



UNNIM - BBVA: ACUERDO de REESTRUCTURACIÓN

EL EMPLEO NO HA LOGRADO PRIORIDAD ABSOLUTA

El día 16, CCOO (59,78%), SEC (30,43%) y UGT (9,78%), como representantes de la plantilla de UNNIM, han firmado con BBVA un Acuerdo de Reestructuración en su entidad, pero **con trascendencia indudable para todo el Grupo BBVA.**

Para situarnos: BBVA compra UNNIM por el simbólico precio de 1 €. UNNIM recibió del FROB 948 MM de € y, al adjudicárselo BBVA, éste se garantiza **ayudas públicas de hasta 3.817 MM €** que, según sus cálculos, cubrirían hasta el 80% de las posibles pérdidas de los activos tóxicos.

En las primeras declaraciones de la cúpula BBVA, decían que en 2 o 3 años máximo UNNIM aportará beneficio neto a las cuentas del Banco. Sin embargo, la Dirección de Relaciones Laborales prepara un escenario negociador sólo con la representación de UNNIM para evitar, dicen, un ERE. En el mismo paquete negociador van las condiciones salariales, laborales y beneficios sociales de los supervivientes y las formas de lograr las bajas planteadas.

BBVA planteaba para UNNIM la desaparición de **1.218 personas (39% de su plantilla)** y el cierre de 332 oficinas (el 60% del total). Ahora son 1169 personas porque desde su compra, 49 ya no están en UNNIM (la mayoría trabajan ya en BBVA). **El Acuerdo alcanzado, resumidamente, establece:**

1ª FASE: (hasta el 15-11-2012). Deben producirse **600 bajas** en UNNIM, para lo que se establecen las siguientes medidas:

- **Prejubilaciones:** Para personas con 53 años como mínimo en 2012 (hay aprox. 200 personas con la edad necesaria).

El 75% del Salario Fijo Bruto menos la cotización del trabajador a la Seg. Social congelado hasta los 64 años. Si el trabajador no puede jubilarse hasta los 65 de edad, sería el 70% hasta ese día. El Convenio Especial de la Seg. Social a cargo del Banco con incremento anual del 3% hasta jubilación. Porcentajes muy inferiores a los que conocemos en BBVA y también en UNNIM.

- **Excedencias mutuo acuerdo** (hasta un máximo de 100 personas): Según antigüedad y salario en UNNIM percibiendo entre 30% y 40% del Salario Fijo anual. Garantía de retorno a cualquier oficina del Banco y si el trabajador no acepta el traslado, se procedería al despido con la indemnización del Acuerdo para 2ª Fase. (De entrada, solo se habilitarán 100 como máximo. El colectivo de plantilla posible en ambos modelos es de 925 personas).

- **Dimisiones voluntarias incentivadas.** Para personal con 50, 51 y 52 años: Indemnización de 50 días por año más 100.000 euros (unas 120 personas afectadas).

- **Baja laboral indemnizada.** Se podrá acoger el res

to del personal. Se abonarán 35 días (Salario Fijo Bruto) x año, con el límite de 30 mensualidades y una cuantía adicional de 1 mes por cada 3 años de antigüedad. Para esta Fase se establece un "aliciente" de 12.500 € lineales, garantizándose en conjunto el mínimo de una Anualidad como Indemnización total.

Si no existen "voluntarios" en las ofertas anteriores **hasta alcanzar el objetivo de 600 bajas, se establecerá un Despido Colectivo (ERE) cuya indemnización sería la misma que la expresada en el párrafo anterior, pero sin el "aliciente" de 12.500 €**

2ª FASE: Entre Enero 2013 y Junio 2014 se ofertarán **569 puestos en el conjunto del Grupo BBVA.** Habrá oferta pública y se publicarán los requerimientos al efecto para optar a ellos. Si la distancia al nuevo puesto es superior a 50 Km. y no requiere cambio de domicilio, durante 2 años se percibirá 0,24 € por cada kilómetro que exceda de los 50. Si la distancia requiere cambio de domicilio, durante 4 años se percibirán 480 €/mes como Ayuda Vivienda y un único pago de 3.000 €.

Si el Banco no cubre los 569 puestos, los ofrecerá a quien mejor lo entienda y de no ser aceptado, se procederá al despido con 35 días x año, con un máximo de 30 mensualidades como indemnización.

En total, de entrada, si se acogen todos los que pueden según su edad a las **medidas "no traumáticas"** sale una cifra de 430 personas, con lo que habría 170 más que, o se acogen "voluntariamente" a la Extinción de la Relación Laboral indemnizada o, al no alcanzarse la cifra fatídica de 600 personas, BBVA diría a qué personas se aplica el Despido Colectivo con la indemnización ya pactada.

