



INTERVENCIÓN COMFIA-CCOO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS BBVA Bilbao, 13 de Marzo de 2009

***Presentación.** Mi nombre es Juan José Giner Martínez, represento la Delegación de más de 1.500.000 acciones, además de al primer sindicato en BBVA, COMFIA-CCOO, y en su representación me dirijo a esta Junta, sr. Presidente, sres. Consejeros, sras. y sres. Accionistas. Entre otros motivos, por la excepcionalidad de esta Junta, en unos momentos especialmente delicados para el sector financiero y la economía en general, y porque a los trabajadores y trabajadoras –que somos parte de esta empresa- nos interesa dejar constancia y que se escuche nuestra opinión.*

***Esta es una crisis de alcance internacional, profunda, extensa,** y nos tememos que más duradera de lo que se anuncia. Ya vemos que nadie sabía cuando empezaría, pero todos creen saber cuando terminará. Lo que sí es seguro es que se trata de una crisis del modelo económico y del sistema financiero, demostración del fracaso de las tesis neoliberales, que ahora se convierten al intervencionismo estatal, quiero decir, a la aportación –vía participación en capital o en préstamos en excepcionales condiciones- de fondos públicos.*

Y aunque a cada cual le va según su situación, hay que evitar –con determinación y claridad- tanto el riesgo moral de premiar a los que lo han hecho mal, cubriéndolos con el manto protector de la ayuda pública, sin previo dolor de corazón y pago de la penitencia, como el riesgo sistémico de provocar la desconfianza general –dejando caer a algunos- y la afectación por simple contagio al resto de entidades.

Es nuestra obligación, la de todos los actores con cierta influencia, manifestarnos con visión global, para contribuir a mantener la confianza, la solvencia y la estabilidad del sistema financiero español. Estamos obligados a ello, desde un deber de justicia y de solidaridad, porque las primeras víctimas de la crisis son, en España, las 3.500.000 de personas sin empleo y a las que no se puede condenar a expectativas peores.

De momento, en el sector financiero en España la crisis no está conllevando los cierres, despidos y catástrofes que en otros países afectan a bancos de mayor renombre. Parece que la fortaleza de la solvencia y las provisiones, más la cierta estabilidad de Latinoamérica, así lo evitan, como en nuestro caso, en BBVA. Lo que se debe en primer lugar a la mayor cultura de regulación, control e inspección promovida por el Banco de España, y confiamos también a cierta prudencia expresada, en sintonía con esa cultura, por las Entidades financieras españolas.

***Sin embargo seguimos teniendo riesgos y operaciones incompatibles** con la ética y la estética, de antes y de ahora, como la presencia de BBVA en paraísos fiscales. En nuestra opinión, y reconociendo que ya se ha hecho en bastantes de ellos, debe acelerarse el cierre, cuanto antes, de las Oficinas de BBVA que aún permanecen abiertas.*

*Asimismo, creemos que la crisis ha puesto fuera de lugar, ya de manera evidente, no sólo en España también en EEUU y la UE, las políticas retributivas de los Consejos de Administración. En nuestro caso, nos parece improcedente el reparto, cuya liquidación se propone, de 15 millones de acciones entre Consejeros Ejecutivos y Equipo Directivo. Para contextualizarlo, digamos que el premio extraordinario por el 150 aniversario que solicitamos en su día para la plantilla de BBVA de todo el mundo suponía solo la mitad, 7 ½ millones de acciones. Además se propone la aprobación de un nuevo Programa de incentivos en acciones para 2009 y 2010, en un año en que por otro lado se publica que habrá congelación de las retribuciones. Es cierto que hemos sido de los menos malos, pero al cabo no es para sacar pecho y pedir medallas. **Por ello, ruego tome nota, sr. Secretario, de mi voto en contra y de las acciones que represento, a los puntos 8.1 y 8.2.***

Existe tal desproporción entre los Incentivos por la marcha de BBVA para esa minoría de 1800 personas y el resto de la plantilla, que nos tememos que se baraja una idea, perversa y falsa- de que el banco son su Consejo y el Equipo Directivo, y que las demás personas que hacemos posible esta empresa, en el día a día, en cada Oficina, con la atención directa al cliente o en SSCC, haciendo posible el funcionamiento regular del banco, somos unas piezas más de la maquinaria, intercambiables y prescindibles.

