



## PROYECTO

# VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

BBVA – Banco Continental

2007

## I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

### 1.1 BBVA en el mundo

**Sede Principal:** España

El grupo financiero multinacional de origen español BBVA tiene presencia en 32 países, en los cuales atiende a un total de 35 millones de clientes en el sector bancario.

La historia de BBVA comenzó en 1857, en España, cuando la Junta de Comercio promovió la creación del Banco de Bilbao como banco emisor y de descuento.

Entre el último cuarto del s. XIX y el primero del s. XX se fundaron la mayor parte de las entidades financieras que, a lo largo del s. XX se fueron ampliando hasta consolidar el hoy Banco Bilbao Vizcaya Argentaria. BBVA inicia una nueva etapa en 2002 dentro de la línea de continuidad estratégica, con clara orientación al negocio y al cliente. Una etapa basada en tres conceptos: el crecimiento rentable, gestión de la diversidad y aportación de valor.

#### ***Grupo Internacional***

En 1902, Banco de Bilbao abrió una sucursal en París y en 1918 una oficina en Londres. En la década de 1970, Banco de Bilbao, Banco de Vizcaya y Banco Exterior se van configurando como grupos internacionales, con la instalación de oficinas operativas y de representación en las principales capitales financieras de Europa, América y Asia.

El Banco Exterior funda en 1968 BEX Panamá, convertido en el actual BBVA Panamá. El Banco de Vizcaya adquiere en 1979 el Banco Comercial de Mayagüez en Puerto Rico, banco fundado en 1967.

Pero es a partir de 1995 cuando BBV desarrolla una estrategia de expansión internacional que le llevó a construir una gran franquicia en América Latina, se realizó una importante inversión en capital, tecnología y recursos humanos.

En 1995 entra en Perú, con la privatización del Banco Continental, y en México, con Probursa. En 1996, BBV amplía su presencia en Colombia con Banco Ganadero y en Argentina con Banco Francés.

En 1997, BBV entra en Venezuela de la mano de Banco Provincial, fundado en 1953. En 1998 se instala en Chile con el Banco BHIF.

En el 2000 se produce en México la fusión de BBV Probursa con Bancomer para crear BBVA Bancomer, el primer banco del país.

En 2001 finaliza la implementación de la plataforma unificada para todos los negocios y todos los países, y se instala la marca BBVA en las entidades del Grupo en América Latina.

En 2004, los bancos de Chile y Colombia cambiaron su nombre a BBVA. En octubre de 2005 adquirió el banco Granahorrar en Colombia, que sitúa a BBVA como líder del mercado hipotecario del país.

BBVA anunció en mes de mayo de 2006 la adquisición de Forum, compañía especializada en la financiación de vehículos en Chile. En el mes de junio, BBVA anunció la compra en Texas Regional Bancshares Inc. y de State National Bancshares Inc., dos importantes franquicias bancarias en el estado de Texas.

### *Áreas de Negocio*

*Negocios España y Portugal.*- comprenden negocios de banca minorista y banca de Empresas y Corporaciones (BEC), se constituye de esta manera en una gran unidad que aglutina todo el negocio con particulares, pequeñas y medianas empresas (pymes), empresas, corporaciones e instituciones, así como los negocios de “Consumer Finance”, Seguros Europa y BBVA Portugal.

Negocios España y Portugal agrupa a:

- Banca Comercial y Banca Empresas y Corporaciones
- Innovación y Desarrollo de Negocio
- Consumer Finance
- Seguros Europa
- BBVA Portugal
- Transformación y Productividad

*Negocios Globales.*- es un área de gran importancia desde el punto de vista del crecimiento y expansión en nuevos mercados geográficos y nuevas actividades del grupo a nivel internacional. Agrupa toda la actividad de mercados y clientes globales, tanto en Europa como en América, Asia, así como las actividades empresariales, inmobiliarias y banca de inversión.

Esta área integra a:

- Mercados Globales y Distribución
- Gestión de Activos y Banca Privada
- Clientes Globales Europa
- Clientes Globales América

- Asia
- Proyectos Empresariales e Inmobiliarios
- Banca de Inversión

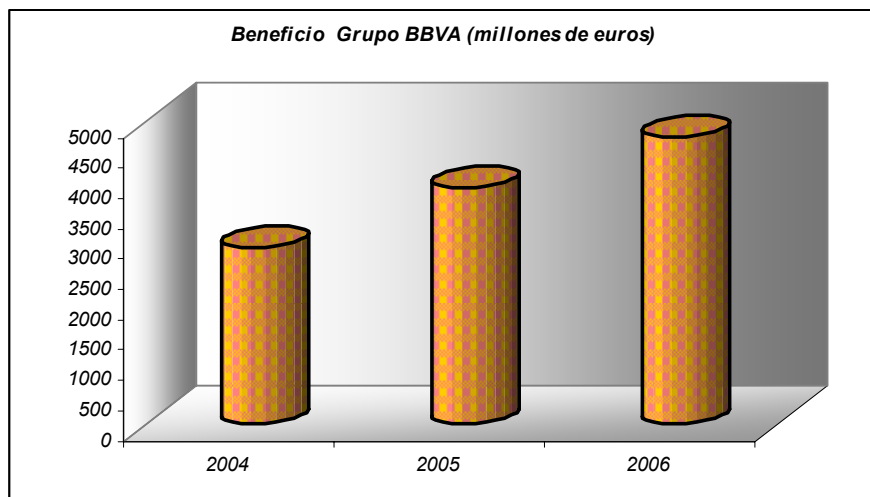
*México.*- una de las principales zonas de crecimiento del Grupo.

*América del Sur.*- engloba la actividad y resultados de los bancos filiales del Grupo en esta región y de sus sociedades participadas, incluidas las gestoras de fondos de pensiones y las compañías de seguros, así como el negocio de Banca Privada Internacional.

