



Igualdad de  
oportunidades

*Sentencia  
condenatoria  
contra BBVA por  
discriminación  
sindical*

*El Delegado de  
CC00 en La Rioja  
denuncia ante el  
Juzgado de lo  
Social la actitud de  
su Dirección  
lesionando el  
derecho a la  
libertad sindical*

*Se declara la  
nulidad radical de  
dicha conducta  
y se fija una  
indemnización por  
daños morales de  
6.000 euros*

## UN ASUNTO SENCILLO: CORREGIR LA ARBITRARIEDAD

El Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño en sus autos 111/05, ha dictado Sentencia condenatoria contra el BBVA, en la demanda interpuesta por nuestro secretario general Santiago Lázaro (Técnico nivel VI), por vulneración de los derechos fundamentales a la libertad sindical (Discriminación Sindical). Esta Sentencia no es aún firme ya que BBVA podría recurrir ante el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, pero es interesante conocer algunos de los párrafos y cotejarlos con algunos de los que contiene el Código de Conducta BBVA.

### HECHOS

\* Que el día 9 de diciembre de 2001 se le traslada de oficina, para realizar funciones de inferior categoría (Cajero), al amparo del art. 9 del Convenio Colectivo. El mismo Convenio establece un periodo máximo de 3 años para realizar dichas funciones.

\* Que por parte del BBVA no solo se permite que el plazo transcurra en su totalidad sino que se alarga en el tiempo aproximadamente 3 meses y se agrava notablemente al trasladar a otro trabajador a la oficina en cuestión, dejando sin silla y mesa a nuestro secretario general.

\* Esta situación se regulariza, finalmente, después de interponer la demanda correspondiente el día 16 de marzo de 2005, con el traslado del Sr. Lázaro a la oficina de Duques de Nájera.

### FUNDAMENTOS - Dice la Sentencia

*“... Por lo que se puede deducir que existen claros indicios de vulneración de la libertad sindical del actor, así como de la existencia de represalias a sus reclamaciones, y existe un enlace claro y preciso conforme a criterios de sentido común, como enfatizó el Ministerio Fiscal en su pormenorizado informe final...”*

*Debe despejarse, en segundo lugar, si la empresa demandada aportó una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, debiendo denegarse de plano, por cuanto se limitó a manifestar que todas estas medidas eran consecuencia de la reestructuración empresarial.*

*Debe admitirse, por consiguiente, que la empresa demandada ha venido lesionando de modo continuado, por lo menos desde noviembre de 2004 ... el derecho de libertad sindical del demandante ... lo que obliga a la estimación de la demanda... declarando la nulidad radical de dicha conducta, el cese inmediato de dicha conducta y la reparación ... por lo que este Juzgador entiende que los daños morales que se han ocasionado deben ser compensados con la cantidad de 6.000 €...*





Igualdad de  
oportunidades

## **FALLO** - Dice la Sentencia

*“... que la actuación de la empresa ha vulnerado los derechos fundamentales a la libertad sindical, lo que obliga a declararlos radicalmente nulos, condenando, en consecuencia a la empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. a estar y pasar por esa declaración, debiendo indemnizar al demandante con la cantidad de 6.000 €.*

## **REFLEXIONES** - Dice el Código de Conducta BBVA:

### Valores éticos

3.11 - Respeto a la dignidad de las personas y a los derechos que les son inherentes

3.12 - Respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad

### Estilo de Gestión

4.14 - BBVA fomenta el trabajo en equipo .... promoviendo un clima de confianza, basado en al relación abierta, el respeto y respaldo mutuo y la comunicación fluida...

### Principios corporativos

5 - El comportamiento ético e integridad personal y profesional como forma de entender y desarrollar nuestra actividad

## **CONCLUSIONES**

La aguda inteligencia del lector extraerá sus propias conclusiones.

Algunos Directores de Zona o Directores de Personal deben leerla dos veces, para no considerar su responsabilidad como particular o arbitraria, guiada únicamente por sus opiniones o sus prejuicios, sino inscrita en la legislación y en el respeto a los derechos de los trabajadores.

Parece que algo falla en el Código de Conducta BBVA, la redacción, las personas, su interpretación, o tal vez, solo sea negligencia por parte de los responsables de su aplicación, pero alguien de más arriba –con la debida autoridad- debería dar coherencia a la práctica de cada día.

No entendemos como un ASUNTO SECILLO -asignar funciones adecuadas a su categoría a un trabajador técnico nivel VI- puede derivar en actuaciones judiciales que no benefician la imagen y buen nombre de nuestra empresa. CC.OO. no vamos a dejar que situaciones así pasen sin la correspondiente denuncia, y reclamamos que no vuelva a suceder.

**Seguimos trabajando, seguiremos informando.**

Junio 2005

---

### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_ Matrícula \_\_\_\_\_

Código Oficina \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_



Algunos Directores  
de Zona y  
Directores de  
Personal deberían  
reconsiderar  
actitudes contrarias  
a los derechos  
de los trabajadores

¿quién pagará la  
indemnización  
cuando la  
Sentencia  
sea firme?

CCOO no permitirá  
que actitudes de  
este tipo pasen  
sin denuncia