

II REUNIÓN CON PEDRO LUIS URIARTE CONSEJERO DELEGADO DEL BBVA

Ayer tarde los sindicatos del BBVA nos reunimos con Pedro Luis Uriarte, Consejero Delegado del nuevo Grupo, para recibir información sobre el desarrollo y objetivos del proceso de fusión de BBV y Argentaria, y plantear todas aquellas cuestiones que afectan y son de interés para las plantillas de todos los bancos del nuevo grupo financiero.

Después de una exposición de Pedro Luis Uriarte sobre los ratios, cifras, capacidad competitiva del BBVA y los objetivos que se pretenden conseguir con esta fusión, en la línea de lo ya expuesto en la prensa, a analistas y directivos de los bancos del Grupo, desde CC.OO. expusimos nuestra preocupación sobre algunos aspectos en materia laboral de la fusión y preguntamos cuál es la opinión y posición del Consejero Delegado sobre estos aspectos laborales y otros empresariales.

REDUCCIÓN DE COSTES Y EMPLEO.

Planteamos que la reducción de costes, un 17% (85.000 mill.ptas.), que el BBVA se ha marcado como objetivo en los próximos tres años, no repercute directamente en los trabajadores por medio de una reducción de empleo.

Garantía de
empleo.
Empieza la
negociación
del
protocolo de
fusión.

Pedro Luis Uriarte, dijo que esta se basará principalmente en la reducción del “gasto” y las reducciones que afecten al empleo, serán vía prejubilaciones pactadas, con cargo a reservas o recursos del Banco. Van a continuar asimismo con la misma política de contratación y consolidación de nuevo personal que existe en BBV y Argentaria, apostando por la contratación de gente joven en las cifras actuales.

La integración de sistemas se confirmó que se producirá en 15 meses aunque todavía no tienen decidido cuál de los dos sistemas operativos van a elegir.

Vuestra
afiliación a
CC.OO. es
nuestra
fuerza para
conseguir
las mejores
condiciones.

POR QUÉ BAJAN LAS ACCIONES.

La explicación a este interrogante que planteamos, se nos dijo que era debido a tres motivos: 1- Porque los inversores extranjeros esperaban que la reducción de costes se hiciera con reducción de plantilla; 2- porque algunos inversores esperaban una fusión hostil para poder cobrar una prima en el cambio de acciones entre entidades y 3- porque algunos inversores creen que ahora en el BBVA hay más riesgo que en Argentaria.

NUEVA CULTURA CORPORATIVA

Una de las preocupaciones de CC.OO. es si en el nuevo Grupo se va a mantener e intensificar la presión y tensión en el trabajo diario de las plantillas en la consecución de los objetivos.

Tanto en el Grupo BBV con la aplicación del PRACTYCO como en Argentaria con su proceso interno de fusión, han vivido ambas plantillas mucha presión, por lo que planteamos que en el nuevo BBVA se implante una cultura corporativa con una dimensión más humana de la organización del trabajo.

A pesar de que Pedro Luis Uriarte reconoció que es inevitable la tensión en el trabajo por la dura competitividad que hay en el mercado, dijo textualmente “ No es posible una empresa exitosa con un personal cabreado”. Esperamos las dos cosas: una empresa exitosa y que no haya motivos para cabrear al personal. De ellos depende.

COSTES DE PERSONAL

Ante la explicación de que el coste medio por empleo es parecido en Argentaria y BBV, y no como ha aparecido en la prensa que en el coste de un empleado del BBV se cuentan los trabajadores de Latinoamérica, vamos a plantear la equiparación de los cuartos de paga por beneficios. Para que todos en el BBVA cobremos al final del Año en total 17 ½ pagas.

BANCOS DEL GRUPO

Hemos planteado la inclusión de los Bancos del Grupo en el Protocolo de Fusión para la garantía del empleo. Y ante nuestra pregunta sobre el Banco de Alicante, se nos contestó que tiene en Argentaria el mismo tratamiento que una Territorial. Por lo que consideramos que no debe haber ningún problema con Catalana, Comercio y Alicante para garantizar las mismas condiciones de empleo que Argentaria y BBV.

PROTOCOLO DE FUSIÓN, HOMOLOGACIÓN Y PAGA EN ACCIONES

Pedro Luis Uriarte dijo que no había ningún problema en firmar un Protocolo de Fusión para la garantía del empleo. A partir de la semana que viene empezará la primera reunión de la negociación del protocolo, para continuar luego con la paga en acciones y la homologación.

HOMOLOGACIÓN DE LOS COLECTIVOS DE ARGENTARIA.

Se van acelerar las negociaciones de homologación de los diferentes colectivos de Argentaria para buscar acuerdos en el tema de horarios, negociación del plan de jubilaciones y cerrar la unificación del fondo de pensiones.

Sin más asuntos quedamos para la próxima semana.

29 de Octubre de 1999.