

DESPIDO COLECTIVO EN BBVA: LA VERDAD DE TODO ELLO

¿Reestructurar a costa de la
plantilla?



NO, gracias

El martes 8 de junio, tristemente, se ha firmado el primer ERE en BBVA. Tras diversas propuestas realizadas entre el Banco (“La Compañía”, como la define TyC, recordándonos a películas de espías americanas) y las distintas organizaciones sindicales (CGT presentando propuestas de prejubilaciones y excedencias remuneradas y CC.OO.-ACB-UGT y SEC subastando las cifras a abonar a las personas despedidas “voluntariamente” -veremos dicha voluntariedad, ojalá sea finalmente así-), el ERE ha quedado como sigue:

De las 3.798 personas “excedentes” –o “**posiciones**”, como TyC nos denominan, claramente fuera de toda empatía emocional- (3.025 personas de Red (GAC/RAC/EAO, Gestores/as comerciales no especializados (GC; GC apoderado; GC mixto, etc.), Directores (D.Zona, DCBC, D.Oficina y RCCU) y 773 de Estructuras Intermedias, Servicios Centrales y Edificios Corporativos, sin estar incluidas BEC y Consumer Finance) que nos presentó “La Compañía” el 22 de abril, sobre un colectivo potencialmente afectado de 11.244 personas, al final la cifra de personas despedidas queda en **2.935 personas afectadas por el DESPIDO COLECTIVO** (**Primero**, las personas que se apunten voluntariamente. **Si no se cubre con la voluntariedad**, el Banco propone, como comentamos, afectar por la media de la performance de 2019 y 2020, algo que tanto CGT como el resto de la RLT HEMOS RECHAZADO POR SER ABSOLUTAMENTE SUBJETIVO. “La Compañía” ha propuesto afectar forzosamente en función de idoneidad, formación, capacitación profesional y menor polivalencia funcional) tras:

1) **Reducirse en 523 personas que pasarán a CSE con 2 años de permanencia en el puesto** (496 puestos se publicitarán en Mobility hasta el 15/06/2021 y 27 de Coordinador Global Contigo los adjudicará directamente el Banco entre candidatos con perfil adecuado. Los puestos que queden libres de quienes ocupen el CSE, se publicitarán en el Mobility para el resto del co-

lectivo potencialmente afectado). Si la solitud de adscripción al CSE es rechazada por el Banco, la persona afectada podrá adscribirse al resto de medidas voluntarias. Si no se cubren voluntariamente las plazas de CSE el Banco podrá forzar a que sean ocupadas por personal potencialmente afectado y con las medidas de movilidad geográfica que figuren en el Acuerdo. Si no se acepta por la persona ese puesto forzado, sería DESPEDIDA con las condiciones de personal menor de 50 años que figuran más adelante, en el apartado de Bajas indemnizadas).

- 2) **Recolocar a 27 personas como Fuerzas de Venta Especializadas con publicación directa**, básicamente en puestos de Especialistas de Seguros de Pymes (16) y de Gestión de Pymes (4).
- 3) **Aumentar en 7 las Fuerzas de Venta Especializadas** (Coordinadores de Gestores/as de Pymes Transaccionales-GPT-) **con publicación indirecta** (se mueve una persona de BBVA Contigo a CSE y ese hueco pasaría a ser Coordinador/a GPT). Adjudicadas directamente por el Banco. Si el Banco rechaza a la persona su solicitud, ésta podrá adscribirse al resto de medidas voluntarias. Los puestos que queden libres de quienes ocupen GPT, se publicitarán en el Mobility para el resto del colectivo potencialmente afectado
- 4) **Incrementar en 100 personas EL EQUIPO DE ASOCIADOS hasta el 15 de junio inclusive** (lo llaman Task Force) en puestos de Gestor/a Comercial (48) y Gestor/a Comercial Apoderado/a (52), de las cuales, 35 se ofrecerían prioritariamente a personas afectadas de Cataluña, con desglose por provincias, dentro de las cuales prestarían servicio. Si los 35 puestos prioritarios para Cataluña no fueran cubiertos voluntariamente, se repartirían entre el

resto de territorios. Este incremento del colectivo ha sido aceptado a propuesta de CGT en anteriores reuniones.

