

ESTUDIO COMPARADO DE NIVELES PROFESIONALES Y SALARIOS EN BANCO SABADELL

La Sección Sindical Estatal de Comfia-CCOO del Grupo Banco Sabadell, hemos llevado a cabo un estudio para valorar cómo retribuye Banco Sabadell a su plantilla en salario consolidado, a través de las categorías profesionales de Convenio asignadas, y comparado con las entidades más importantes del sector.

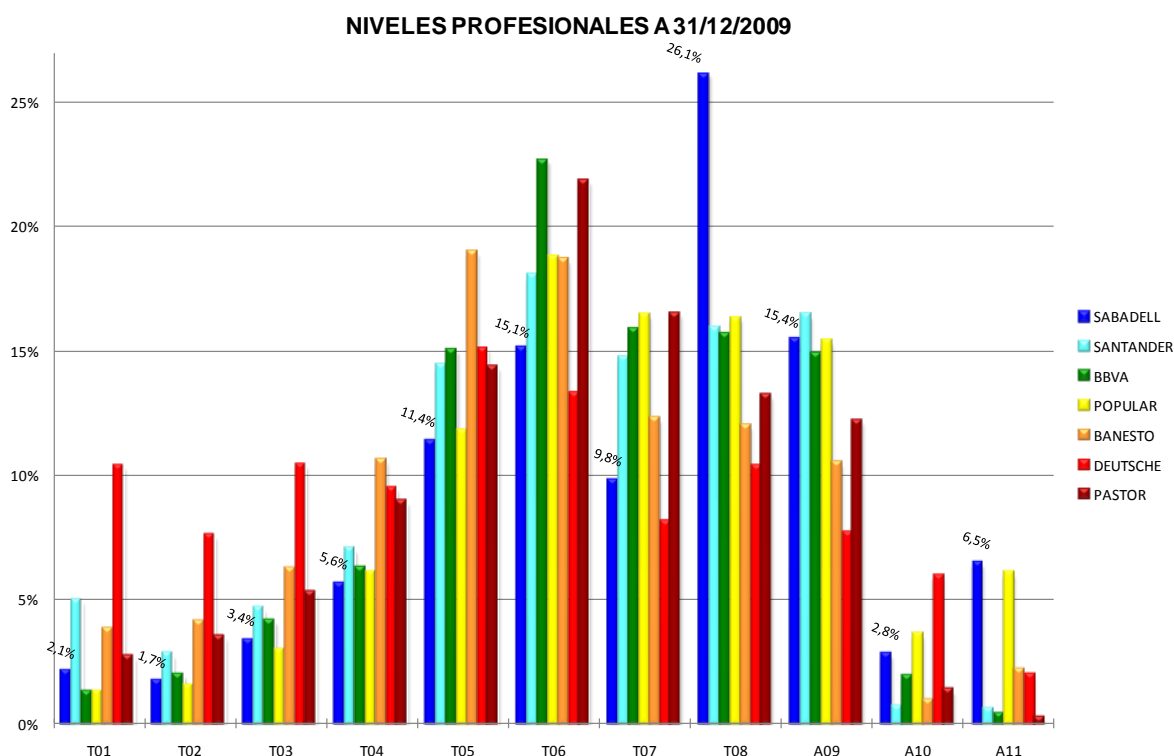
Los datos que se han utilizado son al 31/12/2009, y han sido facilitados por las diferentes Secciones Sindicales Estatales de Comfia-CCOO de los bancos analizados y por la Federación Estatal de Comfia-CCOO. También hemos utilizado la memoria del banco.

Niveles profesionales

En la muestra, los bancos que tienen en su plantilla el **porcentaje más bajo de técnicos son Banco Sabadell con un 75,3%** y Banco Popular con un 74,5%, desmarcándose claramente de los otros bancos, ya que a continuación y con una importante distancia les sigue el Santander con el 82,3% y con cifras similares el resto.

Banco Sabadell se distingue por los bajos niveles profesionales de su plantilla, sólo un 39,4% tienen nivel VI o superior, a continuación el Popular con un 42,3% y les sigue a una distancia considerable el BBVA con el 51,3%. Las mayores concentraciones de plantilla se dan en el Nivel VI, salvo Deutsche y Banesto que la tienen en el Nivel V y Banco Sabadell en el Nivel VIII.

