

Conceptos habituales que forman la estructura salarial de la nómina en el Grupo Banco Sabadell

Conceptos de convenio

| | |
|--|--|
| A.01 Salario base | Retribución fijada para la unidad de tiempo que supone la jornada laboral del convenio. |
| B.01 Antigüedad | Complemento que se cobra en función de la antigüedad en la empresa y computa por trienios completos. |
| B.02 Antigüedad grupo técnico | El grupo técnico, además del concepto anterior, devenga este complemento por cada tres años de servicios como técnico. |
| B.03 Asignación transitoria | Los administrativos con nivel XI y antigüedad inferior a tres años cobran este concepto. |
| C.16 Plus de polivalencia funcional | Plus para todo el grupo administrativo que se cobra en 12 veces. |
| C.20 Plus de servicios generales | Plus para el grupo de servicios generales que se cobra en 12 veces. |
| C.21 Plus transitorio art. 19 Convenio | Plus para los apoderados con nivel VIII o VII que sean responsables del funcionamiento administrativo u operativo. Se cobra en 12 veces. |
| D.01 Plus de residencia | Plus que supone un porcentaje sobre el A.01, B.01, B.02 y/o B.03 para los que vienen desarrollando su labor en las Baleares (30%) o en las Canarias, Ceuta o Melilla (50%) desde antes del 1 de febrero de 1996. |
| E.03 Plus de calidad de trabajo | Plus que cobran todos los empleados en 12 veces. |
| J.02 Bolsa de vacaciones | Según pacto de homologación (19-3-2001) la cantidad cobrada en este plus sustituye a las cantidades marcadas en el art. 26 de Convenio. Se cobra en 12 veces |

Conceptos del Grupo Banco Sabadell

(todos se cobran en 12 veces, excepto C.12, C.14 y J.08)

| | |
|---|---|
| B.05 Complemento salarial | En este concepto se reflejan los incrementos salariales voluntarios para el grupo administrativo. Es absorbible y compensable. |
| B.06 Complemento de exclusividad | Compensación que se percibe para no concurrir con otros trabajos (Art. 21 E.T.) No es absorbible ni compensable. |
| B.50 Mejora voluntaria | Complemento creado en julio de 2001 para transformar la paga de octubre en un plus personal y además incorporar las cantidades que vienen cobrando los técnicos bajo el plus B05. Este concepto es utilizado básicamente en los incrementos salariales voluntarios para el personal técnico del grupo. Es absorbible y compensable. |
| B.51 Compl. Pers. Adecuac. Volunt. Nivel | Complemento creado en 2006, es utilizado para los incrementos salariales voluntarios para el personal administrativo del grupo. Es absorbible y compensable. |
| C.11 Plus de especialidad | Plus que se cobra por desarrollar una especialidad (por ejemplo, Informática). |
| C.12 Gratificación complementaria | Concepto bajo el que se cobra el salario variable en Julio (valoración 1er semestre) y Febrero del año siguiente (valoración año completo). |
| C.14 Gratificación jornadas especiales | Compensación pactada por CC.OO. el 10-5-2001 sobre la prestación de servicios en días festivos locales, autonómicos o nacionales. Su cobro es esporádico debido a su naturaleza. |
| H.09 Plus desplazamiento | Plus que la empresa pacta básicamente con el personal desplazado a un centro de trabajo en más de 25 Km. desde su anterior ubicación. |
| J.08 Cesta de Navidad | En el Pacto de Homologación (19-3-2001) se acordó el cobro de esta cantidad en la nómina de diciembre. Se revaloriza con convenio, no es absorbible ni compensable. |
| Plus desplazamiento al edificio Landscape | Plus equivalente a un bono de tren y que cobran las personas que no tienen función de director en dicho edificio, siempre y cuando el traslado suponga un perjuicio económico. Se cobra durante 5 años como máximo. |

Pagas extraordinarias que se perciben en el Grupo Banco Sabadell

| Paga extra | Devengo | Liquidación: último día laborable del mes | Coefficiente | Conceptos salariales que entran |
|--|--------------------------|---|--------------|--------------------------------------|
| Participación en beneficios año anterior | 1-1 a 31-12 año anterior | Marzo, valor 16 | 175% | A.01 B.01 B.02 B.03 D.01 |
| Fiestas suprimidas ⁽¹⁾ | 1-1 a 31-12 | Abril, valor 16 | 34,59% | |
| De verano | 1-1 a 30-6 | Junio, valor 1 | 100% | |
| Mejora a la productividad | 1-1 a 31-12 | Agosto, valor 16 | 25% | |
| Estímulo a la producción | 1-1 a 31-12 | Septiembre, valor 1 | 50% | |
| Participación en beneficios | 1-1 a 31-12 | Diciembre, valor 1 | 100% | |
| De Navidad | 1-7 a 31-12 | Diciembre, valor 1 | 100% | |

(1) El banco ha excluido de esta paga a todo el personal ingresado a partir del 1 de abril de 1996. Los provenientes de B. Atlántico dejaron de cobrarla el 1 de abril de 1981.

