

Alerta con las absorciones de salario en la nómina de febrero

En este mes debemos percibir el 0,7% de incremento de convenio de los meses de enero y febrero, procedente de la cláusula de revisión pactada que implica la aplicación automática de la desviación del IPC previsto en el 2004. Todos pensamos que dicho incremento será automático, y es normal, porque lo mínimo que todo trabajador espera es que su salario se incremente con el aumento del coste de la vida. **Lo anormal y lo ilógico es mantener e, incluso, ver incrementados los volúmenes de tu trabajo y, en paralelo, que te congelen el salario cuando la empresa tiene un 38,8% de incremento de beneficios.** Sin embargo, eso va a ocurrir en este mes de febrero y en este Banco. Nos tememos que, si los responsables directos de la gestión de las unidades no son capaces de defender a sus colaboradores debidamente, un número importante de personas pueden ver su sueldo congelado.

El sistema retributivo de Banco Sabadell, cada vez más opaco y prácticamente desconocido para la mayoría de la plantilla, se aplica a través de un programa en intranet cuyas instrucciones de uso y criterios **se reflejan en una NORMA NO PUBLICA** a la que sólo acceden directores de unidad. Es decir, los supuestamente responsables de gestionar la retribución de sus empleados. Sin embargo, **la política retributiva y los presupuestos económicos que les asignan para gestionar el salario son decididos por la dirección de RR.HH.**

Para acceder al programa se necesita una palabra de paso que debe ser correctamente custodiada, siguiendo instrucciones de la Dirección de Compensación, para que ningún empleado pueda acceder a la información que sobre su salario existe en el programa. El citado programa prevé que la aplicación de los incrementos de convenio dependa de la voluntad del responsable correspondiente. Este programa no es una herramienta aséptica porque lleva incorporado un mensaje implícito bastante **"perverso": APLICA LA ABSORCIÓN POR DEFECTO y lo que debe gestionarse expresamente es la aplicación del incremento de convenio.** Este hecho ha creado una confusión importante entre los propios responsables de llevar a cabo la gestión, porque todo el mundo pensaba que los incrementos de

convenio se pactaban para aplicarse automáticamente y no para lo contrario.

Según RRHH, todos tenemos un salario teórico anual y una valoración del puesto de trabajo perfectamente analizada que recompensa "equitativamente" a cada trabajador según su función desempeñada. **La teoría es conocida, lástima que pocos acceden a conocer ese salario "equitativamente asignado". Los que sí acceden, saben como alcanzar el salario asignado pero no saben cuándo lo lograrán, ni porqué están sobrepasados (si es el caso), ni cómo se estipula el valor económico en cuestión.** Entre otras bondades, RRHH considera que un trabajador técnico que esté realizando funciones administrativas, por propia decisión de la empresa, debería tener su salario congelado. En la misma línea, aquel técnico que en el desarrollo de su carrera profesional ha ido incrementando su salario y que por cuestiones organizativas de competencia exclusiva de la empresa, pasa a ejercer una función en la que RRHH decide que el salario ha de ser más bajo, también puede ver como se congela su salario. Por último, nos queda el colectivo de empleados a los que se considera de baja eficiencia y se les asigna un grating inferior a 3. Para estas personas RRHH no prevé una política especial para su recuperación y mejora de eficiencia, simplemente los "expulsa del sistema" congelándoles el salario. Es mucho más barato.

No obstante, hay algo que todos debemos tener claro: un aplicativo informático no es más que una herramienta para tomar decisiones. Por este motivo, en ningún caso podemos admitir que se justifique una absorción por "dificultades técnicas". Cualquier director de unidad puede exigir a RR.HH. que no se aplique la absorción a ningún empleado.

No es admisible que un colectivo de empleados vea su salario congelado, perdiendo poder adquisitivo, mientras el banco y muchos de sus altos directivos siguen incrementando sus beneficios.

Continuaremos informando sobre este tema.

A continuación transcribimos la carta que hemos dirigido al director de Recursos Humanos.

Enric Badia
Director de Recursos Humanos

Señor,

A fin de poder llevar a cabo nuestro deber de vigilancia en materia laboral y poder dar cumplimiento a nuestra obligación de información a nuestros representados respecto a las cuestiones que les afecten en dicha materia, todo ello previsto en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, les solicitamos nos informen con carácter urgente sobre el sistema retributivo y la norma que lo regula, previsto en la intranet/people.

Como usted sabe, no existe información pública sobre el sistema retributivo (han eliminado la información del Manual de RR.HH.) Con lo que la mayoría de empleados y, entre ellos, nosotros mismos, no tenemos acceso a esta información. Sin embargo, sabemos que existe un programa de gestión de salario en intranet, al que solo tienen acceso algunas personas, al igual que a las instrucciones y criterios de gestión del mismo. Al parecer, han incorporado a dicho programa una novedad que afecta directamente a la aplicación del Convenio Colectivo de Banca, con lo que es imperativa nuestra obligación de informar a nuestros representados (art. 64 del E.T.) y, en consecuencia, es su obligación informarnos a nosotros, los representantes de los trabajadores, sobre esta materia.


Así mismo, en el mes de Enero hemos tenido conocimiento de que desde la Dirección de Relaciones Laborales están remitiendo carta a empleados con nivel de técnico a los que les comunican su decisión unilateral de eliminarles el concepto salarial denominado B-06 correspondiente al acuerdo bilateral de dedicación exclusiva. En paralelo, en reunión mantenida con usted el pasado 11 de febrero, preguntado sobre esta cuestión, nos informa que están modificando el salario a un colectivo determinado de técnicos que están realizando funciones administrativas, obviamente por decisión de la empresa. Por consiguiente, en aplicación del artículo 39.2 y 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente que la "movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y que "el empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores", les solicitamos nos comuniquen la relación de empleados con categoría de técnico que están realizando funciones administrativas, así como las razones técnicas u organizativas que han provocado esta situación.

En paralelo, teniendo en cuenta su decisión unilateral de reducir el salario de estas personas, le recuerdo que el citado artículo 39.3 establece que "la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, **salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen**".

Atentamente.

Fdo. María García García
Secretaria General de Comfia-CCOO del Grupo Banco Sabadell
Sabadell, 23 de febrero de 2005

Conéctate a nuestra web: <http://bs.comfia.net> > Acción sindical > Retribución salarial > Conceptos salariales y pagas extraordinarias

Boletín de afiliación	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre		Ofic.:		
Domicilio				
Población		C.P.:		
Cta. adeudo				Fecha / /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				