Banco Sabadell sobre todo destaca negativamente, porque un 34,7% de los técnicos tiene el nivel VIII, el nivel mínimo de técnico. En este caso se desmarca escandalosamente del resto de bancos, ya que el más cercano es el Popular con un 21,7%. En el gráfico se puede observar con claridad la distribución de las plantillas por niveles.



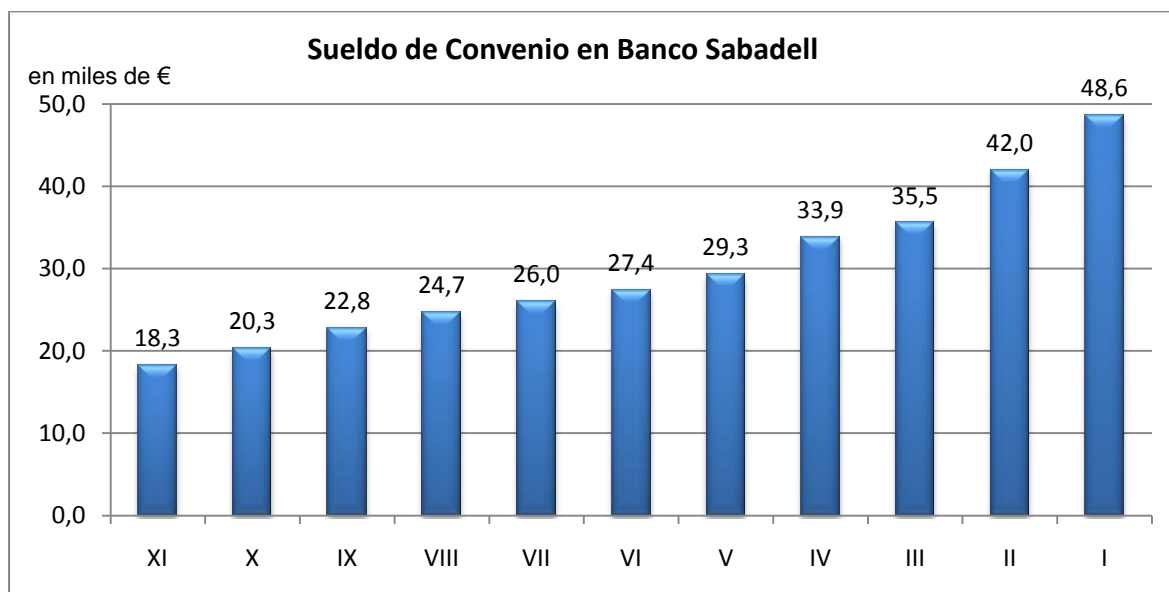
Nivel retributivo / Salario de Convenio

El nivel retributivo de convenio es de suma importancia ya que tiene una traducción en cantidad y calidad de salario anual. La retribución voluntaria y variable es de una media similar en el sector bancario. La primera es consolidada y absorbible, la segunda, como su nombre indica, variable. Sólo el salario que se percibe por aplicación de convenio es consolidado y no absorbible. El sueldo base de convenio, según el nivel retributivo, se percibe tantas veces como número de pagas se tienen. En el caso de **los bancos utilizados en esta tabla, todos tienen 18,5 pagas, excepto Banco de Sabadell en el que percibimos el sueldo base por 17,5 pagas.**

En el cuadro siguiente se puede observar el sueldo anual en miles de euros de cada nivel retributivo según el número de pagas que se perciben en los diferentes bancos.

En miles de €	XI	X	IX	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	I
Sabadell	18,3	20,3	22,8	24,7	26,0	27,4	29,3	33,9	35,5	42,0	48,6
BBVA, SAN y POP	19,3	21,5	24,1	26,1	27,5	29,0	30,9	35,8	37,6	44,4	51,4

A estos sueldos de convenio se han de añadir los diferentes complementos de convenio, antigüedad y pluses, así como el voluntario y el variable. **Estos últimos suponen 120 y 60 millones de euros respectivamente, un 24% y un 12% del total del coste salarial anual del banco.**



