



## A.- LAS OFICINAS DEL PLAN 100

La oficina tipo que reduce el horario de caja tiene tres empleados (2 indefinidos y 1 temporal). A partir de las 12,00 horas quedan dos empleados en la misma. Pero **¿qué pasa cuando hay vacaciones, resfriados u otras incidencias más graves que hacen que estas oficinas se encuentren con una única persona de plantilla a partir de las 12,00?** Pues que se incumple el protocolo de Riesgos laborales que deben de tener las oficinas de una sola persona y que, por definición, es especial.

Nos hemos dirigido a Talento & Cultura exponiéndole la problemática a ver si se trata de un "despiste" y se corrige, ya que en caso contrario y cuando tengamos noticias concretas de incidencias ocurridas en estas oficinas nos obligará a denunciar ante la Inspección de Trabajo por el riesgo añadido al que se somete a nuestros compañeros y compañeras por incumplimiento de las medidas de seguridad. En esta materia, la responsabilidad, incluso penal, es de quien da estas instrucciones sin respetar la responsabilidad de BBVA en la PREVENCIÓN de Riesgos Laborales. Cuando luego se sale en el periódico, es tarde.

## B.- UN DEBATE VICIADO INTERESADAMENTE

Nuestro actual Sistema de Pensiones es el próximo objetivo del liberalismo económico. Este Sistema no es otra cosa que la cantidad de riqueza que la sociedad decidimos distribuir entre las personas que a una determinada edad no son ya asalariadas. El único límite objetivo a la parte de riqueza a destinar a este menester no es otro que el volumen total de renta existente. Así, **en España al igual que en Gran Bretaña, se dedica el 12% del PIB**, pero en Italia o Portugal es el 16% o en Francia y Alemania superan el 20%.

No existe una presión económica o demográfica que imposibilite mantener o incluso aumentar el monto total de renta destinada a pagar Pensiones. Sólo hemos de ver las previsiones de crecimiento del PIB y la demografía. El problema surge en España al decidir que la parte de la renta nacional que se distribuye a los pensionistas tiene que estabilizarse o disminuir, por más que la proporción de personas jubiladas sobre el total de trabajadores crezca.

Quienes dicen esto son los mismos que consideran que para crear empleo hay que reducir el valor del trabajo y son los mismos que defienden reducir el Gasto del Estado en los Servicios Públicos básicos como Educación, Sanidad, etc. reduciendo el nivel de empleo público.

Fruto de esta visión, en 2009 con el paro a tope, las cotizaciones sociales a la Seguridad Social representaban el 12,1% del PIB (131.000 MM€), y en 2016, con más población activa, representan sólo el 11,5% del PIB (128.000 MM€). Esta reducción tiene que ver con los salarios y con la ampliación de exenciones para "crear empleo". Lo cierto es que **con el mismo peso que en 2009 de las cotizaciones sociales, en 2016 recaudaríamos 5.600 MM€ más**. El problema es por tanto que, siguiendo el liberalismo económico, España ha apostado por "salir de la crisis" reduciendo el valor del trabajo en la riqueza nacional, en favor de incrementar el margen de beneficios empresariales y las rentas del capital y el patrimonio. Además, si rompiéramos de una vez la particularidad española de no cotizar por todo lo que se gana, como sería lo lógico y recogía el Pacto de Toledo, **eliminando los topes de cotización, los trabajadores pagaríamos el 7,35% y los empresarios el 23,6%, pudiendo ampliar bastante la Pensión Máxima actual y recaudando al año por encima de 7.000 MM€ más que actualmente**.

