

# Así no se integran culturas

## El despido no puede ser el camino

G. con una antigüedad de 14 años en el sector financiero, primero en Banesto y desde el 10 de Abril del 2006 en la CAM, se ve afectada por la integración en Banco Sabadell y la trasladan a Asturias. La alternativa que le ofrecen es irse para casa.

Aunque G., tanto en Banesto como en la CAM, estuvo trabajando como Gestora de Banca Personal, desde que llega a Asturias, a primeros de Marzo de este año, trabaja en un puesto de Caja de una oficina de Gijón.

Al poco tiempo, como otros trabajadores procedentes de CAM, pone en conocimiento de responsables territoriales su interés en volver o acercarse en lo posible a su zona de residencia. G. dejó a 500 Km a su marido y a un hijo de 6 años ya que allí tenía más posibilidades familiares de ayudar a cuidarlo.

Hasta aquí una situación similar a la de muchos compañeros y compañeras trasladados a Asturias procedentes de CAM. Somos muy conscientes de que la adaptación a una cultura de empresa muy diferente a la de CAM es un proceso difícil, quizá más de lo esperado, y de que todos, responsables de la empresa, compañeros, delegados y sobre todo los principales implicados, tenemos que poner el máximo esfuerzo y la mejor actitud para lograrlo.

Sin embargo, en el caso de G. no hubo tiempo. Al poco su situación familiar empeora súbita y gravemente cuando su padre se pone muy enfermo y tiene que ser trasladado a un hospital de Madrid, fuera también de su lugar de residencia. La situación se prolonga y en un momento dado sobrepasa la capacidad de G. de hacerle frente. El 3 de Junio, después de viajar el fin de semana a su casa familiar, tiene que acudir al médico y éste le da la baja por depresión.

La consulta con el especialista correspondiente se la dan para Septiembre y durante el verano G. , con las bajas confirmadas por su médico, hace vida familiar y visita a su padre enfermo en Madrid.

El 16 de Septiembre recibe un burofax comunicándole el despido por (literalmente): "realizar durante la baja médica actividades que exigen un esfuerzo físico considerable a nuestro entender incompatibles con la situación de baja por enfermedad".

G. se pone en contacto con delegados de CC.OO. y nos ofrece el relato de los hechos que describimos más arriba. Pedimos explicaciones a Relaciones Laborales y nos cuenta su versión.

Más allá de lo indicado en el burofax que lo único que pone de manifiesto, en todo caso, es la "admirable" capacidad diagnóstica de la persona que firma, nos dicen que la despiden porque no podían permitir el "mal ejemplo" que estaba dando a todos los compañeros procedentes de la CAM. Alegan falta de interés en la integración, la existencia de un informe de desempeño muy deficiente (que G. no tuvo ocasión de conocer y refutar) y la acusan de buscar la vuelta a casa de la manera que fuera.

Con estos "antecedentes", los responsables territoriales se enteran (no terminamos de comprender cómo, ya que niegan haber contratado un detective) de que durante su baja G. hace "vida normal", y deciden despedirla.

**A esta Sección Sindical la actuación de la Dirección Territorial nos parece insólita, errónea, desproporcionada y, desde luego, estamos convencidos de que no es el camino para integrar culturas diferentes.**

En esta empresa tenemos firmado un Acuerdo de igualdad y medidas de conciliación que permite encontrar soluciones a problemas como el que desgraciadamente se le presentó a G. Que una trabajadora que acaba de llegar al Banco y que está en una situación muy grave de ansiedad no sea capaz de encontrar una solución adecuada es humanamente entendible. Pero, ¿quién es responsable de gestionar a las personas?. Si los responsables Territoriales creen que su única labor consiste en abrumar a correos y a llamadas pidiendo objetivos tienen un concepto muy pobre y muy equivocado de sus deberes como directivos.

En este punto hay que recordar, a todas las partes, la importancia y las consecuencias que puede llegar a tener el informe de desempeño y la obligación de los evaluadores de cumplir el requisito de ponerlo en conocimiento del evaluado y darle ocasión de expresar y dejar constancia de su opinión.

Para resumir: G. llevaba sólo 3 meses en su nuevo puesto. Durante ese tiempo trabajó en una función que no tenía nada que ver con la que había desarrollado durante toda su carrera. Le hicieron un informe de desempeño sin su participación, lo que va contra la normativa del propio Banco ya que deja al trabajador sin ninguna posibilidad de defenderse. Cuando el médico le da la baja por depresión, causada por graves problemas familiares, se enteran (no sabemos cómo) de que "hace vida normal" y la despiden.

**Todo esto, más allá de las dificultades de integración de G., nos parece una actuación desproporcionada y volvemos a pedir una vez más, en esta ocasión públicamente, la readmisión de nuestra compañera.**

En cualquier momento, y mucho más en la actual situación del país y del mercado de trabajo, un despido como este, que el juez declarará improcedente y que el Banco va a despachar con una pequeña indemnización, es inaceptable para CC.OO.

Esta Sección Sindical busca de buena fe llegar a acuerdos que resuelvan los problemas y las situaciones que tenemos que afrontar tanto la empresa como los trabajadores y hace unos días, con motivo del ERTE, volvimos a dar muestra de ello. Una actuación tan desproporcionada no debería tener cabida en el Banco Sabadell.

**Oviedo, Octubre de 2013**

**Conéctate a nuestra web: Proteo > Buscar > CCOO - [www.comfia.net/bs/](http://www.comfia.net/bs/)**

## Ficha de afiliación

Enviar a ➔ Comfia-CCOO CPI: 3596

Fecha.....

Nombre y apellidos .....

DNI ..... correo electrónico .....

Dirección .....

Población .....

Código postal .....

Domiciliación bancaria:

Entidad \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_ DC \_\_\_\_\_ Cuenta \_\_\_\_\_

Firma:

### PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12, 28010, Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a [lodp@cco.es](mailto:lodp@cco.es) o llamar por teléfono al 917028077.