

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS BBVA 2008

Intervención de Juan José Giner Martínez

Secretario General de la Sección Sindical de Comfia-CCOO



Buenos días, mi nombre es Juan José Giner, represento la delegación de aproximadamente **1.500.000 acciones de trabajadoras y trabajadores de BBVA**, a la vez que a la Sección Sindical de Comfia-CCOO, primer sindicato en BBVA, con el 40% de representación.

No quisiera haber intervenido este año en la Junta, pero las circunstancias y la coyuntura nos obligan a explicar ante este foro, Sr. Presidente, algunas cosas que nos preocupa a la plantilla sobre el rumbo y el futuro de esta empresa, donde nosotros invertimos mucho: nuestro salario y nuestro empleo.

Y es por el inicio de la implantación del Plan Estratégico de Innovación y Transformación, que afecta a ambas cosas, por lo que vemos necesario dar nuestra opinión. **El Plan de Innovación parece un paso obligado, una necesidad constante de repensar y modernizar. Sin embargo, es la más vieja de las fórmulas, la receta decimonónica: reducir costes, reducir plantillas. ¿Cómo? También con lo clásico: externalizar, subcontratar y deslocalizar.**

Ya sabemos que algunos analistas tienen, al oír esto, la reacción primaria, empiezan a salivar y recomiendan comprar. Nos va bien. Pero los más prudentes se preguntan antes el cómo y las consecuencias.

Sin duda, nuestra empresa es estable y goza de solidez suficiente, que es lo que en otras ocasiones le hemos pedido, porque esa es su función, Sr. Presidente, aunque tampoco se le oculta que es resultado del esfuerzo de los más de 112.000 profesionales de BBVA en el mundo lo que la hace posible.

A los que, por cierto, se ha dejado pasar una oportunidad de reconocerlo, con motivo del 150 aniversario de BBVA y 75 de Bancomer, el año pasado, como han hecho otras entidades en las que también coincidía parecida circunstancia. Al final, se nos ha dado el papel clásico: a correr y a sudar la camiseta, que otros se harán la foto.

El Plan de Innovación supondrá pasar de una plantilla en España de 30.000 trabajadoras y trabajadores a alrededor de 25.000 en pocos años. La ubicación del empleo, su calidad y remuneración cambiará radicalmente. El trabajo que se externaliza pasa a OP Plus Málaga, una empresa de BBVA, con salarios, para licenciados universitarios, de 14.000 euros anuales, a otras subcontratas, o a OP Plus

COMFIA-CCOO **BBVA** sección sindical

Tel. 91 594 42 36 – Tel. 93 401 53 33 - bbvaccoo@comfia.ccoo.es

Portal Sindical en espacio - <http://www.comfia.net/bbva> - <http://www.comfia.info>

adherida a la [unión network internacional](http://www.uninetwork.com)

Lima, con salarios de 300 dólares mensuales, consecuencia de ser el país con menor presencia sindical. Externalizar, subcontratar, deslocalizar. Precedente de esto es Dinero Express, especial para inmigrantes, cuando creemos que la mejor inclusión social se haría en el mismo BBVA sin segregar del resto de la clientela, a una red con menos salarios y a veces con mayores precios.

Para el excedente en BBVA se abren tres posibilidades: ir a OP Plus, la jubilación desde los 50 años o reubicación en la red, en condiciones no negociadas con la representación sindical.

Nos preocupa, por supuesto, la precarización del empleo, tanto en estabilidad como en nivel salarial, y por eso rechazamos estos procedimientos para el aumento de la productividad y estamos en contra de la reducción de plantilla en BBVA. Pero también porque afecta a la calidad del servicio a nuestros clientes. Lo estamos comprobando en el día a día. No es sólo la distancia o la inexperiencia, sino que no se puede esperar el mismo nivel de conocimientos, el mismo compromiso y estabilidad a personas que entre sus tareas diarias tienen el buscar un mejor empleo.

En esto coinciden con nosotros, como no puede ser menos, la plantilla de BBVA, que en días recientes han protagonizado concentraciones masivas en los centros de Madrid-Clara del Rey, Barcelona-Almogàvers y Madrid-Alcalá, y lo seguirán haciendo en otros centros y en todo el banco.

