

Diante dun despedimento inexplicable, desde CCOO queremos garantías

Begoña Unzueta é unha compañeira de Xixón que levaba máis de 28 anos no Banco (primeiro Atlántico, agora Sabadell), sen recibir a máis mínima sanción. **O pasado 9 de maio, estando de baixa por enfermidade, recibiu por burofax unha carta de despedimento na que lle imputaban dous feitos:**

- O pasado 12 de marzo prodúcese un incidente cun cliente que a acusa de efectuar un ingreso por menos importe do que correspondía. Begoña constatou o erro de 50 € e, antes de o cliente abandonar a oficina, corrixiuse a contabilización. Non obstante, o cliente escribiu unha carta de protesta ao Banco.
- Uns 6 meses antes tivo un faltante de 1000 € que, unha vez explicado, respondía a un atoamento do reciclador dificilmente imputable á traballadora.

Con estes dous feitos, e sen lle dar sequera a oportunidade de contar a súa versión, Begoña foi despedida.

Desde o primeiro momento, esta Sección Sindical tentou que a empresa rectificase, pois os feitos imputados tiñan explicación como simples incidencias de caixa. Entón, a Dirección de Relacións Laborais (RRLL) comunicounos que había máis incidencias: desde 2005, 15 faltantes de caixa e 6 sobrantes (¿?). ASOMBROSO!!!

Así as cousas, e por se quen estivese tomando decisións neste asunto non tivese nin puñetera idea do que pasa nunha caixa, desde CCOO aclaramos a RRLL que seguíamos estando ante incidencias normais neste posto. Pero RRLL seguiu sen rectificar, co argumento de que os responsables da oficina lles transmitiron “a súa convicción” de que estas incidencias obedecían a unha actitude maliciosa da traballadora.

Chegados a este punto, queremos chamar a atención sobre os informes que, acerca do comportamento de traballadores, poden realizar os responsables de oficinas e servizos. Estes responsables deben ter claro que tales informes poden ter repercusións moi graves e que, unha vez emitidos, as súas consecuencias escaparán do seu control.

Con todo, neste caso, nós non temos constancia ningunha de que os responsables da oficina transmitisen ningún tipo de convicción sobre ningún “comportamento malicioso” da traballadora.

Coa nosa presión, finalmente, a empresa e Begoña chegaron a un acordo económico bastante por riba (un 36%) da indemnización que correspondería se o xuíz declarase a improcedencia do despedimento.

Desde CCOO denunciámos que este asunto, en conxunto, constitúe un despropósito inadmisíbel. O acordo final é un parche que non soluciona o problema xerado, xa que cunha carta de despedimento enriba da mesa acéptanse unhas condicións de saída que non se aceptarían noutras circunstancias.

Tamén denunciámos enerxicamente que Begoña non tivese a oportunidade de contar a súa versión antes de ser sancionada, pola ausencia do trámite de audiencia previa. Entendemos que, moi claramente neste caso, isto non foi unha mera cuestión formal senón totalmente de fondo, xa que constituíu unha evidente renuncia pola parte empresarial a un ámbito onde se poderían aclarar os feitos e coñecer os argumentos da traballadora e os seus representantes antes de sancionala. Máis alá de argumentacións de tipo legal, a utilización real deste mecanismo tería sido unha mostra de vontade de diálogo, e estamos absolutamente certos de que podería evitar o problema.

Pero, sexa como for, o señor Soler (responsable de RRLL) non se pode escudar en presuntas “conviccións” de terceiros (xa sexan responsables de oficina, clientes, ou quen sexa) para tomar unha decisión tan grave como un despedimento. E logo a Dirección do Banco aceptaría unha operación importante de acordo coas “conviccións” de, poñamos, o Director dunha oficina?

RRLL debe saber que un despedimento disciplinario é unha decisión súa e debe baseala en feitos obxectivos e contrastables, e non en subxectivas “conviccións” doutros. Porque, cando non, estaría creando un modelo laboral onde abondaría a “convicción” dun superior para que calquera traballador estivese na rúa, o que supoñería un modelo de relacións sinxelamente inadmisibles e xa superado pola historia: chamábase feudalismo. E ese modelo, ademais de inxusto en si mesmo, sería o marco ideal para que un posible acosador (de calquera tipo) campase polos seus respectos.

Desde CCOO manifestamos que o tema é o suficientemente importante como para esixirlle á Empresa garantías de que a aplicación do réxime disciplinario non xerará a indefensión de ningún traballador, nin se utilizarase para crear “situacións de feito” que abaraten a amortización de postos de traballo.

Un bo punto de partida sería un acordo sobre o funcionamento da audiencia previa que garantise que ningún traballador fose sancionado sen antes ter a oportunidade de se defender das imputacións que se lle fixesen.

En todo caso, desde CCOO estaremos especialmente atentos á aplicación de medidas disciplinarias por parte da Empresa. Sería unha tolemia que RRLL, no canto de atopar puntos de achegamento nos distintos conflitos abertos (cargas de traballo, absorcións salariais, etc.), abrise outro de natureza máis grave.

Xuño de 2008

Conéctate á nosa web: People > Seccións Sindicais > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación

Enviar a ➔ 0901-0105

Data.....

Nome e apelidos

DNI correo electrónico

Dirección

Poboación

Código postal

Domiciliación bancaria:

Entidade _____ Oficina _____ DC _____ Conta _____

Sinatura:

PROTECCIÓN DE DATOS:

Os teus datos serán incorporados a un ficheiro titularidade de CC OO integrado polos ficheiros pertencentes á confederación ou unión rexional correspondente, segundo o lugar onde radique o teu centro de traballo, á federación do sector ao que pertenza a empresa na que traballes, así como —en todo caso— á CSCCOO. No seguinte URL podes consultar os diferentes entes que compoñen CC OO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. Á finalidade do tratamento dos teus datos por parte de todos eles é o mantemento da túa relación como afiliado/a, coas concretas finalidades establecidas nos estatutos. Ademais do indicado, os teus datos poden ser empregados por CC OO para che remitir información sobre as actividades e acordos de colaboración que se establezan con outras entidades. Sempre estarás informado na web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) dos ditos acordos e dos datos desas entidades. Podes exercer os teus dereitos de acceso, rectificación, cancelación e, se for o caso, oposición, enviando unha solicitude por escrito acompañada da fotocopia do teu DNI dirixida a CSCCOO con domicilio sito na R/ Fernández de la Hoz n.º 12. 28010, Madrid. Deberá indicar sempre a referencia «PROTECCION DE DATOS». Se tes algunha dúbida ao respecto podes remitir un correo electrónico a lodpd@cco.es ou chamar por teléfono ao 917028077.