

El día después

La Dirección de Recursos Humanos no se toma la más mínima molestia en explicar nada

De nuevo ha vuelto a pasar: en este mes de junio, con la aplicación del incremento de Convenio, nuestra nómina, que es el documento legal que evidencia las condiciones salariales de nuestra relación laboral con el banco, ha sufrido todo tipo de modificaciones sin que la Dirección de Recursos Humanos explique claramente qué ha hecho y qué pretende hacer.

El nuevo sistema retributivo, denominado Salario Asignado Anual, ha propiciado que en intranet todos podamos acceder a nuestra ficha salarial, de lo cual nos alegramos, y que RRHH haya procedido, al aplicar el Convenio, a modificarnos la estructura de nuestra nómina con la intención de hacer desaparecer, en la medida de lo posible, los pluses voluntarios distintos del llamado "mejora voluntaria" (B-50).

Es importante contrastar la ficha salarial de mayo con la de junio

Entenderéis mejor lo ocurrido si contrastáis la ficha salarial anualizada de mayo con la de junio, veréis que el importe total del Salario Asignado Anual se ha visto incrementado en un 0,55% del importe anual de convenio. Éste es el resultado final para la plantilla excepto para las 600 personas que, ya en febrero, vieron como se les absorbía el 0,7% de desviación del IPC del año anterior y ahora han visto como se les absorbe el 2,85% de convenio. Recordaréis que ya anunciamos que el incremento de salario en febrero de un 2,30% para la generalidad de la plantilla (hubo incrementos superiores a ese porcentaje, inferiores o inexistentes) era un pago a cuenta del convenio. En consecuencia, la firma del convenio con un 2,85% de incremento es la que provoca el aumento del 0,55% mencionado.

Banco Sabadell hace desaparecer los pluses voluntarios o los reduce

La empresa ha incrementado los conceptos de convenio con el 2,85% (absorbiendo del B50 el 2,30% que aumentó en febrero) y ha trasladado esta cantidad de los pluses E07, B05 y B-06 (en ese orden y a quien los tuviera) al plus B50. De esta manera y sin comunicación previa, en algunos casos hace desaparecer la totalidad de pluses y en otros los reduce. Así seguirá hasta que desaparezcan del todo.

En el nuevo sistema de Salario Asignado Anual, el responsable de la unidad de trabajo decide como retribuir a sus empleados, pero queda limitado por los presupuestos, marcados por la Dirección General, de incremento global de masa salarial. Así mismo, el importe de que dispone cada unidad viene determinado por el margen que se produzca entre la valoración de los puestos de trabajo de su unidad y el salario efectivamente percibido por la plantilla. Además de los límites económicos mencionados, existen otras directrices también predeterminadas y una de las más

Quienes perciban un salario superior a la valoración de su puesto de trabajo, pueden ver congelado su salario

importantes es que las personas que están percibiendo un salario superior al de la valoración de su puesto de trabajo pueden ver como se congela su salario, algo que ha sido generalizado en los casos de técnicos con función administrativa (del Sabadell, de momento). Por eso en febrero se absorbió/congeló el 0,7% a 600 personas (las mismas que ahora tampoco recibirán el 2,85%) que han visto como, por cambios organizativos de la empresa, el valor de su puesto de trabajo se devaluaba de un año para otro.

Las claves de este sistema radican en un criterio de aumento anual global que incluye cualquier aplicación de convenio o mejora voluntaria, queda excluida la retribución variable. Por ejemplo, si el incremento anual que se asigna a una persona es el 3%, dicho incremento incluirá cualquier aplicación de convenio: incremento salarial, trienios, cambio de categoría y posibles retribuciones voluntarias.

Imaginamos que se producirán muchas dudas y casuísticas por lo que en próximos comunicados reflejaremos las distintas situaciones así como las posibles acciones legales que puedan derivarse de algunas de estas casuísticas, sobre todo para las personas que van a ver su salario congelado por absorciones indiscriminadas e incluso desaparición de conceptos retributivos que no tienen la misma naturaleza salarial que el convenio (plus dedicación).

Es razonable que una empresa quiera tener una estructura salarial más clara y sencilla pero las acciones de RRHH basadas en llevar a cabo modificaciones unilaterales en la nómina para lograr su deseo de mantener únicamente el B50 (“mejora voluntaria”) obviando cualquier tipo de comunicación individual o colectiva y vulnerando la legalidad vigente en el caso del denominado plus de dedicación o B06, es una nueva demostración de la prepotencia que ha caracterizado en los últimos tiempos las políticas de RRHH y que no responden a las expectativas mínimas de una relación contractual y ni siquiera a las normas básicas de respeto que todo trabajador se merece.

No hay que ser muy listo para entender que para cumplir unos ajustados presupuestos generales de incremento de masa salarial total de aproximadamente el 3% (cuando el propio convenio ya prevé un incremento del 2,85%) y mantener en paralelo una política de retribución/incentivación extra-convenio amplia y sustancial, alguien tiene que perder... y , claro, no van a ser ellos, ¿no?

Sabadell, 30 de junio de 2005

La empresa vulnera la legalidad vigente con el B06

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>		

Conéctate a nuestra web: *People > Gestoría > Enlaces de interés > <http://bs.comfia.net>*

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>			