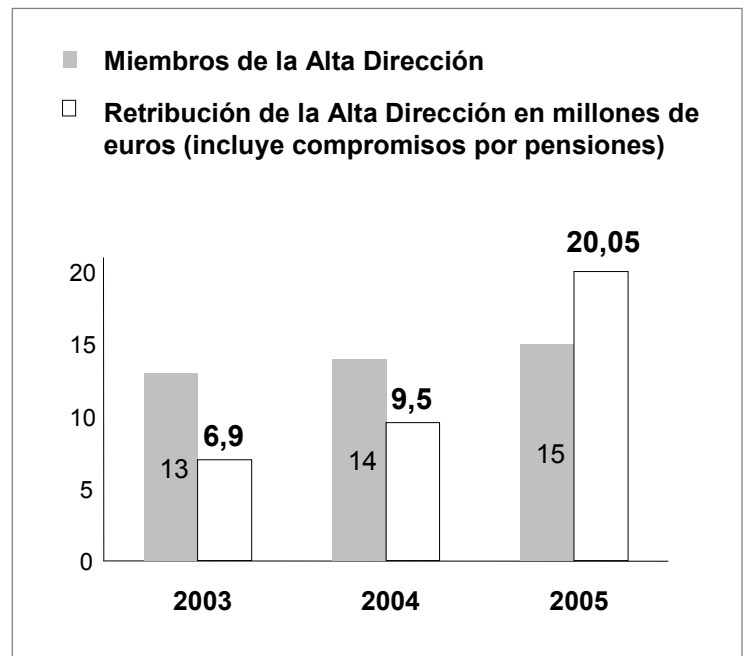


Las retribuciones en Banco Sabadell (quito a unos, pongo a otros)

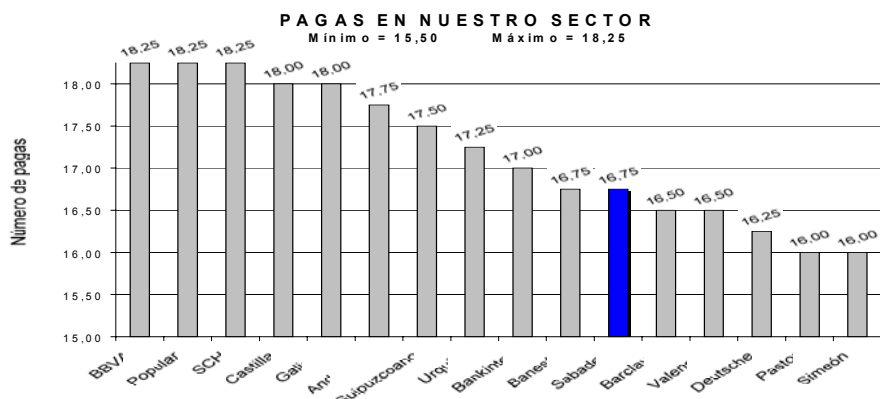
Según la memoria publicada por el banco, el coste medio por empleado se incrementó en un 3,5% el 2005. El convenio supuso un incremento del 3,57%, así que, de haber pagado el convenio sin aplicar la absorción a todas las personas que trabajamos en el grupo, se habría destinado poco dinero a la retribución voluntaria y/o variable. Sin embargo, la retribución voluntaria es un 35% de la masa salarial, algo así como 190 millones de Euros (más de 30.000 millones de Ptas.)

Las cuentas salen porque un porcentaje importante de la retribución voluntaria y variable la pagamos entre todos nosotros con los continuos recortes salariales. Esta austeridad con el salario de los empleados contrasta sorprendentemente con la generosidad y compensación que se han autoaplicado los quince miembros de la comisión ejecutiva. Mientras el coste medio por empleado ha aumentado un 3,5% el de los quince ejecutivos lo ha hecho en un 100%.

