



INTERVENCIÓN DE LA SECCIÓN ESTATAL CGT ANTE LA JUNTA DE ACCIONISTAS 2011 EN CASO DE NO HABER UN DISCURSO SINDICAL UNITARIO

<http://www.cgtribva.net>

Sr. Presidente, señores y señoras miembros del Consejo y accionistas, mi nombre es Eusebio Merchán y me dirijo a ustedes con la representación que parte de la plantilla ha tenido a bien delegar en mi persona, como Secretario General del Sindicato CGT.

Nuestra Entidad BBVA en el ejercicio 2010, alcanzó en España-Portugal un Beneficio atribuido de 2.070 MM euros. Resulta una cifra realmente importante, si bien supone un retroceso del 9% con respecto al año anterior. Los resultados del conjunto del grupo arrojan un incremento del beneficio del 9,4%.

Reconocerán ustedes que, tras la crisis del sistema financiero que desató la gravísima crisis global que padecemos, el concepto de "sostenibilidad" de las entidades financieras resulta cuestionado no sólo por la sociedad, en sentido genérico, sino también por eminentes personalidades de ese mismo ámbito financiero.

Sería un error quedarnos en repasar las cifras y aplaudir, con mayor o menor entusiasmo, el dividendo o el propio salario. Desde el sentido personal a la responsabilidad social hemos de ir más allá y ver si el diseño actual del Proyecto BBVA tiene características suficientes de SOSTENIBILIDAD, tanto para sus propietarios, los accionistas, como para su mejor capital, la plantilla.

Con el fin del ejercicio 2010 concluía la primera parte del Proyecto de Innovación y Transformación (PIT), en sus 2 vertientes. Como siempre sucede, quienes lo crearon lo evalúan y dicen que ha sido un éxito. Nosotros nos atrevemos a cuestionar dicha afirmación.

No una voz, sino muchas de entre sus responsables e incluyo Directivos de esos que tanto cobran, reconocen, incluso en reuniones sindicales, que indudablemente el Proyecto Clima ha conllevado una cierta reducción de la cuota de mercado: Era previsible que la reducción de 1.500 personas en la Red de oficinas, el criterio insostenible de "un puesto es una persona", una ausencia casi total de coberturas de las vacantes, una reducción de la contratación temporal para ausencias previsibles y una prioridad por cuadrar sus presupuestos por encima del servicio, tuvieran impacto en el propio servicio y de ahí en la cuota de mercado.

Tanto es así que, en la presentación de resultados 2010, se anuncia como prioridad el incremento de la cuota de mercado del BBVA en un 50% en los tres próximos ejercicios.

El Proyecto Velázquez, eufemismo pictórico por el que funciones directamente bancarias han sido externalizadas mediante su "deslocalización" en Sudamérica (a precios y

en condiciones de risa, perdón, de lágrimas) y el traslado de otras o control de las anteriores desde Málaga, en la filial OPPlus (en condiciones de precariedad laboral y salarial lamentables), no es sólo que sea más o menos justo desde el punto de vista laboral, sino que tal prioridad en el coste sólo puede conllevar descontrol, pérdida de calidad y lejanía y empeoramiento del servicio al propio cliente.

Podrán jactarse de visionarios, ya que el PIT arrancó en 2007 a las puertas del estallido de la crisis y, sin dudas, el PIT no ha sido otra cosa que priorizar la reducción de costes. Pero el grave problema del PIT, para la plantilla y los accionistas, es el concepto de empresa que entraña: Sus directivos conciben una empresa "virtual", en la que sus relaciones con la base del negocio, la clientela, es también "virtual". Todo es prescindible, todo es subcontratable; todo menos sus directivos, que solo crecen y crecen.

Es más, dentro del propio escalafón jerárquico que toma las decisiones de gestión hoy en BBVA, sólo parece servir aquel que aporta una reducción del coste inmediato. A la postre, aquel que retira plantilla, servicios, aquel que precariza, deslocaliza, etc. Todo más barato es, simplemente, pan para hoy y hambre para mañana. En este BBVA el coste tiraniza cualquier decisión de empresa. Los diversos escalafones son sólo ocupados por quienes aceptan esta máxima y toda aquella persona que destaque el natural conflicto entre costes y servicios, es marginada.

Podríamos poner ejemplos laborales concretos, donde decisiones guiadas por el coste están atacando el propio servicio. No es el momento. Pero lo que sí queremos transmitir es que BBVA no tiene un foro donde se puedan recoger estos casos. Todo funciona bien, todas las decisiones son correctas antes incluso de experimentarlas y no hay ni dónde ni cómo expresar lo contrario.

Hoy, toda la representación sindical de BBVA reclama un nuevo compromiso de no tomar medidas contra el empleo ante posibles compras o fusiones que pueda acometer la Dirección.

Las personas (accionistas y empleados) que al menos yo represento, no podemos quedarnos ahí. Estamos muy seriamente preocupados porque las recientes noticias sobre el Proyecto CORE y otros experimentos organizativos, nos indican que la mentalidad del PIT persiste. El Proyecto CORE no es más que una nueva subcontratación de funciones bancarias, guiada por el coste inmediato y que como sus propios Directivos dicen, no debe ser percibida por el cliente.

Es decir: hasta quienes diseñan el CORE son conscientes de sus riesgos.

