



**A.- FONDO. DATOS DE TU INTERÉS** Los planes de pensiones de empleo, promovidos por las empresas para complementar las pensiones públicas de sus trabajadores, lograron el año pasado una rentabilidad media del 3,19%. **Cerraron 2017 con un patrimonio gestionado de 35.796 MM€ pertenecientes a 2,02 millones de trabajadores**, como "salario diferido" y por tal hecho cuentan con una Comisión de Control que, por ley, tiene una presencia mayoritaria de los representantes de los trabajadores en cada empresa. Esto es debido a que legalmente es salario de la plantilla, diferido, pero salario a fin de cuentas.

Por encima de esta rentabilidad se colocan los fondos de Telefónica (4,79%) y del Sabadell (4,87%), líderes en rentabilidad en 2017. También los de Endesa (3,98%), Bankia (3,73%) y la Administración General del Estado (3,26%)-gestionado éste por BBVA-. Por debajo de la rentabilidad media se colocaron, el mayor en capital correspondiente a la plantilla de Caixa-Bank (5.772 MM€) con un 1,82%. También los planes de la plantilla BBVA (2,86%), Iberdrola (2,9%) y Popular (2,79%)

BBVA, con 8.956 millones, es la mayor gestora en este negocio, con una cuota de mercado del 25% y 344 planes de empleo gestionados. La Gestora EGFP, S.A. tiene por accionistas a: BBVA(60%), CCOO (20%) y UGT (20%), a quienes distribuye proporcionalmente cada año la totalidad del beneficio generado con una rentabilidad por capital superior al 100%.

**B.- MÁS A FONDO. ¡DESCONGELANDO!** Hoy día, la mayoría de la plantilla BBVA (26.000 aprox.) cuenta con la aportación anual de 540,91€ por parte del Banco. Tal cantidad está congelada desde la creación de Argentaria y en BBVA desde el año 2000, con su creación. En 2007, como aliciente para la firma de la Homologación de BB.SS., la Dirección prometió la apertura de negociaciones para una Descongelación de esta cifra. Desde entonces, todas nuestras reclamaciones al efecto han caído en saco roto, bajo el eufemismo de que "no están los tiempos para incremento de costes". Nada que ver con la política del Banco para con sus sucesivos consejeros que, con cada cambio, se han embolsado unos cuantos millones de euros para sus Fondos de Pensiones Particulares. Las aportaciones en 2017 han sido así:

**Caixabank:** 48.000 personas y 192 MM € de aportación total.

**Sabadell:** 25.742 personas y 25 MM € de aportaciones.

**Santander (Popular y Pastor):** A partir de 2018 pasarán de 640€ a 800€.

**BBVA:** 26.000 personas y 45 MM € de aportaciones.

**Telefónica:** 29.000 personas y 77 MM € de aportaciones.

Como ya informamos, recientemente, **los 4 Sindicatos estatales hemos presentado una propuesta de actualización de los BB.SS. que contempla a la vez una DESCONGELACIÓN de los 540,91€**, que subiría cada año hasta los 1.000€ en 2021 y a partir de ahí, se-

ría del 3% del Nivel Retributivo de cada persona con esa misma cifra como mínimo.

## C.- UN PASO ATRÁS ¿PARA CREAR EMPLEO?

CCOO y UGT trataban de justificar en 2016 la firma del Convenio Colectivo en vigor con comunicados en los que decían "primar el empleo estable y de calidad".

Al mismo tiempo, uno de sus dirigentes y firmante del Convenio decía en prensa unos meses antes de la firma: "Este año saldrán de banca otros 20.000 empleados".

No ha sido para tanto (quizás el compañero exageró la cifra) pero, desde luego, no parece que se haya frenado la caída del empleo en nuestro sector -ni en nuestro banco-. **Veamos las**

	2014	2017	Descenso	%
Plantilla banca +CX	94.789	86.015	- 14.074	14%
BBVA +CX	31.075	26.394	- 4.681	15%

**cifras:**

Abarataron el trabajo bancario para todos los que ingresen con posterioridad al 16/07/2016 sea cual sea su categoría y, además,

crearon un nuevo nivel a la baja (denominado Nivel de acceso a la profesión que equivale a N-12) con un salario de 18.970€ este año, que, evidentemente, "tira" del valor del trabajo del conjunto de plantilla hacia abajo. Algunas otras "aportaciones" como los 18 meses de supresión del cómputo de Trienios Jefatura, la supresión del valor de las Horas Extras y su obligación de pago, la ampliación de los meses para distribuir vacaciones "obligadas", la supresión de los Concursos-Oposición hasta N-8. **Eso sí, tuvimos Convenio tras 18 meses de quejas de los firmantes sobre la posición de la AEB.** Quejas al aire sin ningún tipo de movilización.

## D.- QUEDA CLARO

Esta es la posición del Secretario Federal de UGT en el Sector Financiero en una entrevista publicada:

*¿Esperan cambios en lo referido a poner en marcha los ERE? No es complicado, pero tendrá el rechazo de las patronales porque hasta ahora presentar un ERE no era mucho más que presentar un formulario. El Gobierno anterior lo puso barato y sencillo, porque cualquiera con lo mínimo puede presentar un ERE. Los sindicatos estamos ante una tesitura porque algunas centrales no quieren negociar ERE, pero así dejan a los pies de los caballos a los trabajadores, ya que la ley marca 20 días por año trabajado y hay topes.*

El Sindicato que "deja a los pies de los caballos" es CGT porque es el único que tenemos acordado la no firma de ERE en empresas con Beneficios. Para CGT el problema es que **quienes los firman están previamente CONDENADOS a firmarlos**, renunciando desde que se sientan a cualquier proceso de enfrentamiento sindical o propositivo. Así ha ocurrido en los ERE en Banca. **No ha habido contrapropuestas contra su escaso razonamiento patronal y mucho menos movilizaciones**, realizadas en exclusiva por CGT. Pensar que tales movilizaciones han sido las que han "logrado" medidas menos malas en esos ERE sería menos atrevido que lo que sostienen sus firmantes de que ha sido "su capacidad negociadora"; cuando la misma no existe por sus condicionamientos y por haber renunciado, desde el primer día, a todo lo que fortalecería su posición.



Septiembre/2018

Av. Marqués de Corbera, 33 - 28017 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.61.33

✉ Código VALIJA BBVA 01169

🌐 [cgtbbva.estatal@cgtbbva.net](mailto:cgtbbva.estatal@cgtbbva.net) [www.cgtentubanco.org](http://www.cgtentubanco.org)