

COORDINADORA SINDICAL BBVA

En la ciudad de Madrid, reunidas las representaciones sindicales que se detallan al final de este documento, ACUERDAN la siguiente

DECLARACIÓN de Madrid 2013

Objetivos del encuentro

- Reforzar la comunicación y conocimiento entre las representaciones sindicales de BBVA en México, América del Sur, Portugal y España.
- Transmitir y generalizar los elementos de avance sindical, de derechos y condiciones laborales, de diálogo y negociación colectiva en las empresas del Grupo.

Estamos convencidos de que esta reunión y sus resultados, que se centran en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, aportan valor al desarrollo de la empresa, al recoger opiniones y soluciones que, desde nuestro punto de vista, ayudan a mejorar el clima laboral y el compromiso de todos. Por ello, nos felicitamos de su celebración y de la continuidad con las anteriores, al reforzar la presencia de la representación sindical en la vida de la empresa. Representamos al 85% de la plantilla del Grupo, con las solas excepciones de EEUU y Venezuela.

1. EL GRUPO BBVA

La crisis en España está siendo superada con solvencia por BBVA, gracias a las fortalezas del Grupo: los esfuerzos de gestión y anticipación, la diversificación geográfica y de negocios, el impulso continuo en innovación y el compromiso, dedicación y esfuerzo de los más de 112.000 trabajadores del Grupo.

El empuje del crecimiento en América del Sur, con grandes oportunidades de expansión y de ganancia de cuota de mercado, más la consolidación en el liderazgo de BBVA Bancomer en México y su aportación decisiva al Grupo, sin olvidar la participaciones en Turquía y China, garantizan la estabilidad y los mejores estándares de solvencia del Grupo BBVA.

Los sindicatos presentes en la Coordinadora valoramos este éxito como la garantía de la estabilidad en el empleo y vemos la necesidad de que se materialice y visualice la participación en los beneficios, también en la mejora de la calidad de vida y condiciones laborales de los trabajadores, mediante el diálogo social y la negociación colectiva.

2. LOS PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Constatamos que ese proceso de diálogo y acuerdos son la norma general en BBVA, con ejemplos recientes de éxito en diversos acuerdos en países donde se han superado las dificultades existentes con la participación y responsabilidad de empresa y sindicatos.

La diversidad de legislación, historia, posicionamiento del banco, condiciones de mercado, etc. en cada país, explican la aplicación local de los principios corporativos según sus propias circunstancias. Precisamente en relación con esos principios generales que dan coherencia a las políticas locales en el Grupo, queremos resaltar:

- a. El **respeto a la representación sindical**, así como la predisposición constante al diálogo por ambas partes y la búsqueda de acuerdos son la norma en BBVA. Para avanzar en esa línea, creemos conveniente generalizar sistemas y acuerdos de reconocimiento de la función sindical y de no discriminación en el orden salarial y de promoción profesional de los representantes sindicales.
- b. **Negociación colectiva**. Es la mejor expresión de los resultados de ese diálogo. En nuestra opinión, y con respeto a la diversidad local, es provechoso para todos extender las buenas prácticas reconocidas en cada país, globalizar los beneficios, para que todos los trabajadores de BBVA sintamos la pertenencia al Grupo como la plasmación concreta en un marco común de condiciones mínimas de la vigencia global de los principios corporativos.
- c. **Evaluación de la actuación**. Es un instrumento integral de estímulo y reconocimiento, que hace avanzar al Grupo en la misma dirección. Valoramos los incentivos ligados al cumplimiento de objetivos, normativa y cultura corporativa como un beneficio específico y diferenciador en BBVA. Por



ello, creemos que hay que profundizar en su imprescindible transparencia, en objetivos creíbles y confianza en la compensación. Por el contrario, se debe desterrar la sobreexigencia de metas, que solo resta capacidad para su efectivo cumplimiento y llega a afectar a la salud física y psíquica de los trabajadores, contra lo que se deben adecuar los objetivos a metas conseguibles y acordar planes de prevención con participación sindical. Sin embargo, sí vemos positivo copiar soluciones como el arbitraje interno en casos de grave discrepancia entre evaluador y evaluado.