*USA.*- la franquicia de BBVA en EEUU comprende cinco ramas de actividad:

1. Negocio bancario en Texas (Laredo National, Texas Regional y State National) con una posición de liderazgo en banca comercial y alta capacidad de desarrollo de negocios con particulares, PyMES y empresas.
2. BBVA Bancomer USA, una franquicia bancaria en California para inmigrantes de primera generación, basada en transferencia de dinero (remesas) y productos y servicios financieros y no financieros.
3. BBVA Puerto Rico, una franquicia en ese país con una importante oferta de hipotecas, financiación al consumo y servicios a particulares y empresas.
4. Bancomer Transfer Services (BTS), proveedor líder en transferencias de dinero EEUU-México, con cerca de un 40% de cuota de mercado, y que está ampliando su radio de acción al resto de América Latina, China, India y Filipinas.
5. BBVA Finanzia USA, compañía especializada en financiación al consumo y tarjetas de crédito.

En los últimos años, el grupo ha tenido un incremento en 20.3% con respecto del año anterior.



Fuente: [www.bbva.com](http://www.bbva.com)

Se prevé invertir US\$ 767 millones en nuevos proyectos de capital de riesgo en España, Estados Unidos y América Latina durante el periodo 2006 – 2008. Casi el 50% sería destinado a España y 30% a América Latina.

#### *Socio en el Perú: Grupo Brescia*

El Grupo Brescia es el conglomerado local más importantes del país. Está presente en 34 empresas, entre subsidiarias y participaciones, pero son cinco las que lideran la ruta de las operaciones del Grupo: Tecnológica de Alimentos (pesca), Rímac Internacional (seguros), Exsa (explosivos), Minsur (minería) e Inversiones Nacionales de Turismo (hotelería).

En general, el Grupo tiene presencia en los sectores: financiero, minero, pesquero, industrial, inmobiliario, agrícola, siderúrgico y servicios.

En 1995 el grupo regresó al sector financiero para ser protagonista de la compra del Banco Continental, hoy su brazo financiero, haciendo gala de que los Brescia no eran renuentes a establecer alianzas con grupos extranjeros, en este caso, el Banco Bilbao Vizcaya (luego el BBVA).

#### **Algunas denuncias que afectaron su imagen:**

La imagen del BBVA en la comunidad ha sido sacudida por denuncias respecto de su actividad como financiador de empresas productoras de armas y otras que contaminan el ambiente de forma indiscriminada<sup>1</sup>.

Según los datos facilitados por el Centre Delàs en la web de la Campaña BBVA sin armas ([www.bbvasinarmas.org](http://www.bbvasinarmas.org)), existe un buen

<sup>1</sup> Ver <http://www.quiendebeaqui.org/spip.php?article589> y [www.odg.cat](http://www.odg.cat) o [www.bbvasinarmas.org](http://www.bbvasinarmas.org). Véase también: <http://www.diagonalperiodico.net/spip.php?article4529>

número de inversiones del BBVA en empresas productoras de armamento. En concreto, el BBVA invierte en Hispasat, industria aeronáutica con programas militares; en Indra, una empresa de electrónica que dedica aproximadamente la mitad de su producción a aplicaciones militares (Eurofighter, fragatas F-100, helicópteros Tigre, blindados, misiles); en Ibérica del Espacio, una industria aeronáutica con programas militares; y en RYMSA, que fabrica sistemas de comunicación y radar con aplicación militar. Además, el BBVA invierte en CESCE (Compañía Española de Seguros de Créditos a la Exportación), que hace posible las exportaciones de armas que de otro modo no se materializarían, asegurando estas operaciones, que en caso de impago incluso pueden aumentar la deuda externa del país comprador. En el informe Inversiones explosivas. Instituciones financieras y municiones clúster, elaborado por la organización belga Netwerk Vlaanderen, se muestra que el BBVA participó en una agrupación internacional de 28 bancos por un préstamo a cinco años de 1.500 millones de euros a Thales, que produce misiles, a través de su filial TDA, algunos de los cuales son municiones clúster. Hizo lo propio, financiando con 25 millones de dólares a través de una agrupación internacional de 30 empresas financieras que proporcionó un crédito a cinco años de 1.700 millones de euros a Raytheon, que produce la Joint Standoff Weapon (JSOW), una bomba que se lanza desde el aire y que tiene algunas variantes de municiones clúster. También financió a EADS, fabricante del avión de combate Eurofighter (de la cual forma parte la empresa española Construcciones Aeronáuticas SA, CASA) a través de una agrupación de 36 bancos que le proporcionaron un crédito a siete años de 3.000 millones de euros, cuando este consorcio tenía participación en TDA en 2005.

Una investigación del Centre Delàs revela que el BBVA es una de las principales entidades financieras de exportaciones de armas italianas. Según datos oficiales del Gobierno italiano, el año 2002 ocupó el primer lugar de la clasificación por volumen de financiación de exportaciones de armas italianas. Además, en 2006 continuó financiando más de 53 millones de euros de armas italianas, incluyendo países que no cumplen con el Código de Conducta de la Unión Europea, como es el caso de Israel.

En lo que respecta al medioambiente, según dicho<sup>2</sup> informe, el BBVA financia a varias empresas involucradas en proyectos con grave impacto sobre el medio. Uno de los proyectos es el de la planta de celulosa que la empresa española Ence empezará a construir en octubre en Conchillas (frontera de Uruguay con Argentina). Una parte de su coste de 930 millones de euros ha sido financiado por el BBVA. La planta, que pretende producir desde 2010 un millón de toneladas de

---

<sup>2</sup> Ibidem

celulosa al año, empleará, según el Centro de Derechos Humanos y Ambiente, un proceso que “resultará en el descargue de monóxido de carbono, dióxido de azufre y dióxido de cloro (...) en el agua y la atmósfera” y generará residuos de plomo, cadmio, cromo y arsénico. Otro megaproyecto, el del Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) de Ecuador, que con 503 km. une las concesiones petrolíferas de la Amazonía con el puerto de Esmeraldas y por el que circulan 400.000 barriles de crudo al día, empezó a operar en 2003 a pesar de la oposición de la población. El OCP, en el que participa Repsol y que recibe financiación del BBVA, atraviesa 11 áreas protegidas, en violación del Convenio de Diversidad Biológica y la Western Convention. Según Ecologistas en Acción, durante su construcción se vertieron 22.000 barriles de petróleo que afectaron al agua que abastece a la población de Quito. También Minera Yanacocha de Perú, acusada de contaminar el agua con cianuro y provocar un vertido de mercurio, recibió 100 millones de dólares del banco a cambio de “derechos” sobre las exportaciones, según el Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales. Además de otros proyectos en Latinoamérica, BBVA financiará en EE UU once centrales térmicas de carbón que emitirán 78 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> al año.

