

CCOO Federación Servicios



Davant d un acomiadament inexplicable a Banc Sabadell, CCOO volem garanties

Davant d un acomiadament inexplicable a Banc Sabadell, CCOO volem garanties



23 06 08 Relacions Laborals ha de saber que un acomiadament disciplinari és una decisió seva i ha de fonamentar-la en fets objectius i contrastables.

Davant d un acomiadament inexplicable
Des de CCOO volem garanties

Begoña Unzueta és una companya de Gijón que portava més de 28 anys al banc (primer Atlántico, després Sabadell), sense rebre cap sanció. El nou de maig , mentre era de baixa per malaltia, va rebre per burofax la carta d acomiadament on se l imputaven dos fets:

El 12 de març es produeix un incident amb un client que l acusa d efectuar un ingrés per menys import del què corresponia. Begoña va constatar l error de 50 euros i, abans que el client deixés l oficina, es va corregir la comptabilització. No obstant això, el client va escriure una carta de protesta al Banc.

Uns mesos abans va tenir una altra falta de 1.000 euros, difícilment imputable a la treballadora perquè va ser motivada pel reciclador que es va encallar.

Amb aquests dos fets, i sense donar cap oportunitat d explicar la seva versió, Begoña va ser acomiadada.

Des del primer moment, aquesta secció sindical va intentar que l empresa rectificués, ja que els fets imputats tenien explicació com a incidències normals de caixa. Aleshores la direcció de Relacions Laborals ens va comunicar que havia més incidències: des de 2005, quinze faltants de caixa i sis sobrants (?) INCREIBLE!

Davant d aquest panorama, i per si qui estigués prenen les decisions en aquest assumpte no tingués la més mínima idea del que passa a caixa, des de COMFIA-CCOO vam aclarir a Relacions Laborals que tot plegat eren incidències normals en aquest lloc de treball. Tanmateix, Relacions Laborals no va rectificar i ho va argumentar dient que els responsables de l oficina els van transmetre «la seva convicció» que aquestes incidències eren fruit d una actitud maliciosa de la treballadora.

Arribats a aquest punt, volem demanar-vos la màxima atenció sobre els informes que, sobre el comportament dels treballadors, poden fer els responsables de les oficines i serveis. Aquests responsables han de tenir clar que aquests informes poden tenir repercussions molt greus i que, un cop emesos, les seves conseqüències s'escaparan del seu control.

Amb tot, en aquest cas, nosaltres no tenim cap constància que els responsables de l'oficina haguessin transmès cap tipus de convicció sobre cap «comportament maliciós» de la treballadora. Amb la pressió nostra, finalment l'empresa i Begoña van arribar a un acord econòmic força per sobre (un 36%) de la indemnització que correspondria si el jutge declarés la improcedència de l'acomiadament.

Des de COMFIA-CCOO denunciem que aquest assumpte constitueix un despropòsit inadmissible. L'acord final no soluciona el problema generat, ja que amb una carta d'acomiadament a sobre de la taula s'accepten unes condicions de sortida que no s'acceptarien en unes altres circumstàncies.

També denunciem enèrgicament que per l'absència del tràmit d'audiència prèvia, Begoña no va tenir l'oportunitat d'explicar la seva versió abans de ser sancionada. Entenem que, molt clarament en aquest cas, aquesta absència no va ser una qüestió formal, sinó de fons, perquè va constituir una renúncia evident per part de l'empresa a un àmbit on s'haguessin pogut aclarir els fets i conèixer els arguments de la treballadora i els seus representants abans de sancionar-la. A més a més dels arguments de tipus legals, si s'hagués fet servir aquesta figura hauria estat una mostra de voluntat de diàleg i estem convençuts que hauria pogut evitar el problema.

Tanmateix, el Sr. Soler (responsable de Relacions Laborals) no es pot amagar al darrere de suposades «conviccions» de tercers (siguin responsables d'oficina, clients o qualsevol altra) per prendre una decisió tan greu com un acomiadament. O tal vegada, la direcció del Banc acceptaria una operació important basant-se en les «conviccions» de, posem pel cas, el director d'una oficina?

Relacions Laborals ha de saber que un acomiadament disciplinari és una decisió seva i ha de fonamentar-la en fets objectius i contrastables, i no en subjectives «conviccions» d'altres persones. Perquè, si fos així, estaria creant un model laboral on només caldria la «convicció» d'un superior perquè qualsevol treballador fos acomiadat, la qual cosa implicaria un model de relacions inadmissible i superat per la història: el feudalisme. Aquest model, injust a totes llums, seria el marc ideal perquè un assetjador (de qualsevol mena) pogués actuar amb total impunitat.

Des de COMFIA-CCOO manifestem que el tema és prou important i exigim a l'empresa les garanties que l'aplicació del règim disciplinari no generi indefensió a cap treballador, ni s'utilitzi per crear «situacions de fet» que facin més barat l'amortització dels llocs de treball.

Un bon punt de partida és un acord sobre el funcionament de l'audiència prèvia que garanteix que cap treballador sigui sancionat sense, prèviament, tenir l'oportunitat de defensar-se de les imputacions que se li fan.

En qualsevol cas, des de COMFIA-CCOO estarem especialment atents a l'aplicació de mesures disciplinàries per part de l'empresa. Seria una bogeria que Relacions Laborals, en lloc de trobar punts d'acostament en els conflictes oberts (càrregues de treball, absorcions salarials...), obrís un altre conflicte de naturalesa encara més greu.

Juny de 2008

2019 © CCOO SERVICIOS.