

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

La participación de los trabajadores en los beneficios de los bancos exige una modificación del actual texto del Convenio porque no cumple con el objetivo de ser el vehículo para que los empleados reciban una legítima parte de los beneficios empresariales que han contribuido a generar con su trabajo. Vamos a analizar con datos el porqué, así como la alternativa a negociar.

Hay diversas causas por las que es imprescindible modificar el redactado actual del Convenio que ha quedado obsoleto. Las principales son:

- ♦ **Tope de pagas.**- En el punto segundo del artículo 18 del Convenio vigente se limita los cuartos de paga a un máximo de 15, es decir 3,75 pagas de beneficios o 18,25 pagas en total. Esta circunstancia hace que, según vemos en el Cuadro 1, un total del 53,20% de los empleados del sector **NO TIENEN NINGUNA PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS DE SU BANCO**, algunos de los cuales hace varios años que están topados.
- ♦ Lo mismo sucede con los **bancos extranjeros** que, en virtud del punto 3 del art. 18, tienen estas 18,25 pagas. Es el caso de Lloyds Bank.

BANCO	PLANTILLA 2004	NUM. PAGAS
SCH	20.582	18,25
BBVA	30.175	18,25
POPULAR	7.492	18,25
LLOYDS BANK	273	18,25
Cuadro 1	58.522 = 53,20% plantilla banca	

- ♦ Existen otros bancos que, por tener un accionista mayoritario al que revierten beneficios, no abonan dividendos a los accionistas y por lo tanto **SUS EMPLEADOS TAMPOCO RECIBEN PARTICIPACION EN BENEFICIOS en aplicación del artº 18 del Convenio.**

Estas empresas, que figuran en el Cuadro 2, suponen un 26,07% mas de bancarios que no participan en los beneficios de su empresa.

Entre estos bancos destaca Banesto, que utiliza una política de pagos a sus accionistas (SCH es el mayoritario) con fórmulas tales como, primas de asistencia a Junta, reducciones de capital etc., sistemas que al no tratarse de dividendo como exige

el texto del Convenio, conllevan que sus empleados no reciben participación alguna en beneficios. Estas estrategias suponen una auténtica deslealtad con sus trabajadores.

Otros bancos tampoco abonan dividendo, algunos desde hace años, porque su accionista mayoritario es otro banco, una Caja de Ahorros, o familias. Es el caso de Barclays, Banco Pastor, Citibank España, Deutsche Bank, Banca March o el Banco Sabadell.

Y hay que considerar las circunstancias de otros bancos como el Atlántico, que se encuentra en un proceso de equiparación al número de pagas del Banco Sabadell, o el Banco de Andalucía o Banco de Castilla, que son filiales del Banco Popular **PERO PERCIBEN TRES CUARTOS DE PAGA MENOS QUE EL BANCO MATRIZ.**

BANCO	PLANTILLA 2004	NUM.PAGAS
SABADELL	9.312	16,75
BANESTO	8.756	16,25
BARCLAYS	3.322	16,25
PASTOR	2.734	15,75
DEUTSCHE BANK	2.386	16,25
MARCH	1.229	16,-
CITIBANK	735	16 25
BNP ESPAÑA	203	17,25
Cuadro 2	28.677 = 26,07% plantilla banca	

Finalmente encontramos los **Bancos industriales y de negocios**, creados al amparo de la Ley de Ordenación del Crédito y la banca, de 14 de Abril de 1.962, en cuyo caso está el Banco Urquijo, cuyas cifras figuran en el Cuadro 3. El Convenio vigente señala que estos bancos abonarán " *la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior, hayan sido satisfechos por los bancos comerciales de categoría nacional.*" Por lo tanto si los primeros bancos están topados, estos también.

BANCO	PLANTILLA 2004	NUM.PAGAS
URQUIJO	788	17
Cuadro 3	788 = 0,72 % plantilla de banca	

La suma de los tres cuadros detallados supone que un total del **79,99% de los empleados de banca no perciben incremento de su participación en beneficios** y, en algunos casos no van a alcanzar nunca las 3,75 pagas que delimita

el Convenio.

Sin embargo la totalidad de estos bancos tienen notables beneficios todos los años, siendo el incremento de su cifra de 2004 especialmente destacado en la mayoría de los mismos. En el cuadro 4 detallamos los resultados obtenidos en el trienio 2002/2004.