No parece que este diseño de desarrollo empresarial sea precisamente SOSTENIBLE. ¿Cuál es el límite a la subcontratación en condiciones de precariedad? ¿Quedarán en nómina BBVA finalmente sólo nuestros Directivos? Posible es, barato también, pero SOSTENIBLE como Negocio, sinceramente no. No es mejor para la plantilla afectada, no es mejor para el cliente, no es mejor para el Negocio y, por tanto, no es mejor para la empresa.

Señor Presidente, señores y señoras accionistas, la subcontratación de funciones ha de tener un límite claro. Lo primero es asumir que las funciones bancarias deben estar reguladas en el marco general del Convenio de Banca. No es sólo que sea lo justo, sino que todo ser humano funciona mejor a medio plazo, en un ambiente de estabilidad y de equidad lógico. Sepan que el Sindicato al que pertenezco defiende que la empresa OPPlus, siendo propiedad al 100% de este Banco y asumiendo las labores básicas que antes desempeñaba el propio Banco, se adscriba al Convenio de Banca que hoy les es negado. Hablamos de un marco regulado y acorde que daría estabilidad e idea de pertenencia a las más de mil personas que hoy integran OPPlus.

Seguro que algunos de ustedes sostienen la idea de que reducir el coste ha de ser una prioridad en una empresa moderna. Sin entrar desarrollar lo circunstancial de este concepto, sí queremos hacer ver que tal afirmación choca con la política retributiva en esta Empresa.

En años anteriores hemos esbozado nuestra visión del ahorro de costes, hoy, inmersos en una crisis donde parece (o se aparenta) que ahorrar es fundamental, vamos a incidir en esa visión.

Quienes deciden en esta empresa, tanto en lo genérico y global como en cada unidad (día a día), no están regidos por esta idea. Cuando los Bonus de las Entidades Financieras son cuestionados por altos estamentos, no parece que nuestra Dirección avance en esa línea.

La vida profesional en BBVA está en buena medida corrompida por un Sistema Retributivo en el que hoy el 50% de su Masa Salarial no está regulada de modo Colectivo y se utiliza para regir las relaciones laborales de nuestra plantilla.

Hasta en los medios de comunicación hemos podido leer críticas a las retribuciones de personas destacadas de BBVA. Para CGT, esos desmesurados emolumentos descansan en una política retributiva totalmente tóxica. No solo porque enmaraña las propias relaciones laborales y de mando, sino también porque distorsiona todas y cada una de las decisiones, tanto organizativas como de negocio, en cualquiera de los estamentos de la empresa.

Si hablamos de ahorrar con criterio y mejora del servicio, GENEREMOS EMPLEO. Es posible y necesario hasta reduciendo los costes laborales. **En el marco del Conve-**

nio Colectivo Sectorial de Banca, el abanico salarial es de 1 a 2,66. En nuestra opinión, es una buena proporción. Pero es que, en BBVA, dicho abanico salarial es de 1 a 10.

Con estas cifras, señores y señoras, esta empresa puede generar 5.000 puestos necesarios hoy para mejorar nuestro servicio concreto ante la clientela y aún así, reducir de modo apreciable, su coste laboral.

La creación de valor y empleo es una de las obligaciones sociales de las empresas. En la actual situación del estado español más, si cabe. El BBVA es una empresa que genera amplios beneficios con la intermediación del dinero de sus clientes, de una parte de la sociedad y está obligada a devolver a esa sociedad, en creación de empleo, parte de los beneficios que genera con esa intermediación. Con un adecuado reparto de los beneficios esto sería posible.

Ante las más que probables -y anunciadas por la presidencia- compras o fusiones por parte del BBVA, la creación de empleo debe mantenerse como una de las obligaciones ineludibles en BBVA.

A quienes represento, como accionistas y trabajadores, nos parece una buena medida y sobre todo, una medida de SOSTENIBILIDAD que, seguros estamos, aportaría estabilidad y justicia, pero indudablemente, también negocio e imagen social, ambas cuestiones unidas y necesarias.

También serviría para **actualizar las aportaciones de los 20.100 trabajadores que hoy reciben 540,91 euros al año** en su Fondo de Pensiones. Aportaciones muy alejadas de las de sus propios compañeros por no hablar de las de los directivos y miembros del Consejo.

La idea de Empresa que desde mi representación quiero transmitir se encuentra cómoda defendiendo el pasado, las personas y los derechos adquiridos fruto de épocas pretéritas. Su conocimiento, respeto y adecuación sin perjuicios. En fin, algo ligado a nuestra condición humana, porque **las Empresas son en función de las personas y no viceversa.**

El concepto de empresa que Vds. manejan y que acompaña al PIT que hemos descrito: Todo "virtual", deslocalizado y sin personas, etc. nos parece un profundo error.

Por tanto, la respuesta a la pregunta de la pasada Junta sobre si este proyecto nos parece sostenible a la mayoría de las personas que lo componemos sigue siendo NO.

Pero, no obstante, queremos seguir manteniendo la confianza en que el concepto de sostenibilidad, ligado al de equidad y justo reparto, nos ayude a todos a gestionar, cada uno en su parcela, estos tiempos.

Por tanto, votaremos en su contra.

Hoja nº 13 – Marzo de 2011