



RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

UN POCO DE HISTORIA

Las retribuciones y la estructura salarial existentes hoy en la Caja son el resultado de décadas de avances en la negociación colectiva y responden a dos realidades: el Convenio Colectivo y los Acuerdos de Empresa.

El primero fija la estructura retributiva básica aplicable a todos los trabajadores de las Cajas de Ahorros de España, incluidas en el Convenio Sectorial de Ahorro. Los Acuerdos de Empresa pertenecen a la singularidad de Caja Madrid y no se reproducen de manera generalizada en otras Entidades.

Hasta 1994 los trabajadores de la Caja teníamos una estructura salarial un tanto irracional, pues había meses como el de febrero en el que se percibían, además de la nómina ordinaria, 5 pagas extraordinarias más la retribución variable, mientras que había otros meses en los que sólo se cobraba la ordinaria. Esto resultaba un tanto lioso, pues prácticamente no había una mensualidad igual a la siguiente.

En 1994 se corrigió esta situación prorrateándose todos los conceptos extraordinarios, haciendo que se percibieran cantidades muy similares todos los meses, excepto los de septiembre y febrero, por la retribución variable.

Igualmente existía una mirada de conceptos salariales que transformaban los recibos de nómina en incomprensibles, especialmente cuando se aplicaban atrasos o correcciones.

Por esa razón, en 1998 se decidió unificar la mayor parte de esos conceptos en los que hoy conocemos, sin que ello supusiera un cambio en su naturaleza u origen, simplemente se trata de una agrupación de masas retributivas agrupadas para hacer la nómina más comprensible.

A día de hoy, prácticamente todos los meses se percibe la misma retribución, excepción hecha de algunos conceptos concretos, que no pueden prorratearse debido a que el hecho que los originan no se produce de forma anual, sino en momentos concretos, como pueden ser la ayuda de estudios para hijos de empleados, la retribución variable, o las compensaciones asociadas a determinados puestos o funciones.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

RETRIBUCIÓN FIJA

Los conceptos retributivos existentes en la Caja, se expresan en la siguiente tabla:

Concepto	Pagas	Abs.	Comp.	Rev.	Rub.
Sueldo base	23	No	No	Si	SB
Trienios	23	No	No	Si	AN
Participación Resultados (Ac. 9.2.95)	12	No	No	IPC	NNR
Gratificación pase escala administrativa	23	Si	Si	Si	CAR
Festivos	2	No	No	Si	NNR
Compl. Pers. Ofic. Horario especial	12	No	No	Si	NNR
Compl. Pers. Voluntario	23	Si	Si	No	CAN
Compl. Acuerdo 6.9.88	12	Si	Si	No	CAN
Compl. Pers. Homologación Altae Banco	12	Si	Si	No	CAN
Compl. Pers. Cajas Rurales	12	Si	Si	No	CAN
Compl. Pers. Baleares	12	Si	Si	No	CAN

(continúa)

(continuación)

Concepto	Pagas	Abs.	Comp.	Rev.	Rub.
Compl. Pers Caja Ceuta	12	Si	Si	No	CAN
Compl. Pers. No Revisable	12	Si	Si	No	CAN
Participación Resultados Administrativos	23	No	No	No	NNN
Plus Asistencia y Actividad	12	No	No	No	NNN
Ayuda familiar esposa	12	No	No	No	PL
Compl. Pers. Hijos	12	No	No	No	PL
Compl. Pers. Vigilantes Jurados	12	No	No	No	NNN
Compl. Pers. Ascenso niveles informáticos	12	Si	Si	Si	CAR
Compl. Pase ayudantes a auxiliares	12	Si	Si	Si	CAR
Compl Pers. Cambio de escala	12	Si	Si	Si	CAR
Compl. De residencia	12	No	No	Si	PL
Gratificación Conductor	23	(1)	(1)	Si	CF
Gratificación funciones de ventanilla	12	(1)	(1)	Si	CF
Gratificación funciones colocador	12	(1)	(1)	No	CF
Gratificación turno mañana	12	(1)	(1)	Si	CF
Gratificación turno tarde	12	(1)	(1)	Si	CF
Gratificación turno noche	12	(1)	(1)	Si	CF
Gratificación noche	23	(1)	(1)	Si	CF
Gratificación inspección	14	(1)	(1)	No	CF
Compl. Puesto de trabajo	12	(1)	(1)	No	CF
Compl. Puesto de trabajo (Sist. Clasif. Oficinas)	12	(1)(2)	(1)(2)	Si	CF
Compl. Funcional	12	(1)	(1)	No	CF
Plus dedicación y desempeño	12	(1)	(1)	No	CF
Porcentaje de tasaciones	12	(1)	(1)	No	CF
Suplidos por indemnización horaria	12	(1)	(1)	No	CF
IRTP suplido	2	No	No	No	NNN
Indemnización horaria Servicios Centrales	12	(1)	(1)	No	CF