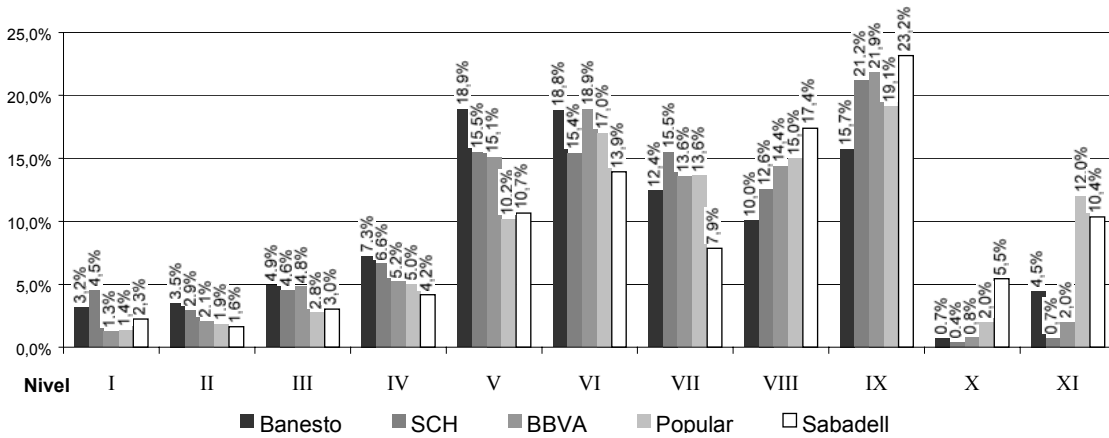


COMFIA-CCOO queremos compartir con todos los trabajadores algunos hechos incuestionables de nuestra realidad salarial.

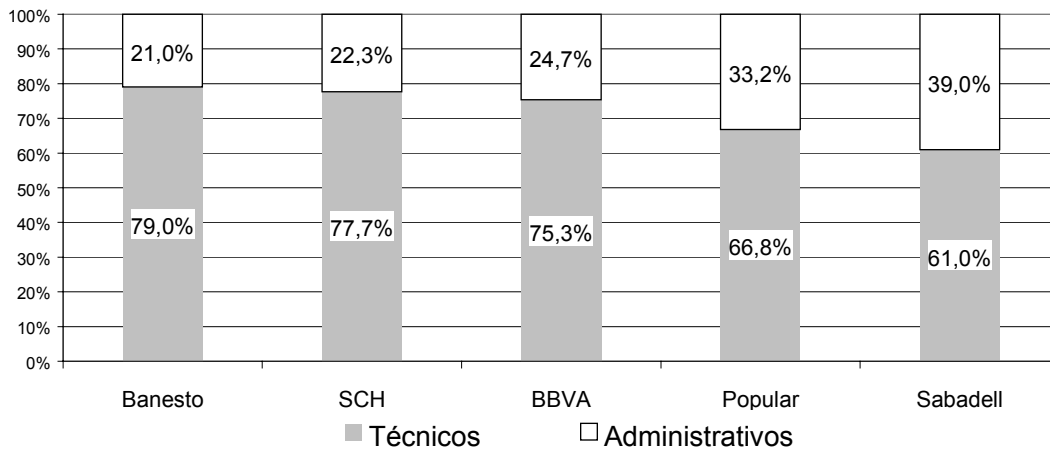
- 1) Banco Sabadell tiene menos pagas de convenio que la mayoría del sector



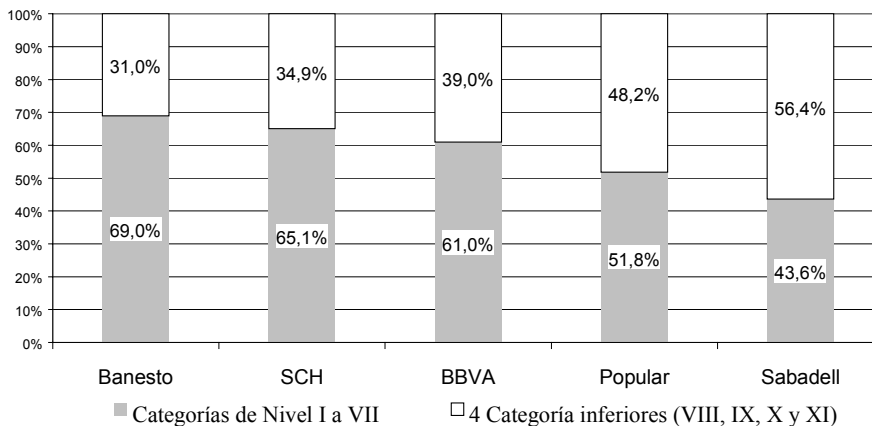
2) Banco Sabadell mantiene las categorías de convenio más bajas del sector