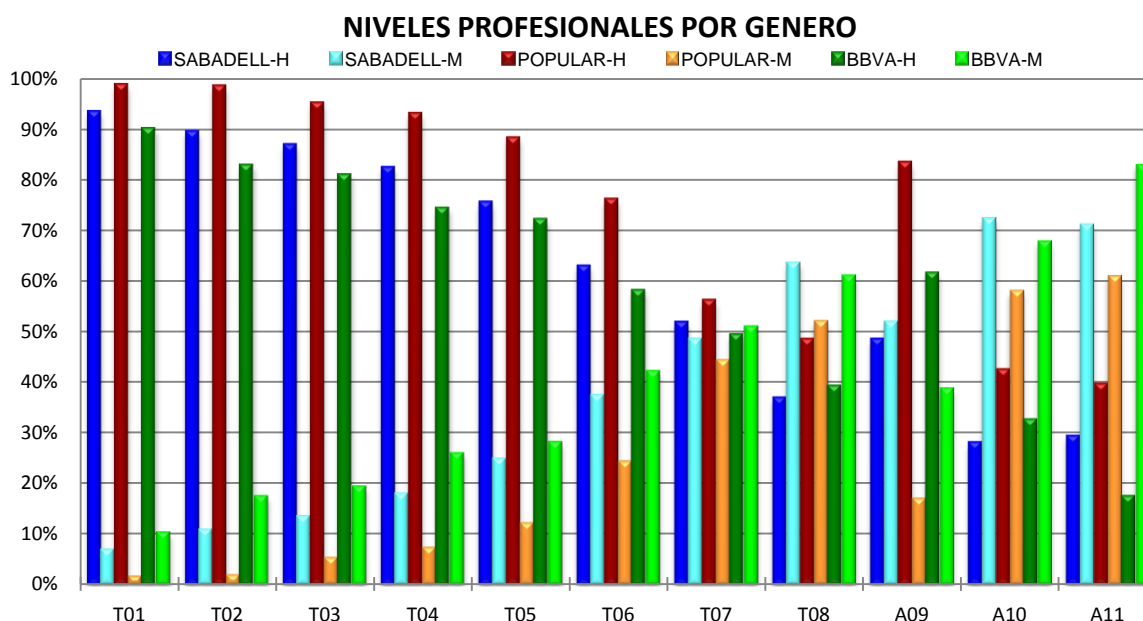
La igualdad en Banco Sabadell - Popular - BBVA

Sólo se comparan estos tres bancos porque hay datos por género y en ninguno de ellos la presencia de la mujer es mayoritaria. El banco que tiene la plantilla más feminizada es Banco Sabadell con un 46,0%, a continuación el BBVA con un 41,5% y el Popular queda rezagado con un 30,8%.

Analizando con más detalle, observamos que a nivel de técnicos, el banco donde más presencia tiene la mujer es en Banco Sabadell con un 41,8%, seguido por el BBVA con un 41,3% y Popular con un 29,6%. Sin embargo, de nuevo aquí **Banco Sabadell se aleja de la media del sector ya que el 63,3% de mujeres con niveles de técnico, ostentan el nivel VIII**, el más bajo de la escala de técnicos. El porcentaje va decreciendo llegando a un nivel testimonial en el Nivel I, que es del 10,1% en el BBVA, del 6,7% en el Sabadell y del casi inexistente 1,4% en el Popular.

Es común a los tres bancos que en los niveles X y sobre todo en el XI, la plantilla con menos antigüedad, la presencia de la mujer sea mayoritaria, lo que indica que sus plantillas se van feminizando progresivamente.

