



Confederación General del Trabajo (CGT)

Sección Sindical Estatal del BBVA

Sr. Presidente, Sres. Consejeros, Sres. Accionistas:

Me llamo Amadeo Juan Pérez Jimeno y soy el Secretario General de la CGT en el BBVA.

Permítanme distraer su atención durante unos minutos del más importante acto societario del BBVA para decirles algo que, a nuestro juicio, debería ser de su máximo interés.

Y no es que las acciones que representamos en esta Junta General o que nuestra representatividad sindical, por encima del 16%, nos confiera la certidumbre en nuestras valoraciones sobre la realidad en la empresa, pero lo uno (las acciones en nosotros delegadas) y lo otro (nuestra representatividad) nos obligan a hacerles las siguientes reflexiones:

En su discurso en la pasada Junta General de Accionistas, el Sr. Presidente afirmaba que uno de los pilares básicos sobre los que se asienta el progreso y la buena marcha de cualquier sociedad (las anónimas incluidas) es LA COHESIÓN SOCIAL. En aquella intervención se afirmaba que la cohesión social no es sólo un elemento básico de justicia sino que, en sí misma, es generadora de valor. Como dijimos entonces y volvemos a decir ahora, no podemos estar más de acuerdo, en este punto, con el Sr. Presidente.

Veamos pues cómo estamos de cohesión social en el BBVA:

Tras más de seis años de andadura del BBVA, los Beneficios Sociales de los trabajadores siguen sin homologar. Cierto es que ha habido multitud de reuniones, propuestas y contrapropuestas, pero no es menos cierto que durante todo este tiempo la posición de la Dirección ha pivotado sobre el mismo eje: llegar al acuerdo más barato posible, en contraposición a la postura de este sindicato de buscar el acuerdo necesario, que no es otro que aquel que, sin olvidar los costos, busque la satisfacción de los destinatarios del mismo, es decir, de todos los trabajadores, sin exclusiones, sin discriminaciones y sin generar agravios objetivamente innecesarios.

Rechazar el Documento de Trabajo presentado por los cuatro sindicatos mayoritarios en BBVA sobre la base de que el mismo comporta un relativo, y en cualquier caso, escaso incremento en los costes previstos, significa renunciar a la creación de valor que significa la existencia de unos Beneficios Sociales satisfactorios e iguales para todos.

Otro de los aspectos del que queremos conozcan nuestra valoración es lo que denominamos Plan de Empleo BBVA. Nuestra empresa lleva sufriendo en los últimos años una rotación (¿fuga?) de más de 100 personas/año, que, una vez formadas profesionalmente y transcurrido un plazo medio de 6 años, abandonan el BBVA para irse, mayoritariamente, a la competencia. No creemos equivocarnos al afirmar que nos hemos convertido en la mejor escuela de formación de las Cajas de Ahorro. Y es que no son ni bien ni justamente tratados. Determinados responsables en esta empresa, ven a los nuevos valores, a los jóvenes, como una fuente de ahorro de costes y aportación de productividad. Tal visión induce a un continuo abuso de sus derechos laborales y lo que es más grave de su dignidad personal. Abuso desde la propia contratación, abuso en su retribución, en su jornada, en su trato. La difusa expectativa de llegar a ocupar un cargo lo suficientemente alto como para compensar tal calvario, para cada vez más compañeros y compañeras, ni compensa, ni atrae, ni mucho menos ilusiona, así que optan o por abandonar el BBVA o por la pasividad laboral, lo que no sólo significa un grave daño para su persona sino que, además y con seguridad, comporta un severo empobrecimiento para la cultura corporativa y el negocio en BBVA.

Analizar los motivos y buscar soluciones debería ser un trabajo común entre dirección y sindicatos, porque común es la necesidad de garantizar que el futuro del BBVA sea todo lo positivo que seamos

capaces y nada hay más positivo que una empresa referente para la sociedad de buen funcionamiento y correcta gestión de las diferencias, porque también se trata de eso, de si el BBVA quiere gestionar la discrepancia con sus trabajadores desde un, a nuestro juicio, obsoleto principio de autoridad o si opta por ver qué parte de razón tenemos y actuar en consecuencia y a eso vamos.

Como bien sabe la Dirección y ahora Vds., Sres. Accionistas, el Sindicato que represento viene manteniendo un largo conflicto sobre la aplicación de la legalidad vigente en cuanto a la participación de la plantilla en los beneficios mediante su derecho a la percepción de cuartos de paga con relación al dividendo abonado según lo estipulado en el Convenio Colectivo del sector. En el año 2002 y pocas semanas antes de la celebración del juicio por demanda interpuesta por CGT ante la Audiencia Nacional en reclamación de dos cuartos de paga para la plantilla del BBV correspondientes a los ejercicios 1998 y 1999, desde la actual Presidencia se anunció la aparición de datos nuevos relativos a dichos ejercicios, procediéndose al abono de lo reclamado a los trabajadores afectados, evitándose así no sólo el propio juicio, sino también hacer público en el juzgado datos que pensamos no deberían salir de las paredes de nuestra empresa.

