



ABRIR 5.- LAS CARACTERÍSTICAS...

- a) Individuos cuya antigüedad en el puesto es inferior a un año.
- b) Individuos cuya antigüedad se encuentra dentro del intervalo definido por una antigüedad mayor a un año y menor a siete.
- c) Individuos cuya antigüedad supera los siete años.

El primer conjunto de individuos, aquellos cuya antigüedad no supera el año, es el colectivo de más reciente ingreso, y permite el estudio de las condiciones asociadas a la entrada en el sector. El seguimiento de su evolución permitirá evaluar en que medida y sentido los rasgos exigidos a los candidatos se han visto modificados.

Las razones que orientan la definición de los dos restantes colectivos están asociadas a dos momentos temporales de gran importancia dentro del análisis del mercado de trabajo español. Por una parte, la reforma introducida en el Estatuto de los Trabajadores en el año 1.984, aunque su efectividad se retrasa hasta prácticamente 1.985, y, por otra, el cambio de tendencia observada en el empleo a partir de este último año.

Desde esta perspectiva, el colectivo de empleados cuya antigüedad es superior a siete años es ajeno a ambos hechos, en la medida en que, en el año 1.991, extremo de la comparación, todos los individuos incluidos en este grupo se definen por haberse incorporado con anterioridad a 1.984 (con mayor claridad, el argumento conduce a idéntica conclusión si se sitúa el análisis sobre el año 1.987, el otro extremo de la comparación). Por tanto, este subgrupo de la población puede servir de válida aproximación a lo que se podría considerar como el "empleo anterior", en la medida en que no participa de los cambios mencionados.

Contrariamente, el segmento de antigüedad intermedia, esto es, aquel colectivo de trabajadores caracterizados por poseer una antigüedad en el puesto de trabajo superior a un año e inferior a siete, se define por su intensa relación con los cambios señalados. De esta forma, si se vuelve a situar el análisis sobre los datos correspondientes al año 1.991, todos los individuos del subgrupo se incorporaron tras la introducción en el ordenamiento laboral de las nuevas modalidades de contratación (1.984). Solo una reducida proporción de los mismos lo harían con anterioridad a 1.985 (únicamente aquellos ingresos producidos en 1.984, es decir, los individuos con siete años de antigüedad en el puesto). Por tanto, su historia laboral debe venir influida por los hechos acaecidos en ambas fechas. A pesar de que la claridad de esta definición es menor si nos situamos en el año 1.987, el colectivo debe seguir mostrando la anterior caracterización.

5.1.- Las características del empleo y de los mercados de trabajo del sector.

De acuerdo al esquema apuntado, a continuación se exponen los resultados alcanzados respecto a cada uno de los elementos estructurales destacados.

5.1.1.- Caracterización inicial de la población empleada.

El primero de los objetivos se interesa por los parámetros que, de una forma genérica, definen las características de la población, sobre la base de las siguientes dimensiones:

- a) Población.
- b) Edad.
- c) Nivel de estudios terminados.
- d) Situación profesional.

Excepto para la situación profesional, dado que, en el año 1.991, el 99,6 por ciento de la población empleada manifestaba encontrarse en situación de asalariado, se construyen una serie de indicadores para aproximar los aspectos señalados. Estos se definen de la siguiente manera:

a) Indicadores de población

- Pobl: Expresa la población empleada.

b) Indicadores de sexo

- Nvarones: Cuenta la población de sexo masculino.
- Mujeres: Indica la población de sexo femenino.

a) Indicadores de edad

- Medad: Calcula la media de edad correspondiente al colectivo sobre el que se aplica.
- Edad20: Expresa el porcentaje de la población cuya edad es inferior a 20 años.
- Edad25: Se corresponde con el porcentaje de la población de edad inferior a 25 años.
- Edad28: Idénticamente, porcentaje de la población cuya edad es menor a 28 años.
- Edad40: Porcentaje de la población definida por poseer más de 40 años de edad.

d) Indicadores de nivel de estudios (anexo número 2)