- 5) **Reducir por bajas vegetativas 106 personas**, de las cuales 91 serían en Red y 15 en SS.CC., Estructuras Intermedias y Centros Corporativos.
- 6) **Reducir en 100 las personas potencialmente afectadas** como consecuencia de la reducción del cierre de 50 oficinas. Pasan a cerrarse 480 oficinas en lugar de las 530 iniciales.
- 7) Dentro de las personas ya reducidas, permitirán **210 excedencias remuneradas a 5 años con garantía de retorno en la Cdad. Autónoma**, remuneradas como hasta ahora: 30% NRA con un mínimo de 12.000 € brutos + ayuda para seguro médico privado de 3.600 € brutos. Único pago anual. Durante las mismas, se mantienen las condiciones de préstamos y tarifas de empleado, sin poderse solicitar nuevos préstamos.

Si el Banco rechazara la solicitud, la persona trabajadora se podría apuntar al resto de medidas voluntarias del ERE.

A partir del 3º año se puede solicitar el retorno al Banco. Si no hubiera plaza para el retorno para la persona trabajadora o la persona no quisiera volver, se le indemnizaría como a las personas de menos de 50 años, pero sin prima, con tratamiento fiscal de baja voluntaria y pactada.

De las 210 excedencias, 180 máximas son para distribuir entre Cataluña (165), Cáceres (3) y Córdoba (12). Las otras 30, se distribuirían en el resto de plazas del banco, tanto Red como SS.CC., Estructuras Intermedias y Centro Corporativo.

Las condiciones acordadas para las **BAJAS INDEMNIZADAS** (en caso de **Rentas temporales, si hay fallecimiento antes de que acabe su percepción**, se percibirán por sus herederos legales hasta la finalización o, si el Banco quiere, se abonará en un pago único por el importe pendiente) han sido:

- 1) **Personal afectado de 63 años o más a 31/12/2021 (206 PERSONAS)**: Pago único

de 20 días por año con tope de 12 mensualidades.

Se liquida el Premio de Antigüedad de 45 años con cantidades ofertadas por compra actualizada cuando se hizo en el Acuerdo de Beneficios Sociales de 2007.

- 2) **Personal afectado de 55 a 62 años a 31/12/2021 y antigüedad mínima de 10 años (1.254 PERSONAS)**: Renta Temporal mensual de 1/12 del 75% de la Retribución Fija (**Nivel Retributivo Anual (NRA)**: Retribución Fija que incluye también conceptos extraconvenio como el Complemento Voluntario Personal o Complemento Personal, sin incluir complementos de movilidad, vivienda o kilometraje) desde la extinción hasta los 63 años. Abono de Convenio Especial de la Seguridad Social hasta los 63 años con revalorización anual del 3%, deducida la prestación por desempleo.

APORTACIONES A FONDO DE PENSIONES: Compensación económica a tanto alzado equivalente a las aportaciones que hubieran tenido que hacer desde la extinción hasta los 63 años mediante un pago único.

Se liquida el Premio de Antigüedad de 45 años con cantidades ofertadas por compra actualizada cuando se hizo en el Acuerdo de Beneficios Sociales de 2007.

- 3) **Personal afectado de 53 y 54 años a 31/12/2021 (405 PERSONAS)**: Abono como Renta Temporal de 1/12 del 65% del NRA hasta los 63 años con abono del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta los 63 años con revalorización anual del 3%, deducida la prestación por desempleo. **NO HAY APORTACIONES A FONDO DE PENSIONES.**
- 4) **Personal afectado de 50 a 52 años a 31/12/2021 (239 PERSONAS)**: Indemnización a tanto alzado del 65% de la Retribución Fija (Nivel Retributivo Anual) **MULTIPLICADO POR 6 CON UN LÍMITE DE**



320.000 €. Además:

Abono de 15.500 €/año (12 pagos mensuales brutos de 1.291,67 €) como renta



temporal después de los 2 años de desempleo, hasta los 63 años.