## **1.2 BBVA Banco Continental**

### **1.2.1 Perfil y Reseña Histórica**



El Banco Continental se constituyó el 20 de agosto de 1951 e inició sus operaciones en octubre del mismo año.

En 1970 se incorporó a la Banca Asociada (Estatizada). Durante el segundo trimestre de 1995 se llevó a cabo la privatización del Banco, siendo el ganador el grupo español Banco Bilbao Vizcaya (BBV) y el Grupo Brescia de origen peruano, a través del Holding Continental S.A.

Actualmente Holding Continental S.A. tiene una participación accionaria de 92,08%. Su plazo es indefinido y el objeto social es dedicarse a todas las actividades bancarias permitidas por ley.

El Banco es una entidad de derecho privado de acuerdo con la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de Superintendencia de Banca y Seguros, que establece el marco de regulación y supervisión a que se someten las empresas que operen en el sistema financiero y de seguros.

En julio de 2006 el BBVA Banco Continental firmó un acuerdo con Mibanco para compartir su red de cajeros automáticos en el Perú. La alianza permitirá el uso de más de 300 cajeros a los clientes de ambos bancos para realizar consultas y transacciones.

En el segundo semestre del año el banco recibió un préstamo de la Corporación Interamericana de Inversiones, una rama del BID, que promueve y apoya el desarrollo del sector privado y de los mercados de capital en América Latina y El Caribe.

Por otro lado, el banco ha entrado al negocio de los agentes corresponsales, pequeñas oficinas en locales comerciales, firmando acuerdos con Serpost y Boticas Arcángel.

#### *Clasificación de Riesgo*

BBVA Banco Continental, como sujeto de calificación crediticia a cargo de agencia local de rating Apoyo & Asociados Internacionales, Equilibrium y Pacific Credit Rating (PCR) a la fecha mantiene las más altas clasificaciones existentes por rubro.

El 2006 marcó un hito en temas de clasificación crediticia, dado que BBVA Banco Continental alcanzó el grado de inversión para sus depósitos y obligaciones de largo plazo en moneda local, rating asignado por la agencia internacional FitchRatings, situación que posicionó al banco como el único en el Perú en obtener tal mención.

#### **1.2.2 Grupo Económico**

El Banco Continental y Subsidiarias está incluido en el Grupo Económico integrado por Holding Continental S.A. y AFP Horizonte. Por su parte, el Banco Continental y Subsidiarias constituyen el denominado Grupo Continental conformado por las siguientes empresas:

<b>Empresas Integradas</b>
Banco Continental
Continental Bolsa SAB
Continental SAF
Continental Soc. Titulizadora
Inmuebles y Recuperaciones Continental

Fuente: CONASEV

Por su parte, AFP Horizonte tiene a los siguientes accionistas:

<b>Accionista /Nacionalidad Inicio</b>	<b>% Serie</b>	<b>Fecha</b>
Bbva - Argentaria S.A. España	24.85	07/03/2000
Holding Continental S.A. Peru	54.36	18/02/1998
Provida Internacional S.A. Chile	15.87	02/01/1998

### 1.2.3 Red de Agencias

La oficina principal está ubicada en la ciudad de Lima, distrito de San Isidro, y cuenta con 196 oficinas comerciales distribuidas en el área de Lima y provincias.

Dispone de una oficina de Banca Mayorista Global, una oficina de Banca Institucional y quince oficinas de Banca Empresas, asimismo cuenta con una red de 356 cajeros automáticos.

### 1.2.4 Estructura de Propiedad

<b>Accionista</b>	<b>País</b>	<b>Participación</b>
Holding Continental	Perú	92.08%
AFP Prima	Perú	2.65%
AFP Horizonte	Perú	1.36%
Otros	Otros	3.91%

Fuente: CONASEV

### 1.2.5 Situación Financiera

Los resultados económicos del 2006 y del 2005 han sido afectados por los siguientes factores:

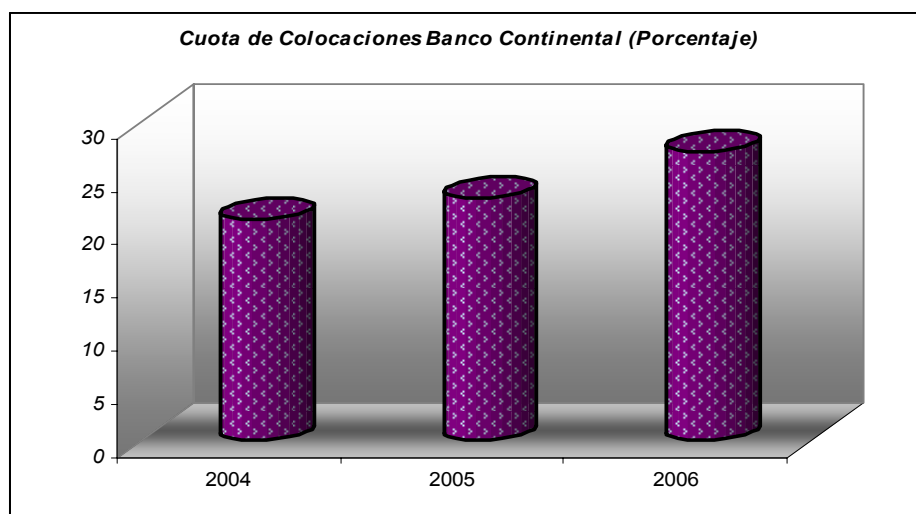
1. Aumento por ventas netas en 20.99%
2. Aumento de los Gastos de Administración en 14.89%
3. Incremento de los ingresos y disminución de los gastos financieros del año 2006 con respecto del año 2005.

Durante el 2006, el BBVA Banco Continental ha confirmado la tendencia creciente y sostenible en su línea de negocio, hecho que es explicado por la expansión de oferta de créditos y depósitos a personas y empresas, en mejores condiciones de mercado y con una mayor calidad de servicio.

El banco en el 2006, generó una utilidad neta de S/.488.2 millones y registró una expansión de 21,4% en relación al 2005.