- Mestud: Media de nivel de estudios terminados correspondiente a la población sobre la que se aplica. Dado que este indicador se expresa en términos de número de años, la variable originalmente aportada por la EPA ha sido transformada, de forma que se hace corresponder cada uno de los niveles educativos considerados con el número de años académicos que habitualmente son necesarios invertir para su consecución.
- Secest: Porcentaje de la población de referencia que se define por haber invertido más de 8 años en su educación, lo que garantiza que están en posesión de, al menos, el nivel de estudios secundarios.
- Uniest: Porcentaje de la población caracterizada por haber realizado estudios durante más de 12 años. Se trata, por tanto, del porcentaje de individuos que han cursado algún tipo de estudio universitario (diplomado, carreras de grado medio o licenciaturas).

CARACTERIZACIÓN INICIAL. INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS
AÑO 1987

TTOTDIV	POBL	% SOBRE T. POBL.	NVARONES	% SOBRE T. POBL.	MUJERES	% SOBRE T. POBL.	MEDAD	VAR.ABS. T.POBL.	MESTUD	VAR.ABS. T.POBL.	EDAD20	VAR.ABS. T.POBL.
ANTG < 1 AÑO	50	3,59	29	57,26	21	42,74	28,63	-12,31	11,40	1,46	10,0	9,61
ANTG 1-7 AÑOS	181	13,00	132	72,66	50	27,34	31,45	-9,49	11,22	1,27	0,0	-0,40
ANTG > 7 AÑOS	1.162	83,40	1.020	87,77	142	12,23	42,37	1,43	9,68	-0,26	0,0	-0,40
TOTAL POBLAC.	1.393	100,00	1.180	84,71	213	15,29	40,94	0,00	9,94	0,00	0,4	0,00

TTOTDIV	EDAD25	% SOBRE T. POBL.	EDAD28	% SOBRE T. POBL.	EDAD40	% SOBRE T. POBL.	SECEST	% SOBRE T. POBL.	UNIEST	% SOBRE T. POBL.	SUPEST	% SOBRE T. POBL.
ANTG < 1 AÑO	44,2	39,74	55,0	45,90	3,1	-40,97	78,8	23,51	24,7	6,07	22,0	14,30
ANTG 1-7 AÑOS	18,7	14,21	35,0	25,95	13,6	-30,49	72,4	17,13	29,0	10,43	10,9	3,20
ANTG > 7 AÑOS	0,6	-3,90	3,1	-6,04	50,6	6,51	51,6	-3,65	16,7	-1,86	6,6	-1,07
TOTAL POBLAC.	4,5	0,00	9,1	0,00	44,1	0,00	55,3	0,00	18,6	0,00	7,7	0,00

Elaboración propia sobre datos IV Tr. 87 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 48

CARACTERIZACION INICIAL. INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS
AÑO 1991

TTOTDIV	POBL	% SOBRE T. POBL.	NVARONES	% SOBRE T. POBL.	MUJERES	% SOBRE T. POBL.	MEDAD	VAR.ABS. T. POBL.	MESTUD	VAR.ABS. T. POBL.	EDAD20	VAR.ABS. T. POBL.
ANTG < 1 AÑO	85	5,91	43	50,68	42	49,32	27,23	-13,67	13,14	2,67	0,0	-0,40
ANTG 1-7 AÑOS	219	15,17	132	60,21	87	39,79	30,81	-10,10	12,57	2,10	0,0	-0,40
ANTG > 7 AÑOS	1.140	78,92	1.013	88,88	127	11,12	43,87	2,96	9,86	-0,60	0,5	0,06
TOTAL POBLAC.	1.444	100,00	1.188	82,27	256	17,73	40,90	0,00	10,47	0,00	0,4	0,00
TTOTDIV	EDAD25	% SOBRE T. POBL.	EDAD28	% SOBRE T. POBL.	EDAD40	% SOBRE T. POBL.	SECEST	% SOBRE T. POBL.	UNIEST	% SOBRE T. POBL.	SUPEST	% SOBRE T. POBL.
ANTG < 1 AÑO	37,0	31,05	63,1	52,39	2,3	-45,88	93,4	30,15	52,1	30,60	22,9	12,17
ANTG 1-7 AÑOS	20,8	14,94	38,5	27,81	12,4	-35,78	87,3	24,04	38,4	16,91	27,0	16,28
ANTG > 7 AÑOS	0,7	-5,20	1,4	-9,28	58,5	10,26	56,4	-6,85	16,0	-5,47	6,7	-4,03
TOTAL POBLAC.	5,9	0,00	10,7	0,00	48,2	0,00	63,3	0,00	21,5	0,00	10,7	0,00