Estamos ante un problema POLÍTICO y no económico. Un problema que el Pacto de Toledo, asumido por todo el entonces espectro partidario y sindical, no abordó equitativamente y además, sólo se cumplió la reducción de gastos y muy poco de las medidas recaudatorias, creándose el Fondo de Garantía de las Pensiones mucho más tarde de lo acordado y nunca con el total del superávit anual. Partidos y Sindicatos

reclamados de "izquierda" no han sabido, hasta la fecha, encarar positivamente la defensa real del valor del Salario Diferido que representan nuestras Pensiones. El liberalismo económico mira golosamente el negocio de la escasez en la Pensión Pública y los partidos que lo defienden a lo sumo que llegarán es a distribuir parte de su costo vía Impuestos indirectos, para que lo paguemos a escote por igual.

**C.- NUEVO SISTEMA CATALOGACIÓN** Haberlo haylo, de hecho ya se ha notificado a quienes tienen que realizar nuestra Evaluación y Catalogación. Pasa a llamarse: "**Contribución a la estrategia**". Básicamente pasa de 5 estadios (MALO, REGULAR, NORMAL, BUENO, DESTACADO) a 4 estadios. Sólo 1 de ellos queda como NEGATIVO, pero es evidente que **su peso en la relación laboral se va a incrementar considerablemente**.

Nuestros responsables responden a un cuestionario y el sistema acaba encuadrándonos. Como recién nos decía un Directivo cuando teníamos que abordar la Encuesta de Satisfacción: No conviene quedarse "escasos" en las valoraciones porque en este tipo de cocina de los datos, se eliminan los centrales. Pues bien, **cuidado ahora responsables de la Catalogación** porque a nada que se roce el nivel bajo del cuestionario que rellenais, queriéndolo o no, aparecerá el nivel NEGATIVO y las consecuencias serán probablemente mucho más duras de lo pretendido al rellenarlo.

Además, **ya conocemos varios casos en los que se ha recomendado que la catalogación sea de los niveles A o B (los más bajos en la escala)**. Y luego dicen que el sistema es objetivo.

Siguiendo su naturaleza de "Fuerza oscura", **la Dirección BBVA sigue sin comunicar**, ni abrir periodo consultivo alguno con la representación sindical en cambios tan importantes como este para nuestras relaciones laborales.

**D.- ¿REALIZAR O ADHERIRSE?** Es obligatorio realizar el Curso sobre el Código Ético BBVA cuando se nos reclama. Al final del mismo aparecerá la opción de ADHERIRNOS al Código. Si no nos adherimos el Curso constará como "realizado", pero no estamos "adheridos". **Adherirse no es recomendable** porque podría darse el caso en que la Dirección pretenda derivar a determinados puestos funcionales o personas la responsabilidad sobre un comportamiento laboral que sea judicializado, al haberse adherido al Código Ético.

**E.- ¿TE SUENA?** La Oficina de Protección al Consumidor de EE.UU ha multado al WELLS FARGO BANK CON 185 MILLONES DE \$, por malas prácticas con sus clientes. **En concreto 565.000 tarjetas emitidas sin el acuerdo explícito de sus titulares**. La oficina americana de protección del consumidor ha concluido, tras su investigación, que estas prácticas ILEGALES fueron impulsadas por **la cultura de venta TÓXICA en el banco**. El personal de atención a los clientes y los responsables que los dirigen perciben altos bonos como incentivo por el cumplimiento de los objetivos de venta, QUE SE MONITORIZABAN A DIARIO. En el caso de no alcanzarlos, eran humillados o amenazados con el despido.

En España el seguimiento del cumplimiento de las normas MIFID II que define cómo ha de ser la política de incentivos en la Banca, se ha dejado en manos de la CNMV, un Organismo politizado y no ejecutivo, **al que desde CGT nos hemos dirigido denunciando las prácticas vigentes en BBVA** porque incumple, a nuestro entender, tales normas en varios campos y de modo evidente.

Las "investigaciones" de la CNMV tienen carácter de secreto y solo se tratan con el denunciado por lo que, aunque no nos tienen que informar de la situación de nuestras denuncias, **os podemos indicar que éstas han sido trasladadas a BBVA**.



DICIEMBRE/2016

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)