Este resultado es explicado principalmente por el sostenido crecimiento de los márgenes de intermediación financiera, las mayores comisiones, eficiencia en los gastos y las menores provisiones de créditos, todo ello acorde con la alta calidad de los activos gestionados.

El crecimiento de la cartera de créditos netos del banco fue excepcional, mostrando una expansión anual de 36,7%. Este incremento representó mayores colocaciones las cuales han explicado en más de un 50% el total de nuevos créditos concedidos por la banca en el 2006.



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

Los Ingresos Netos por Servicios Financieros de BBVA Banco Continental ascendieron en 15,5% en 2006. Este incremento se explicó por las mayores comisiones por servicios financieros varios y en menor medida por el crecimiento de las comisiones por contingentes.

Además de mantenerse un adecuado manejo de márgenes, BBVA Banco Continental tuvo debidamente monitoreados y controlados sus gastos de explotación.

El Margen Financiero Neto tuvo también una importante performance al registrar un incremento de 19,9% con respecto al año anterior. Este auge fue respaldado básicamente por los mayores ingresos financieros obtenidos, los cuales aumentaron en 20,9%.

Los gastos de administración de BBVA Banco Continental se incrementaron en 14,9% asociada a los mayores requerimientos de inversión en infraestructura y personal, producto de los crecientes negocios generados por el banco.

### Principales Cuentas Financieras (Miles de nuevos soles)

Cuentas	2004	2005	2006	2007*
Activo	13,794,444	18,263,274	18,594,002	24,728,087
Pasivo	12,482,582	16,759,297	16,883,351	22,741,388
Patrimonio	1,311,862	1,503,977	1,710,651	1,986,699
Ventas Netas (Ingresos Financieros)	862,542	1,262,469	1,526,169	1,983,622
Utilidades Netas	233,405	402,180	488,200	593,245
Gastos Financieros (Gastos Por Servicios Financieros)	-35,595	-31,897	-25,564	-35,570

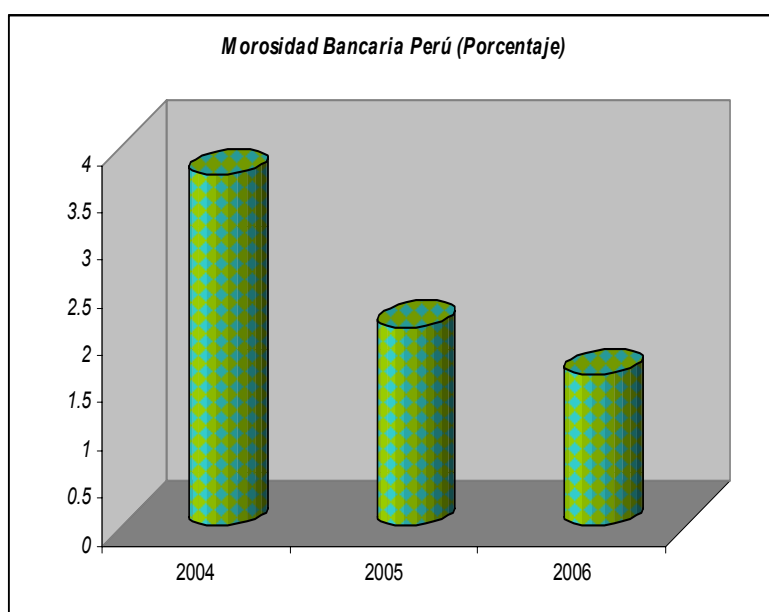
Fuente: CONASEV  
(\*) Al 31 de diciembre del 2007

#### 1.2.6 Importancia de la Empresa para la Economía Peruana

El 2006 fue favorable para el desarrollo del sector bancario, principalmente por el dinamismo de la economía en general.

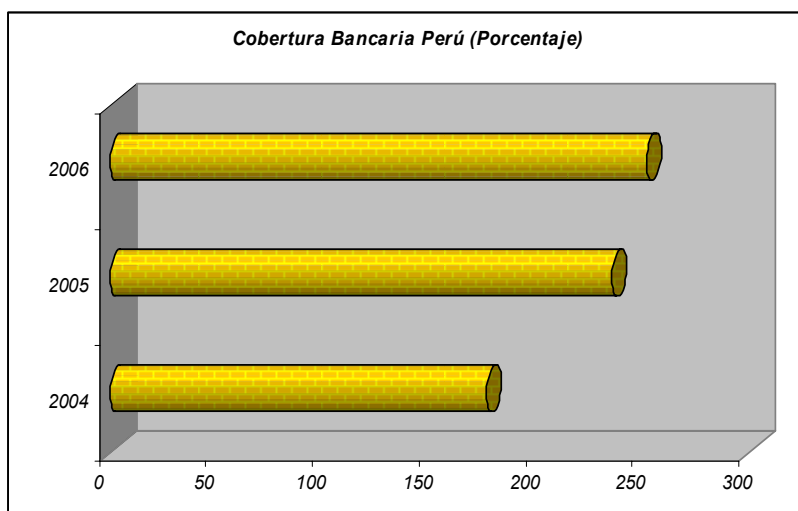
Esta evolución incidió en las actividades de intermediación financiera y durante este período hubo importantes incrementos en los volúmenes de actividad de negocio y generación de beneficios.

Las colocaciones brutas al 2006 representaron un aumento de 15,2% con respecto de 2005. La banca múltiple experimentó una notoria mejora en la calidad de la cartera crediticia, ratificada por los indicadores de mora y de cobertura.



Fuente: CONASEV

Elaboración Propia



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

En términos de captaciones estas se incrementaron en 10,9% con respecto del año anterior.

Las compañías, para atraer a la clientela, fueron incesantes con las nuevas ofertas, nuevos productos, lanzados por la gerencia de marketing de los bancos.

La oferta del Banco Continental fue de pagar la 1era cuota de un préstamo aprobado por teléfono y no tardar más de una hora en ser desembolsado o la oferta del banco de crédito de ofrecer préstamos hasta siete veces el valor del sueldo.

Durante el 2006 ingresó al mercado el nuevo competidor HSBC Bank Perú, mientras que el BNP Paribas-Andes se retiró.

