

Alerta amb les absorcions de salari a la nòmina de febrer

Aquest mes hem de percebre el 0,7% d'increment de conveni dels mesos de gener i febrer, procedent de la clàusula de revisió pactada que implica l'aplicació automàtica de la desviació de l'IPC previst el 2004. Tots pensem que aquest increment serà automàtic, i això és normal, perquè el mínim que tot treballador espera és que el seu salari s'incrementi amb l'augment del cost de la vida. Tanmateix, **no és normal i tampoc és lògic mantenir i augmentar els volums de treball i, al mateix temps, que et congelin el salari, sobretot, quan l'empresa té un 38,8% d'increment de beneficis.** Malauradament, això és el que succeirà en aquest banc, aquest mes de febrer. Ens temem que, si els responsables directes de la gestió de les unitats no són capaços de defensar els seus col·laboradors, un nombre important de persones poden veure el seu salari congelat.

El sistema retributiu de Banc Sabadell, cada vegada més obscur i desconegut per a la majoria de la plantilla, s'aplica a través d'un programa que és a la intranet, que té unes instruccions d'ús i uns criteris que es troben en una NORMA QUE NO ÉS PÚBLICA i que només les poden veure els directors de la unitat, és a dir els que són, suposadament, els responsables de gestionar la retribució dels seus empleats. No obstant això, **la política retributiva i els pressupostos econòmics que els assignen per gestionar el salari dels seus col·laboradors són decidits per la direcció de recursos humans.**

Per accedir al programa es necessita una paraula de pas que ha de ser correctament custodiada, seguint instruccions de la Direcció de Compensació, per tal que cap empleat pugui accedir a la informació que sobre el seu salari hi ha en el programa. Aquest programa preveu que l'aplicació dels increments de conveni, depengui de la voluntat del responsable corresponent. Aquest programa no és una eina asèptica perquè incorpora un missatge "pervers": **APLICA L'ABSORCIÓ PER DEFECTE** i s'ha de **gestionar expressament l'aplicació de l'increment del conveni.** Aquest fet ha creat una gran confusió entre els responsables que han de fer aquesta gestió perquè tothom pensava que els increments de conveni es

pactaven per aplicar-se automàticament i no tot el contrari.

Segons Recursos Humans tots tenim un salari teòric anual i una valoració del lloc de treball analitzats de manera perfecta que recompensa "equitativament" a cada treballador segons la funció que fa. **La teoria és coneguda, llàstima que només uns quants accedeixin a conèixer aquest salari "equitativament assignat". Qui té accés a saber el salari que té assignat, sap com aconseguir-ho, però, no sap quan ho podrà aconseguir, o no sap com es calcula, o no sap, si és el cas, perquè està sobrepassat.** Entre d'altres generositats de Recursos Humans, aquest considera que un treballador tècnic que fa funcions administratives per decisió de l'empresa, hauria de tenir el salari congelat. Un altre exemple és el tècnic que en el desenvolupament de la seva carrera professional ha incrementat el seu salari i que ara, per qüestions organitzatives de competència exclusiva de l'empresa, passa a fer una funció, que segons Recursos Humans li correspon una retribució més baixa, també pot veure com es congela el seu salari. Finalment, ens resta el col·lectiu d'empleats que el banc considera de baixa eficiència i que tenen un grating inferior a 3, per aquest col·lectiu el banc no té previst cap política especial per a la seva recuperació i millora de l'eficiència, senzillament els "expulsa del sistema" congelant el salari. És molt més barat.

Tot i així, hi ha una cosa que hem de tenir clara: un aplicatiu informàtic no és més que una eina per prendre decisions. Per això, mai podem admetre que es justifiqui una absorció per "dificultats tècniques". Qualsevol director d'unitat pot exigir a Recursos Humans que no s'apliqui l'absorció a cap empleat.

No és admissible que un col·lectiu d'empleats vegi el seu salari congelat, ni que perdi poder adquisitiu, mentre el Banc i molts dels seus alts directius segueixen incrementant els seus beneficis.

Continuarem informant sobre aquest tema.

Tot seguit us transcrivim la carta que hem enviat al director de Recursos Humans.

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

Connecta't al nostre web: <http://bs.comfia.net> > Acció sindical > Retribució salarial > Conceptes salarials i pagues extraordinàries

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Signatura	
Nom		Ofic:		
Domicili		CP:		
Població				
Cte. càrrec				Data / /

Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.