



Belén de Ibercaja en Zaragoza

Ibercaja nos dio una paga extraordinaria de 18 millones y se firmó al fin un preacuerdo sectorial

En Marzo alcanzamos un preacuerdo para el Convenio de Ahorro 2024-2026, con un incremento en 3 años del 11%-14% más un pago único de 3% del nivel VI

- La eliminación del nivel XIV.
- La revalorización en un 10% de las dietas y las medias dietas.
- La actualización del Plus convenio (parte variable y fija) y el Plus Mejora Convenio en el mismo incremento que el Salario Base.
- Garantizar la aplicación de los incrementos de salario base, del Plus Mejora convenio y del pago único de 1.000€ sin que puedan ser objeto de minoración ni adecuaciones progresivas.

Y todo ello sin ceder en ninguna de las pretensiones que pretendía la Patronal.

- Ni ampliar la movilidad geográfica a 50 km como pretendía.
- Ni desregular el horario.
- Ni recortar la ayuda de estudios de hijos/as.
- Ni recortar los trienios

Te dejamos resumen en el siguiente enlace:

<https://www.federacionfine.es/destacados/faqs-convenio-ahorro-18-04-2024->



2024, un año atípico



Lo hemos conseguido gracias a todos

Tenemos muy mala memoria. Recordemos que el año 2024 empezó con tensión. En plena negociación del convenio colectivo, la CECA se limitó a proponer fórmulas que no suponían ninguna subida salarial. Querían, además, limitar la ayuda a estudios en función de los salarios de los empleados e implantar distintos tipos de horarios. El siguiente vídeo resumía en **Enero** nuestro punto de vista:

<https://www.youtube.com/watch?v=S73f9nNR4pU>

Las primeras concentraciones fueron por parte de nuestros compañeros de CESICA-Unicaja, las cuales serían sólo el comienzo de una serie de manifestaciones que tuvieron lugar en **Febrero**.

La CECA llegó a tildar de "leyenda" la pérdida de poder adquisitivo durante las reuniones.



El resultado está en el siguiente vídeo: <https://federacionfine.info/apeca-08-febrero-sectorfinancieroenlucha/>

La huelga parcial fue histórica en todo el sector

Recordemos que la propuesta de la Patronal no se había movido desde **Noviembre de 2023**.

PROPUESTA PATRONAL	
0% No van a pagar (rotundamente) nada del 2023 porque consideran que no hay pérdida de poder adquisitivo	
2% a tablas incremento adicional (no a tablas) del 0,5% si el ROE llega al 12%	
2% a tablas incremento adicional (no a tablas) del 0,5% si el ROE llega al 12%	
1% a tablas incremento adicional (no a tablas) del 0,5% si el ROE llega al 12%	

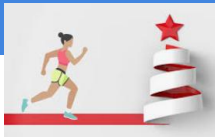
El 8 de Febrero arrancaron las concentraciones en Madrid y por fin las tablas se movieron:

	PROPUESTA SINDICAL	PROPUESTA PATRONAL
2024	Incremento a tablas del 9% + 1% en función del IPC + 1% según beneficios del sector	3% a tablas + incremento adicional (no a tablas) del 0,5% si el ROE supera el 12% + 0,25% si el ROE supera el 14%
2025	Incremento tablas del 4% + 1% en función del IPC + 1% según beneficios del sector	2,5% a tablas + incremento adicional (no a tablas) del 0,5% si el ROE supera el 12%
2026	Incremento tablas del 4% + 1% en función del IPC + 1% según beneficios del sector	2% a tablas + incremento adicional (no a tablas) del 0,5% si el ROE supera el 12%

El día 26 fue histórico, con un seguimiento estimado del 84,7% en todo el sector financiero, diciendo ¡Basta! de forma masiva a la falta de equidad salarial y a la desmesurada presión a la que nos someten.



Rally final de año: una carrera de obstáculos



CADA NAVIDAD: EL MISMO DÉJÀ VU

Nuestra Entidad, la de todos, se está convirtiendo en el Grinch, pues por desgracia se ha acostumbrado a amargar la Navidad a muchos de sus empleados, como si el año no hubiese sido lo suficientemente duro... En vez de ser días de Paz y Felicidad, desde despachos muy elevados respecto al suelo y la realidad, se están empeñando en convertirlos en días de inquietud y ansiedad en la red de oficinas.

