

COORDINADORA SINDICAL BBVA

En la Ciudad de BUENOS AIRES, reunidas los días 1 y 2 de Marzo de 2011 las representaciones sindicales que se detallan al final de este documento

ACUERDAN la siguiente Declaración

1. CELEBRACIÓN DE LA COORDINADORA.

Felicitarnos de la celebración de esta Coordinadora Sindical, porque estamos convencidos que el hecho sindical, además de ser necesario para la defensa de los derechos de los trabajadores aporta valor al desarrollo de la empresa.

Representamos a $\frac{3}{4}$ partes de la plantilla del Grupo BBVA, con las solas excepciones de EEUU y Venezuela.

Por lo que nos sentimos capacitados para aportar opiniones y soluciones, ya que estamos convencidos que el diálogo social es el mejor camino para encontrar compatibilidad entre los intereses de los trabajadores y la empresa.

2. EL GRUPO BBVA.

También podemos decir con satisfacción que BBVA afronta la crisis financiera y la crisis económica, con solvencia y anticipación. Así lo demuestra el resultado de 2010, con un incremento del 9,4% hasta los 4.606 millones de euros en el balance consolidado. La aportación a este beneficio es homogéneo entre las diversas unidades geográficas y de negocio.

Igualmente, vemos que hay planes de crecimiento, que a nuestro entender aportará también estabilidad al Grupo. La exitosa ampliación de capital que permite la adquisición de un paquete importante del Turkiye Garanti Bankasi, va en esta línea.

La aportación de esfuerzo, talento y dedicación, de los más de 109.000 trabajadores del Grupo es sin duda el mejor aporte de capital, su mayor activo, para este desarrollo presente y futuro, que debe ser reconocido efectivamente.

3. GARANTÍAS DE EMPLEO.

Nuestra prioridad, en todos los países, es el mantenimiento del nivel de empleo y las garantías de que las inevitables reestructuraciones, las mejoras tecnológicas, las previsiones de crecimiento, se hagan compatibles con la seguridad y estabilidad en el empleo, así como en la calidad de vida de los trabajadores de BBVA.

4. DIÁLOGO SOCIAL Y RECONOCIMIENTO SINDICAL.

Igualmente, reconocemos que los procesos de diálogo y acuerdos son la norma general en BBVA, con éxitos recientes de pactos y acuerdos de negociación colectiva en los más diversos ámbitos de la relación laboral y en la generalidad de países. Todo ello, con una relación con las representaciones sindicales constructiva y franca, que sirve para superar las dificultades inherentes a los intereses que cada parte defiende.

Observamos con preocupación, no obstante, algunas excepciones a esta norma, que aún teniendo en cuenta las legislaciones y peculiaridades en cada país, entendemos que no se co-



responden con la cultura corporativa de BBVA. La Coordinadora no ve comprensibles algunas prácticas extrañas a esta cultura, como por ejemplo el que una subida salarial se aplique a toda la plantilla excepto al personal sindicalizado, o que la relación sindical se haga con una permanente judicialización obviando la vía del diálogo, o el incumplimiento sistemático de convenciones y acuerdos colectivos.

5. **OTROS TEMAS** que hemos tratado en la Coordinadora atienden a la realidad general y a las preocupaciones cotidianas de los trabajadores que representamos, como por ejemplo:

☑ **Salario variable.** Entendemos que este salario, como incentivo para el esfuerzo, productividad y el mejor desempeño profesional, siempre como complementario al salario pactado con carácter fijo, es más eficaz si se lleva a cabo con un sistema objetivo y transparente, por tanto acordado con la representación sindical.

☑ **Igualdad de oportunidades.** La aportación de talento a la organización no puede perderse por prejuicios o prácticas discriminatorias. Sabemos que este es un principio en BBVA y en las legislaciones de cada país. Sin embargo, la igualdad efectiva requiere un esfuerzo especial –combinado entre sindicatos y empresa- sobre todo en cuanto al apartado de desarrollo y promoción profesional.

☑ **Tercerización,** es uno de los temas más preocupantes; a partir de esta práctica se pone en riesgo, el nivel de empleo y las condiciones laborales.

☑ **Salud laboral.** Se evidencia que los Riesgos psicosociales deben ser materia de examen constante por el Grupo, por cuanto es un riesgo propio de la actividad financiera reconocido por un importante número de especialistas en el tema

☑ **El respeto a las condiciones pactadas,** deben observarse y cumplirse en todo momento, las modificaciones que surgiesen deben negociarse nuevamente o como en el caso de las prolongaciones de jornada -horas extraordinarias- remunerarse económicamente o con tiempo libre.

6. CONCLUSIONES DE FUNCIONAMIENTO.

- Que se mantengan las reuniones de la Coordinadora, recuperando la periodicidad bianual.
- Se nombra la Secretaría de la Coordinadora, hasta la próxima reunión, en la persona de Pedro Raúl Ocaña, de Argentina.
- Publicaremos estas Conclusiones en todos los países, en la semana próxima.
- Agradecemos, por último, la hospitalidad de la Dirección de BBVA Banco Francés y de la Comisión Gremial Interna de dicho Banco.



ARGENTINA-Comisión Gremial Interna

Pedro Raúl Ocaña,

María Marcela Marcos, Patricia Acevedo

MÉXICO – SNAEBB

Mario Corona Mora, Juan Fdo. Perera Baqueiro

COLOMBIA – UNEB

Manuel María Beltrán Fandiño

PERÚ – CENTRO FEDERADO

Haydé Minchón Razuri

PARAGUAY – FETRABAN

Carlos Alberto Sánchez

CHILE – SUBBVA

Mario Mayer

URUGUAY – AEBU

Jorge Rodríguez Machín

ESPAÑA – COMFIA-CCOO BBVA

Juan J. Giner Martínez, Voro Puchades Belloch,

COMFIA: Ana Herranz Saiz-Ezquerria

ESPAÑA – FES-UGT BBVA

José Manuel Ocaña López, Francisco Ruiz-Ortega Castro

PORTUGAL – Comissao de Trabalhadores

Luis Filipe Coito Pinto

Buenos Aires, 2 de Marzo de 2011