VALORACIÓN DEL ACUERDO

1º.- Aunque debemos respetar al conjunto de la plantilla de UNNIM y su representación sindical, entendiendo que han buscado lo mejor posible, también creemos tener derecho a valorar tanto el desarrollo de la negociación como el resultado final desde fuera de dicho proceso a pesar de nuestros intentos de participar en ella.

2º.- Parece evidente que, por desgracia, **se van a producir despidos en UNNIM.** Es cierto que la cifra final será inferior a la que se anunciaba (quizás "inflada" artificialmente), pero eso no debe consolarnos porque también es cierto que BBVA no ha movido su cifra de "sobrantes" inicial.

3º.- **En lo referido a las condiciones económicas de los supervivientes en UNNIM** (no las detallamos en este escrito) **hay menos distancia a la reivindicación sindical, que lo ocurrido en cuanto a los despidos.** Entendemos que tal prioridad ha sido sostenida por la Dirección BBVA que no sólo impone un "coste" asumible, sino cómo se genera ese coste. **Esto es para CGT una aberración social y empre-**

sarial y más aún en los tiempos que corren, donde el empleo es un bien individual y social.

4º.- Desde la anterior propuesta empresarial hasta la suscrita por los Sindicatos, **se han producido mejoras económicas básicamente en las medidas "voluntarias"**. No queremos quitar valor a esos avances, al contrario, lo tienen, pero indudablemente el empleo no ha conseguido la prioridad absoluta que todos queremos.

5º.- El grado de satisfacción ante un Acuerdo difícil como el presente, lo marca mayormente la distancia entre el objetivo y lo conseguido, siempre que se interiorice que se ha hecho, realmente, todo lo posible por alcanzar ese objetivo. A CGT, que no hemos participado en las negociaciones por más que lo hemos reclamado a unos y otros, **nos llama la atención la ausencia de tensión laboral y social en torno a esta negociación**. Apenas ha habido alguna concentración de delegados sindicales (a la que por cierto se sumó CGT aunque no se nos invitara) y se llegó a anunciar una manifestación de trabajadores de UNNIM y familia.

Tales actos anunciados fueron desconvocados porque, dijeron, BBVA había acercado posiciones y mantenerlos podía tensar en exceso el hipotético punto de encuentro. En CGT, nos extrañó la desconvocatoria, cuando ya habíamos anunciado nuestra participación.

En CGT tenemos la sensación de que la ciudadanía no ha percibido que entre todos pagaremos los 3.817 MM para "salvar" UNNIM, pero **BBVA, el "mejor Banco Universal del Mundo", con importantes Beneficios y con todo Adelante, va a imponer un coste por despidos**.

Al contrario, algunos medios están presentando la cuestión como *"despidos de oro"* en UNNIM y responsabilidad aparte de esos medios, quizás esté la de todos los Sindicatos (**incluido CGT**), por no saber trasladar la realidad de este negocio para BBVA **y la negociación se haya centrado en exceso, en salvaguardar los dineros y mejorar las indemnizaciones, asumiendo que alguien de UNNIM, más allá de su cúpula irresponsable, pueda "sobrar" en el nuevo BBVA**.

Es una pena, un error, que como personas e instituciones colectivas, demasiadas veces nos pueda la tendencia a mirar "adelante" como solución, sin mirar lo que dejamos en el camino, las arenas movedizas sobre las que edificamos algo.

6º.- En BBVA hemos vivido profundas reestructuraciones desde los Bancos de origen y esta, **UNNIM, es la primera que provoca medidas traumáticas**. La situación económica no es la misma, desde luego, pero tampoco son comparables los tamaños reestructurados, ni las ayudas públicas al efecto.

En palabras del Presidente FG, habrá nuevas operaciones en España. A él le toca hablar "bonito". La última ha sido proclamar su preocupación por el bienestar de la clientela de UNNIM por lo que BBVA ha procedido a recomprar sus preferentes en condiciones realmente interesantes para el mercado; **pero los que "reestructuran" ven a la plantilla siempre como un "costo"**.

En 2014, todos seremos BBVA en la práctica, con uno o con las 2 marcas y seguro que seguirá habiendo "excedentes" para ellos, **mientras la Masa Salarial (el verdadero coste de la Entidad) sigue descompensándose con la desproporción del "variable" frente a lo regulado del Convenio**. Los de abajo (siempre hay un abajo) seguiremos siendo "caros" cobremos lo que cobremos, mientras los de arriba, es *"reconocimiento del mérito"* por más que nadie pueda merecer más de 100.000 € en ninguno de los casos. **Simplemente, sus retribuciones nos roban el empleo**.

