

DESPIDO EN CAJAMAR DT CENTRO 2

El pasado 23 de septiembre **FUE DESPEDIDO** Vicente Martín Lopez, Director de la oficina de Ciudad Real y compañero de la Dirección Territorial Centro 2.

Deseamos expresar nuestra más enérgica protesta por dicho despido y contra el inicio de una nueva política de personal que se ha llevado a cabo en CAJAMAR.



Vicente fue Director de la oficina de Ciudad Real desde su incorporación en la Entidad en julio del 2011 hasta su cese a finales de septiembre, **“POR NO CUMPLIR LAS EXPECTATIVAS PARA LAS QUE HABIA SIDO CONTRATADO”** sin haber tenido en cuenta al parecer que su oficina se había situado en la mayoría de las Promoseries en posiciones altas del ranking de su Dirección Territorial, incluso constan felicitaciones de su Directora de negocio DTC2, (textual “...Y dar mi enhorabuena por el esfuerzo continuado y el **BUEN TRABAJO REALIZADO**” “Ciudad Real ¡¡ un sprint impresionante”), ¡¡qué criterio de gerencia, vaya felicitación envenenada!! Por cierto, dicho correo se realizó un domingo a las 22:43 h, correo que no se debería haberse enviado al menos hasta el lunes a primera hora. **Recordamos que no nos parece correcto, que se remitan correos de trabajo en días festivos y a altas horas de la noche para hacer ver que su Supervisor trabaja incluso en tiempo personal y familiar**, ¡¡vaya ejemplo!!

- En la 7 etapa del primer cuatrimestre, en captación de clientes, Ciudad Real fue la primera de su grupo y la 15 con respecto al resto de oficinas y en las Promoseries la 12 de su grupo y la 44 con respecto al resto.
- En la etapa 6 del segundo cuatrimestre, en Gestión de activo irregular, estaba la 8 de su grupo y la 90 con respecto al resto. En financiación segmentos estratégicos, la 2 de su grupo y la 27 con respecto al resto y en el Procomercial series la 10 de su grupo y la 67 con respecto al resto.

Vicente ha sido el cuarto intento de relanzar comercialmente esa plaza donde existe poco reconocimiento de la marca de nuestra Entidad.

Se filtró a las Sucursales, que nuestro compañero Vicente tenía un contrato blindado. Para información general, en su contrato no estaban reflejados los objetivos a conseguir en cinco años y en cuanto al blindaje a que se han referido, para un compañero, que llegaba de otra entidad y al que no se le respetó su antigüedad en el sector, se incluía una cláusula que le reconocía cinco años de antigüedad para el caso de un despido improcedente. **ESTE ERA EN REALIDAD SU GRAN BLINDAJE: reconocerle 66 días más de indemnización.**

Finalmente su despido se ha materializado en fechas recientes en un acto de conciliación, en la que Cajamar ha reconocido su improcedencia puesto que el despido no se ha basado en ningún caso en un expediente disciplinario o acta de auditoría.

Esto ha sido una **injusta y desproporcionada medida** y solo, efectuada con el único propósito de reducir plantilla y bajar los gastos salariales, y a su vez, generar un estado de preocupación y ansiedad al resto de compañeros y compañeras con los mismos desempeños.



Ante la solicitud de una explicación coherente por parte de nuestro compañero Vicente, se le insinúa que él era de reciente contratación, (solo llevaba 2,5 años en la Entidad). Nuevamente, estos argumentos son totalmente **rechazados por esta Sección Sindical Estatal de Comfia-CCOO**, pues se entiende que toda persona que se incorpora a nuestra organización, al igual de su asunción de responsabilidades, debe gozar de los mismos derechos y ventajas, que el resto de toda la plantilla de la Entidad. Cajamar, tiene que explicar con claridad, cuándo un empleado o empleada es definitivamente miembro de la “gran familia” y no un empleado o empleada de servicio o de clase B.

Nos parece totalmente injusto, que CAJAMAR tenga clasificada a la plantilla en dos clases, por una parte los de Cajamar y por otra, los “fichajes” -aunque hayan pasado años-, es decir, en “coto libre de caza”.

Son muchas las cuestiones que hay que replantear:

- ¿Los despidos de las Direcciones de oficinas de nueva contratación son una decisión puntual o es el inicio de un nuevo proceso de reorganización para este tipo de colectivo, que por lo que se ve, deben pertenecer a un Subgrupo de Clase B de nuestra Entidad?
- ¿Cuándo Cajamar asumirá el hecho inicial, de haberse interesado por la experiencia que aportan y tras evaluar su cualificación, reflejarla en contrato laboral con un salario superior al del resto del colectivo?
- ¿Por qué no se empieza por revisar los salarios de quien esté por encima, hay quienes tampoco cumplieron sus objetivos y aún así se les ha promocionado?
- ¿Hasta cuándo se les va a hacer responsables (cargos de oficinas) del buen o mal hacer del negocio?
- ¿No hay responsabilidad alguna en las personas que en su momento realizaron la contratación?

Al igual que el resto de sus compañeros y compañeras, además de aportar negocio, han aportado experiencia y solidez, que además han colaborado en la formación del personal y contribuido al proyecto de Cajamar en Madrid.

Ahora no parece lógico, ni correcto, que se argumente entre líneas que sus salarios son desproporcionados a su desempeño y logros.

¡¡ No vamos a permanecer impasibles!!

En **CAJAMAR**

Defiende tus derechos...

Afiliate



CCOO

Estamos en la red

Pincha sobre los iconos
¡COMUNICATE CON NOSOTROS!