Elaboración propia sobre datos IV Tr. 91 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 49

CARACTERIZACION INICIAL. INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD Y ESTUDIOS TERMINADOS TASAS DE VARIACION 1991 RESPECTO A 1987												
TTOTDIV	V. RELAT. (A)	V. ABS. (B)	V. RELAT. (C)	V. ABS. (D)	V. RELAT. (E)	V. ABS. (F)	V. RELAT. (G)	V. ABS. (H)	V. RELAT. (I)	V. ABS. (L)	V. ABS. (J)	V. ABS. (K)
ANTG < 1 AÑO	70,74	2,32	51,11	-6,59	97,05	6,59	-4,89	-1,36	15,23	1,21	-10,01	-10,01
ANTG 1-7 AÑOS	20,98	2,17	0,26	-12,45	76,06	12,45	-2,06	-0,61	12,05	0,83	0,00	0,00
ANTG > 7 AÑOS	-1,87	-4,49	-0,63	1,11	-10,79	-1,11	3,53	1,54	1,87	-0,34	0,46	0,46
TOTAL POBLAC.	3,71	0,00	0,73	-2,44	20,22	2,44	-0,10	0,00	5,26	0,00	0,00	0,00
TTOTDIV	V. ABS. (L)	V. ABS. (M)	V. ABS. (N)	V. ABS. (O)	V. ABS. (P)	V. ABS. (Q)	V. ABS. (R)	V. ABS. (S)	V. ABS. (T)	V. ABS. (U)	V. ABS. (V)	V. ABS. (W)
ANTG < 1 AÑO	-7,29	-8,69	8,10	6,50	-0,81	-4,91	14,63	6,63	27,43	24,53	0,87	-2,13
ANTG 1-7 AÑOS	2,13	0,73	3,46	1,86	-1,19	-5,29	14,92	6,92	9,38	6,48	16,09	13,09
ANTG > 7 AÑOS	0,11	-1,29	-1,64	-3,24	7,84	3,74	4,80	-3,20	-0,71	-3,61	0,04	-2,96
TOTAL POBLAC.	1,40	0,00	1,60	0,00	4,10	0,00	8,00	0,00	2,90	0,00	3,00	0,00

Elaboración propia sobre datos IVs Tr. 87 y 91 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 50

- Supest: Porcentaje de la población con más de 15 años de estudios. Se caracterizan por poseer estudios universitarios superiores.

Los resultados obtenidos para cada uno de estos indicadores vienen recogidos en los cuadros números 48 a 50.

A) Población.

Durante el periodo considerado, se observa un crecimiento de la población ocupada en el sector de un 3,71 por ciento.

Este escaso incremento, en un periodo caracterizado todavía por la fuerte expansión registrada en los niveles de empleo, tanto para el conjunto de la economía (10,9 por ciento) como para la mayoría de las diferentes ramas productivas (5,2 por ciento en la Industria, 37,6 por ciento en la Construcción, 18,9 por ciento en la rama de Servicios e incluso, y más significativo, 37,1 por ciento para el subsector de Instituciones Financieras, Seguros, Servicios a empresas y Alquileres) (1), no puede, inicialmente, sino llamar poderosamente la atención. Esta ligera expansión vendría rebajada si se recurre a la utilización de la información ofrecida a este respecto por el propio Consejo Superior Bancario. Sobre la base de la mencionada fuente, las plantillas ligadas a las empresas bancarias habrían crecido únicamente a una tasa del 1,34 por ciento (2).