Por otro lado, el Scotiabank adquirió la participación mayoritaria del Banco Wiese Sudameris, que participaba en el accionariado del Banco Sudamericano, y se consolidó como una sola entidad financiera. Al cierre de 2006, el sistema contó con 11 bancos comerciales en actividad.

Del ranking<sup>3</sup> de las 10,000 primeras empresas del país, el Banco Continental ocupó el puesto N° 18 y del ranking de Bancos, AFP's, Leasing, Financieras y Compañía de Seguros ocupó el 2do lugar.

<sup>3</sup> Perú: The Top 10,000 Companies

## II. AMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

### 2.1 **Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial del BBVA.**

El grupo BBVA entiende la responsabilidad social corporativa como *“.. el conjunto de aportaciones positivas voluntarias –por encima de lo que exige la ley- que realiza a los sectores con los que se relaciona. Estas aportaciones favorecen las relaciones estables, sólidas y de beneficio mutuo con sus grupos de interés, relaciones que, para BBVA, son uno de los elementos estratégicos de la generación de valor y un instrumento de competitividad, orientado a la rentabilidad y a la sostenibilidad...”*.

Con la finalidad de poner en práctica lo proclamado y asumir el compromiso que tiene con sus grupos de interés, el Grupo BBVA ha dispuesto de un departamento central de Responsabilidad y reputación Corporativa y de coordinadores en cada una de las entidades del grupo en América.

Asimismo, el grupo ha publicado en su web el Informe Anual 2005, donde se observa que las dimensiones de la Responsabilidad Corporativa son cuatro: a) Económica, es decir, generación de valor sostenible; b) Humana, relacionada al respeto a las personas con quienes trabaja; c) Social, referido al apoyo al desarrollo de las sociedades en que esta presente la empresa y d) Ambiental.

En el referido informe, se advierte que desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa el tema de sus empleados cobra importancia en la generación recíproca de valor y el mejor clima laboral, teniendo como marco el modelo de gestión presidido por los compromisos del Grupo BBVA, como son el reconocimiento del mérito, desarrollo profesional, y personal de los empleados, fomento del trabajo en equipo, estímulo a la creatividad, defensa de la diversidad y de la igualdad de oportunidades y generación de un clima de confianza.

Sumado a lo anterior, el grupo publica el Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2005, encontrando dentro del mismo los grupos de interés directo, es decir, accionistas, empleados, clientes y proveedores. Así como los grupos del entorno, medio ambiente y la comunidad.

Los instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial mas destacados son:

#### **a) Código de Conducta:**

El Código de Conducta fue aprobado en el 2003, aplicándose a todas las entidades del grupo, sin distinción alguna. Se constituye como el

manual de comportamientos y estándares éticos. Cabe señalar que, consideran de suma importancia “*el respeto a la igualdad de la persona y a sus derechos, respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad, estricto cumplimiento de la legalidad, y la objetividad profesional*”. El referido código asume el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las directrices OCDE y la OIT.

### **b) Iniciativa para el Medio Ambiente de Instituciones Financieras**

En lo que respecta al medio ambiente, en 1998 se adhirió a la iniciativa para Instituciones Financieras del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP-FI) - ([www.unepfi.org](http://www.unepfi.org)). Asimismo, el grupo aprobó en junio de 2003 una política medioambiental.

### **c) Principios de Ecuador.**

Por otro lado, tenemos los Principios del Ecuador que en mayo de 2004 el BBVA, ha sido el único Banco español en adherirse a estos Principios, que son un conjunto de directrices impulsadas por la Corporación Financiera Internacional (CFI), dependiente del Banco Mundial, que plantean criterios sociales y ambientales para la financiación de grandes proyectos de inversión (project finance) en países emergentes. Su adhesión supone la evaluación medioambiental y social de estos proyectos antes de conceder la financiación y su posterior seguimiento. BBVA se compromete a no financiar directamente proyectos de importe superior a 50 millones de dólares que no cumplan los estándares sociales y medioambientales establecidos por la CFI. ([www.equator-principles.com](http://www.equator-principles.com)).

### **d) Global Compact**

El BBVA se adhiere al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el 2002. Mediante la adhesión a este pacto, el grupo se compromete a seguir los principios establecidos con relación a Derechos Humanos, normas laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.

### **Discriminación**

Según la empresa existe igualdad de oportunidad sin discriminación, de tal manera que el la presencia femenina esta en aumento. En ese sentido, el BBVA afirma que “*hay una clara tendencia al aumento, incorporándose a la plantilla de personas de BBVA un porcentaje mayor de mujeres que de hombres*”.

## **Resolución de Conflictos y derechos laborales**

En lo que respecta a la Resolución de Conflictos, el grupo manifiesta preocuparse por este tema, es así que desde el área de Recursos Humanos, se brinda asesoría “sobre derechos y deberes derivados de las relaciones de trabajo, internas y frente a terceros, propiciando la resolución de conflictos. Se difunde y promueve el conocimiento y el riguroso cumplimiento de la legislación laboral, a fin de evitar incumplimientos de las normas laborales o actuaciones incorrectas, que puedan originar responsabilidades al Grupo BBVA o a sus empleados. También se coordina de forma homogénea y objetiva en el Grupo la facultad disciplinaria, otorgando especial relevancia a su aspecto preventivo, con reconocimiento de los derechos y garantías del trabajador, desarrollando al tiempo una política constante de rehabilitación”.

En relación al asociacionismo, el “BBVA desarrolla su actividad sin interferir, condicionar o influir en el pluralismo político de las sociedades en las que está presente. Las relaciones con los partidos políticos, organizaciones sindicales y demás actores básicos de la vida social se rigen por el principio de legalidad, respetando y aplicando el ordenamiento jurídico y las normas internas que a tal efecto se pudieran desarrollar”. *“En este sentido, BBVA respeta plenamente la libertad de asociación y la actividad sindical”*.

*“A través de diferentes mecanismos, las asociaciones sindicales obtienen información y participan de decisiones importantes de la política laboral de BBVA, con el fin de asegurar los principios de transparencia, concurrencia y contraste, garantizando también información sobre las decisiones de inversión y desinversión de relevancia”*.

*“Respetando las diferentes regulaciones de cada país, las políticas y principios corporativos se establecen para todo el Grupo. BBVA y las representaciones sindicales han creado en 2004 un Comité de Empresa Europeo, en el marco de la regulación vigente en aquellos países del Espacio Europeo en los que el Grupo está presente”*.

