



FeS  
Madrid

nº  
**33**

**VERSUS**  
Boletín de la Sección Sindical UGT - CECABANK

**Marzo 2014**

Latinismo anglicado que se puede sustituir por la preposición española “contra” o por el significado “frente a”

## INCENTIVO POR OBJETIVOS...MEJOR PORCENTAJE Y MÁS SOLIDARIOS

El acuerdo firmado el 12 de enero de 2009 en materia de, entre otras cosas, el sistema general de incentivos establece en su sexto punto lo siguiente:

### Sexta.- Sistema General de Incentivos.

*En el desarrollo de un nuevo sistema general de incentivos, basado en la participación efectiva y relacionado con el grado de consecución de objetivos, se acuerda conceder a todo el personal de plantilla, con carácter de mínimo, un importe equivalente al 3% del sueldo base realmente percibido en el año anterior, en 18,5 pagas definidas en convenio colectivo.*

*Este abono se devengará siempre que el resultado obtenido por la Entidad antes de impuestos, sea igual o superior al presupuestado, y según el siguiente escalado:*

<b>% Sobre salario base (18,5 pagas)</b>	<b>Grado de consecución de objetivos</b>
3%	100%
3,25%	125%
3,50%	150%
<b>4%</b>	<b>200%</b>

El jueves, día 20 de febrero **las cuatro secciones sindicales** mantuvieron una reunión con el Jefe de Personal para saber cómo y cuando se iba a pagar, ya que tal y como se recoge en el propio acuerdo, **el pago sólo es efectivo para las personas que en ese momento estén en la plantilla**. Esto significa que si se hubiera pagado en abril, ninguno de los compañeros que se van a jubilar se hubiera beneficiado. Después de una amplia discusión, **hemos conseguido ampliar su abono a todos los empleados que se jubilan en el 2014**. Se **pagará este mes de marzo, junto con el Plus de Convenio y posiblemente también los “bonus”...los que los cobren**. Más adelante encontraréis una tabla donde se cuantifican estas cantidades por niveles.

## UN MOMENTO DE REFLEXION...

*Para acordarnos de nuestro compañero de, entonces CECA, y delegado de la Sección Sindical de UGT, **Javier Rodríguez Sánchez, “Zapatones” y de su hijo Jorge**, tristemente asesinados en los brutales atentados del 11 M cuyo aniversario ahora recordamos.*

*Sirvan estas líneas como sentido y emocionado homenaje a todos los que como nuestro compañero y su hijo han sido víctimas del terrorismo y de la sinrazón.*

*Su recuerdo estará siempre con nosotros.*




**Desde nuestra  
Sección  
Sindical**



## TABLAS SALARIALES 2014 + INCENTIVO + PLUS CONVENIO + APORTACION SUBPLAN 2

A continuación os mostramos un cuadro donde aparecen las tablas salariales de este año 2014.



Niveles	Objetivos Acuerdo 2009 (4%)	Plus Convenio	Importe paga (Incl. 0.5% a cuenta)	Importe trienio (Incl. 0.5% a cuenta)	18.5 pagas	Aportación Subplan 2	
GRUPO I	I	2.443,87	945,81	3.295,95	131,61	60.975,08	3.048,75
	II	1.907,76	843,96	2.577,83	119,68	47.689,86	2.384,49
	III	1.679,88	782,93	2.270,38	104,52	42.002,03	2.194,54
	IV	1.547,44	756,71	2.092,85	97,31	38.717,73	2.194,54
	V	1.499,86	742,26	2.028,44	81,15	37.526,14	2.194,54
	VI	1.470,83	727,77	1.988,44	92,33	36.786,14	2.194,54
	VII	1.386,64	708,46	1.875,26	89,47	34.692,31	2.194,54
	VIII	1.340,06	694,82	1.812,27	87,25	33.527,00	2.194,54
	IX	1.294,51	674,24	1.749,77		32.370,75	2.194,54
	X	1.223,22	656,78	1.653,79		30.595,12	2.194,54
	XI	1.088,87	618,33	1.472,23		27.236,26	2.194,54
	XII	869,44	572,35	1.177,76		21.788,56	2.194,54
	XIII	695,57	518,17	942,22		17.431,07	2.194,54
GRUPO II	I	1.184,04	644,27	1.600,67	66,86	29.612,40	2.194,54
	II	1.094,23	626,09	1.480,23	63,74	27.384,26	2.194,54
	III	1.039,49	607,74	1.405,91		26.009,34	2.194,54
	IV	833,42	569,80	1.130,04		20.905,74	2.194,54
	V	801,44	558,32	1.086,53		20.100,81	2.194,54

