



CGT A LA JUNTA 2010 CON TU RESPALDO

**Os anticipamos el texto que tenemos previsto llevar a la Junta General de Accionistas del BBVA que se celebrará el próximo 12 de Marzo.
Creemos que recoge la opinión de un gran número de trabajadores de este Banco.
Si quieres apoyarla, como en años anteriores, delega tus acciones en nosotros.**

El año 2009 ha estado presidido por la mayor crisis desde los "años 30" del pasado siglo. Una crisis de la que ha sido responsable el mundo financiero, la especulación y la codicia, calificada por algunos como un fracaso del sistema capitalista.

Las medidas que se apuntan para solucionar los efectos de ese fracaso vienen, para mayor descaro, de los mismos responsables de esa crisis y son las habituales: Que la factura la paguemos en su mayor parte, las clases trabajadoras. Tratando de evitar, entre otros efectos, cualquier criminalización de los responsables (con Bernard Madoff parece saldado).

Mientras tanto, resulta grotesco observar cómo se "criminaliza" cualquier política que mantenga los gastos sociales con el fin de paliar los efectos de la crisis. Ni qué decir tiene que de reformas fiscales solidarias, mayores impuestos a las grandes fortunas y a los obscenos bonus de gestores de las crisis, aportando fondos a las arcas comunes, ni hablamos ¿verdad?

Desde la perspectiva de CGT nos parecen injustas estas propuestas así como cualquier intento de trasladar esas medidas al seno de las empresas y todavía mucho más injusto aplicarlas en empresas que, como el BBVA, deberían utilizar buena parte sus beneficios en la creación de empleo y no en su destrucción.

Al hacer públicos los resultados del difícil ejercicio 2009, ustedes mismos han expresado las claves de lo que consideran un buen resultado: El Margen de Intereses en España-Portugal ha crecido un 2,7% y los Gastos de Explotación (el 70% son Sueldos y Salarios) han descendido un 4,2%. El Ratio de Eficiencia nos sitúa no sólo líderes en España, sino a nivel mundial, como fruto de la progresiva implantación del Proyecto de Innovación y Transformación -PIT-.

En su detalle, nos han explicado que si consideramos como 100 la media de la competencia financiera española, el Volumen de Negocio por oficina BBVA es de un 118% y el Margen Neto BBVA por oficina es de un 145%. Es decir que destacamos algo en Negocio, pero 30 puntos más en el Margen Neto. El "valor añadido" de esta empresa se obtiene reduciendo el empleo y no aumentando el Negocio, como sería deseable.

Sr. Presidente, según su definición de lo que serían las fases de la crisis, que fue asumida e incorporada por políticos y medios demostrando la influencia que nuestra entidad ejerce sobre la sociedad, entendemos que esta-

ríamos entrando en esa tercera fase, la de la necesaria reconversión del sistema financiero. Nuestro nuevo Consejero Delegado la convierte en prioridad durante su reciente intervención en el club financiero de Bilbao.

Y a partir de esa reconversión que Vds. mismos definen como prioritaria es desde donde quisiéramos valorar la situación concreta que vivimos buena parte de la plantilla de este Banco.

Nosotros queremos presentarles otros datos complementarios: La nueva empresa BBVA arrancó en 2000 con 100 Directivos y 31.776 personas de plantilla en España. En 2009, los Directivos son 2.200 y la plantilla somos solamente 26.000.

En el mismo periodo, la Masa Salarial del nuevo Banco ha cambiado significativamente su composición: El peso de la Retribución Fija del Convenio Sectorial en el conjunto del Gasto Salarial BBVA ha decrecido casi 10 puntos porcentuales. La incentivación del Sistema D.O.R. se ha duplicado en estos años y representa ya el 17% del total de la Masa Salarial de la empresa. Los últimos datos de retribución variable ascendieron en el último ejercicio a 856 Millones de Euros según la memoria de 2008. En estos momentos, la Retribución Extra-Convenio alcanza el 50% del total de la Masa Salarial.

El año pasado en este mismo acto, emitimos nuestro voto contrario a la Incentivación Extraordinaria que sobre la base de 112 millones de euros propusieron Vds. para los directivos para el periodo 2008-2009. Y el sistema retributivo Extra-Convenio lo tenemos impugnado en solitario, por ausencia de negociación colectiva y pendiente de recurso en el Supremo.

Al informar hacia abajo sobre los objetivos 2010, la cúpula directiva está planteando dos premisas y una conclusión curiosas. Primera Premisa: Hemos perdido cuota de mercado. Segunda Premisa: El PIT era un buen Plan. Conclusión: No se ha implementado adecuadamente el PIT. O lo que es lo mismo: las arañas, cuando pierden la última pata, se quedan sordas.

Nos consta que ya están abordando, desde las mismas premisas y conclusiones, el PIT-2, para cuando finalice 2010. Se han prefijado los ejes continuistas con los del PIT-1: Todo es subcontratable, todo es prescindible. No parece que la autocritica sea su práctica habitual.

../.

Podrán ustedes repasar, si lo consideran interesante, nuestro discurso del año pasado ante el PIT, así como la posición que ante él venimos sosteniendo desde su imposición. La subcontratación de las funciones básicas del Banco guiada en exclusiva por el menor costo posible, lo consideramos un error y el reducir al máximo la plantilla en la red y evitar las sustituciones es en nuestra opinión contraproducente, viendo en ello la causa básica en la reconocida pérdida de cuota de mercado.