PRIMA DE VOLUNTARIEDAD ADICIONAL DE 2.000 € brutos POR TRIENIO (o fracción) DE ANTIGÜEDAD.

PRIMA DE VOLUNTARIEDAD DE: 30.000 € brutos si tiene antigüedad de 15 años o más y de 25.000 € brutos si la antigüedad es entre 10 y 15 años de antigüedad.

PRIMA DE DIFICULTAD DE COLOCACIÓN: 15.000 € brutos.

- 5) **Resto de personal afectado** (menos de 50 años de edad a 31/12/2021 o mayores de esa edad con menos de 10 años de antigüedad en la empresa): 40 días por año de servicio con un tope de 30 mensualidades de salario fijo + retribución variable (lo percibido en los 3 últimos cuatrimestres por todos los conceptos), con prorrateo de plazos intermedios.

PRIMA DE VOLUNTARIEDAD ADICIONAL: DE 2.000 € POR TRIENIO (o fracción) DE ANTIGÜEDAD. **Además:**

PRIMA DE VOLUNTARIEDAD ADICIONAL:

15 ó más años de antigüedad: 30.000 € brutos

10 a 15 años de antigüedad: 25.000 € brutos

5 a 10 años de antigüedad: 15.000 € brutos.

Menos de 5 años de antigüedad: 5.000 € brutos.

PRIMA DE DIFICULTAD DE COLOCACIÓN:

Para más de 50 años de edad: 15.000 €

Para personal de 55 o más años de edad y menos de 10 años de antigüedad: Abono de Convenio Especial de la Seguridad Social hasta los 63 años con revalorización anual del 3%, deducida la prestación por desempleo.

NOTA: En los casos de **personal con reducción de jornada por cuidado de hijos o familiar**, el salario regulador será el NRA reducido, salvo para el personal de menos de 50 años o más de esa edad con menos de 10

años de antigüedad, que su salario regulador será el 100%, como si no tuviera jornada reducida.

Admiten, como **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN** para quienes forzosamente se vean obligados a aceptar el ERE:

- Personas con discapacidad igual o mayor al 33% declarada o con efectividad reconocida antes del 31 de marzo de 2021. SE PUEDEN ADSCRIBIR VOLUNTARIAMENTE.
- Personas con descendientes con discapacidad igual o mayor al 33% declarada o con efectividad reconocida antes del 31 de marzo de 2021. SE PUEDEN ADSCRIBIR VOLUNTARIAMENTE.
- Personas expatriadas en España y con suspensión de contrato con destino a otra empresa del Grupo BBVA.
- Personas contratadas en los últimos 6 meses hasta 31/03/2021.
- Personas circuladas en BBVA, salvo que renuncien a su contrato, en cuyo caso SE PUEDEN ADSCRIBIR VOLUNTARIAMENTE.
- Personas con menor a su cuidado permanente afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social. SE PUEDEN ADSCRIBIR VOLUNTARIAMENTE.
- Personas que acrediten ser víctimas de violencia de género. SE PUEDEN ADSCRIBIR VOLUNTARIAMENTE.
- Matrimonios/parejas de hecho que trabajen ambos en el banco y estén afectados por el ERE, uno de sus miembros, a elección, quedaría excluido. SE PUEDEN ADSCRIBIR VOLUNTARIAMENTE AMBOS.
- Personas circuladas en BBVA de sociedades del Grupo en España, salvo cuando renuncien a su contrato de trabajo en su empresa de origen.

NO hemos visto reflejado que excluyan, además, como propusimos:

- Familias monoparentales con hijos a cargo.



- Padres/madres con hijos menores de 3 años a su cargo.

PERO SÍ ESTÁN EXCLUÍDAS DEL ERE LAS PERSONAS QUE A 31.03.2021 estuvieran EN CUALQUIER CLASE DE EXCEDENCIA O SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. Aquellas personas que, tras el 31.03.2021 hayan solicitado excedencia o suspensión de contrato y sean de los puestos objeto de afectación SÍ estarían dentro de la plantilla potencialmente afectada, al igual que las personas que estén a 31.03.2021 de permiso de paternidad/maternidad.