Pero los datos nuevos que la Presidencia anunció, no sólo afectaban a dichos ejercicios sino también al año 2000 y hoy, para nuestro disgusto y a pesar de nuestros esfuerzos, nos encontramos nuevamente a pocos días de la celebración de juicio público en la Audiencia Nacional, con el añadido de que, si hasta el año 1999, la reclamación la hacíamos en solitario la CGT, nuestra reclamación actual ha sido respaldado judicialmente por la casi totalidad de la representación sindical (muy por encima del 90%) que también están convencidos de que los datos aportados por la Dirección no se corresponden con la verdad.

Hemos solicitado reiteradamente al área de Relaciones Laborales y directamente al Sr. Presidente que, tal y como ocurrió en el año 2002, diera instrucciones al estamento correspondiente del BBVA para CONTRASTAR LOS DATOS, así como cumplimentar adecuadamente el mandato de la Audiencia Nacional de entregar las cifras pertinentes que avalen o no los cálculos de las partes. En definitiva, que este asunto se resuelva en términos objetivos, averiguando desde los razonamientos dónde esta la verdad. La negativa con la que se nos ha respondido por parte de la Dirección es tan inaceptable para CGT como incompresible para las más de 30.000 personas, trabajadores del BBVA, a las que no les cuadran las cuentas.

Nos parece evidente que se hace necesario concertar un sistema propio de reparto de beneficios para los trabajadores del BBVA que desarrolle lo estipulado en Convenio Colectivo y ello no sólo porque hace años que en nuestra empresa alcanzamos el máximo de cuartos de paga con el que se limitaron, sino porque no es sostenible marginar a una buena parte de quienes posibilitamos los resultados empresariales. El actual sistema de Retribución Variable, en sus diversas modalidades, no es, en modo alguno la solución, ni siquiera puede ser considerado como un paliativo y nos explicamos:

Hoy en el BBVA más del 50% de su Masa Salarial corresponde a Retribuciones Extra-Convenio, cuyo desglose por funciones y categorías desconocemos completamente. El sistema es, por decisión empresarial, absolutamente opaco además de injusto y arbitrario porque no sólo no afecta a la totalidad de la plantilla sino que, además, tiene como elemento central una evaluación de la actuación con un componente de subjetividad completamente inaceptable, primando así la sumisión al evaluador sobre el correcto desempeño del trabajo cotidiano. Sumisión que, Vds. convendrán, no es síntoma de valía ni cualificación sino más bien lo contrario.

Si esto por sí solo no fuera suficiente para poner en cuestión el sistema, en días pasados, primero a través del e-spacio y posteriormente en reunión sindical celebrada al efecto, la Dirección nos informa de los nuevos criterios a aplicar para este año, nuevos criterios que no sólo no resuelven los problemas existentes sino que además lo endurecen de forma muy significativa.

Por otra parte, el contraste entre los medios económicos destinados a este sistema retribución variable que es de aplicación a la mayor parte de los trabajadores del BBVA y las dotaciones económicas propuestas en el orden del día de esta Junta General para “incentivar” a los casi 1.800 compañeros asalariados a los que se les ha calificado como “ejecutivos” es tan insultante como grosero.

No es menos grosero ni constituye menor insulto el incremento en las retribuciones propuestas para la Alta Dirección del Banco, pero desde luego sí que constituyen un salto cualitativo las cláusulas de blindaje que también se proponen, sobre todo poniéndolas en relación con la política disciplinaria del BBVA en lo que respecta a los trabajadores que cada día, desde su puesto de trabajo, construimos esta empresa.

No es posible que, por un lado, la comisión de disciplina no dude en despedir a trabajadores cuando, fruto de la ineficaz política de seguridad en oficinas, son objeto de robos al descuido (perfectamente grabados por las cámaras de seguridad, es decir indubitables), robos éstos que se ven favorecidos por la constante disminución del ratio empleados/oficina apenas compensado parcialmente con la mecanización y, por otro, proponer indemnizaciones blindadas aún en el caso de que el despido de un alto ejecutivo de nuestra entidad esté plenamente justificado (incluso en el caso de incumplimiento grave de sus funciones).

Este doble rasero no sólo es inmoral sino que también tiene un efecto disolvente y altamente pernicioso sobre cualquier clase de cultura corporativa que se quiera implementar.

Queremos creer que existen motivos que desconocemos, pero nos parece evidente que hemos perdido un año completo en el proceso de creación del BBVA del siglo XXI y que la parte más dañada ha sido precisamente LA COHESION SOCIAL, tan necesaria para los trabajadores como generadora de valor para la empresa. Consecuentemente, ANUNCIAMOS nuestro VOTO NEGATIVO a todos los puntos del orden del día.

Es un hecho, que la estabilidad en la base de una pirámide garantiza la ausencia de temblores en su cúspide, téngase en cuenta.

Desde luego nosotros, la CGT, desde el rigor y seriedad en nuestra valoraciones que nos caracteriza y desde la lealtad que debemos a nuestros representados y a la entidad en la que trabajamos cada día, seguiremos trabajando en la construcción del BBVA necesario.

Muchas gracias por la atención prestada,

En Bilbao, a 18 de Marzo de 2006

Secretariado Permanente de la Sección Estatal de la C.G.T.