

DENUNCIAMOS EL AJUSTE DE PLANTILLA EN BBVA – SSCC

BBVA ha emprendido estos días un ajuste de plantilla en el Área de Corporate and Investment Bank (CIB) del que únicamente hemos tenido noticias por parte de algunos afectados y por lo publicado en un diario económico. La Empresa no nos ha comunicado nada, incumpliendo la legislación vigente en materia de información a la representación sindical.

Parece que este ajuste va a suponer en una primera etapa la baja de 25 afectados en CIB, directivos y no directivos, en España. El motivo del ajuste, según la noticia de prensa, es la puesta en marcha de un “PLAN DE EFICIENCIA”.

Los métodos y las formas empleadas en casi todos los casos han sido violentos para los afectados que se encontraron en una situación de presión, amedrentamiento e indefensión, sin que se les diera un tiempo razonable para digerir la noticia y tomar las decisiones correctas, sin posibilidad de consulta legal.

Ante los despidos (directos o encubiertos) y especialmente frente a los métodos empleados, desde los sindicatos firmantes queremos hacer las siguientes consideraciones:

- No es aceptable llamar al empleado por sorpresa, desconectar su usuario y móvil corporativo, amenazarle con el despido, no permitir hacer llamadas ni dar opción de ser asistido por un representante sindical en ese momento. Según se nos ha comentado, el gestor de personal solo ha permitido hacer una llamada a su familia y le ha dado un breve tiempo para decidirse por una de las siguientes opciones: en algunos casos despido disciplinario o baja voluntaria pactada y en otros una prejubilación con importes inferiores a los habituales.
- Unos pocos minutos para decidir... es inmoral.

Ante estos hechos tan graves queremos también dejar claro lo siguiente:

- Si la Empresa está llevando a cabo un ajuste de plantilla en toda regla, debe cumplir los requisitos legales exigidos para ello y por tanto, debe informar a la representación sindical antes de su ejecución.
- El argumento esgrimido: “despido disciplinario para mejorar la productividad del Área” no tiene soporte legal alguno, intentando confundirla con el “despido disciplinario por incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador”.
- Hasta ahora, para los “despidos disciplinarios” existen unos procedimientos: apertura de expediente informativo, apertura de expediente disciplinario, notificación previa al sindicato de la persona afectada -si está afiliada- decisión tomada por la comisión de disciplina, etc., requisitos que aquí no se han cumplido.
- Los “despidos por causas organizativas” tienen limitada su tramitación por la vía individual para empresas del tamaño de la nuestra a unos máximos legales que de haberse utilizado ya estarían superados, lo que hubiera obligado a la Empresa a la formalización de un expediente de regulación de empleo (ERE), con la participación de los sindicatos.

Estos hechos son muy graves y requieren al menos una explicación por parte de la Empresa.

Por todo ello desde los sindicatos firmantes pedimos el cese inmediato de estas prácticas e invitamos y animamos a cualquier trabajador que pueda ser víctima de ellas a que las denuncie y las ponga en conocimiento de la representación sindical.

Por nuestra parte nos comprometemos a la defensa del empleo como prioridad. Ofrecemos nuestro apoyo no solo jurídico sino también sindical desde la movilización de nuestros delegados, como hicimos ante los 14 despidos simultáneos de junio.

Solo una respuesta colectiva encabezada por los sindicatos puede evitar que se repitan estas situaciones.

Noviembre, 2016