MOVILIDAD (cantidades no compensables, no absorbibles, no pensionables y no consolidables). “La Compañía” dice que han concertado un servicio de asesoramiento para cambio de residencia (colegios, viviendas, etc.) con una empresa.

CGT hemos vuelto a manifestar nuestra disconformidad por la insuficiencia y por la deslocalización que pretenden realizar a las familias bajo el pretexto de mantener su empleo.

- **Traslados a más de 25 kms y menos de 100 kms sin cambio de residencia:** 0,24 €/km con 2 trayectos diarios (ida y vuelta) por día efectivo presencial en el centro de trabajo durante 3 años con liquidación mensual. Transcurridos los 3 años, si no hay vacante más cercana, el centro de trabajo asignado por el ERE se convierte en centro de trabajo de origen para traslados futuros regulados por el Convenio Colectivo, sin compensación alguna. Incompatible con otras compensaciones por movilidad y/o vivienda.
- **Traslados a más de 100 kms sin cambio de residencia:** Pago único de 1.000 € brutos + 0,24 €/km con 2 trayectos diarios (ida y vuelta) por día efectivo presencial en el centro de trabajo durante 3 años con liquidación mensual. Transcurridos los 3 años, si no hay vacante más cercana, el centro de trabajo asignado por el ERE se convierte en centro de trabajo de origen para traslados futuros regulados por el Convenio Colectivo, sin compensación alguna. Incompatible con otras compensaciones por movilidad y/o vivienda.
- **Traslados a más de 25 kms y menos de 100 kms con cambio de residencia:** 500

€/mes durante 3 años. Transcurridos los 3 años, si no hay vacante más cercana, el centro de trabajo asignado por el ERE se convierte en centro de trabajo de origen para traslados futuros regulados por el Convenio Colectivo, sin compensación alguna. Incompatible con otras compensaciones por movilidad y/o vivienda.

- **Traslados a más de 100 kms y menos de 250 kms con cambio de residencia:** 500 €/mes durante 4 años. Transcurridos los 4 años, si no hay vacante más cercana, el centro de trabajo asignado por el ERE se convierte en centro de trabajo de origen para traslados futuros regulados por el Convenio Colectivo, sin compensación alguna. Incompatible con otras compensaciones por movilidad y/o vivienda.
- **Traslados a más de 250 kms con cambio de residencia o de isla:** Pago único de 4.000 € + 500 €/mes durante 6 años. Transcurridos los 6 años, si no hay vacante más cercana, el centro de trabajo asignado por el ERE se convierte en centro de trabajo de origen para traslados futuros regulados por el Convenio Colectivo, sin compensación alguna. Incompatible con otras compensaciones por movilidad y/o vivienda.

En cuanto a los **PRÉSTAMOS** de quienes salgan de BBVA en este DESPIDO COLECTIVO, la empresa ha hecho la siguiente propuesta:

Quienes tengan pendientes ANTICIPOS DE NÓMINA, PRÉSTAMO DE 5 Y 9 MENSUALIDADES, CRÉDITO VARIO, PRÉSTAMO SOCIAL VIVIENDA O PRÉSTAMO VIVIENDA CONVENIO:

- 1) Si el importe pendiente es INFERIOR A 50.000 €: La persona afectada podrá escoger entre CANCELAR LA DEUDA CON LA LIQUIDACIÓN EN EL FINIQUITO DEL DESPIDO o contratar un nuevo préstamo a tipo de Euribor (EB) + 3 y plazo máximo de 10 años. Quieren que firme el matrimonio si éste es en régimen de gananciales.
- 2) Si el importe es SUPERIOR A 50.000 € o PLAZO DE AMORTIZACIÓN PENDIENTE SUPERIOR A 10 AÑOS: Cancelación de la deuda y ALTA DE HIPOTECA VARIABLE de Banca Comercial



a Euribor + 0,15, con revisión anual por el mismo importe y plazo pendientes. Titularidad: Firman los propietarios de la vivienda.