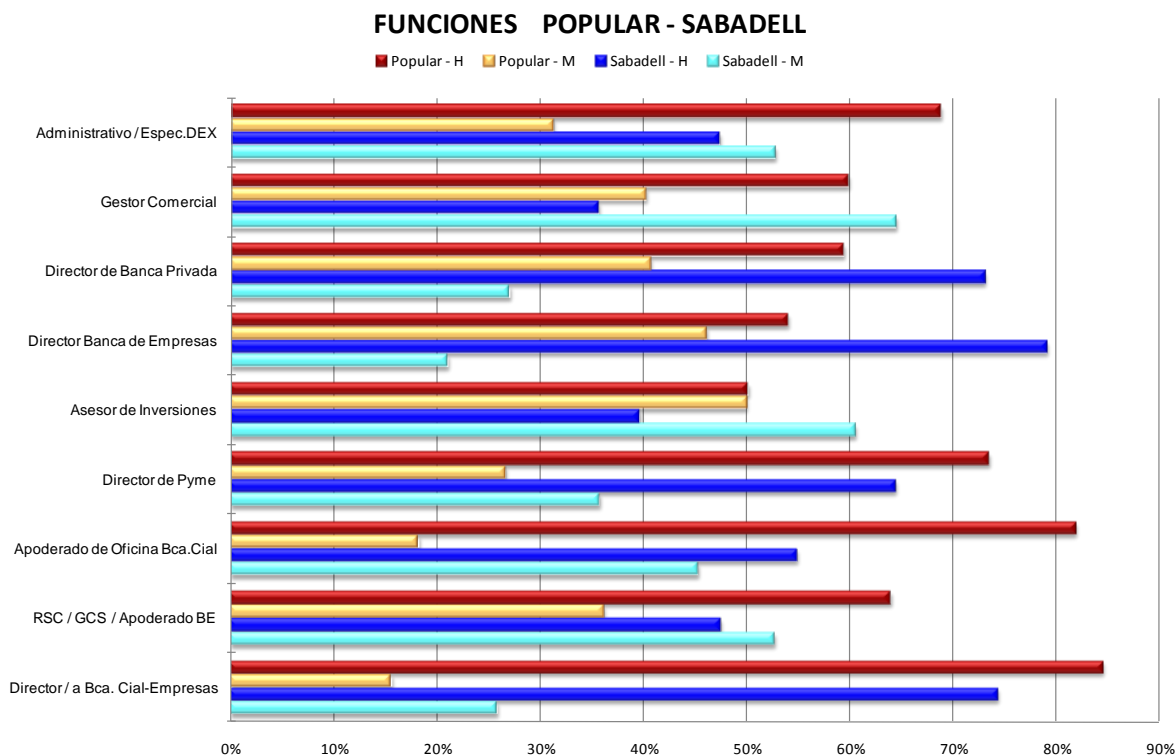
A pesar de la importante feminización de las plantillas, que en el caso del Sabadell es una realidad desde hace años, insistimos en que **la mujer se mantiene mayoritariamente en los niveles más bajos de las categorías de Convenio**, en parte por su incorporación más reciente, pero sobretodo por una discriminación histórica que aún se está lejos de superar y por eso **su presencia es casi inexistente en los niveles superiores de técnico**.



El género y las funciones en: Banco Sabadell - Popular

Sólo se han comparado las funciones en la Red Comercial que son homologables en ambos bancos y hemos respetado su denominación en la tabla.

Banco Sabadell tiene una presencia femenina importante con el 46% y el Popular solo el 31%. Sin embargo, en este gráfico, podemos observar como **en las funciones máximas que se pueden alcanzar en la Red** (Director, Director de Banca de Empresas, Director de PYME) **la presencia femenina es mínima**, con lo que, de nuevo, se ratifica la discriminación histórica mencionada en el punto anterior.



CONCLUSIONES

Se constata que el porcentaje de los niveles administrativos va disminuyendo en todos los bancos, provocado por el avance de la informatización, la exteriorización de tareas y la mayor necesidad de perfiles comerciales.

Hay dos bancos que destacan por su inferior porcentaje de plantilla de técnicos: Banco Sabadell y Banco Popular, con una diferencia mínima entre ellos y significativa con el resto de bancos. Sin embargo, **Banco Sabadell es sin lugar a dudas la entidad que mantiene el mayor porcentaje de técnicos en los niveles más bajos de convenio.**

Este hecho, junto con que se produce una diferencia de salario anual de convenio, provocada por el número de pagas inferior en el Sabadell respecto al resto del sector (incluido Banco Popular), es lo que nos permite afirmar que **Banco Sabadell no aplica políticas retributivas en la media del sector y no valora adecuadamente a sus profesionales** ya que, volvemos a repetir, el salario consolidado real es el del nivel retributivo de convenio y, como demuestra este estudio, Banco Sabadell mantiene una política restrictiva y a la baja en cuanto a aplicación de niveles retributivos del grupo de técnicos.

Lo que sí está en la media del sector es la presión y exigencia de objetivos y resultados. Consideramos que la empresa debe revisar sus políticas salariales y reconocer la profesionalidad de su plantilla retribuyendo con salario de Convenio de niveles superiores, situándose en la media del sector. **Es imprescindible que reclaméis la mejora de la calidad de vuestro salario anual a través del incremento de nivel profesional de Convenio**, este estudio avala dicha reclamación.

Diciembre de 2010