Reclamamos la negociación del Plan con la representación sindical. CCOO, UGT, CGT y CCP, con el 94% de las delegadas y delegados, mantenemos una posición unitaria y firme sobre este Plan, y le recomendamos, Sr. Presidente, iniciar este camino, porque estamos convencidos de que un empleo de calidad es condición necesaria para un banco eficiente y rentable.

Un banco que tiene, que debe tener, un fuerte compromiso con la sociedad de la que obtiene sus beneficios. Por eso, **entre lo positivo hay que mencionar en primer lugar el acuerdo en la Comisión de Control de nuestro fondo de pensiones, con un patrimonio de 2.100 millones de euros, entre los representantes sindicales y la empresa, para adoptar los criterios de inversión socialmente responsable de Naciones Unidas, el primer fondo en España que los adopta.** También, que en 2007 logramos cerrar con acuerdo la homologación de beneficios sociales, que mantenía dividida a la plantilla según banco de procedencia.

En este apartado, también hay que decir que **se inician negociaciones para implantar un Plan de Igualdad, que debe tener medidas concretas y medibles, para permitir la promoción profesional de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Debemos acordar un estatuto para el desarrollo de la función sindical** con garantías de independencia y libertad, de no discriminación en salario, formación y promoción; necesitamos -la plantilla y la empresa- la mejor representación. **Se están empezando a implantar programas como Calidad de vida o la declaración de Empresa familiarmente responsable o Mejor empresa para trabajar.**

De momento, entre el papel -que es cierto, ya denota al menos una intencionalidad- y los hechos hay mucho trecho. Para que podamos hablar de realidades hay que cambiar mentalidades y rutinas. **El cambio más decisivo es que para que estas cosas avancen hay que contar con las trabajadoras y trabajadores, y negociarlo con sus representantes.**

Porque la realidad, Sr. Presidente, es que en tiempos en que la coyuntura económica pasa por una crisis de liquidez, en realidad una crisis de confianza, es necesario que la plantilla de BBVA crea en nuestra empresa. Y hay tres cuestiones que afectan a esa confianza, y que creemos que hay que corregir:

- a) **La presión**, que está resultando excesiva a veces, para conseguir los objetivos, que todos sabemos son ahora más difíciles de alcanzar que en el pasado. Esta presión pasa en ocasiones a coacción y a malas formas. Ser el primero hoy quema la organización a corto plazo y compromete el futuro. Se puede ser el primero integrando, formando equipo y respetando la conciliación.
- b) **La política disciplinaria**. Corremos serio peligro de sufrir el síndrome Kerviel. Cuando se gana se mira con más indulgencia. Cuando se pierde o hay posibilidades de perder, se acude a la letra de la Normativa. Una política disciplinaria eficaz debe legitimarse en la práctica, por lo que será muy positivo la participación sindical en la valoración de hechos y de la propuesta de sanción, para que pueda considerarse justa.
- c) **Y tercera, Sr. Presidente, la evidente desproporción entre las medidas que hemos explicado se aplican a la plantilla, y las que se aprueban para los Consejeros Ejecutivos**. Se trata del nivel salarial, los incentivos (3.800.000 euros a la Presidencia y 3.183.000 al Consejero Delegado), las aportaciones al fondo de pensiones, el programa de opciones sobre acciones, que ya usted reconoció éticamente discutibles, y también del acuerdo de prorrogar hasta los 70 años de edad su posibilidad de permanencia en el puesto. Nosotros no solo las consideramos discutibles sino que las discutimos.

Lo que nos lleva, para terminar, al Plan de Innovación y Transformación. Nos anuncian un banco nuevo, innovador y en punta de lanza de la modernidad. Nosotros creemos que las viejas fórmulas nos traerán un banco más antiguo en su concepción, su tamaño y su desarrollo, un banco menos preparado para afrontar con fuerza y convicción los retos reales del siglo XXI. La referencia es el ratio de eficiencia, para bajar del 41% al 35%. Cuidado, porque se puede morir de éxito y también de anorexia.

En conclusión, Sr. Presidente, todos queremos que BBVA siga siendo, cada vez más, un banco global, estable y con futuro, por lo que le demandamos una actitud de negociación y buscar otra vía más moderna para innovar y transformar, para hacer, con un empleo de calidad, un banco más eficiente y más rentable.

Muchas gracias.

14 de marzo de 2008