Quienes tengan pendientes solamente PRÉSTAMO SOCIAL VIVIENDA O PRÉSTAMO VIVIENDA CONVENIO:

- 1) Si el importe es SUPERIOR A 20.000 € y, además tienen HIPOTECA BBVA EMPLEADOS A EB + 0,40: Ampliación de hipoteca por el importe pendiente de Social Vivienda o Vivienda Convenio, con plazo el mayor de los 2, a opción de la persona empleada, e interés ponderado entre el capital pendiente a EB + 0,40 y el capital de la ampliación a EB + 0,15. Titularidad: Firman los propietarios de la vivienda.
- 2) Si tienen, además, HIPOTECA A TIPO FIJO, se les dan 2 opciones:
 - a) Ampliar la Hipoteca a tipo fijo con el importe de la deuda pendiente del Social Vivienda o Vivienda Convenio, manteniendo el tipo fijo existente y por el plazo con plazo el mayor de los 2, a opción de la persona empleada.
 - b) Cambio de la Hipoteca a Tipo Fijo a Hipoteca a tipo variable a EB + 0,40, dejando el tipo de interés como ponderación entre el capital pendiente a tipo fijo y el capital de la ampliación con el importe de la deuda pendiente del Social Vivienda o Vivienda Convenio a EB + 0,15 y con plazo el mayor de los 2, a opción de la persona empleada.

Titularidad: Firman los propietarios de la vivienda.

- 3) Si tienen HIPOTECA A TIPO VARIABLE SIN CONDICIONES DE EMPLEADO: Ampliación de hipoteca por el importe pendiente de Social Vivienda o Vivienda Convenio, con mantenimiento de plazo e interés ponderado entre el capital pendiente al tipo de interés vigente en esa operación y el capital de la ampliación a EB + 0,15 con plazo el mayor de los 2, a opción de la persona empleada. Titularidad: Firman los propietarios de la vivienda.

- 4) Si sólo se tiene HIPOTECA BANCA COMERCIAL EMPLEADO A TIPO EB + 0,40: Se deja de aplicar la cláusula de extinción laboral que figura en la escritura hipotecaria y se mantiene el tipo a EB + 0,40. Titularidad: Firman los propietarios de la vivienda.

En todos los casos, los GASTOS DE CONSTITUCIÓN DE HIPOTECA (Notaría, Registro, Gestoría e Impuestos) serán A CARGO DE BBVA. La persona empleada correrá con los GASTOS DE TASACIÓN DEL INMUEBLE.

No han concretado ninguna cuestión técnica cara a la formalización de los nuevos préstamos: Si las novaciones se harán en escritura pública o en contrato privado, si las tasaciones son inferiores a las deudas y se necesitarían avalistas, etc.

En cuanto a **TARIFAS Y CONDICIONES BANCARIAS**, BBVA **las mantiene** (como personal pasivo) para las personas despedidas con abono de renta temporal hasta los 63 años, y, a las personas despedidas con Indemnización a tanto alzado, **las mantiene** como modalidad familiar durante 5 años desde la extinción del contrato por el ERE.

Junto con el texto del ERE, aprovechan para incorporar el **ACUERDO DE CONDICIONES LABORALES APLICABLE AL COLECTIVO ADSCRITO A LA UNIDAD DE CUSTOMER SUPPORT EXPERIENCE (CSE) DENTRO DEL MODELO BBVA CONTIGO**, con las condiciones ya mencionadas en anteriores comunicados:

- 1) Modificación del acuerdo BBVA Contigo para incluir el Colectivo CSE, aceptan NO ELIMINAR el límite del 25 % de la plantilla que figura en el Acuerdo BBVA Contigo suscrito entre BBVA y CC.OO.-ACB-UGT.
- 2) Reducir, para este colectivo CSE, las tardes máximas a trabajar a 120 tardes a distribuir entre 11 meses.
- 3) Festivos y días en Semana de Fiestas Mayores trabajados: No se trabajarán, pero, informáticamente, no pueden garantizar que se pueda lograr redireccionar las llamadas durante esos días. Hasta que ello no ocurra, se trabajarán y se compensarán.

sarán con 1,75 hrs por cada hora trabajada y 1 día de libranza.

