

Des-incentius a Banc Sabadell (II)

El SAA: eina incentivadora o penalitzadora?

No tenim dades sobre la retribució extraconveni que el banc assigna als empleats perquè aquesta informació ens la neguen. Però, els balanços anuals ens permeten valorar que aproximadament es destina un 30% de la massa salarial anual a la retribució voluntària i variable, cosa que els situa en la mitja del sector.

Sí podem afirmar que el salari de conveni dels empleats de Banc Sabadell està per sota de la majoria de la banca. Les pagues de beneficis s'han mantingut congelades fins als últims anys, a causa de la política de repartiment de dividends aplicada per la direcció de l'entitat. La majoria del sector percep 18,25 pagues de conveni i en el Sabadell percebem 17 (inclòs el ¼ de paga de beneficis que vam incrementar l'any passat i que el banc ens va absorbir). Segons un estudi del Banc Popular, la mitja del cost salarial del Sabadell està per sota de la majoria de bancs. Només el Banc Popular, la plantilla del qual percep 18,25 pagues de conveni, mantenia un cost inferior al Banc Sabadell, però aquest any han iniciat un pla d'incentius que afirmen que triplicarà la retribució voluntària als seus empleats. És probable, doncs, que els treballadors de Banc Sabadell passem a ser els pitjor pagats del sector.

L'aplicació del SAA (Salari Anual Assignat) portada a terme aquest mes no sembla que millori aquesta situació. **Segons les informacions que ens arriben dels empleats, podem extrapolar que un percentatge elevat ha rebut un 2,50% a compte**

de conveni, altres persones un percentatge inferior, altres superior i altres no-res. Si s'aplica el que informen sobre el model SAA, aquest increment serà el què rebrem aquest any. Per tant, si el Conveni Col·lectiu es tanqués amb un increment del 3,5%, com es planteja en la plataforma, hem d'entendre que absorbiran la diferència? És a dir, que un col·lectiu important veuria el seu salari total o parcialment congelat.

El SAA, sistema retributiu que no es negocia ni es comunica anualment a la representació dels treballadors, té un important efecte negatiu. En gran mesura, comporta una readequació del salari de la plantilla (vegeu en el nostre web el comunicat "ho trec d'uns i ho poso a uns altres" del 24 d'abril del 2006) perquè absorbeix a poc a poc les millores salarials de l'anterior model retributiu. És a dir, no és un sistema d'incentius com el de **les Opcions sobre Accions per a 300 Directius que reportarà elevats ingressos als destinataris, al marge del seu salari (no absorbit) i dels seus beneficis socials (no eliminats)**.

El SAA, i les seves absorcions implícites i extensives, es veu en diverses situacions:

- 1) **Empleats penalitzats.** D'una banda hi ha el col·lectiu d'empleats que tenen el salari congelat perquè des de la creació del SAA els absorbeixen de la retribució voluntària que mantenen de drets anteriors, tots i cadascun dels increments de conveni; i, de l'altra, el col·lectiu que, si bé no tenen el sou congelat, no

arriben a percebre netament ni els increments derivats del conveni, perquè el seu SAA és únicament l'increment de les taules salarials del conveni i cada 3 anys els absorbeixen els triennis, amb la qual cosa també van acumulant una pèrdua continuada de salari.

- 2) **Empleats suposadament incentivats.** A aquest col·lectiu li apliquen increments superiors al conveni, però no té el nivell salarial de conveni que li correspon per funció.
- 3) **Empleats que només reben la retribució de conveni** (17 pagues), òbviament perceben tots i cadascun dels increments de conveni perquè el banc no pot absorbir res.
- 4) **Col·lectiu que percep importants retribucions per objectius**, però, insistim, fins i tot en aquests casos hem de recordar que el salari de conveni a Banc Sabadell no arriba a la mitja del sector, encara que la retribució voluntària sí sigui similar a la de la resta de la banca. Això vol dir que seguim mantenint una distància important, respecte a la majoria del sector, en el salari fix (pagues de conveni).

És comú a un elevat nombre d'empleats (l'enquesta a la intranet així ho indicava) les serioses dificultats per entendre la seva retribució i, sobretot, la fulla de salari. Aquesta realitat de confusió dels empleats, és en part imputable a la dificultat que tenim els representants dels treballadors per arribar a la plantilla, però també al sistemàtic escombrat d'informació que ha fet Recursos Humans en el manual d'aquesta direcció i a la falta de transparència i concreció econòmica en la retribució variable per objectius (una cosa semblant

passa en l'obra 1984 de G. Orwell). En aquest model encara obscurantista, la publicació de la Guia de Beneficis Socials en l'àmbit del canalBS significa una iniciativa valorable i que aplaudim però que incorre en un oblit -o no?- imperdonable: **no informa dels seus beneficis socials als empleats que provenen del Banco Urquijo, col·lectiu que manté condicions diferents.**

La situació de confusió ha propiciat que sigui gairebé impossible que un empleat sàpiga què és el que ha de cobrar i una cosa que és molt més greu, ha instal·lat en l'ànim de la plantilla una desconfiança crònica cap a tot el que té a veure amb els moviments que es produeixen en el seu salari. En resum, s'ha perdut la bona fe contractual, imprescindible per a mantenir una relacions laborals beneficioses per ambdues parts. Aquest clima laboral reflecteix les males polítiques de Recursos Humans.

- **Exigim un sistema retributiu transparent, objectiu i que incentivi a tota la plantilla.**
- **Que Banc Sabadell deixi d'absorbir les millores econòmiques que provenen de l'anterior sistema retributiu mentre s'incrementen en un 100% els beneficis i s'apliquen plans incentivadors milionaris per a uns "quants".**
- **Que no absorbeixi els increments de pagues de beneficis ni els triennis d'antiguitat.**

Sabadell, març del 2007

Connecta't al nostre web: People > Seccions Sindicals > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>

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