



Sección Sindical Estatal
Grupo Bilbao Vizcaya

CC.OO.



Banca Comercial



LA OTRA CARA DE LA CULTURA CORPORATIVA DEL BBV.-

Hace algunos años el BBV se dotó de un Código de Estilo y unas Normas de funcionamiento internas, donde la plantilla era una parte importante y fundamental en el proyecto de futuro del BBV. Sin embargo la incentivación y la motivación se han ido transformando en un Apretón de tuercas a todos los trabajadores.

El Programa de los 1000 días era, es, la concreción práctica de cómo ganar ese futuro, y situar al BBV como la primera entidad financiera del país y un Grupo bancario con una fuerte presencia en el mercado mundial, estableciéndose unos objetivos y beneficios a conseguir para determinar el éxito en el cumplimiento del Programa de los 1000 días.

A finales del 96, el BBV alcanzó en dos años el volumen de beneficios que estaban marcados para los tres años de duración del Programa, y se marcaron para el 97 unos objetivos en beneficios que sobrepasan todas las previsiones.

Banca Comercial ha sido, lógicamente, el área que en mayor grado ha facilitado la obtención de los 104.000 millones de beneficios en el 96, por una política acertada de venta de productos y sobre todo por el esfuerzo y adaptación de la plantilla de las oficinas a la nueva realidad.

ca de personal desde Banca comercial —a través de las Territoriales y las DUG´s— que pretendía incentivar y motivar a los trabajadores para la venta de productos y la consecución de los objetivos marcados, se ha ido transformando en un sistema de apretar las tuercas a la plantilla, sin ninguna consideración y plagado de amenazas.

Desde hace un tiempo las diferentes DUG´s son los auténticos Departamentos de Personal del BBV. Las mismas que exigen y amenazan son las que regulan las condiciones de trabajo.

Mientras esto sucede, el BBV desde Recursos Humanos de forma oficial, mantiene que la política de personal continua siendo la del respeto y valoración del trabajo de los empleados y empleadas.

Entonces, ¿qué sucede? ¿es que hay dos bancos? ¿un solo Banco y dos actuaciones diferenciadas desde la Dirección? ¿O simplemente se trata de una sola política corporativa con dos caras?.

Desde hace un tiempo La Dirección de Banca Comercial, las Direcciones Territoriales y sobre todo las diferentes DUG´s son los auténticos Departamentos de Personal del BBV.

Pero lo que en principio era una políti-

Son ellas las que tienen competencias en



desplazamientos, intervienen en los informes anuales, marcan horarios especiales, confeccionan los presupuestos de las oficinas, determinan el AVE y su distribución, participan en los cuadros de vacaciones, etc...y mientras los Departamentos de Recursos Humanos sólo se dedican a la parte de la gestión administrativa del personal, a los Beneficios Sociales y a cumplir los presupuestos, ya marcados con nombres, sobre las bajas anuales en la plantilla de cada zona.

La misma DUG's que exige y amenaza es la que regula las condiciones de trabajo.

Esta forma de actuar corresponde a una política muy a corto plazo que pone en cuestión el Proyecto y modelo de empresa que se diseñó hace un par de años.

Sobre nosotros, sobre "todos" los que trabajamos en Departamentos Centrales y oficinas, supone una merma en nuestras capacidades profesionales, en nuestras condiciones laborales y en nuestra salud.

¿Se puede ser el mejor y rendir profesionalmente cuando el miedo ligado con incentivos económicos es el método de relación con la Empresa?

Nosotros creemos que no. En este camino que ha emprendido el BBV el coste de esta política la estamos soportando personal y colectivamente toda la plantilla, pero también pone en cuestión el futuro del Banco a medio plazo.

¿Para qué tantos cursillos de trabajo en equipo, nuevos métodos de comunicación, calidad en el trabajo, etc. cuando al final lo que nos queda son los "MEMOS" que recibimos que podrían formar parte de la "historia del agravio".

Menos concursos como "la primitiva del BAI 97" y más voluntad por corregir una situación que nos lleva a conseguir de forma inmediata grandes beneficios pero a costa de quemar una parte importante de la plantilla.

Los trabajadores del BBV tenemos voluntad de rendir profesionalmente en el Banco más allá de un ejercicio y en perfecto estado de salud, pero ¿quiere el Banco lo mismo?

Junio 1997