puede pensar que el banco permita, mientras se está dentro de sus locales (éste es el límite de jornada habitual de trabajo que se debe considerar), que se pueda hacer nada de cariz particular.

Si facilitáis total flexibilidad horaria al banco, cumplís plenamente con vuestros objetivos profesionales e, incluso, hacéis montones de horas extras "gratuitas" como hacía Jou, no esperéis que pasen por alto, cuando les convenga, una incursión vuestra por Internet o cualquier otra "falta" a juicio del banco.

Seguro que si adaptáis los horarios a vuestro contrato de trabajo, dispondréis de tiempo por atender vuestras necesidades particulares desde dónde no incumplís ninguna normativa que comporte una sanción.

No querríamos que nadie cayera en el error de pensar nada del estilo: "*¿cómo me tienen que*

decir nada a mí, tras las horas que dedico al banco, por conectarme a Internet? Más todavía si este hecho no es excepcional entre el resto de compañeros."


Si quienes os tienen que defender se *olvidan* de todo aquello que hacéis bien (aunque sea por encima de lo que es habitual) y sólo considera aquello que no está tan bien, estaréis en una situación similar.

Desde la sección sindical de CCOO hemos establecido conversaciones con su anterior Dirección de Informática para agotar todas las posibilidades de negociación. La percepción que tenemos es que la sanción ha sido del todo desproporcionada, podríamos calificarlo de una carencia total de sensibilidad, cosa que tampoco nos sorprende. Está dentro de las nuevas formas de "la Compañía".

En este momento estamos asesorando a Jou en los litigios judiciales que debe afrontar: uno por despido improcedente y otro por cesión ilegal de trabajadores. Este último es especialmente significativo porque son muchos los trabajadores de empresas externas (sean o no filiales del banco), que si lo denunciaran tendrían posibilidades de ganar el litigio, dado que su colaboración profesional con el banco se mueve dentro del ámbito de formar parte de un departamento o de colaboraciones muy prolongadas en el tiempo con una misma tarea. Os continuaremos informando.

Sabadell, julio 2004

Conéctate a nuestra web: <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:		
Domicilio	C.P.:		
Población			
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 LOPD 15/99 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>			