- 4) Teletrabajo todas las tardes de julio y un día a la semana el resto del año.
- 5) Pausas de 10 minutos cada 2 horas.
- 6) Adhesión voluntaria con COMPROMISO DE PERMANENCIA DE 2 AÑOS.
- 7) Posibilidad de que los puestos de gestión Comercial BBVA Contigo particulares puedan migrar a CSE voluntariamente.



PROCESO DE EJECUCIÓN DEL ERE:

PERÍODO DE ADHESIÓN VOLUNTARIO para las personas potencialmente afectadas tras el posible Acuerdo: En los 11 días siguientes al final del período debe comunicar si acepta o no la solicitud.

+ SERVICIOS CENTRALES, ESTRUCTURAS INTERMEDIAS Y CENTRO CORPORATIVO: Desde el 10 de junio hasta el 30 de junio de 2021 para adscripción voluntaria, ejecutándose la salida de las personas, el 31 de julio de 2021.

+ RED: Desde el 10 de junio hasta el 12 de julio. Salida de la gente a partir del 18 de julio, fecha en que piensan abrir una primera ventana de cierre de oficinas (sin deter-

minar aún el número), siendo el 31 de julio de 2021 la primera ventana de salidas (sin determinar el número previsto). Tras esa fecha, prevén que haya otras ventanas de cierres y salidas en septiembre, octubre y noviembre de 2021.

¿Cómo materializarlo?

Tienen pensado en un SITE, a través de un link que incluya, entre otras cosas:

- Roles de las personas potencialmente afectadas.
- Ver si la persona está afectada o no.
- Simulador de condiciones personalizado.
- Acuerdo de ERE suscrito (si hay acuerdo al final).
- Contrato de Outplacement con Randstad.
- Preguntas y respuestas frecuentes (FAQS).
- Links a páginas públicas de utilidad (SEPE, Seguridad Social, etc.)
- Solicitud de adhesión voluntaria (una vez efectuada, irrevocable).

La primera semana de adhesión voluntaria se publicarán las vacantes en Mobility sujetas a las condiciones de Movilidad pactadas definitivamente (pendiente de definir a cuántas vacantes puedes apuntarte). Si se cubre el cupo de las mismas, la persona tendrá la posibilidad de apuntarse voluntariamente al despido con las condiciones que se pacten. Si, una vez solicitada una vacante, la persona se echa atrás, se sale despedido con las condiciones que se aprueben para el colectivo de menos de 50 años.

PERIODO DE EJECUCIÓN DEL ERE: HASTA EL 31/03/2022, si bien desean que se haga a 31/12/2021. Han aceptado que, en la RED, el 60% de las personas excedentes sea de 55 o más años y el 28% de 50 a 54 años (incluyendo 100 excedencias). En el conjunto de RED y SS.CC., Estructuras Intermedias y Edificios Corporativos, el 49,27% afectaría a las personas excedentes de 55 o más años y el 25,3% a las excedentes de 50 a 54 años. Admiten, además, que roles no afectados puedan



adscribirse a las medidas voluntarias, aunque con derecho de veto por el Banco.

Al final, este proceso culmina lo que “La Compañía” tenía previsto: **DESPEDIR. Y ESTE DESPIDO COLECTIVO LLEVARÁ LA FIRMA DE LA MAYORÍA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL (CC.OO.-ACB-UGT).**

A nadie se nos escapa que “La Compañía” en ningún momento pretendía PREJUBILAR, ya que ello suponía seguir teniendo vínculos contractuales con la plantilla, cosa que no le interesa cara a la **FUSIÓN CON BANCO SABDELL**. Interesaba “aligerar la mochila” prioritariamente de la Red, sobre todo en Catalunya. Después llegará el aligerar SS.CC., Estructuras Intermedias y Centros Corporativos, cuando llegue dicha fusión.