¿Comparte Vd. Sr. Presidente que otro factor de peso en dicha pérdida pueda ser la frecuente aparición en los medios de nuestra entidad, relacionada con las millonarias cifras que por distintos conceptos reciben nuestros altos directivos?

Desde la Dirección se podrá sostener que BBVA puede ser un banco sin personas, un banco con buzones. Podrán decir que todo es subcontratable. Pero aunque, en una visión a corto plazo, el ahorro de la subcontratación pueda inducir a calificarla de rentable, el negocio bancario ante la clientela que nos sostiene, no es tan troceable.

Toda decisión que en esta empresa emane desde "arriba" contará, al menos, con 2.200 incondicionales. Por el contrario, toda observación, consideración o reparo que surja desde "abajo" es vista como una pega, no como una oportunidad de mejora colectiva.

La implantación del PIT contó con la oposición del 100% de la representación sindical. Se entregó un análisis común de los problemas de su implantación. Un posterior acuerdo firmado por la habitual mayoría sindical cambió su postura y bendijo la iniciativa de la Dirección. Paradójicamente, esos mismos firmantes han continuado calificando de grave problema, al menos en los papeles, la falta de plantilla que hoy vive BBVA.

Desde nuestro punto de vista y con los datos en la mano, esta empresa no tiene un problema de costes, sino de distribución eficaz de los mismos. Se ha creado un elefante funcional con 232 categorías, cuando el Convenio Sectorial marca sólo 11. Se ha desarrollado un sistema DOR de Incentivación por el que aunque una mayoría no cobre nada, poco o algo y una minoría mucho o más, todos reconocemos "en la intimidad" que no es justo ni equilibrado. Qué decir de la Incentivación Extraordinaria creada en exclusiva para el equipo directivo. Es de tal magnitud el importe a cobrar y tantas las personas implicadas, que difícilmente va a contar esta empresa con un equipo dirigente objetivo. Este es uno de los grandes problemas del actual modelo BBVA.

Así que, Sr. Presidente, parece que en algo sí estamos totalmente de acuerdo con Vd.: en esta Empresa estamos pagando de más a demasiada gente. Ahora bien, posiblemente no coincidamos en hacia dónde mirar para hacer el ajuste.

CGT se ha posicionado claramente ante la plantilla, y no sólo hemos reclamando judicialmente la negociación del Sistema Retributivo Extra. Hemos propuesto un sistema alternativo que acote la parte no regulada y nos permita, con el restante gasto actual, generar empleo que garantice el mejor servicio a la clientela. Justo es reconocer que ni en esto, ni en otras cosas básicas para el modelo

de empresa, el resto de sindicatos estatales más representativos nos acompañan. Optan por la "ausencia" o el silencio.

En una empresa de Servicios como BBVA, parece básico contar de verdad con quienes dan precisamente ese servicio, cara a cara, ante el cliente. En CGT creemos tener un contacto muy directo con el día a día de buena parte de la plantilla, de hecho somos parte de ella. Y queremos dirigirnos a Vd. Sr. Presidente, para destacarle que no encontramos espacios para tratarla en la actual estructura de esta empresa.

Sr. Presidente, nos gustaría que así como en 2002, a su llegada a la Presidencia, encontró "*nuevos datos que indicaban que se adeudaba dos cuartos de paga de Beneficios a la plantilla procedente de BBVA*" y ordenó su pago, encontrase ahora la forma de revisar temas tan básicos y dolorosos para una buena parte de la actual plantilla, como son:

La falta de personal en la Red, como fórmula de mejora en el servicio a la clientela.

La gestión del Fondo de Pensiones de los empleados que, a nuestro juicio y así lo hemos trasladado a la Dirección General de Seguros, ha incurrido en inversiones inadecuadas para la plantilla.

La revisión al alza de las aportaciones al Fondo de Pensiones de los compañeros que reciben 540 euros anuales. Compromiso pendiente de cumplimiento desde 2007.

Evitar que empresas como OP Plus tenga un convenio distinto al que le corresponde: el de Banca.

La gestión de Vacantes y Traslados, que debería ser algo transparente y natural.

Hacer realidad que las prejubilaciones sean voluntarias, evitando no sólo la pérdida de capital humano sino, lo que es más grave, la permanencia sin horizonte.

Concretar las prometidas garantías básicas que los miles de Prejubilados actuales puedan necesitar, si se llegara el retraso en la edad de jubilación.

Y es que la pregunta es si este proyecto BBVA nos parece sostenible a la mayoría de las personas que lo componemos. Y la triste respuesta, a nuestro entender, es NO.

No queremos terminar esta intervención sin manifestar la confianza que, en último término, tenemos como personas en que el concepto de sostenibilidad ligado ineludiblemente a equidad y reparto, nos ayude a todos a gestionar, cada uno en su parcela, estos tiempos.

Hoja nº 8 - Febrero de 2010

Te solicitamos que, para respaldar esta intervención, **delegues tus acciones** -y de quienes que estén de acuerdo con ella- a nombre de:

Eusebio Merchán Moreno

Enviándolas -por correo postal interno- a:
BBVA Of. 1169
Sección Sindical CGT
Marqués de Corbera, 33 - Madrid