

La UNIÓN denuncia irregularidades en los procesos de descargos

Boletín No. 155

Durante los últimos meses se han presentado una serie de irregularidades e inconvenientes relacionadas con actitudes y conductas de parte de algunos mandos medios y representantes de Gestión Humana, quienes han tomado decisiones arbitrarias que atentan contra la estabilidad laboral de los y las trabajadoras.

A los numerosos despidos injustificados en Pereira, Barranquilla, Bello, Ibagué, Girardot, Tunja, Cali y Medellín durante los últimos cuatro meses, especialmente entre julio y agosto; se suman dos casos que dan cuenta de las injustas e incompresibles decisiones que se viene tomando Cencosud Colombia, y del acoso laboral en aumento al que están sometidos los y las trabajadoras.

El pasado 25 de julio uno de los compañeros de Jumbo Megamall, de Bucaramanga, recibió una citación para una diligencia de descargos, que se desarrollaría el 28 de julio a las 11:45 de la mañana, a causa de "omisión del procedimiento de rotación de mercancías". El 28 de julio, a las 11:30 de la mañana, la dependencia de Gestión Humana firmó el recibido de la réplica de descargos presentada por escrito. No obstante, el trabajador se le impuso una sanción de 5 días porque supuestamente no se presentó al descargo y renunció al derecho de la defensa.

Varios inconvenientes se presentan con respecto a esta citación:

1. La carta es entregada el 25 con fecha del 24 de julio, de modo que no hay tres días entre la citación y la fecha de la diligencia, como lo dispone la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Puesto que no aclara en qué estado se encontraban los productos, incumple la cláusula séptima de la Convención Colectiva de Trabajo, que exige enunciar detalladamente la falta que se le imputa al trabajador.
3. La empresa ha impuesto una sanción, basada en la idea de que el trabajador no se presentó a la diligencia de descargos, pese a que la Convención Colectiva de Trabajo y las leyes laborales nacionales indican que el medio escrito también es adecuado para refutar sanciones disciplinarias.

Por otro lado, un compañero de Metro Sogamoso recibió una citación de descargos el 25 de julio, cuya diligencia se realizaría el 30 a las 6:00 de la tarde. Puesto que el compañero es estudiante de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, y debía presentar una habilitación a la misma hora de la diligencia de descargos, de manera verbal le comunicó a la Jefe de Cajas y luego a la Consultora de Gestión Humana de la Tienda que requería el cambio de fecha u hora de los descargos.

El 31 de julio, antes de que pasaran 24 horas desde la fecha inicial de los descargos, el compañero entregó en el despacho de Gestión Humana una carta solicitando formalmente el aplazamiento de la diligencia, por recomendación de la consultora misma. La consultora no supo dar respuesta a esta solicitud, y sólo en la noche el compañero se enteró de que el aplazamiento del procedimiento sólo es posible por calamidad o enfermedad.

Nuevamente las irregularidades abundan:

1. La consultora de Gestión Humana debería tener pleno conocimiento de los procedimientos para que los trabajadores sepan claramente qué hacer y en qué momento ante circunstancias como estas.



Avenida Calle 90 N° 95F - 90 Interior 105 Bogotá

Oficinas de Apoyo Jurídico:

Medellín: Calle 51 No. 77 C 24, oficina 201

Teléfono: 421 9540

Elizabeth Tamayo

Bogotá: Carrera 74 A # 49 A - 94

Celular: 310 308 1542

Jorge Eduardo Gómez Rico



2. La empresa incumplió la Convención Colectiva de Trabajo donde se señala en el literal D, de la cláusula 7, que para el aplazamiento de diligencias de descargos se requiere excusa justificada.

Así mismo, al compañero Arquímedes Mendoza, de la ciudad de Riohacha, le notificaron, a través de correo y no de forma personal, la determinación de terminar su contrato de trabajo por fuera de los términos convencionales. En el mismo camino de irregularidades procesales, el recurso de apelación fue resuelto también por fuera de términos, con sustento en un proceso disciplinario carente de pruebas, lo que es aún más vulnerador de derechos fundamentales, y demuestra un claro interés de despedir a un líder sindical.

Estos casos y las situaciones que vienen presentándose en todo el país demuestran que la empresa es más inflexible en la exigencia de disciplina cuando se trata de los y las auxiliares y líderes sindicales, que cuando las faltas son cometidas por sus representantes, sean consultores, directores, jefes o jefes regionales. No hay trato igualitario ni medida disciplinaria equitativa.

En varias oportunidades la Unión ha denunciado la intransigencia e inflexibilidad de las decisiones tomadas por la empresa, y el acoso laboral al que son sometidos los y las trabajadoras. Además del incumplimiento del código de ética, el reglamento interno y la Convención Colectiva de Trabajo. Sin embargo seguimos esperando respuestas positivas y concretas de parte de Cencosud Colombia.

Es necesario que la empresa comprenda que los y las trabajadoras requieren un ambiente laboral tranquilo, donde puedan desarrollar sus actividades sin presiones de ningún tipo ni enfrentados a continuos acosos. Exigimos un trato igualitario y respeto hacia los trabajadores y trabajadoras.

La Unión se opone firmemente a estos hechos, que van en detrimento de la dignidad laboral conquistada por los y las trabajadoras desde décadas atrás.

Agosto 14 de 2015
JUNTA DIRECTIVA NACIONAL
Unión de Trabajadores y Trabajadoras del Comercio en Colombia



Súmate + Ideas + Voces + Triunfos

VI Asamblea Nacional de Delegados



UnionTrabajadores



@UnionComercioCo

www.uniontrabajadoresdecomercio.com