BANCOS Y BENEFICIO NETO obtenido en miles de EUROS

	2002	2003	2004
SCH	1.376.178	1.445.033	1.837.424
BBVA	1.231.305	1.460.337	1.605.595
POPULAR	491.947	505.137	588.398
SABADELL	200.814	182.152	282.965
BANESTO	404.468	428.545	409.227
BARCLAYS	32.948	30.991	31.696
PASTOR	85.172	59.634	52.194
DEUTSCHE	79.180	43.410	51.607
MARCH	22.933	40.670	41.493

Cuadro 4. Fuente: Anuario Estadístico de AEB. Elab. propia

Tras observar detenidamente estos datos, la única conclusión más razonable es que:

NO ES ADMISIBLE UN CONVENIO CUYA NORMA PARA LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS DE LOS BANCOS POR PARTE DE SUS TRABAJADORES SUPONE QUE UN 80% NO RECIBAN MAS RETRIBUCIÓN SALARIAL POR TAL CONCEPTO. Y ES DE JUSTICIA PROCEDER A SU ACTUALIZACION SIN DEMORA.

ALTERNATIVA

Los bancos son conscientes de esta injusta situación y han procurado compensarla mediante las Retribuciones Variables (RV), llegando en este año, en algún caso de los primeros bancos del ranking, a **incrementar en más de un 50% el importe destinado a incentivación extraordinaria**, como "reconocimiento del extraordinario ejercicio y los elevados e históricos beneficios logrados por el banco." **Reconocimiento para quienes ellos quieren. Para el resto, cero.**

De esta forma el comodín de la Retribución Variable, que los bancos dicen que llega a más del 75% de la plantilla, supone que están repartiendo – "curiosamente" a un porcentaje similar de la plantilla a quienes dejan sin pagas de resultados- los beneficios que no distribuyen en forma de participación del Convenio. Con dos circunstancias:

- ♦ **Lo reparten a su antojo** y exclusivo criterio, en base a baremos y evaluaciones decididos por ellos mismos, sin legitimación alguna por parte de los representantes de los trabajadores, de forma que llegan a quienes quieren y cuanto quieren, pero solo a una parte, obviando el esfuerzo de los demás. Las cifras de estos incentivos en los estratos superiores son escandalosas, llegando a triplicar el salario de

Convenio. La mayoría de Administrativos y de Técnicos y Cuadros Intermedios que perciben incentivo tienen cantidades muy lejos de las cifras que baraja la Alta Dirección. **Porque se trata de repartir mucho más a unos pocos a cambio de dejar a muchos sin nada** y a otros muchos con migajas para hacerles creer que participan de la tarta. Esta es la realidad de los incentivos hoy.

- ♦ **No se consolida.** Como siempre que hablemos de Retribución Variable e incentivos – cuestión a la que UGT no es contraria, sino que denunciamos y criticamos la falta de transparencia y arbitrariedad en su actual sistema de reparto – el empleado no consolida este concepto, de modo que en cuanto las cifras del banco o de la Oficina o Servicio Central no sean satisfactorias para la Dirección, se acabó el invento y te remiten al salario del Convenio. De ahí la gran importancia de que el artículo 18 del próximo Convenio recoja una participación real de los trabajadores en los beneficios de cada banco. Lo demás es pan para hoy y hambre para mañana, con los correspondientes trastornos de la salud y de la vida familiar y personal de los bancarios y bancarias.

UGT plantea una participación de los empleados en los resultados de cada empresa en base al incremento de los beneficios en cada ejercicio.

Siempre tomando el Convenio Colectivo como Norma y referencia obligada, aunque luego nos pueda remitir a la negociación articulada, estamos dispuestos a negociar acordando la fórmula más adecuada: a nivel de empresas, en base a cuartos, medias o pagas completas, pero con las cifras sobre la mesa de forma y manera transparente, porque no sería la primera vez que un banco – de los primeros de España - rectifica y, al cabo de tres años, reconoce que hizo mal las cuentas de las pagas de beneficios abonadas a sus trabajadores y debe incrementarlas.

Sobre incentivos, que para UGT deben ser una compensación del trabajo bien hecho y de la consecución de objetivos, pero no un mecanismo sustitutivo de la legítima participación de TODOS los trabajadores en los beneficios de la empresa, hablaremos en otra Comunicación.

Como lo haremos de las valoraciones y criterios que se están utilizando por parte de los bancos para evaluar la labor de la plantilla y acceder a los incentivos y las Retribuciones Variables, porque ***también en esos importantes asuntos el Convenio Colectivo debe ser Norma y pauta de referencia para alcanzar necesarios acuerdos en el ámbito de cada banco.***