



## EL MIEDO QUE NOS GENERAN HACE DAÑO PERO CONOCER NOS GENERA MAYOR SEGURIDAD.

Los 14 despidos al unísono nos han golpeado no sólo a las personas afectadas, sino al conjunto de la plantilla y de un modo muy especial a quienes están en la Red de oficinas, dado que los 14 son FF.VV. y argumentar simplemente “Falta de productividad” en la venta de productos es una ofensa colectiva a quienes damos la cara cada día en las oficinas ante las distintas demandas de servicio de nuestros clientes.

Esta directa agresión ha sido masivamente entendida como tal, agresión, para forzar la voluntad de la plantilla ante cualquier propuesta de los directivos y aspirantes a serlo. No hay lugar en el SENTIDO COMÚN para “escondites mentales” ante tal mensaje.

En este clima de natural miedo, surgen múltiples preguntas que nos hacéis llegar. Los Sindicatos no tenemos una solución mágica ante una realidad en la que los trabajadores, individualmente, somos el eslabón débil y el contexto político social (Reforma Laboral, clima sectorial, etc.) no nos favorece precisamente. Lo que sí tenemos claro en CGT es que el Sindicato es la Herramienta más eficaz para agruparnos y encarar el lógico miedo, desde la consciencia, buscando el acompañamiento más positivo y eficaz. Vamos, de entrada, a explicar algunos conceptos básicos:



**Antecedentes:** En Febrero 2012 se firmó la última Reforma Laboral por el Gobierno del PP. Con ella se vuelve a la normativa de 2002, sobre despidos individuales y colectivos, ahora con las indemnizaciones más bajas y procedimientos más ágiles.

**Concepto:** El despido es la extinción de una relación laboral por decisión unilateral del empresario que es comunicada por escrito y ante testigo para superar que no se quiera firmar siquiera su “Recibí”.

**Indemnización:** No hay indemnización, salvo que el trabajador inicie un procedimiento judicial y el resultado no sea “despido procedente”.

Su importe dependerá del motivo del despido.

**Finiquito:** Es el salario ya generado por el tiempo trabajado y aún no cobrado a la fecha del despido: Vacaciones no disfrutadas, pagas extras, etc. Esto se cobra siempre que hay despido.

Los Despidos pueden ser **Individuales o Colectivos** (si pasan del 10% de la plantilla).

Si el Despido es por “**motivos objetivos**” (por ejemplo en un ERE por mejorar la productividad de la empresa; ya que puede darse aunque la empresa tenga beneficios como en el Santander), **LA INDEMNIZACIÓN** es de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

El trabajador tiene un plazo de 20 días hábiles para interponer Demanda contra su despido. En la demanda se puede RECLAMAR que sea considerado **IMPROCEDENTE**. Si el Juez nos da la razón, actualmente, es el empresario el que decide si readmite o se acoge a pagar la Indemnización que sería de 45 días por año trabajado hasta Febrero de 2012 con un tope de 45 mensualidades y de 33 días por año y un tope de 24 mensualidades a partir de esa Fecha por la Reforma Laboral.

Existe una limitación legal a los despidos **Individuales**, y que en BBVA se concreta en que no pueden existir más 30 despidos en un plazo de 90 días, ya que se entiende que se ha producido un ERE encubierto sin las garantías que la ley contempla, considerando todos los despidos **NULOS**, y obligando al empresario a readmitir a todas las trabajadoras y trabajadores

despedidos en ese plazo, con sus correspondientes salarios de tramitación. Como en cualquier despido el plazo para reclamar es de 20 días para interponer la correspondiente Demanda.

En los casos en los que se considere que el Despido ha **ATENTADO CONTRA DERECHOS FUNDAMENTALES** como son la maternidad, la igualdad de género, la igualdad de trato por edad, la libertad sindical, etc. y siempre que el Juez entienda que hay “causa probable” por este motivo, se puede solicitar en la demanda que **el Despido se considere NULO**. Si el Juez encuentra indicios suficientes, la carga de la prueba sobre la procedencia del despido pasa a ser del Empresario y si finalmente se Sentencia como NULO, el trabajador es quien elige entre su vuelta obligada a su puesto de trabajo o una indemnización.

En el caso de estos 14 Despidos en BBVA, **se ha procedido mediante un Despido DIRECTO**. La práctica habitual en un tema Disciplinario es que **primero se abra un Expediente informativo por el que se traslada al trabajador de lo que se le “acusa” y se le indica que exprese si está o no afiliado**. Si indica estar afiliado, **el Banco abre un periodo de consulta con el Sindicato que tiene el derecho a un Expediente Contradictorio** (expresar formalmente la opinión de contrario).

Siempre que una empresa tiene conocimiento de la afiliación de un trabajador está OBLIGADA a abrir ese Expediente Contradictorio antes de proceder a cualquier sanción. En estos 14 casos, sólo 3 personas habían aparecido en Candidaturas electorales (CCOO), por lo que **sólo en ellos es sostenible que el Banco ha “incumplido” su obligación al Expediente Contradictorio**; ya que no se le puede exigir un conocimiento sobre las demás personas y su afiliación (algunos no lo estaban).

Hemos de tener presente que una afiliación “clandestina” no obliga al empresario. **La aparición en Candidaturas, permite exigir al Banco su apertura**. Este incumplimiento abre la vía de reclamar Despido Nulo, con mayor o menor probabilidad de su aceptación por el Juez, en función de las expectativas reales de acabar siendo representante sindical o del “defecto de forma” por ser incuestionable que el Banco debía haber dado interlocución al Sindicato al que se pertenece. La apertura del Expediente Contradictorio del Sindicato no exime que se resuelva con “despido”, pero posibilita una mayor defensa y un proceso más largo que el Banco se ha saltado en estos 14 casos, por su prioridad en “golpear”.



En los 3 casos de compañeras CGT despedidas pedimos su NULIDAD, por considerar atentado contra determinados derechos fundamentales, en particular la maternidad. Veremos.

Como vemos, la Ley no protege mayormente al débil, el trabajador, frente a la arbitrariedad de una empresa. Esto es tan cierto como que la sumisión sólo refuerza al agresor y el sometido, cada vez peor. Es imposible aceptar todas las demandas del insaciable. Por eso, resulta básico tener claro que hay que establecer límites enseguida. Conocerlos, hacerlo bien, sentirse apoyado, controlar la información, es la primera aportación que podemos hacer desde CGT.

## LOS 14 DESPEDIDOS en BBVA: READMISIÓN

