

Incentivo general por cumplimiento de objetivo

Una de nuestras reivindicaciones históricas es la recuperación del poder adquisitivo que fuimos perdiendo como consecuencia de la reducción de los gastos de personal del sector financiero a lo largo de las década de los 80 y 90.

☆ *A nivel sectorial, entre otras medidas, afrontamos estos retos con la inclusión en los Convenios Colectivos de cláusulas de garantía que nos resguardan de las previsibles desviaciones anuales del IPC estimado por el Gobierno de turno.*

En estos últimos años, en CECA, hemos reclamado y conseguido acuerdos puntuales tanto generales como específicos para algunos colectivos:

- × **2002 – Revisiones de complementos y pluses** que habían sido congelados anteriormente (complemento informático, plus chófer, etc.).
- × **2002 – Reclasificaciones profesionales** para más de 60 compañeros/as que se les reconoció distintas categorías informáticas.
- × **2003 – Paga extraordinaria por el 75 aniversario de CECA** para toda la plantilla.
- × **2006 – Aplicación del IPC real** por los magníficos beneficios de ese año.
- × **2009 – 24 pagas anuales para más de 83** compañeros/as incorporados en CECA con anterioridad a mayo de 1990.

El SEC ha estado en CECA en estos años y no se ha preocupado ...

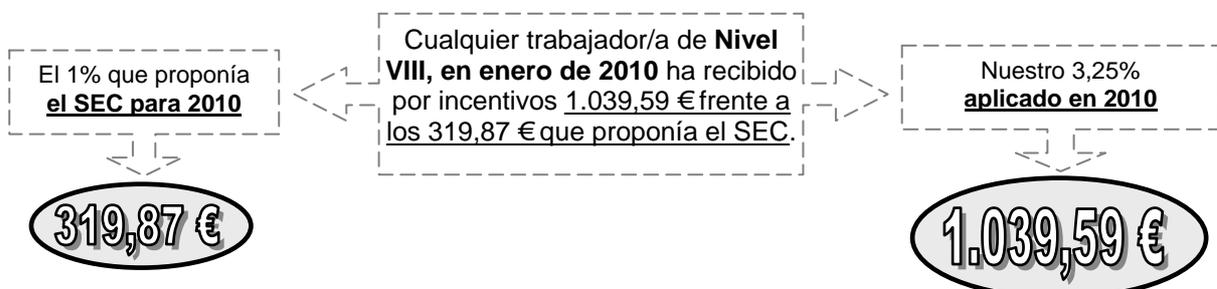
- ↳ De las retribuciones específicas de colectivos concretos, ni de las mejoras salariales de la plantilla en general.
- ↳ La última referencia que tenemos, en este sentido, es la firma de uno de sus delegados en 1999 del acuerdo por el que se conseguía el 1% de incentivos.

El acuerdo de JOSE ANTONIO VAL

- × **1999 – El secretario del SEC firmó el** acuerdo sobre incentivos y promoción por el que se abonaba, anualmente para toda la plantilla, un 1% sobre 18,5 pagas si la Entidad alcanza unos beneficios iguales o superiores a los presupuestados.

El acuerdo que NO HA QUERIDO FIRMAR EL SEC

- × **2009 – En el acuerdo del año pasado** aumentábamos el porcentaje de 1999 hasta el 3% - 3,25% - 3,50% y 4% sobre 18,5 pagas si la consecución de objetivos es del 100%, 125%, 150% ó 200% respectivamente.



LAS REBAJAS DEL SEC EN LOS INCENTIVOS GENERALES

Si hubiéramos seguido la estrategia del SEC, no firmando ningún acuerdo, los incentivos por cumplimiento de objetivos podrían disminuirse entre un 66% y un 75%. Concretamente en 2010 el porcentaje habría sido el 69,23 % menos.

-70%

Una proyección de los importes en los próximos 40 años muestra las consecuencias de ambos acuerdos sobre los incentivos para toda la plantilla:

- El cómputo se realiza a partir de 2011 tomando como base el salario en 18,5 pagas de 2010.
- Se estima un incremento salarial anual del 2% y el 100% de consecución de objetivos anuales.

		con el acuerdo del SECRETARIO DEL SEC			Diferencias Importes Acumulados	CON NUESTRO ACUERDO		
		1%				3%		
NIVEL		Año 2011	Año 2050	Acumulado 2011-2050		Acumulado 2011-2050	Año 2050	Año 2011
GRUPO I	I	598,17	1.282,18	35.782,14	-71.564,28	107.346,42	3.846,55	1.794,50
	II	467,14	1.001,33	27.944,31	-55.888,63	83.832,94	3.003,99	1.401,43
	III	411,36	881,77	24.607,61	-49.215,21	73.822,82	2.645,30	1.234,09
	IV	378,99	812,38	22.671,12	-45.342,23	68.013,35	2.437,13	1.136,97
	V	367,34	787,39	21.973,95	-43.947,89	65.921,84	2.362,18	1.102,01
	VI	360,20	772,09	21.546,77	-43.093,53	64.640,30	2.316,26	1.080,59
	VII	339,60	727,95	20.314,99	-40.629,97	60.944,96	2.183,85	1.018,81
	VIII	328,20	703,50	19.632,65	-39.265,31	58.897,96	2.110,50	984,59
	IX	317,01	679,51	18.963,19	-37.926,39	56.889,58	2.038,53	951,02
	X	299,56	642,12	17.919,78	-35.839,57	53.759,35	1.926,36	898,69
	XI	266,66	571,60	15.951,67	-31.903,34	47.855,01	1.714,79	799,99
	XII	213,01	456,60	12.742,46	-25.484,93	38.227,39	1.369,81	639,04
GRUPO II	I	289,96	621,54	17.345,31	-34.690,63	52.035,94	1.864,61	869,88
	II	268,01	574,48	16.032,07	-32.064,13	48.096,20	1.723,44	804,02
	III	254,59	545,72	15.229,43	-30.458,85	45.688,28	1.637,15	763,77
	IV	204,23	437,78	12.217,19	-24.434,37	36.651,56	1.313,34	612,7
	V	196,39	420,97	11.748,01	-23.496,02	35.244,04	1.262,90	589,17