### OPINION SOBRE LA SITUACIÓN DE LA PLANTILLA DE CECABANK

Mucho se está hablando estos días sobre posibles traslados, cambios organizativos, reubicaciones, externalizaciones, etc.

Como es un tema que preocupa a la plantilla vamos a dar nuestra opinión, basada en las reuniones que hemos mantenido con distintos departamentos y directivos.

En un primer momento, mantuvimos junto con CSICA y CCOO una reunión con la directora de RR.HH, Ana María Raposo, para que nos informara sobre la situación de la plantilla, las empresas de servicios y los ETT. Se nos informó que hasta que no estuviera resuelta la situación del sector y se tuviera una foto clara de cómo quedaban los servicios que Cecabank presta a las entidades aún en proceso de reestructuración, no se iban a producir cambios significativos en la plantilla.

Mientras tanto, se seguiría reduciendo la capacidad en Cecabank de las empresas de servicios. Con el tema de ETT se informó que, de momento, y en virtud de lo contado antes, las necesidades de determinados departamentos se cubrirían con ETT. y que una vez resueltos estos temas **se procedería a la reubicación de la plantilla**, tal y como conseguimos las secciones firmantes que se reflejara en el acuerdo de prejubilaciones de 2013, con la posterior reducción de empleados de ETT.

Entendimos esta explicación, como razonable y coherente dentro del medio plazo. La verdad es que no se ha echado a la calle a nadie y se han ido produciendo algunas reubicaciones como fruto de los ajustes y externalizaciones realizados en determinados departamentos.

**Insistimos, sin perjuicio para el empleo de nadie. Esto es muy importante....**

**(sigue)**



Pero estos ajustes no han terminado. En Medios de Pago, Indra está aprendiendo determinadas tareas para luego llevárselas y esto provocará un excedente de personal, Bussines Intelligence es otro de los posibles departamentos que se va a ajustar, así como Consultoría, Área Asociativa, etc. Parece que sobre unos 20 empleados en total.

Es evidente que unos departamentos crecen y otros precisan ajustes. Hay líneas que antes no tenían demasiado negocio y han crecido mucho y también existe la situación inversa. Ahora, con estas últimas prejubilaciones se generan "huecos" que deberán ser aprovechados en las reubicaciones por lo que estaremos muy pendientes de cómo se desarrolla todo esto.

**Como no somos cogestores de la entidad ni pretendemos serlo, lo que nos preocupa es que estos cambios no pongan en peligro el empleo y que los empleados de Cecabank que se puedan ver afectados sigan siendo empleados de Cecabank.**

Si además, todo esto redundará en una mayor tranquilidad a futuro para todos, pues mejor que mejor. Evitar males mayores es también una forma muy eficaz de hacer sindicalismo y proteger el puesto de trabajo en Cecabank de todos.

**Insistimos, hasta la fecha, sin perjuicio para el empleo de nadie. Esto es muy importante. Si tenéis alguna duda, basta con mirar lo que ha ocurrido en el resto del sector financiero, donde se han realizado despidos y externalizaciones con personas afectadas.**

Otra cuestión a valorar es que la externalización de determinados servicios implique una disminución de la calidad del servicio prestado a nuestros clientes. Este tipo de iniciativas no solo afectan al servicio que se externaliza, sino al resto de departamentos o áreas de negocio que dependen directamente de ellos. Además, implica que el conocimiento adquirido durante muchos años de formación y preparación, se vaya a otras empresas que incluso podrían ser de la competencia.

