



Comunicados  
01/12/08

## Es contradictorio hablar de Responsabilidad Social al mismo tiempo que se «expulsa» a los empleados sin razones

### En la Dirección Regional Sur se despide a pares

El pasado 23 de noviembre, la Secretaria General de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Maravillas Rojo, indicó que parece «una contradicción» el hecho de poner énfasis en la sostenibilidad al mismo tiempo que se expulsa a los empleados del mercado de trabajo. **Y esa misma contradicción es en la que está cayendo Cajamar.**

#### Despido número 1: Cristina Morcillo

Cajamar despidió el pasado 21 de agosto a la compañera de Málaga Cristina Morcillo Carmona. El Motivo: «**un voluntario y continuado descenso en el rendimiento normal de su trabajo**». Con la misma fecha Cajamar reconoce que el despido es improcedente y le indemniza con los 45 días por año de trabajo reglamentarios.

Pero debemos hacer una recopilación de los hechos para saber la verdadera razón. En noviembre de 2007, los representantes sindicales de Comfia-CCOO de Cajamar en el Comité de Seguridad y Salud de Málaga llevamos un tema a la reunión relativo a esta compañera. Por una intervención quirúrgica y por unos problemas físicos que habían sido demostrados con documentación, Cristina Morcillo se ve impedida a coger peso y trasladamos al Comité de Seguridad y Salud la petición de que su puesto de trabajo bascule unas veces en ventanilla y otras veces en una mesa, con objeto de que pueda sobrellevarlo.

**Previamente habíamos contactado con el Servicio Médico en Almería y parecía que no habría problema**, pues los técnicos del departamento habían recibido toda la documentación necesaria y se entendía que había que adecuar el trabajo a sus necesidades, tal y como establece la Ley de Prevención.

Nos parece impresentable que nueve meses después Cajamar proceda al despido de la compañera sin más argumento que el genérico de «disminución de rendimiento».

¿Qué es la disminución del rendimiento?. ¿Qué se esconde, en realidad, tras esta afirmación?

Es tan peligroso este motivo; tiene una carga tan profunda por la ambigüedad de su enunciado, que podría entrar en ella cualquier situación. Por esa misma regla de tres ¿podrían despedir a cualquier director/a o interventor/a de una oficina que no cumpla objetivos (por incremento de la morosidad, por ejemplo)?, ¿a cualquier trabajador que tenga una larga enfermedad?, ¿o a un director de zona que no haya llegado al mínimo del 70% su zona?, etc., etc.

Hemos de saber que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la empresa tiene la obligación legal de adaptar el puesto de trabajo al trabajador/a, especialmente si tiene alguna minusvalía física, y no considerar que una persona con problemas físicos es una carga y es mejor prescindir de ella.

#### Despido número 2: Enrique Gallego





comunicados

El pasado 17 de noviembre, Cajamar ha despedido a Enrique Gallego Navarrete, director hasta este momento de la oficina 3022 - Maracena, en la provincia de Granada. El despido se ha producido tras 2 meses de suspensión de empleo.

El despido de Enrique difiere del de Cristina en que está basado en unos hechos distintos, relacionados con una auditoría realizada a la oficina, de cuyo resultado Cajamar reconoce que no ha sufrido perjuicio económico alguno y que tampoco ha habido lucro del director.

En el pliego de descargo realizado por Enrique Gallego y por la Sección Sindical de CCOO (Enrique es afiliado), se ha puesto de manifiesto el intenso trabajo desplegado por Enrique Gallego en el año y poco que lleva de director de Maracena:

- \* Más de 340 operaciones de activo puestas en marcha.
- \* Más de 350 tarjetas.
- \* Más de 110 pólizas de seguros.
- \* Planes de pensiones, con más de 200.000 euros de derechos consolidados.
- \* Su oficina estaba en beneficios a los 7 meses de aperturarse.

Estamos convencidos de que la totalidad de los directores de Cajamar en Granada sienten y han sentido la falta de compromiso de la entidad con esta provincia, que ha provocado jornadas interminables, movimientos de personal continuos, falta de personal endémica en la práctica totalidad de las oficinas, inexistencia de sustituciones, dificultades para disfrutar las vacaciones, abuso de la figura de becarios, etc., etc.

En este marco de desregulación no es extraño que todo el trabajo no sea perfecto.

### **Elementos que coinciden**

Puede parecer que no hay conexión o parecidos entre ambos despidos. Craso error. Aunque los motivos sean distintos, aunque los casos no provengan de una misma fuente, si hay una coincidencia entre los despidos de Enrique y de Cristina: en ambos casos Cajamar ha declarado los despidos como improcedentes.

Es decir, de antemano ya está reconociendo que no tiene razones o motivos para despedir, o mejor dicho, que el trabajador no debería ser despedido, pero que aquí manda quien manda, y estos dos compañeros sobran.

### **Garrotazo y tente tieso**

Somos una cooperativa de crédito. A Cajamar se le llena la boca diciéndolo, pues esta idea lleva aparejada la imagen de empresa social, cercana, respetuosa de la democracia y de un sistema de producción distinto al del beneficio puro y duro.

Pero en la práctica Cajamar actúa incluso con más dureza que una sociedad anónima. Expulsa al trabajador del mercado, considerando el despido improcedente y poniendo a su disposición la indemnización para desmotivar que vaya al juzgado. Y este sistema lo está utilizando cada vez con mayor habitualidad.

Cuando se publique en 2009 la Memoria de Responsabilidad Social de este año, analizaremos con detenimiento los logros obtenidos. Veremos los distintos índices y comprobaremos el grado en que Cajamar es una empresa socialmente responsable, o si simplemente se escuda ante frases altisonantes.

Cuando el sindicato ha pedido informar y hablar con respecto a los despidos, Cajamar ha hecho caso omiso a nuestros argumentos. LAS DECISIONES ESTABAN TOMADAS Y NO HAY MARCHA ATRAS.

Cuando un trabajador/a acuda a cualquiera de los órganos establecidos (Comité de Seguridad y Salud, Comité de Derechos Esenciales, Comité de Igualdad), no puede





**Comunicados**  
01/12/08

verse perjudicado ni penalizado.

Si permitimos que Cajamar se salga con la suya en los despidos de Cristina y de Enrique, el mensaje que estaremos dando a la sociedad es absolutamente contrario a lo que supone la Responsabilidad Social Empresarial.

Es una lástima.

Cajamar, noviembre de 2008.

***comprometid@s contigo***

### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>D.N.I.:</b>
<b>Dirección:</b>	<b>C.P.:</b>
<b>Localidad:</b>	<b>Teléfono:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	
<b>Empresa:</b>	<b>Of./Depto:</b>
<b>Antigüedad en la empresa:</b>	
<b>CCC (20 dígitos):</b>	
<b>Fecha de nacimiento:</b>	<b>Fecha de afiliación:</b>

**Recorta y envía este boletín relleno a los delegados de Comfia-CCOO en tu provincia**

**Matías Iglesias Casquero - 899 – Málaga**  
**Antonio de Padua Rivera Muñoz - 3025 Granada**  
**Miguel E. Gómez Ucelay - 842 - Cádiz**  
**José Antonio Toro Gil - 3402 - Córdoba**  
**Francisco J. Pineda Gutierrez - 3502 - Sevilla**  
**Sección Sindical Estatal - Almería - 950-182402**

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO.

La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de esta Organización la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de DNI dirigida a: COMFIA, Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., Plaza de Cristino Martos, 4 - 7ª planta, 28015 Madrid.

**Y también en la web:**

<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