***Política organizativa.** Porque lo cierto es que durante 2008 y se continúa en 2009, se siguen aplicando las políticas decimonónicas de externalización, subcontratación y deslocalización, que venimos denunciando. Los proyectos Velázquez y Clima están suponiendo reducción de plantilla –2000 empleos menos en 2008- con el solo objetivo de la reducción de costes, pero que está afectando directamente, lo comprobamos en las Oficinas, a la calidad de atención a los clientes y a la misma capacidad de mantener y generar negocio. Así no vamos adelante...*

También se desmotiva a la plantilla, impidiendo la necesaria estabilidad, con políticas agresivas de bajas incentivadas, que están encontrando adecuada respuesta en la defensa sindical del Protocolo de Garantías de Empleo, que acordamos en Julio pasado.

O también se desestabiliza con la revisión de la política disciplinaria, auditando con ojos de ahora los criterios más expansivos de ayer, valorando injustamente situaciones e instrucciones distintas. Rechazamos el síndrome Kerviel, que hace cargar al último de la fila con las consecuencias de instrucciones y modos de hacer que venían de más arriba.

Especialmente, tengo que decirle, se está señalando en ambas cosas el/la DT Este, sobre la que nosotros mantenemos una estrecha vigilancia, pero sobre la que haría vd. bien, sr. Presidente, expresamente se lo pedimos, para evitar conflictos futuros –que de seguro se darían- en llamar al orden y a la cordura.

***Políticas de Igualdad.** Vuelvo a referirme al Consejo de Administración, en este caso a su composición, ya que hoy también se nos proponen nombramientos. Como ha venido a decir el Presidente Zapatero, parece que es más fácil que un camello entre por el ojo de una aguja que una mujer entre en el Consejo de un banco. Y en BBVA suspendemos en el extremo: sólo una mujer en el Consejo.*

En cuanto a lo laboral, en 2005 firmamos un Acuerdo de Igualdad, pionero en el sector, y acabamos de iniciar la negociación de un Plan de Igualdad que pretendemos no sea una medida unilateral, un documento de cartón-piedra, sino un Acuerdo con medidas concretas y evaluables que contribuya a evitar las diferencias que se mantienen en BBVA con las mujeres de la plantilla, sobre todo en la promoción, con un techo de cristal en el Nivel 6, a partir del cual parece casi imposible ascender. No tenemos ninguna mujer entre las 7 Direcciones Territoriales, y solo 3 entre las 86 Direcciones de Zona. Con ello, todo el banco pierde potencialidades y oportunidades que nos son necesarias. Hay que pasar de las declaraciones, siempre saludables y positivas, a los hechos.

Espero que para el próximo año el Consejo de BBVA cuente con bastante más mujeres, que se haya sido capaz de encontrarlas entre la multitud de mujeres capaces, dispuestas y que pueden aportar elementos positivos. Haberlas, haylas, sr. Presidente.

Y que, por otra parte, realmente contemos con un Acuerdo para el Plan de Igualdad que realmente permita el desarrollo profesional y la conciliación con la vida personal y familiar de los hombres y mujeres de BBVA. Tenemos esa responsabilidad.

Hay, en BBVA, un colectivo especialmente sensible y con menos recursos para resistir a la crisis, que es el de nuestros Pensionistas. A pesar de la fortaleza de nuestro sistema de Seguridad Social y de los diversos sistemas de pensión complementaria, hay pensionistas de BBVA que, por su antigüedad u otras circunstancias, cuentan con una reducida pensión. Le queremos hacer una petición, sr. Presidente, para las personas que nos han traído hasta aquí, a lo que somos: revisar las percepciones de nuestros jubilados y pensionistas para que cobren –entre la pensión de la Sgdd. Social y el Comptº del Banco– al menos como una persona que entra ahora en el Banco, alrededor de 25.000 € anuales.

Finalmente, para resumir uno de los principales ánimos que presiden nuestra intervención: toda empresa debe conciliar la consecución de sus objetivos económicos, vía beneficios, con su aportación a la sociedad, y dado que desde hace más de 150 años hemos ido creciendo, convirtiéndonos en una gran empresa, la creación de empleo decente y estable, empleo de calidad, ha sido una de nuestras aportaciones sociales.

Porque volvemos a insistir en nuestra preocupación principal: el mantenimiento del empleo. Que se ve amenazado por el riesgo de caer en la fácil tentación de reducir costes vía reducción de plantilla, y que rechazamos entre otras cosas porque debemos seguir contando con los mejores profesionales para cuando se produzca el cambio de ciclo.

Esto será posible si pensamos con generosidad en el futuro y en lo colectivo, y menos en el beneficio inmediato o de unos pocos. Pensemos alto y lejos, que es la garantía de éxito.

Gracias.