

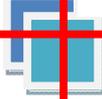


FeS  
Madrid

nº  
**34**  
Junio 2014

**VERSUS**

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



## ¿DEBEMOS ESTAR TRANQUILOS? ¡YA VEREMOS!



**Desde nuestra  
Sección Sindical**

Esta es la pregunta que nos han trasladado muchos compañeros con los que hemos tenido la oportunidad de hablar. Desde la firma del último acuerdo de prejubilaciones no hemos vuelto a escuchar nada sobre posibles medidas de reducción de plantilla y eso está bien. Ya nos toca disfrutar de un periodo de relativa tranquilidad.

Parece que poco a poco el gran Tetris que es Cecabank se va conformando y las piezas van encajando, algunas con bastante menos fortuna que otras. Las reubicaciones que han afectado principalmente a departamentos como Business Intelligence, ESCA, Explotación, Productos y Servicios, etc., parece que se han completado en beneficio del Área de Operaciones que ha sido el principal receptor de estas personas que fueron puestas a disposición de RR.HH.

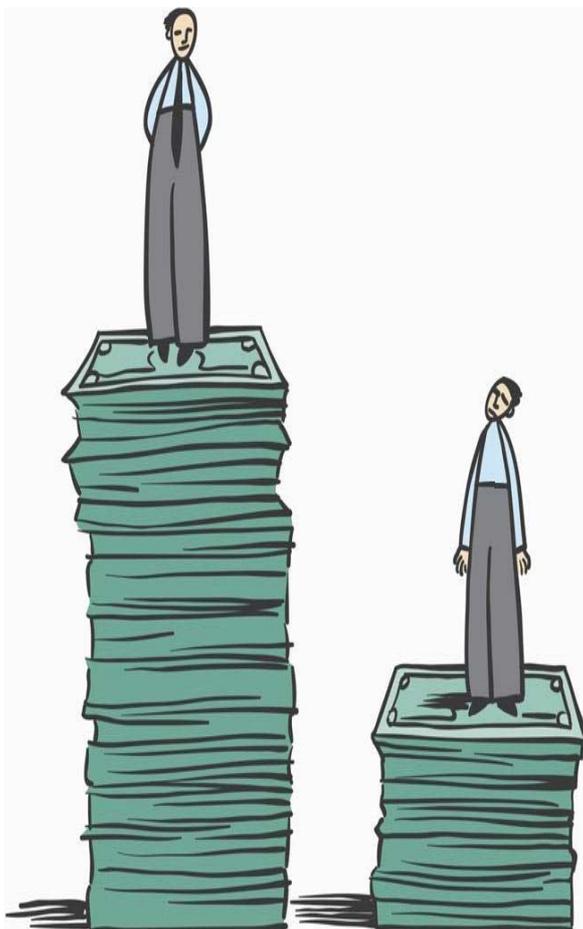
Valoramos el esfuerzo que hace la empresa en no utilizar otras vías más traumáticas y buscar nuevos contenidos a personas que evidentemente han sido consideradas como “prescindibles” en sus anteriores departamentos, pero las cosas se pueden y se deben hacer mucho mejor. Nos consta que en alguno de esos departamentos no se ha explicado a ninguna de estas personas cuales son las razones o motivos que provocan su traslado.

Tampoco se ha explicado nada a los que permanecen en esos departamentos sobre cuáles son las razones por las que tienen que asumir el trabajo de sus compañeros trasladados y sobre cuál es el proyecto a futuro de esas unidades. Todo esto, a pesar de que las instrucciones dadas por el Comité de Dirección eran que debían ser informados tanto unos como otros. Ignoramos la causa de tanto pasotismo por parte de determinados directivos...ellos sí que deben estar tranquilos. Nosotros hemos denunciado esta situación a RR.HH. y nos dijeron que se tomarían medidas correctoras. Como dice nuestro Director General, ¡Ya veremos!

Por otra parte, así como sin darle importancia, la empresa nos presenta un Código Ético que levanta muchas sospechas por su redactado sospechoso, y al poco tiempo, aparece un documento que fija un protocolo de actuación en el caso de externalizaciones.

Puede que como siempre, hagamos las cosas “a toro pasado” y que estos documentos vengan a regular algo que ya se ha producido y que por la “cosa reputacional” pretendan llenar un vacío que en nuestra opinión no hace falta cubrir; para eso está la legislación.

Luego queda pensar si no encierran ninguna mala intención posterior, pensamos que no, pero lo escrito, escrito está y ahí queda. En definitiva, no tenemos claro si podemos estar tranquilos pero sí que debemos permanecer muy atentos.



