

CGT en la Junta de Accionistas del BBVA

Buenos días, mi nombre es Eusebio Merchán, trabajo en la oficina 4004 de BBVA en Madrid y me dirijo a ustedes en mi condición de Secretario General de la Sección Sindical de CGT y con el respaldo de más de 1.500.000 acciones delegadas en mi persona.

Empezaré felicitando a la Presidencia: Su petición de una **Reforma Laboral** en "profundidad" ha sido atendida. En nuestras casas, la palabra reforma significaba mejoras para toda la familia. En los Estados, en estos tiempos, reformar es sinónimo de debilitar más al último eslabón, a la mayoría de la población. **Cuando, quienes mueven las cifras monetarias, decidan el final de esta crisis**, el trabajo, eso que declaramos bien social, estará claramente devaluado. Probablemente, las Direcciones, los Directivos estarán más reconocidos. El Producto Interior Bruto volverá a crecer, pero la distancia entre ricos y pobres será mucho mayor. Es el resultado de la "refundación" del capitalismo. Ante esta injusta perspectiva quisiéramos recomendarles que sean prudentes con lo que desean no vaya a ser que lo consigan.

Sin lugar a dudas, **el resultado del Convenio Sectorial** es también un triunfo de la filosofía neoliberal. Muchos meses desaprovechados por la parte social, para acabar dilapidando la oportunidad de centrar las Relaciones Laborales en torno a normas Colectivas justas.

¿Y nuestra Entidad? Las cifras bien, ¡gracias! El beneficio continúa siendo importante a pesar de la crisis. Todos los ratios a-de-lan-te y los Directivos cobrando desmesuradamente. Y **¿la plantilla?** Pues, sinceramente, **bastante rota Sr. Presidente.**

"Pasión por las personas" es uno de los principales eslóganes de BBVA. Pero es un simple eufemismo. *"Reconocimiento del mérito"* es otro. Simple literatura para esconder que la sociedad neoliberal que reclaman, es lo que Vdes. están construyendo también internamente en nuestra empresa.

Como saben, en la empresa BBVA cada vez cabemos menos personas. Empresas externas o personas que no conocen la realidad ante la clientela son las que definen puestos estructurales. Todo es subcontratable o directamente suprimible. **El servicio crece pero los puestos de trabajo no.** Las personas enfermamos, tomamos licencias y vacaciones y las sustituciones necesarias no se producen por la tiranía del coste. Todo son estudios que dictan lo que reclama el que paga. Que el salario variable, por tanto incierto, sea tan elevado determina un nivel de sometimiento ante lo que viene de arriba, que ya casi nadie se atreve, como en el cuento, a decirle al rey que "va desnudo". Aún así, aparecen estudios que indican que el servicio se resiente por la crisis de plantilla.

Ustedes, que frecuentemente citan la Responsabilidad Social Corporativa, pueden leer el último informe del Observatorio al efecto en España, dirigido por Carlos Cordero. En él se indica que hace 4 años, sólo 18 empresas del IBEX tenían filiales en paraísos fiscales. En 2011, son ya 30 de las 35 del IBEX las que tienen filiales en territorios en los que no realizan actividades operativas. También indica el mismo informe que en 2010 los ciudadanos, las personas, entregamos a Hacienda el 11,5% de nuestros ingresos. Las 35 empresas del IBEX, sólo el 9,9%.

Por primera vez en el estado Español el peso de las rentas empresariales ha superado al de las Salariales en el Producto Interior Bruto (46,2% frente al 46%).

La Alta Dirección continúa viendo el servicio como un coste. Como tal, el negocio es reducirlo. Ese es su gran error. Esta empresa no tenía, ni tiene, un problema de costes. Tiene un pro-

blema de distribución, de justicia en la distribución. Hemos pasado de 100 a más de 2.000 directivos en Banca Global con retribuciones escandalosas, mientras que la plantilla que sostiene el servicio se había quedado en España en 26.000 de los 37.000 que empezamos.

No voy a extenderme en datos que ustedes manejan bien. Desde los 50 MM de €uros en acciones por la Incentivación plurianual que acaban de percibir, a los 130 MM de €uros que hoy pretenden aprobar para 2012. No hay persona que pueda merecer objetivamente tales cifras. Hemos de reconocer que, para sostener sus emolumentos, han mejorado de modo importante el de una parte de la plantilla asalariada. Por eso queremos transmitirles humildemente desde nuestros valores, que, precisamente, **esta política retributiva es la que no es sostenible si APOSTAMOS por las personas. Pero por todas las personas.** El abanico salarial se ha de reducir enormemente. Vds. responderán que entonces el "talento" se irá. Les invitamos a que hagan una prueba. Verán como quizás no sea para tanto, ni el talento ni su valentía.