Al final la consigna de los Sindicatos de UNNIM se ha cumplido cuando nos pedían: *"...pero no te olvides de UNNIM"* porque ante próximas reestructuraciones para la Dirección va a ser su referencia y en ella "cabén los despidos".

En CGT entendemos que la posición patronal es dura simplemente porque la correlación de fuerzas, hoy por hoy, **le favorece** ampliamente en el Sector Financiero. Los bancarios de todas las categorías tenemos mucha pasividad inveterada (pretextos nos sobran a jóvenes y veteranos, pero son pretextos). Trabajar en un Banco suena a Hollywood en un mundo laboral que ya era cruel en la bonanza. El individualismo, tan fomentado y querido especialmente por nuestro perfil laboral, rehúye el conflicto y lo considera antinatural. Votar, votamos sobre todo si es al Parlamento de turno porque somos "responsables", pero en lo sindical, muchos, cuanto más lejos mejor. También **las personas que trabajamos en el Sector Financiero debemos RESCATAR nuestra dignidad y coherencia personal**, para poder exigir justicia laboral y social.

Las Mesas de Negociación siempre tienen su importancia, pero ellas por sí solas, representan y condicionan bastante poco.

Es indudable que la distancia entre la Plataforma Unitaria de los Sindicatos UNNIM, al Acuerdo, no es sólo cuestión de cantidades (lo cual es propio de toda Negociación), sino conceptuales, cuando reivindicaron (y públicamente nos sumamos desde CGT):

a) En primer lugar no recurrir a los despidos como medio de resolver el excedente.

b) El ámbito de la solución considere en diferentes fórmulas y plazos, al personal de todo el grupo BBVA, de tal manera que a la fecha de 30/06/2014 se obtenga el total de plantilla-objetivo deseada.

Esta es la única manera en que se puede conseguir realmente, una reestructuración con salidas voluntarias, no traumáticas y que apliquen el modelo de gobierno de BBVA: Principios, personas.

Consentir que una empresa como BBVA con su nivel de beneficios y el enorme porcentaje de su masa salarial en variable resuelva sus "problemas" dejando a compañeros sin puesto de trabajo en las condiciones descritas es algo que debe llevarnos a realizar **una autocrítica (también a CGT aunque no tuviéramos representación en UNNIM) para que lo que parecen inevitables operaciones futuras se resuelvan en mejores condiciones para los trabajadores**.

Hoja nº 42 – Octubre de 2012



ACUERDO EN UNNIM: ALGUNAS PRECISIONES

Ante las informaciones remitidas por uno de los sindicatos firmantes y solo para evitar algunas posibles confusiones, aunque CGT, no ha participado en esta negociación por no tener representatividad en UNNIM y porque nuestro ofrecimiento al resto de sindicatos para sumar fuerzas y esfuerzos, ha sido reiteradamente desestimado... o precisamente por eso hemos efectuado una lectura sosegada del acuerdo y debemos aclarar que:

- La **Homologación de condiciones** tendrá efectos **a partir de enero de 2013 y no de 2012.**
- El **cierre de oficinas** no es exactamente un condicionamiento de Bruselas, **forma parte del plan que BBVA presenta a Bruselas** y recibe su visto bueno.
- Las **excedencias voluntarias**, son realmente excedencias de mutuo acuerdo (sutil diferencia pero importante), y el plazo no es 3 o 5 años, son siempre 5 años (a los tres el trabajador tiene derecho a pedir el reingreso e incluso solicitar una plaza concreta) pero **la empresa no tiene ninguna obligación de reingresar al trabajador hasta cumplidos los 5 años.**
- Las **extinciones indemnizadas** (que no voluntarias), una vez cumplido el plazo de 15 de noviembre, si no han alcanzado entre el resto de medidas la cifra de 600 bajas, **se instrumentalizan mediante despido colectivo (antes denominados ERE).** Son forzosas y no incluyen la prima de 12.500 euros. En el periodo anterior, si se solicita voluntariamente la extinción, sí incluye esta prima de 12.500 euros. No dudamos que se procurará llegar a la cifra de 600 bajas... todas "voluntarias".

Animamos a todo trabajador de BBVA (además de los de UNNIM) a leer el acuerdo y valorarlo... no nos es ajeno.

Hoja nº 42 bis – Octubre de 2012

BOLETIN DE AFILIACIÓN (envíalo al local sindical o a los delegados de CGT)



Nombre y apellidos

Clave Of/Depto. Población Provincia

Nº de cuenta para domiciliación de cuotas:
..... / / / / ...

Firma

Correo electrónico: Trabajo:@grupobbva.com Casa:@.....

BBVA Of. 1169 - Av. Marqués de Corbera, 33 - 28017 MADRID Fax: (91) 356.70.73

PARTICIPA CON NOSOTROS EN LA TOMA DE DECISIONES