Distribución de los grupos profesionales



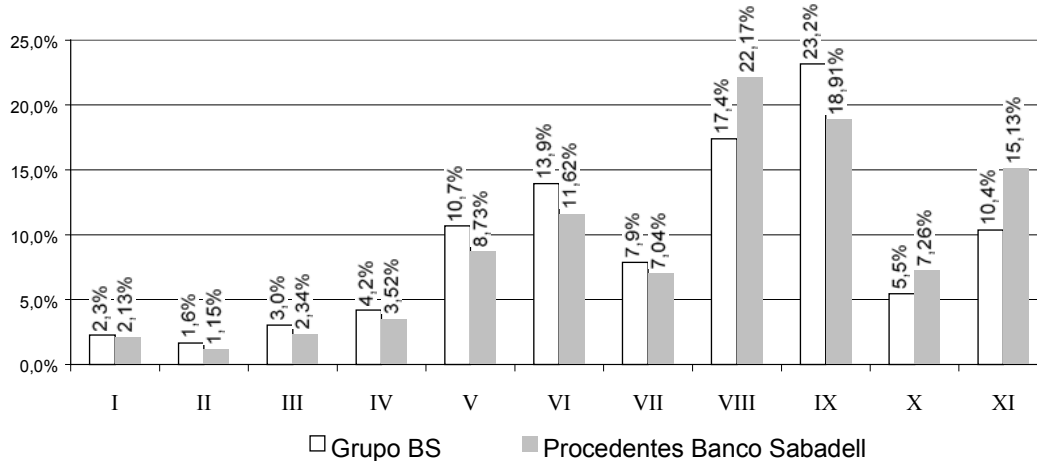
Pero esta distribución de técnicos y administrativos se ve empeorada cuando separamos la plantilla entre las cuatro categorías inferiores –niveles XI, X, IX y VIII- y el resto



- 3) Los empleados procedentes de Banco Sabadell, dentro del Grupo, son los que tienen las categorías más bajas. Situación que corrobora que Banco Sabadell paga menos.

Porcentajes de categorías

**Categorías de la plantilla en Grupo BS vs Banco Sabadell
excluyendo plantilla procedente del Atlantico y del Herrero**



- 4) Los empleados procedentes del Banco Sabadell, hasta 2001, son los que percibían una paga extra del Consejo para compensar la ausencia de cuartos de paga de beneficios y mantenían una retribución voluntaria elevada para equilibrar los bajos niveles de categorías de convenio aplicados.
- 5) De la retribución voluntaria de los trabajadores del Grupo Banco Sabadell absorben un gran porcentaje de salario que luego destinan a la retribución voluntaria y variable.
- 6) Por un lado, quitan dinero de los pluses voluntarios de los trabajadores procedentes del Banco Sabadell y, por otro, también de quienes, viniendo de otras entidades, mantenían salarios más elevados.
- 7) Los empleados de nuevo ingreso en el Grupo Banco Sabadell, como no tienen retribución voluntaria, son los peor pagados del sector financiero, por el reducido número de pagas de convenio.
- 8) La retribución voluntaria y variable es desequilibrada, aproximadamente el 80% del coste de dicha retribución se reparte entre el 20% de los que la perciben y sólo un 20% se destina al 80% restante, como muestra sirva el primer gráfico.

Esa es la realidad de nuestro sistema retributivo. Una realidad que pone de manifiesto la falta de imaginación de la política retributiva que ha aprobado la dirección del Banco.

Llevar a las personas al salario de convenio será muy eficaz y ahorrará costes, pero si el resultado final es ser la empresa que menos paga por realizar trabajos similares (captar clientes y venderles servicios financieros), el proceso de bajas voluntarias de empleados que se marchan a la competencia no sólo se mantendrá sino que se incrementará.


La deseable mejora del ratio de eficiencia obtenida del recorte continuado de beneficios de los trabajadores y de la desmedida presión laboral, no es síntoma de una buena gestión. Necesitamos obtener más ingresos optimizando nuestros productos, nuestra informática y la organización del trabajo. A veces hay que invertir primero para ganar después.

Señores de la comisión ejecutiva, nosotros, como ustedes, también queremos mantener nuestros derechos, nuestro poder adquisitivo y participar de los resultados obtenidos, mejorando nuestras condiciones económicas.

Año	Montante total	Alta Dirección	Salario per capita	Incremento
2003	6.990.000,00 €	13	537.692,31 €	
2004	9.570.000,00 €	14	683.571,43 €	27,13%
2005	20.050.000,00 €	15	1.336.666,67 €	95,54%

Sabadell, 24 de abril de 2006

Los datos expuestos han sido elaborados a partir de las cuentas anuales del Grupo Banco Sabadell y de otros que obran en poder de esta Sección Sindical

Boletín de afiliación	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre		Ofi.:		
Domicilio		C.P.:		
Población				
Cta. adeudo			Fecha / /	

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.