En los dos últimos años se encargaron de que nadie estuviese tranquilo promoviendo ruedas infinitas de movimientos, que generaban incertidumbre y preocupación a gran parte de la plantilla.

Este año alguien ha tenido la ocurrencia de inventarse un nuevo puesto, **GBP PREMIUM**, sin saber qué le acompaña, sólo la promesa de la creación de una nueva oferta específica de productos. Tampoco se sabe cómo va a afectar a la RVO de los elegidos para el puesto.

Todo esto genera diferencias entre compañeros, sembrando mal rollo y complicando el clima laboral. ¿Por qué un gestor pasa a ser Premium y otro no?, ¿un compañero es mejor que otro?... Y ello sin saber si va a ser bueno o malo pasar a ser Premium, a ciegas, a ver qué pasa...

Recordemos que los Gestores de Banca Personal van consolidando categoría en función de los puntos de RVO. Nadie sabe si es mejor o peor que te quiten clientes de tu cartera porque los que te corresponden tienen más saldos. En la RVO de los gestores son muchos, demasiados, los objetivos que han de cumplir para obtener esos 70 puntos para optar a subir de categoría, y cobrar un poco más de dinero, que es para lo que trabajamos todos.



NUESTRA OPINIÓN

Si quieren generar un segmento especial, para clientes VIP (que no llega a Banca Privada, o bajar clientes de Banca Privada a Banca Premium) que se convoque una **vacante para ese puesto**, que ese puesto tenga una categorización o una retribución extra por el hecho de "pelear" con clientes, en teoría, más exigentes y al ser más reducida dicha cartera, más sensible a una pérdida. Y todo esto, bien diseñado, con una oferta de productos, con una retribución definida, menos improvisado todo, se puede publicar en Octubre, para entrar en funcionamiento el año siguiente, no un 13 de Diciembre para empezar el 1 de enero sin saber cómo...



Y LOS OBJETIVOS A TIEMPO EN EL CMI: NO CON MESES DE RETRASO

A esta cuestión sí tenemos respuesta por parte desde una alta jefatura: "No me puedo comprometer a lo que no me puedo comprometer." Está clarísimo.

Te deseamos...



Hablamos con...



EDUARDO JULIAN GUTIERREZ

Entró en Ibercaja en 1990 con 21 años, ahora tiene 56, toda una vida. Entonces había pruebas de mecanografía, entrevistas personales... Ha pasado por una decena de oficinas en Guadalajara y Madrid. Sus hobbies los enfoca al mar, por encima y por debajo: le encanta acercarse a los tiburones.



-¿Lo mejor de estos años?

-Me quedo con la cantidad de buena gente con la que me he tropezado en las oficinas, también en las actividades deportivas que empezaron con el fútbol y luego se fueron multiplicando; nos permitía poner cara a los compañeros. La inmensa mayoría son gente estupenda.

-¿Pueblo o ciudad para trabajar?

-En Guada todos hemos trabajado en pueblos, pagando pensiones de casa en casa a los abuelos. Por estas fechas llenábamos el coche de colonias y Lotería del Niño rezando para que no tocase (por si te dejabas a alguno). Guadalajara y Madrid, todo distinto, épocas buenas hasta 2007 y malas y feas desde 2008, cuando pasamos a ser los malos para la sociedad.



-¿Y como delegado de APECA?

-Llevo muchos años, siempre tratamos de aportar, ayudar y evitar la confrontación. Mis compañeros Sonia, Luismi, David y yo pretendemos que la Dirección, desde la planta 10 de Central a la Dirección Provincial de Guadalajara, pongan el máximo interés y cuidado en las personas, somos una plantilla formidable que hay que cuidar, especialmente a los jóvenes, porque necesitamos su ilusión y su empuje. Creo que hay que cuidar mejor a las oficinas rurales, conducidas por esos jóvenes con poca experiencia, llevando 2 ó 3 agencias a la vez. Entre todos tenemos que hacer atractiva la opción de trabajar en Ibercaja.

Me ilusiona pensar que hemos contribuido a que en este último año haya mejorado el clima laboral en nuestra tierra.