En estos casi 2 meses, “La Compañía” ha dejado pasar el tiempo, cumpliendo el mínimo legal de las reuniones mantenidas (al menos 5 reuniones en el período informal hasta el 6 de mayo, presentando un Informe Técnico que reviste de realidad lo que CGT y el resto de la RLT hemos desmontado en nuestros Informes Contradictorios: **ES FALSA LA CAUSA ECONÓMICA**, argumentada desde la pandemia, **ES FALSA LA PRODUCTIVA**, con una DIGITALIZACIÓN FALSEADA y hecha por la plantilla presencial a la clientela y la realidad es que **SIEMPRE HAN QUERIDO CAMBIAR LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PARA ENFOCAR A LA GESTIÓN REMOTA, CAMBIAR LAS CONDICIONES SUSTANCIALES DE CONTRATOS DE TRABAJO Y LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA**, y aparentando dar alguna medida para minimizar el impacto del Despido Colectivo y, después, en el período formal, desaprovechando las reuniones mantenidas con propuestas encaminadas a subastar despidos con parte de la RLT y abordar cuestiones esenciales de manera somera en las últimas dos reuniones -Beneficios Sociales, Aportaciones a Fondo de Empleo, Préstamos de la plantilla despedida...-

Mientras, a “La Compañía”, le ha dado igual su reputación cuando CGT BBVA hemos realizado concentraciones el 10 y 17 mayo junto con el resto de organizaciones sindicales o las Huelgas exitosas en BBVA el 25 de mayo (en Cataluña) y el 26 de mayo (en todo el estado), con SEC-CIG-ELA-SCAT y LAB.

Posteriormente, hemos apoyado la Huelga de los otros 3 sindicatos (CC.OO.-ACB-UGT), convocada para el 2 de junio, a pesar de que ellos torpedearan las nuestras, y que fue considerada como “la única en 30 años” por la prensa estatal, obviando el éxito de las precedentes convocadas por el resto.

Desde el primer momento hemos contemplado un pacto entre BBVA, la prensa y determinadas organizaciones sindicales, sobre todo CC.OO. (que aparecía casi exclusivamente en las noticias), para revestir este proceso de DESPIDO COLECTIVO en un proceso de PREJUBILACIONES y que “la gran presión ejercida” ha hecho recapacitar y acercar posturas al BBVA cara al resultado final de esta charada.

En ningún momento, en la Mesa de Negociación, **se han planteado IMPEDIR LOS DESPIDOS** con presión sindical, sino en **edulcorar este DESPIDO, SUBASTAR SUS INDEMNIZACIONES y permitir un Acuerdo** que, desde CGT consideramos **INACEPTABLE** en una empresa que gana recurrentemente MILES DE MILLONES DE EUROS, QUE SU CÚPULA SE SUBE SUS REMUNERACIONES INDECENTES AÑO TRAS AÑO Y QUE REPARTE DIVIDENDOS A SUS FONDOS BUITRE ACCIONARIALES, por más que deseemos que realmente sea voluntario por parte del personal afectado, y no, como ha pasado en todos los demás ERE, parte ha sido voluntario y parte ha sido forzado desde las áreas de Recursos Humanos con amenazas -veladas o no- para que la gente aceptara.

CGT BBVA hemos intentado, con propuestas no lesivas para el empleo, con medidas de presión sindical e, incluso, a través de contactos con grupos políticos, **IMPEDIR** no tan sólo **este DESPIDO COLECTIVO** acordado el 8 de junio de 2021, sino de **NO SENTAR PRECEDENTE PARA LOS QUE VENDRÁN CON POSTERIORIDAD**. En este sentido, **CGT BBVA HEMOS FRACASADO EN NUESTRO INTENTO DE PRESERVAR EL EMPLEO**, ya que nuestra representatividad estatal no llega a esa mayoría necesaria, pero **no por ello bajaremos los brazos NUNCA**.

CGT BBVA SEGUIMOS A TU LADO

Junio de 2021



Sección Sindical Estatal del BBVA

CÓDIGO VALIJA BBVA 04039 cgtbbva.estatal@cgtbbva.net

www.cgtenantbanco.org