**Lo que es evidente es que una mayor y mejor información por parte de la empresa, evitaría esta especulación innecesaria y tanta rumorología y haría que la plantilla afrontara estos cambios con la tranquilidad necesaria para que ni los servicios ni los empleados se sintieran perjudicados o intranquilos.**

# AFILIATE A UGT - CECABANK

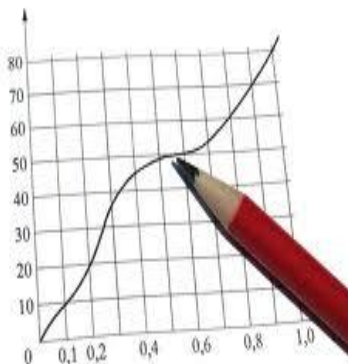


## COMISION DE CONTROL – FONDO DE PENSIONES

Un buen año en lo que respecta a la gestión de nuestra Comisión de Control y Caser. Una rentabilidad del 10,71 es un excelente dato que demuestra que la política de inversiones definida y aprobada por la Comisión de Control del Fondo de Pensiones ha sido acertada.

Por otra parte, Caser se ha comprometido a subsanar errores históricos en cuanto a la forma en que los partícipes pueden acceder a su información. Los eternos problemas de acceso a la web y la documentación en ella contenida se están solucionando. La información está actualizada y los accesos se están renovando, por lo que en un plazo prudente esperamos que todo esté al día.

En esta época de difícil situación económica donde nuestros salarios llevan años sin crecer es importante que por lo menos nuestro Fondo obtenga esta rentabilidad y nuestros derechos consolidados se vayan revalorizando.





## INTERESA SABER QUE...

Informamos sobre algunas consultas que hemos recibido.

*El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64, sobre Derechos de información y consulta y competencia, en su punto 5, letra f, establece que el Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, **con carácter previo** a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre “la implantación y revisión de sistemas de organización y **control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo**”.*

No es que seamos mal pensados, es que tenemos ya una cierta experiencia y sabemos que a una situación de “río revuelto”, como la que vivimos ahora, con las reubicaciones y con aquellas personas que van a “sobrar” en algunas unidades, algunas jefaturas aprovechan para dar un ejemplo de lo que no se debe hacer y realizar presiones de forma individualizada, evaluaciones periódicas, asignar trabajos muy por debajo del perfil, a priori, solicitado, etc. Esta “atención personal” por parte de determinadas jefaturas cuando se realiza de una forma sutil y reiterada se llama **ACOSO**.

Para que nadie se sorprenda, estamos observando muy de cerca estos casos concretos, que los hay y si no hay rectificación, **LOS VAMOS A SACAR EN LOS PAPELES PARA QUE TODO EL MUNDO LOS CONOZCA Y LOS VAMOS A DENUNCIAR, NO EN EL “CANAL ETICO”, QUE NO DA NINGUNA GARANTÍA SINO EN LOS ORGANISMOS LABORALES COMPETENTES.**

## **NO EXISTE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA DE CECABANK Y LA DIRECCIÓN GENERAL.**

Desde hace ya un tiempo, la Dirección General de nuestra entidad no se reúne con la representación legal de los trabajadores de Cecabank. Antes si lo hacía; cuando se iniciaba una negociación de calado como las prejubilaciones, para explicarnos los planes estratégicos de la entidad, para transmitirnos información relevante que los trabajadores debían conocer a través de sus representantes.

Esto evidenciaba un ánimo de ser transparente, de evitar esa rumorología tan mala que tanto padecemos y de mantener una relación cordial con la plantilla. Pensábamos que estas reuniones, a pesar de ser en horario fuera de nuestra jornada, eran muy útiles ya que permitían tener contacto directo con la Dirección y también nos permitía expresar las inquietudes de la plantilla. Ignoramos la razón por la cual la comunicación se interrumpió de forma unilateral y sin saber si será posible retomarla. Esperamos que sea un problema salvable y que nos llame para poder conocer la marcha y futuro de la empresa que, seguro, nos interesa tanto como a nuestro Director General.

.....

# **¡AFILIATE A UGT - CECABANK!**

Nombre y apellidos:

Extensión:

Entrega este boletín a cualquier delegado de UGT o contacta con:

**José Sánchez Ruiz      5279**

**Manuel Alonso Olaya    5079**