“Respecto a América Latina, en diciembre de 2001 se firmó un acuerdo de intenciones con las representaciones sindicales con el objetivo de posibilitar la presentación de ideas e iniciativas que incidan en una evolución positiva de las relaciones laborales, en un clima de consenso y máxima concordia”.

### e) Directrices OCDE

España es miembro de la OCDE, por lo tanto el BBVA debe respetar dicho instrumento.

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
CODIGO DE CONDUCTA	SI <sup>4</sup> - Diciembre del 2003
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	SI - Se adhirió el 24/06/2002
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	SI - 31 de Marzo del 2005 <sup>5</sup> .

### 2.2 Ámbito Laboral y Responsabilidad Social del Banco Continental.

De los grupos de interés que señala el Grupo BBVA como importantes para la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa, en el caso específico de Perú observamos que el comportamiento socialmente responsable se pone de manifiesto en relación a sus trabajadores y a la comunidad.

El Gerente General del BBVA, Sr. Jaime Saenz de Tejada Pulido expresó la importancia que tiene la aplicación de la Responsabilidad Social en la actividad de la empresa. En ese sentido, son importantes tres grupos de interés: a) clientes, b) Equipo humano, y c) Sociedad.

Señala el Gerente General que los clientes son los primeros y que se debe hacer todo pensado en ellos. La actividad y el desempeño del banco se encuentra subordinado a los clientes y por supuesto detrás de ello hay un equipo humano y recurso económico. El segundo grupo de interés son los trabajadores, los cuales, menciona el funcionario son capacitados y que se sienten contentos con la labor que cumplen en tanto el cliente siente confianza en el banco *“Los trabajadores del banco mueren por el BBVA”*.

El tercer grupo es la sociedad, para ello la empresa debe saber como la actividad del banco afecta a la sociedad.

<sup>4</sup> Publicado en su web <http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/jsp/esp/home/index.jsp>

<sup>5</sup> <http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/jsp/esp/respscor/index.jsp>

Para el BBVA la Responsabilidad Social Corporativa se mantiene en base a cuatro pilares: a) Interés, b) Creación de valor, c) Confianza y d) Convicción. La RSC crea valor al rol social, en ese sentido se genera confianza en relación a los clientes, busca mantener ese valor.

Por otro lado, en lo que respecta a las políticas de Responsabilidad Social Corporativa que se aplica en el Perú tenemos, que a lo largo de 2004 cuatro de los bancos del Grupo en América Latina consignaron en su actuar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, encontrándose en dicho grupo Perú.

Por otro lado, como se observa en la web del BBVA en el Perú, el Código de Conducta es de aplicación a todas las entidades que integran el Grupo BBVA en todo el mundo, *“pudiendo extenderse a cualquier otra persona que se relacione con el Grupo cuando, por la naturaleza de dicha relación, su forma de actuar pueda afectar a la reputación de BBVA”*. El mismo se fundamenta en cuatro valores éticos claves:

- Respeto a la dignidad y a los derechos de la persona
- Respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad
- Estricto cumplimiento de la legalidad
- Objetividad profesional

Según BBVA, el Código de Conducta, *“sirve como una guía segura de comportamiento que permite mantener los mejores estándares de integridad y honestidad, constituyendo una pieza clave para preservar la Integridad Corporativa del Grupo BBVA. Mediante su cumplimiento, se da seguridad y confianza a los accionistas, clientes, empleados, proveedores y a la sociedad en general, sobre las capacidades del Grupo para cumplir los compromisos que se derivan de sus actividades y negocios”*.

En esta línea, el Código se articula en torno a la integridad corporativa en tres ámbitos básicos:

Integridad relacional: concreta los compromisos y caracteriza las pautas de actuación que rigen las relaciones de BBVA con sus clientes, empleados, proveedores y sociedad en general

Integridad en los Mercados: establece criterios de actuación cuyo objetivo es preservar la integridad y transparencia de los mercados y la libre competencia

Integridad Personal: Establece pautas de actuación orientadas a garantizar la objetividad profesional de empleados y directivos, y a fomentar un clima laboral respetuoso, transparente y comprometido

con los objetivos empresariales de BBVA, y con el servicio al cliente y a la sociedad

### III. INFORMACION DE TRABAJADORES

El personal empleado directamente por el Banco Continental para los años 2005 y 2006 son los siguientes:

Personal del Banco Continental - BBVA	2005	2006
Ejecutivos	62	61
Funcionarios y especialistas	1,538	1,710
Administrativos	1,096	1,153
<b>TOTAL</b>	<b>2,696</b>	<b>2,924</b>

Fuente: Memoria 2005 y 2006 Banco Continental en CONASEV.

### IV. INFORMACIÓN SINDICAL

Dentro de la empresa sólo existe una organización sindical, el **Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental**. El sindicato está afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y a Union Network Internacional (UNI). La organización sindical existe desde el 25 de noviembre de 1956, cumpliendo actualmente 50 años y obtiene su actual denominación oficialmente a partir del 20 de diciembre de 1991. Su domicilio y local sindical esta ubicado en la Calle los Halcones N°289 – San Isidro, sus Teléfono 4227998 Telefax 4420851 y su correo electrónico es [cfbbvbc@amauta.net.pe](mailto:cfbbvbc@amauta.net.pe)

N°	Sindicato	Afiliados Mujeres	Afiliados Hombres	Total Afiliados
1	Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental	52	156	208

Fuente: Plades, encuesta dirigentes sindicales 2008

En el último año la afiliación sindical se ha incrementado, subiendo también la tasa de afiliación del 5% en el 2005 al 7% en el 2007.



Fuente: Plades, encuesta dirigentes sindicales 2008

## V. INFORMACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

### 5.1 Libertad Sindical

#### ***Actos de hostilidad frente a los nuevos afiliados***

Según reporta el Centro Federado cuando ocurre una nueva afiliación, el trabajador es objeto de actos de presión frente a su decisión de pertenecer al sindicato. Cada nuevo afiliado es llamado a conversar en la mayoría de casos por el Jefe Territorial, Gerente de Oficina o Jefe Directo, con el fin de explicar las razones de su reciente afiliación, recibiendo además amenazas de sufrir perjuicios como el no acceso a beneficios económicos, ascensos o nuevas posibilidades de desarrollo profesional.

