



FeSMC
BSabadell

SECCIÓN SINDICAL BANCO SABADELL

www.ugt-bancosabadell.com

UGT@bancsabadell.com

ÚLTIMA OPORTUNIDAD DE RECLAMACIÓN

COMPLEMENTOS 140 Y 145

Tal y como se ha ido informando a lo largo de estos años, una vez que se firmó el Acuerdo de Homologación de Banco CAM a Banco Sabadell, y durante el primer año de su vigencia (2013), se respetó lo pactado en cuanto al abono de los **COMPLEMENTOS 140 y 145**; a partir del segundo año, 2014, el banco dejó de hacerlo (en la nota que hay al final de esta comunicación podrás encontrar un pequeño resumen del caso).

Tras un largo proceso judicial, el 20 de abril de 2017, se ratificó la sentencia en el Tribunal Supremo, desestimando el recurso presentado por Banco Sabadell contra la sentencia de la Audiencia Nacional de noviembre 2015.

Nuevamente, se insta por parte de UGT a Banco Sabadell para que aplique la sentencia de manera inmediata y con carácter retroactivo, pues ésta es firme al ser dictada por el Tribunal Supremo y, por tanto, de la que no cabría recurso ulterior, como pasó con la sentencia en la Audiencia Nacional.

Banco Sabadell decidió unilateralmente no aplicar la sentencia, confiando en que los trabajadores no harían reclamación alguna. UGT ha estado desde dicha fecha intentando que se consiga el abono correspondiente, pero nos encontramos con la problemática de que al ser una reclamación de cantidades diferentes para cada empleado, no se puede aplicar colectivamente, y cada empleado afectado debe hacer su reclamación individualizada.

Dado que el **20 de abril de 2018** hará un año desde la sentencia del Tribunal Supremo y las reclamaciones económicas tienen un plazo de validez de un año, tenemos hasta esta fecha para hacer la reclamación individual de cada compañero afectado de lo pendiente de **2014, 2015 y 2016**. En el caso de que se pase dicha fecha, sólo se podrá reclamar durante este año 2018, el importe correspondiente al año **2017**.

En el caso de estar interesado, el primer paso es solicitar al banco de **manera prejudicial**, el abono de las cantidades pendientes de cada año (**2014, 2015, 2016 y 2017**), aportando dicha solicitud a la empresa con su correspondiente acuse de recibo, de tal forma que al estar solicitado, **se paralizaría el plazo de prescripción de la sentencia**, teniendo opción de llegar a acuerdo amistoso con el banco, o decidir optar por vía judicial en el caso de no llegar a acuerdo, siempre contando con la opinión de cada interesado.

Si éste es tu caso, necesitaríamos disponer de la siguiente **documentación antes del 16 de abril de 2018**:

- Nóminas BCAM (todos los meses de 2012). Si se dispusiera, ficha comparativa de la trasposición del salario de BCAM a Banco Sabadell.

- Incentivo 100 de BCAM 2012.
- Target de BS de 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.
- Función desempeñada en BCAM y BS (director, subdirector, gestor de empresas, etc.).
- Ficha salarial de diciembre de los años 2013, 2014, 2015, 2017 y 2018.
- Perfil profesional con los porcentajes de cumplimientos, que podrás encontrar en People/Carrera Profesional/Evaluaciones.
- Nóminas de abril, julio y octubre 2014.
- Nóminas de febrero, abril, julio y octubre 2015.
- Nóminas de febrero, abril, julio y octubre 2016.
- Nómina febrero, abril, julio y octubre 2017.

Enviar a UGTBancoSabadellAlicante@gmail.com.

NOTA:

Al hacer la trasposición a Banco Sabadell, según el Pacto de Homologación, la retribución variable del personal directivo de Banco CAM que pasaba a ser empleado de Banco Sabadell, debía ser un porcentaje mínimo de su salario fijo en Banco CAM. Por ejemplo, para un director de oficina, su salario variable debía ser como mínimo del 18% de su retribución fija (dependiendo de la función, sería ese 18%, un 15% o un 10%):

d) Los pluses 140 Complemento Funcional Directivo y 145 Complemento Funcional, se percibirán como Retribución Variable en función del cumplimiento de objetivos, en aquella parte necesaria para igualar el porcentaje medio sobre el salario fijo del puesto ocupado, en los siguientes términos:

- Director de oficina 18%
- Subdirector de oficina y apoderado (Gestor Comercial y de Servicios en BS) 15%
- Gestor de Empresas 15%
- Gestor Personal 10%

El resto del importe de estos dos conceptos irá a integrar la Mejora Voluntaria B-50.

Si se cobraba un variable en BCAM menor de lo que le correspondería según el porcentaje que se indicaba en el Pacto de Homologación, el importe que le faltaba para llegar a esa retribución variable, se le descontaba del fijo, concretamente, del complemento funcional o del funcional directivo (140 y 145), de tal forma que el fijo más el variable sería el mismo en Banco CAM y Banco Sabadell, pero con una composición diferente.

EJEMPLO DEL PACTO DE HOMOLGACIÓN CAM (ANEXO I) sobre este punto:

ANEXO I

Se hace un ejemplo de retribución:

Actual
 Retribución Fija 50.000 euros
 Haber Base 30.000 euros
 Complemento Funcional Directivo: 20.000 euros
 Retribución variable: 6.000 euros. (incentivo 100)

Propuesta con aplicación del 18% y redistribución de la retribución que se produce.
 Retribución Fija 47.000 euros
 Haber Base 30.000 euros
 Complemento Funcional Directivo: 17.000 euros (Este complemento será incorporado como Mejora Voluntaria -B50)
 Retribución variable: 9.000 euros.

Si el compañero del ejemplo del Anexo era director, según el Pacto de Homologación, su variable debía ser del 18% de 50.000€, esto es, 9.000€.

Como la retribución variable según el ejemplo era de 6.000€, le subirían su retribución variable en 3.000€, quedando en 9.000€, y le bajarían el complemento funcional en 3.000€, pasando de 20.000€ a 17.000€. En el caso de que su retribución variable hubiese estado por encima de 9.000€, no le habría afectado.

Como hemos indicado, durante el 2013 se cumplió lo pactado, y aunque se modificase la composición pasando a tener menos fijo y más variable, el total de BCAM y BS coincidía.

Sin embargo, a partir de 2014, los variables se modifican en todo el Banco y se reducen, sin tener en cuenta la situación de los compañeros afectados por el Pacto de Homologación. Son en estos casos donde se podría reclamar la cantidad que a partir de 2014 les rebajaron del variable (y que antes del Pacto de Homologación, ese importe formaba parte del salario fijo).

06 de abril de 2018

UGT, tu Sindicato

Visita nuestra Web

www.ugt-bancosabadell.com