



Confederación General del Trabajo (CGT)

Sección Sindical Estatal del BBVA

Señoras y señores accionistas, miembros del Consejo, Sr. Presidente:

Los hombres y mujeres que componen la CGT en el BBVA y yo mismo queremos agradecer la oportunidad que nos brindan de intervenir en este importante acto societario.

Somos conscientes de que habrá quien piense que nos aprovechamos de forma inadecuada de una invitación institucional para plantear cuestiones reivindicativas que tienen un tratamiento y un cauce que no debería ser este.

Sin embargo, la doble condición de accionistas y trabajadores que una buena parte de la plantilla del BBVA ostenta, hace imperativo el que, al menos en el terreno de los conceptos, expresemos lo que pensamos, lo que nos preocupa, lo que, en definitiva, tiene que ver con esa parte de nuestra vida que dedicamos a la construcción del proyecto BBVA.

Desde la llegada del Sr. González a la presidencia del BBVA, además de los innumerables proyectos de negocio acometidos con un éxito económico indudable, dos han sido los elementos que, en principio, han procurado conformar la intervención de nuestra entidad en las sociedades en las que está presente: la responsabilidad social corporativa y la cohesión social, definidas ambas como elementos vertebradores y generadores de valor económico en sí mismas.

Sabemos que no existen los actos perfectos y que sólo las intenciones lo son, pero la diferencia entre intenciones y actos es tan grande que aquellos que la contemplamos a diario no podemos dejar de sentirnos abrumados.

Tomemos como ejemplo la conciliación de la vida laboral y familiar. En el BBVA tenemos suscrito un acuerdo entre la Dirección y la práctica totalidad de los sindicatos, pero la concreción de lo pactado choca sistemáticamente con el particular diseño que una parte de los directivos del BBVA tienen sobre la consecución de objetivos y que no pasa por la eficiencia en la ejecución de los mismos sino por la presencia física, cuantas más horas mejor, en el puesto de trabajo, sin tener en cuenta las consecuencias personales y legales de dicha actitud.

Esta extendida práctica no sólo desvirtúa lo pactado sino que, queremos entender, también se opone a las instrucciones generadas por la presidencia de nuestra empresa y frustra gravemente a los trabajadores afectados.

Podríamos poner otros muchos ejemplos, desde la consolidación de contratos en categoría inferior a la ostentada durante el periodo de prácticas, hasta la perniciosa influencia de una pirámide salarial tan aguda, tan discrecional y tan opaca, en particular en todo lo relativo a la Retribución Variable, que la hace necesariamente cuestionable, incluso en el terreno legal, pasando por el techo de cristal que supone la exclusión en el desarrollo de su carrera profesional para un buen número de trabajadores de nuestra entidad sin otro motivo que el sexo o la edad. Todo ello nos sitúa ante una plantilla que, en su conjunto y a nuestro juicio, no sólo no está motivada sino que su estado de ánimo se acerca a la frustración colectiva.

Un análisis riguroso de los resultados en las últimas elecciones sindicales celebradas, en las que los trabajadores han expresado no sólo su confianza en uno u otro sindicato, sino también sus esperanzas y anhelos, debería aportar algunas claves. El fuerte incremento de la denominada rotación (el abandono voluntario de trabajadores jóvenes de nuestra empresa) que ha pasado de 100 en 2004 a 300 en 2006 y que, a nuestro juicio, supone la búsqueda de soluciones individuales a problemas que subjetivamente se consideran irresolubles, debería completar el panorama.

Desde nuestro punto de vista, se hace necesario equilibrar los recursos humanos en BBVA, empezando por las relaciones laborales. Estamos seguros de la urgencia de dar pasos adelante para situar a nuestra entidad, también en esta materia, en el siglo XXI. En este sentido, el reciente reinicio en la negociación para la homologación de los Benéficos Sociales en BBVA y el esfuerzo, aún insuficiente, por alcanzar un acuerdo no hace sino reafirmar nuestra convicción en la necesidad de abordar en profundidad los temas que, a nuestro juicio, más preocupan a los trabajadores del BBVA, desde el necesario acuerdo sobre un nuevo sistema para una justa participación de los trabajadores en el reparto de beneficios de nuestra entidad hasta la creación de mecanismos compartidos que regulen los movimientos de plantilla, pasando por un pacto por el empleo en BBVA que regule los mecanismos de incorporación de nuevos trabajadores a nuestra empresa, el desarrollo de una carrera profesional basada en la capacidad y el esfuerzo y que, finalmente, sitúe el abandono de la empresa por motivos de edad en lo que debe ser: un paso natural.

Creemos que concertar el futuro laboral en BBVA debe ser una prioridad para todos. Por nuestra parte estamos dispuestos a asumir dicho reto. Esperamos la misma disposición por su parte.

Gracias por su atención.
Secretariado Permanente