

Des-incentivos en Banco Sabadell (II)

El SAA: ¿herramienta incentivadora o penalizadora?

No tenemos datos sobre la retribución extra-convenio que el banco asigna a los empleados porque esa información nos la niegan. Pero, los balances anuales nos permiten valorar que aproximadamente se destina un 30% de la masa salarial anual a la retribución voluntaria y variable, lo que les sitúa en la media del sector.

Sí podemos afirmar que el salario de convenio de los empleados de Banco Sabadell está por debajo de la mayoría de la banca. Las pagas de beneficios se han mantenido congeladas, hasta los últimos años, debido a la política de reparto de dividendos aplicada por la dirección de la entidad. La mayoría del sector percibe 18,25 pagas de convenio y en el Sabadell percibimos 17 (incluido el ¼ de paga de beneficios que incrementamos el año pasado y el banco nos absorbió). Según un estudio llevado a cabo en el Popular, la media del coste salarial del Sabadell está por debajo de la mayoría de bancos. Sólo el Banco Popular, cuya plantilla percibe 18,25 pagas de convenio, mantenía un coste inferior al Sabadell, pero este año han iniciado un plan de incentivos que afirman que triplicará la retribución voluntaria a sus empleados. Es probable que los trabajadores de Banco Sabadell pasemos a ser los peor pagados del sector.

La aplicación del SAA (Salario Anual Asignado) llevada a cabo este mes no parece que vaya a mejorar esa situación. **Según las informaciones que nos llegan de los empleados, podemos extrapolar que un porcentaje elevado ha recibido un 2,50% a cuenta de convenio**, otras personas un porcentaje inferior, otras superior y otras nada. Si se aplica lo que informan sobre el

modelo SAA este incremento será el que recibiremos este año, por lo que si el Convenio Colectivo se cerrara con un incremento del 3,5%, como se plantea en la plataforma, ¿hemos de entender que absorberán la diferencia? Es decir, que un colectivo importante vería su salario total o parcialmente congelado.

El SAA, sistema retributivo que no se negocia ni se comunica anualmente a la representación de los trabajadores, tiene un importante efecto negativo. En gran medida, supone una readecuación del salario de la plantilla (ved en nuestra web el comunicado "quito a unos pongo a otros" del 24 de abril del 2006) porque absorbe paulatinamente mejoras salariales del anterior modelo retributivo. Es decir, no es un sistema de incentivos como el de **las Opciones sobre Acciones para 300 Directivos que reportará pingües ingresos a los destinatarios, al margen de su salario (no absorbido) y sus beneficios sociales (no eliminados)**.

El SAA y sus implícitas y extensivas absorciones se ve en diversas situaciones:

- 1) **Empleados penalizados.** Se dividen entre el colectivo de empleados que tienen el salario congelado porque desde la creación del SAA les absorben de la retribución voluntaria que mantenían de derechos anteriores, todos y cada uno de los incrementos de convenio; y el colectivo que, si bien no tienen el sueldo congelado, no llega a percibir netamente ni los incrementos derivados del convenio, porque su SAA es únicamente el incremento de las tablas salariales del convenio y cada 3 años les

absorben los trienios, con lo que también van acumulando una pérdida continuada de salario.

- 2) **Empleados supuestamente incentivados.** Colectivo al que le aplican incrementos superiores al convenio pero que no tiene el nivel salarial de convenio que le corresponde por función.
- 3) **Empleados que sólo reciben la retribución de convenio** (17 pagas) con lo que, obviamente, perciben todos y cada uno de los incrementos de convenio porque el banco no puede absorber nada.
- 4) **Colectivo que percibe importantes retribuciones por objetivos**, pero, insistimos, incluso en estos casos hemos de recordar que el salario de convenio en Banco Sabadell no llega a la media del sector aunque la retribución voluntaria sí sea similar a la del resto de la banca. Esto quiere decir que seguimos manteniendo una distancia importante, respecto a la mayoría del sector, en el salario fijo (pagas de convenio).

Lo que sí es común a un elevado número de empleados (la encuesta en intranet así lo indicaba) son las serias dificultades para entender su retribución y, sobretodo, la hoja de salario. Esta realidad de confusión entre los empleados, es en parte imputable a la dificultad que tenemos los representantes de los trabajadores para llegar a la plantilla y, por otro lado, al sistemático barrido de información que ha llevado a cabo RRHH en el Manual de dicha dirección y a la falta de transparencia y concreción económica de la retribución variable por objetivos (algo así como lo que ocurre en la obra 1984 de G. Orwell). En ese modelo todavía oscurantista, la publicación de la

Guía de Beneficios Sociales en el ámbito del canalBS supone una iniciativa valorable y que aplaudimos pero que incurre en un olvido -¿o no?- imperdonable: **no informa de sus beneficios sociales a los empleados que provienen del Banco Urquijo, colectivo que mantiene condiciones diferentes.**

La situación de confusión ha propiciado que sea casi imposible que un empleado sepa qué es lo que tiene que cobrar y lo que es mucho más grave, ha instalado en el ánimo de la plantilla una desconfianza crónica hacia todo lo que tiene que ver con los movimientos que se producen en su salario. En resumen, se ha perdido la buena fe contractual, imprescindible para mantener una relaciones laborales beneficiosas para todas las partes. Ese clima laboral refleja las malas políticas de RRHH.

- **Exigimos un sistema retributivo transparente, objetivo y que incentive a toda la plantilla.**
- **Que Banco Sabadell deje de absorber las mejoras económicas que provienen del anterior sistema retributivo mientras se incrementan en un 100% los beneficios y se aplican planes incentivadores millonarios para “unos pocos”.**
- **Que no absorba los incrementos de pagas de beneficios ni los trienios de antigüedad.**

Sabadell, marzo del 2007

Conéctate a nuestra web: [People](#) > [Secciones Sindicales](#) > [COMFIA-CCOO](#) >

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma
Nombre _____	Ofic.: _____	
Domicilio _____	_____	
Población _____	C.P.: _____	
Cta. adeudo _____	_____	
		DNI _____ 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>		