Abs: Absorbible **Comp:** Compensable **Rev:** Revisable **Rub:** rúbrica que figura en nómina

(1) Estos complementos se perciben mientras se realice esa actividad

(2) Su régimen se establece en el Sistema de Clasificación de Sucursales

AN: Trienios **B:** Salario Base **CAN:** Complemento no revisable 1 **AR:** Complemento revisable 2

CF: Complemento Funcional **NNN:** Complemento no revisable 2 **NNR:** Complemento revisable

Estos conceptos se perciben prorrateados en 12 mensualidades.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Se percibe, como resultado del SVR, en los meses de Septiembre y Febrero. La forma de realizar el cálculo de la retribución variable aparece explicada en el Cuaderno Formativo 1, editado anteriormente por ACCAM.

Si existieran otras retribuciones variables asociadas a la consecución de resultados (Proyecto 2006, Proyecto 2010, etc), se percibirán en las fechas previstas en dichos sistemas.

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Estos conceptos están ligados a hechos o situaciones concretas y se perciben de forma diferenciada a lo largo del año:

- Quebranto de moneda.
- Compensación por vivienda.
- Dietas.
- Medias dietas.
- Kilometraje.
- Suplido almuerzo.
- Ayuda desplazamientos.
- Gastos de establecimiento.
- Ayuda de Formación empleados.
- Ayuda de Formación hijos de empleados.
- Obsequio Reyes Magos.

- Gratificación minusvalía para hijos de trabajadores antes de 1973.
- Ayuda a minusválidos.

CÁLCULO DE IMPORTES

Una vez publicadas las tablas salariales correspondientes a cada ejercicio, se puede realizar el cálculo del valor de algunos conceptos de la estructura salarial fija.

SUELDO BASE

Se extrae el resultado de dividir el importe que figura en la tabla salarial entre 14 (son 14 pagas en Convenio). La cantidad resultante se multiplica por 23 (percibimos 23 pagas entre ordinarias y extraordinarias), y se vuelve a dividir entre 12 para calcular el importe mensual.

A modo de ejemplo, supongamos una base salarial en Tabla para el Nivel X de 60.000 euros brutos anuales. ¿Cuál será su sueldo base en nómina en la Caja?

$$60.000 / 14 \times 23 / 12 = 8.214,29.$$

TRIENIOS

Todos los niveles salariales a partir del Nivel VIII de Convenio (PDP 19) devengarán un trienio por la permanencia durante 3 años o fracción dentro del mismo nivel retributivo.

El cálculo del trienio completo se obtiene de aplicar un incremento del 4% a la base salarial que corresponda al nivel retributivo de la persona.

Si se produce un cambio de Nivel de Convenio antes de la obtención del trienio en curso, se calculará el denominado “trienio corrido”, que consiste en aplicar ese mismo 4% sobre la base salarial, pero aplicándole la proporcionalidad de tiempo que se lleva devengada.

Un ejemplo. Supongamos una persona en Nivel VI de Convenio, que pasara al Nivel V. Imaginemos una tabla salarial de 4.000 euros brutos mensuales, en concepto de salario base.

Si esa persona asciende al mismo tiempo de devengar el trienio, el cálculo es: $(4.000 \times 4)/100 = 160$ Euros

Si a esa persona le quedan 5 meses para devengar el trienio completo el cálculo es: $(4.000 \times 4)/100 \times 31/36 = 137,77$ Euros.

¿Porqué esa división 31/36? Porque se han cumplido 31 meses de los 36 que compone un trienio.

Esta cantidad resultante se añade a lo que ya se venga devengando anteriormente por trienios y la suma completa será revisada en los términos que fije el Convenio.

SVF

Existe un colectivo de trabajadores en la Caja, mal llamado “fuera de Convenio”, cuyas retribuciones no se ajustan a las tablas salariales correspondientes a sus Niveles de Convenio, ni su retribución variable funciona del mismo modo que para el resto de colectivos.

Se trata de funciones muy especializadas, cuyo grado de responsabilidad es muy elevado en relación al nivel salarial teórico que les corresponde.

Para estas personas se define un procedimiento retributivo diferente consistente en la determinación de una cantidad fija pacta-

da, que sume todos los derechos retributivos que les pudieran corresponder (fijos y variables), más otra cantidad que establezca un valor que se aproxime a la media del mercado para estas funciones.

Así, es la valoración media de estos profesionales en el mercado de trabajo la que fija sus retribuciones, aunque para el resto de cuestiones afectas a la relación laboral se rijan por la normativa de uso general.



**SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN E INFORMÁTICA
MADRID, 2010**