El Convenio no es sólo un pacto de mínimos, como lo conciben la patronal y los sindicatos firmantes, sino que es una compensación entre las condiciones laborales de personas que trabajan. Una compensación en el reconocimiento mutuo, de que todos somos necesarios. Por eso, la actual realidad laboral BBVA rompe ese consenso, esa lógica aceptable, esa referencia. Por el oscurantismo de las más de 200 categorías funcionales y una incentivación discriminatoria, hemos llegado a una pirámide salarial inaceptable y no sostenible, a la que desde arriba se continúa considerando como "*coste*" a su ancha base y como "*reconocimiento del mérito*" a la cúspide.

También **hemos de decirle que estamos muy preocupados por el empleo. Por el actual de BBVA y por el futuro.** Preocupados por su política de recortes de puestos y de costes por abajo, para sostener a los de arriba. Tras la "compra" de UNNIM nuestro temor ha aumentado, lo que era público ahora es privado. La actual situación de UNNIM nada tiene que ver con su plantilla. Tiene que ver con la Codicia, con el cortoplazismo, con la osadía de quienes multiplican obscenamente sus dietas en plena quiebra. Esos comportamientos son los que sobran. La plantilla, nuestros compañeros y compañeras de UNNIM, como en BBVA damos la cara porque no estamos detrás de unas letras, somos las letras ante quien sostiene el negocio, la clientela. Esos y esas 1265, no sobramos. Detrás de las cifras hay personas y esas personas no se pueden apartar.

Tememos que el clima de la fría crisis y la nueva situación les anime, bajo la manejable "voluntariedad", a incentivar la autoexclusión y a utilizar mecanismos de "ajuste" de plantillas con cargo al erario público, al esfuerzo colectivo de todos nosotros. ¿Están en condiciones de suscribir un acuerdo que garantice, de verdad, el empleo en esta nueva situación BBVA, más tranquilizador que el firmado en el preacuerdo del Convenio Colectivo? Esta es nuestra primera exigencia.

Piénselo bien, por favor. **Hoy el servicio del BBVA a su clientela en España necesita de más plantilla, para ser adecuado y sostenible para las personas y sus vidas.** Reduzca lo "extra" para favorecer lo ajustado, lo común. Eviten que las retribuciones de la propia plantilla se distancien exponencialmente año tras año. Las retribuciones más elevadas son menos aceptables cuando simultáneamente se subcontratan funciones bancarias a la mitad del mínimo salario en el Sector (valga como ejemplo OP Plus donde seguimos reivindicando que se aplique el Convenio de Banca).

Dentro de la propia plantilla BBVA hay un claro ejemplo doloroso con 18.000 personas de los 26.000 de plantilla. Tras su desaparición de la previsión social complementaria en el Convenio Colectivo, la de estos compañeros se nutre de 540,91 euros al año desde el año 2000 en el que empresa y sindicatos acordamos una aportación mínima, congelada desde entonces aunque en 2007 prometieron incrementarla. En algunos casos la congelación es anterior.

Desde CGT, el Sindicato que represento, venimos diciendo que la citada aportación **hay que referenciarla en el Salario**. Sólo pedimos un 3% de aportación al Fondo.

El Fondo de Empleo, el de la mayoría, sigue sufriendo inversiones improcedentes que suponen cientos de millones de pérdidas, entre la gestión del BBVA y la vista gorda de sus socios, algo que no sucede, suponemos, con los Fondos de Pensiones de la cúpula BBVA.

Y para despedirme, **vuelvo a felicitar al Sr. Presidente** por su valoración en el comienzo de la crisis al indicar públicamente que **en la base de la misma estaba la Codicia**. Sinceramente lo compartimos pero... en este mismo Foro -en el 2007- Vd. admitió y fue noticia de primera página que su salario era éticamente discutible. A la vista de lo sucedido desde entonces ¿cree Vd. oportuno modificar el calificativo?

Nos tememos que la salida de la crisis venga guiada por los mismos valores que nos metieron en ella e, incluso, por las mismas personas. **Frente a la codicia necesitamos equidad, porque todos valemos.**

Como personas necesitamos un marco de relación estable, regulado, con dosis de justicia percibida como tal por la mayoría. **El mérito ha de estar dentro de ese contexto.**

En el Sindicato que represento nos gusta utilizar como referencia la imagen de **una persona trajeada con maletín y en su cerebro un corazón**. Defendemos criterios de personas, desde el reconocimiento del otro y a través del respeto mutuo, porque todos cabemos y somos necesarios. **Consideramos, señores y señoras que es el momento de estrechar la escala salarial, de reducir costes por arriba para generar empleo.** Es el momento del compañerismo, de la pertenencia con valores. Por eso, votaremos en contra de sus propuestas de Incentivación.

Nada más y muchas gracias por su atención.