#### ***Antecedentes y política antisindical***

Según el Centro Federado la política antisindical data del año 1999, cuando el Banco despidió al 25% de trabajadores sindicalizados, presionando a todos los afiliados a que renuncien al Sindicato, con el objeto de hacer fracasar la negociación colectiva que en esos momentos se hallaba en curso. Además la empresa otorgaba una bonificación a los trabajadores que renunciaban al sindicato. En aquella oportunidad el Centro Federado interpuso una queja al Comité de Libertad Sindical de OIT que motivó el Informe núm. 323, Caso(s) núm(s). 2059 del año 2000.

Según informa el Centro Federado existen una decena de procesos judiciales por nulidad de despido que datan de aquella época, estos juicios estarían durando ya unos seis años, la excesiva demora en obtener un fallo en forma definitiva afecta sin duda también el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Al haber iniciado desde fines del 2005 una campaña de afiliación, la empresa comenzó con acciones de presión y amenaza en contra de los nuevos sindicalizados, para impedir el crecimiento del Sindicato.

### ***Despidos antisindicales***

El 09 de mayo del 2007 fueron despedidos el Secretario de Exteriores y Delegado Sindical del Centro Federado en Pucallpa Sr. Luis Afocx Romo y el afiliado Sr. Rafael Saavedra Marina, a quienes se les imputó de modo fraudulento faltas graves, para poder sacarlos del Banco. El Sr. Luis Afocx tenía una importante actividad sindical, a través de sus gestiones la autoridad de trabajo impuso al Banco multas por diversos incumplimientos laborales.

Por este caso la CGTP interpuso una queja al Comité de Libertad Sindical de OIT en Noviembre del 2007. Además se inició proceso de amparo por ambos despidos sin embargo en el caso de Luis Afocx el Tribunal Constitucional consideró que al existir una vía ordinaria igualmente satisfactoria no era procedente el amparo y en el caso de Rafael Saavedra aún no hay pronunciamiento del TC.

En enero del 2007 se reportó el despido sin expresión de causa del Sr. Víctor Toro Cornejo Gerente de Oficina, así mismo en Septiembre del 2007 se reportó el despido del Gerente de Oficina Sr. Javier Vargas Marin, a quien se le pretendió inventar una falta grave, ambos trabajadores se sindicalizaron este año.

### ***Despidos por motivo de embarazo***

En septiembre del presente año, fueron despedidas dos trabajadoras afiliadas, que se desempeñaban, como Representantes de Servicios al Cliente en las oficinas del Banco Continental en Prosegur. Ambas trabajadoras, fueron despedidas una el 3 y otra el 6 de septiembre de 2007 aduciendo negligencia pues su jefe inmediato habría sustraído una importante suma de dinero en abril del 2007.

De acuerdo con nuestra legislación el despido de una trabajadora durante el embarazo o los 90 días posteriores al parto configura como despido nulo. La Sra. Mayra Chucán dio a luz el 15 de Junio y su despido se produjo el 04 de septiembre es decir luego de 142 días que el Banco tomó conocimiento de tales hechos y luego de 80 días

posteriores al parto. La Sra. Lidia Reyes Gonzáles dio a luz el 20 de Junio y su despido se produjo el 06 de septiembre es decir luego de 144 días que el Banco tomó conocimiento de tales hechos y luego de 77 días posteriores al parto. Por lo tanto queda claro que la real motivación del despido cometido contra estas trabajadoras fue su situación de maternidad.

## **5.2 Negociación Colectiva**

A la fecha se encuentra vigente el Convenio Colectivo con vigencia de un año desde el 1º de enero de 2007.

El Sindicato reportó que la negociación se desarrolló en un clima de respeto mutuo, aunque tuvieron problemas al no acceder a toda la información financiera solicitada.

## **5.3 Discriminación Laboral**

Según la información recogida son dos principalmente los grupos afectados constantemente por el comportamiento discriminatorio del Banco. El primero son los trabajadores con mayor antigüedad laboral, que en general superan los 50 años de edad, mientras que el segundo grupo son los trabajadores sindicalizados.

### ***Discriminación por edad***

Según el Sindicato, la empresa tiene como practica convocar a los trabajadores, con más años de antigüedad a que firmen cartas de "renuncia voluntaria". En años pasados estas prácticas encubrieron despidos masivos, con la finalidad que los trabajadores cesados, no pudieran solicitar su reposición ante las autoridades judiciales. Debido a las gestiones del Sindicato estas prácticas se habrían reducido al mínimo.

Los trabajadores con más edad serían considerados con capacidades disminuidas para desarrollar actividades de tipo intelectual en comparación de trabajadores más jóvenes. Además los trabajadores más jóvenes son contratados a través de modalidades temporales y con menos beneficios.

La edad del trabajador no es un motivo válido para el cese, considerar que por la edad el trabajador carece de aptitudes o capacidades para desarrollar actividades de tipo intelectual, como las que se desarrollan en una entidad financiera, en comparación con el personal más joven y que por ello se debe prescindir de su trabajo, es creemos una conducta discriminatoria.

## 5.4 Salud y Seguridad Laboral

El Banco otorga escasa importancia a las condiciones de trabajo apropiadas que son exigidas por el Sindicato como adecuadas medidas ergonómicas para los sillones de los empleados para impedir problemas de postura o adecuados filtros para las computadoras a fin de evitar problemas visuales provocados por largo tiempo de exposición a las pantallas.

Según el Centro Federado el Banco considera que estos pedidos son “exquisiteces” y no son tomados en cuenta a cabalidad. El Banco ha implementado filtros a las pantallas de las computadoras aunque según el Sindicato esta medida no forma parte de una política de prevención de riesgos de salud para los empleados.

Los temas abordados por la empresa en coordinación con el sindicato sobre salud y seguridad son mínimos y no existe un espacio para tratar estos temas, como podría ser un Comité Paritario de Salud y Seguridad.

Si bien no se han reportado accidentes de trabajo, si han aparecido enfermedades como estrés, alergia y problemas de la visión con gran frecuencia. Las causas son las horas y la carga de trabajo para una sola persona, manipulación de billetes en el caso de cajeros y las computadoras sin filtro.