## UNA REFLEXION OBLIGADA

La situación actual de Cecabank, desde un punto de vista sindical reclama un momento de reflexión para tratar de ver cuál es nuestro futuro más inmediato. El 31 de diciembre finaliza nuestro Convenio Colectivo y si tenemos en cuenta las “perlas” que va soltando ese señor líder de la patronal, la cosa no pinta bien. En nuestro ámbito asistimos a una separación de clases entre trabajadores; unos excelentemente pagados que por su nivel de ingresos se irán desvinculando de los problemas del resto, cuyo poder adquisitivo irá mermando paulatinamente.

Todo gracias a un sistema retributivo totalmente opaco donde es muy cuestionable que se premie la profesionalidad sino más bien la actitud políticamente correcta.

De ahí, que en Cecabank la parte variable de los ingresos anuales, (bonus + complementos), sea superior a la parte fija, (sueldos + antigüedad)

Con un marco legal muy precario, la plantilla cada vez más separada en castas retributivas y un sector que aún no ha terminado de agredir a sus trabajadores sólo queda pensar que actitud van a tomar. Los sindicatos hemos sido el único freno que se ha encontrado siempre la patronal. Ya no es una cuestión de siglas sino de intereses compartidos que requieren un frente común. Por eso el afán desmedido de los poderes económicos en criminalizar a los sindicatos, desprestigiarlos y debilitarlos para poder hacer lo que quieran.



En UGT pensamos que, hoy más que nunca, los Sindicatos, los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, etc., son elementos imprescindibles en la defensa de los trabajadores. Las elecciones sindicales de noviembre de este año, deben ser la herramienta para conseguir una representación sindical fuerte, respaldada y con ganas de plantar cara a los problemas que tenemos en la mesa a través de la negociación y el diálogo y llegado el caso, con la movilización y la acción sindical.

Todavía no nos han quitado el voto y podemos y debemos ejercerlo en nuestra defensa, eligiendo en las elecciones a la mejor representación posible, que mire por el interés general y no por el particular, que tenga la capacidad de llegar a acuerdos razonables y justos.

## SOBRE LA COMISION DE CONTROL DEL FONDO DE PENSIONES

De manera muy breve pero también muy clara, y por salir al paso de todos los rumores que están circulando al respecto, dejamos constancia de nuestra posición con respecto a la Comisión de Control del Fondo de Pensiones, a la que pertenecemos y en la que trabajamos desde su creación.

1º.- El mayor interés de UGT- Cecabank, sin menospreciar cualquier otro, es el de los **empleados en activo**, que a este respecto son los que tienen menores derechos consolidados en sus fondos y por lo tanto, una situación mucho más desfavorable de cara a una futura jubilación que los que ya se han prejubilado con unos derechos consolidados mucho mayores.

2º.- La Comisión es un órgano de control y toma de decisiones respecto al Fondo de Pensiones. Dada la complejidad de las cuestiones que se nos consultan, rogamos que éstas nos sean formuladas por escrito para poder dar traslado a la Gestora y a los Actuarios, que son los verdaderos responsables de la gestión y de los cálculos matemáticos que atañen al Fondo de Pensiones y por lo tanto a sus partícipes y beneficiarios. Las decisiones de la Comisión están aconsejadas por criterios expertos y es lógico que las partes implicadas opinen al respecto. Por lo tanto, antes de contestar ninguna duda, preferimos consultar a los expertos y llegado el caso, debatir el tema en la propia Comisión para por último facilitar al/los solicitantes la mejor contestación posible.

3.- Desde el inicio de la Comisión de Control los representantes de los beneficiarios han sido designados por Jubiceca y nunca hemos tenido queja al respecto, por lo que reiteramos nuestro apoyo y colaboración con las personas designadas por esta asociación de ex empleados, a la que consideramos totalmente representativa de ese colectivo.

4.- Somos conscientes de los problemas y dificultades en obtener información puntual de CASER. Nada nuevo que no sucediera antes. Estamos trabajando con intensidad para mejorar este problema y aunque despacio, vamos obteniendo resultados satisfactorios.

5.- Reconocemos la gestión financiera que CASER hace con las carteras de nuestro fondo. De ahí las rentabilidades obtenidas que son muy superiores a la media.

Aunque algunos no se lo crean, dedicamos una buena parte a resolver incidencias de nuestros compañeros prejubilados pero no podemos ni restar ni desviar la atención de quienes son nuestra verdadera preocupación, **que son los empleados en activo.**



**FeS**  
Madrid



**BOLETÍN DE AFILIACIÓN SECCIÓN SINDICAL UGT CECABANK**

**NOMBRE**  
**APELLIDOS**  
**DEPARTAMENTO**

**EXT**

**Entrega a cualquier delegad@ de UGT**