- d. **Mujer e Igualdad.** Los progresos que el Grupo está desarrollando en el reconocimiento de la diversidad y la promoción de la igualdad de oportunidades y la conciliación se comparten por toda la representación sindical. Es responsabilidad de las grandes empresas, y también de sus sindicatos, señalar el camino hacia la igualdad en el plano laboral. Medidas como la protección al embarazo y la maternidad o las metas en igualdad en la promoción a puestos más altos, rompiendo el llamado techo de cristal para las mujeres, son bienvenidas por toda la plantilla, en todos los países. Que forme parte de nuestros valores corporativos es una realidad en la que solo hay que avanzar y mejorar, para aprovechar decididamente el talento de todos y todas y situar a BBVA en un lugar destacado de una materia sensible socialmente.
- e. **Terciarización o subcontratación.** Es una política corporativa que se viene aplicando en todos los países, si bien con distintas prácticas, adecuaciones a la legislación, intensidad e incluso con diversidad de resultados. Para los representantes sindicales de la Coordinadora la preocupación y rechazo surge de que se pone en riesgo el nivel de empleo y las condiciones laborales, al externalizar trabajos bancarios. Creemos que, en todo caso, es imprescindible que se mantengan en el banco las actividades y negocios core, todo lo que significa relación directa con nuestros clientes, y el control de los procesos informáticos y los datos personales.

3. SITUACIÓN ESPECIAL EN BBVA PERÚ.

La Coordinadora se hace eco de la situación especial, disonante con la norma general, del diálogo social en BBVA Perú. Por ejemplo, ha quedado constatada la práctica antisindical que ejerce la Dirección local, fomentando el trato desigual y discriminatorio hacia los representantes sindicales. Además no hay verdadera negociación colectiva, como se muestra por la necesidad de imponer Arbitraje ante la Autoridad laboral, que lo ha estimado procedente al advertir mala fe por parte de la empresa en 2012, y de la misma manera y resultado estamos en 2013.

Esta situación, en claro contraste con el crecimiento sostenido del país y de los beneficios del banco, debe resolverse por ambas partes, aunque sin duda es mayor la responsabilidad de la Dirección, como también los medios para desbloquearla están en sus manos. Por nuestra parte, aportaremos soluciones y la mayor responsabilidad para lograr acuerdos y la reanudación efectiva de la negociación colectiva.

La Coordinadora se considera un instrumento efectivo para la mejor defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en cada país y la homogeneización de los valores corporativos en BBVA. En este momento asumimos el compromiso de poner los mayores esfuerzos personales, organizativos y de comunicación en consolidar y mejorar nuestra función. Para ello trabajaremos con los objetivos de aumentar la representatividad sindical y la negociación colectiva, con la mayor responsabilidad y dedicación.

Por último, agradecemos la hospitalidad de la Dirección de BBVA en España, las visitas realizadas a edificios del Banco, así como su actitud de escucha y atención a nuestros planteamientos, a la vez que especialmente la organización y apoyo de CCOO y UGT en España.

ARGENTINA

Comisión Gremial Interna/La Bancaria
Pedro Raúl Ocaña

MÉXICO-SNAEBB

Mario Corona Mora, Juan Fdo. Perera Baqueiro

COLOMBIA-UNEB

Nicolás Mora Puerto

PERÚ-CENTRO FEDERADO

Moisés Efraín Guerra Camero

CHILE-SUBBVA

John Poblete Mendoza

PARAGUAY-FETRABAN

Oswaldo Torres Delgado

URUGUAY-AEBU

Daniel Cortabarría Busti

PORTUGAL-Comissão de Trabalhadores

Luis Filipe Coito Pinto, João Bonito

ESPAÑA-COMFIA-CCOO

Isabel Gil Delgado, Juan J. Giner

ESPAÑA-Fes-UGT

José Manuel Ocaña, José Carlos Laporte

Madrid, 24 y 25 de Setiembre de 2013