En cuanto al ambiente de trabajo en algunos casos la situación no es adecuada para el desempeño de las funciones de los trabajadores; en algunas oficinas, el Banco ha condicionado el sótano para que también sea utilizado como lugar de trabajo. Por otro lado, en muchas oficinas el espacio es reducido para la cantidad de trabajadores que deben laborar allí.

## 5.5 Medio Ambiente

Debido a la actividad que realiza el Banco, no se generaron mayores daños al medio ambiente, durante el año 2005 y lo que va del presente año. El sindicato no ha reportado casos documentados de contaminación ambiental realizados por la empresa. Asimismo, desconocen de algún instrumento de gestión ambiental que la empresa posea, por lo que entendemos que no hay interés por parte de la empresa en discutir los temas ambientales con el sindicato.

Cabe señalar que el banco en su informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2005 manifiesta que en 1998 se adhirió a la iniciativa para Instituciones Financieras del Programa de Naciones Unidas para

el Medio Ambiente (UNEP-FI) – ([www.unepfi.org](http://www.unepfi.org)). Asimismo, el grupo aprobó en junio de 2003 una política medioambiental.

## **5.6 Otros derechos vulnerados**

### ***Derecho a la jornada máxima de trabajo***

La jornada de trabajo en el banco es 7 horas 45 minutos de lunes a viernes totalizando 37 horas con 25 minutos a la semana. Sin embargo ningún trabajador labora esa jornada oficial, si no que además de su jornada oficial tienen que cumplir más horas de trabajo. Según informa el sindicato en promedio un trabajador del Banco labora unas 55 horas a la semana.

El Banco tiene estipulados dos horarios complementarios:

a) El horario especial que se aplica a partir de las 4:45 pm de lunes a viernes y que no tiene hora de finalización. Por estas horas extras el banco paga la suma fija de 28 soles al día, cantidad que se encuentra congelada desde hace 7 años.

b) El horario sabatino que se remunera con 30 soles para todos los trabajadores de las oficinas por la atención al público el día sábado. Esta cantidad fija también está congelada desde hace 7 años.

Más allá del pago fijo indicado en el punto anterior el Banco ha manifestado que no pagará horas extras, lo cual es un condicionamiento ilegal, pues el trabajo en sobre tiempo debe ser pagado por lo menos con un 25% de sobre tasa por las dos primeras horas de trabajo extra y en un 35 % de sobre tasa por las horas restantes si estos porcentajes exceden los 28 soles que otorga el Banco el exceso debería ser pagado.

La política del Banco es compensar el tiempo extra de trabajo con tiempo de descanso. El sindicato informa que la empresa ha impuesto la firmar de contratos individuales con la finalidad que los trabajadores renuncien al pago de las horas extras a cambio de una retribución en descanso y no con dinero como estipula la ley. De acumular un día en horas extras se canjea por un día sin cumplir labores. Esta política según informa el sindicato, perjudica a los demás trabajadores del área ya que son ellos los que deben asumir las funciones del trabajador que goza de su descanso.

Legalmente la compensación es una posibilidad válida sólo si es aceptada voluntariamente por el trabajador, si no es así, el trabajo en sobre tiempo debe ser pagado con las sobre tasas indicadas.

### ***Derecho a participar en las utilidades de la empresa***

En el Perú el reparto de las utilidades a los trabajadores de las empresas del sistema financiero corresponde al 5% de la renta anual antes de impuestos. Según el Sindicato todas las empresas del sistema financiero realizan provisiones en exceso para reducir sus utilidades al culminar cada ejercicio. De esta manera, los trabajadores reciben montos menores por utilidades.

Por concepto de participación en las utilidades de la empresa, el Banco Continental destinó el año 2004, 18.6 millones de soles (equivalente a 5 millones 700 mil dólares), mientras que el año 2005 se repartió un total de 24.6 millones de soles (equivalente a 7 millones 600 mil dólares aproximadamente).

## VI. CONCLUSIONES

- El grupo transnacional de origen español dedicado a actividades financieras, BBVA opera en el Perú a través del Banco Continental, el segundo banco más importante del país y declarado el mejor banco peruano según Global Finance, y AFP Horizonte. Las actividades de este gigante grupo financiero se mueven dentro de una estrategia global de presencia corporativa por lo cual, la presencia de sus inversiones en el Perú están aseguradas en el largo plazo. El crecimiento de la actividad económica del país, y la dinámica generada con ello, ha hecho que sus metas de crecimiento sean superadas. A pesar del mayor nivel de competencia de los próximos años generado por la llegada de otros actores globales al mercado financiero nacional, el banco prevé mejoras en sus resultados para los próximos años.
- La empresa posee la mayoría de instrumentos de RSE y afirma que su política en este aspecto supone un *“conjunto de aportaciones positivas voluntarias por encima de lo que exige la ley”*.
- Se compromete a no tolerar en sus relaciones laborales ninguna práctica discriminatoria y a promover la igualdad de oportunidades, lo que se comprueba en el aumento de la presencia femenina entre sus trabajadores. Asimismo, se compromete a respetar *“plenamente la libertad de asociación y la actividad sindical”*, así como promover la participación de los trabajadores en la política laboral de la empresa.
- Dichos compromisos son contrastados con los reportes de los trabajadores que indican la existencia de una política discriminatoria para con los trabajadores con mayor antigüedad

laboral, quienes son presionados a renunciar y reemplazados por jóvenes con contratos temporales y con menos beneficios.

- Se reporta que el 2007 fueron despedidos 6 trabajadores afiliados entre los que se encontraban 2 trabajadoras embarazadas y un dirigente nacional que había sido objeto de constantes hostilizaciones debido a sus denuncias ante el MTPE, quien impuso al Banco multas por incumplimientos laborales.
- Respecto a la Negociación Colectiva si bien el proceso se realizó sin infracciones al derecho de los trabajadores, la empresa no permitió negociar aspectos de salud y seguridad ocupacional.
- Los trabajadores reportan incumplimientos de la jornada laboral máxima, laborándose un promedio de 55 horas a la semana. Asimismo, el Banco se niega al pago completo de horas extras de trabajo, manteniendo una política de compensación del tiempo extra con tiempo de descanso.