Casuística de las pagas en altas y bajas en el banco.

Existen dos casuísticas cuando se cobran dichas pagas extras en caso de ser alta en la empresa o baja, ya que se perciben en función de los días trabajados. A continuación os mostramos un ejemplo para cada caso.

Alta en la empresa:

Mientras la persona que es alta en la empresa no lleve un año trabajando, no percibirá las pagas extras completas, sino que recibirá la parte proporcional trabajada. Ejemplo: Persona dada de alta el día 1 de junio y la suma de los conceptos salariales de una paga extra, sueldo base y antigüedad, ascienden a 900 euros

| Paga | Importe de la paga | Devenga | | | Parte Devengada | Se percibe: Parte devengada x importe paga | |
|----------------------------------|--------------------|---------|-------|--------|---------------------------|---|-----------------------|
| | | Desde | Hasta | Días | | Importe | Nómina |
| De verano | 900 € | 1-1 | 30-06 | 30 d. | 30/181 = 16,57 % | 149,13 € | junio |
| Mejora a la productividad | 225 € | 1-1 | 31-12 | 214 d. | 214/365 = 58,63% | 131,92 € | agosto |
| Estímulo a la producción | 450 € | 1-1 | 31-12 | 214 d. | 214/365 = 58,63 % | 263,84 € | septiembre |
| Beneficios (diciembre) | 900 € | 1-1 | 31-12 | 214 d. | 214/365 = 58,63 % | 527,67 € | diciembre |
| De Navidad | 900 € | 1-7 | 31-12 | 184 d. | 184/184 = 100,00 % | 900,00 € | diciembre |
| Beneficios (marzo año siguiente) | 1.575 € | 1-1 | 31-12 | 214 d. | 214/365 = 58,63 % | 923,42 € | marzo (año siguiente) |

Baja en la empresa:

Cuando una persona es baja en la empresa, recibirá un detalle de las cantidades que le corresponden por cada paga, en función del tiempo devengado hasta el día de la baja. A este detalle se le llama liquidación o finiquito, en el cual se estampa la firma para dar la conformidad. Ejemplo: Se percibe la misma cantidad que en el ejemplo anterior 900 €, y es baja empresa el día 31 de mayo.

| Paga | Importe de la paga | Devenga | | | Parte Devengada | Cantidad detallada en el finiquito: |
|----------------------------------|--------------------|---------|-------|--------|--|-------------------------------------|
| | | Desde | Hasta | Días | | |
| De verano | 900 € | 1-1 | 31-5 | 151 d. | 151/181 = 83,43 % | 750,87 € |
| Mejora a la productividad | 225 € | 1-1 | 31-5 | 151 d. | 151/365 = 41,37 % | 93,08 € |
| Estímulo a la producción | 450 € | 1-1 | 31-5 | 151 d. | 151/365 = 41,37 % | 186,17 € |
| Beneficios (diciembre) | 900 € | 1-1 | 31-5 | 151 d. | 151/365 = 41,37 % | 372,33 € |
| De Navidad | 900 € | 1-7 | 31-12 | 0 | Como es baja antes del 1-7 no devenga día alguno | |
| Beneficios (marzo año siguiente) | 1.575 € | 1-1 | 31-5 | 151 d. | 151/365 = 41,37 % | 651,58 € |
| Fiestas suprimidas (si se cobra) | 311,31 € | 1-1 | 31-5 | 151 d. | 151/365 = 41,37 % | ⁽¹⁾ - 182,52 € |

Además las personas que fueron alta antes del 1-1-05, cuando sean baja percibirán en la liquidación 1,02 pagas, si tienen "Fiestas Suprimidas", en caso contrario un 0,76, debido al cambio de devengos en 2006.

(1) Cantidad negativa debido a que en abril cobró la paga entera (311,31 euros en el ejemplo) como si hubiera trabajado todo el año y sólo ha estado los primeros cinco meses