Un análisis de la estructura del empleo sobre la base de la antigüedad en el puesto, para el año 1.991 y de acuerdo al esquema propuesto, demuestra una participación mayoritaria de los empleados con más de siete años de antigüedad (78,9 por ciento) en tanto que el colectivo de más reciente ingreso (5,9 por ciento) y aquel que posee una antigüedad intermedia (15,2 por ciento) muestran, cuantitativamente, una menor presencia. El sector se caracteriza, por tanto, por integrar puestos de trabajo estables, vertebrados a través de vínculos laborales definidos por su larga duración.

A través del análisis de su evolución, es posible descomponer el crecimiento registrado por el empleo bancario en dos componentes. Primeramente, el 'nuevo empleo', compuesto por los colectivos de nuevo ingreso y de antigüedad intermedia, experimenta tasas de crecimiento positivas, especialmente importantes en relación con el primero de los colectivos (70,7 por ciento). En segundo lugar, y contrariamente, el 'empleo anterior' demuestra encontrarse dentro de una tendencia conducente hacia su disminución (-1,9 por ciento) de forma que, teniendo en cuenta la im-

1 Banco de España. Boletín Estadístico. Abril-Mayo 1.992.
Sobre datos de la Epa. Tasas de crecimiento calculadas sobre datos medios anuales.

2 Consejo Superior Bancario. Anuario estadístico de la Banca Privada. 1.991. 1.992

portante ponderación de este colectivo dentro del empleo total, se explica la más que moderada tasa mostrada por las plantillas en su conjunto.

Por tanto, la evolución de la población ocupada se define por mostrar las siguientes tendencias:

- a) Moderado crecimiento global.
- b) Importante crecimiento asociado al 'nuevo empleo'.
- c) Especial importancia del crecimiento asociado al colectivo de más reciente incorporación, lo que de muestra la existencia de fuertes entradas al sector.
- d) Proceso de disminución de los colectivos encuadrados dentro del 'empleo anterior' que exhiben tasas negativas de crecimiento.

Como conclusión se puede afirmar la existencia de un proceso de sustitución de 'empleo anterior' por 'nuevo empleo', como muestra la evolución comparada de sus respectivas tasas de participación sobre el empleo total (+4,5 puntos porcentuales en favor del 'nuevo empleo').

B) Sexo

En el cuarto trimestre del año 1.991, el 82,2 por ciento de la población empleada pertenecía al sexo masculino, en tanto que el 17,7 por ciento lo era al femenino. Por tanto, el sexo masculino era especialmente predominante (67,5 y 32,5 por cien, respectivamente, para el conjunto de la economía).

Los datos correspondientes al IV trimestre de 1.991, por tramos de antigüedad, matizan la afirmación anterior. De esta forma, aunque en todos los intervalos de antigüedad el empleo masculino se muestra mayoritario, el desfase entre ambas categorías del atributo que se analiza es muy diferente según en cual de ellos se ubica la comparación.

De esta forma, frente a un desfase de 64,6 puntos para el conjunto de la población, este únicamente es de 1,4 en el subconjunto de las nuevas incorporaciones, frente a 20,4 en el colectivo de antigüedad intermedia y de 77,8 entre los empleados más antiguos. Por tanto, la distribución del empleo en relación a su sexo está claramente ligada a su antigüedad en el puesto.

La estructura descrita adelanta bastante de las conclusiones que se obtendrán en relación a la evolución de las participaciones de ambos sexos. Efectivamente, si se compara los años 1.987 y 1.991, se observa un ligero incremento del empleo masculino (0,73 por ciento) en tanto que las mujeres incrementan su presencia en un 20,2 por ciento. Este opuesto comportamiento encuentra su base sobre todo en la entrada (donde las mujeres crecen un 97 por ciento) y, en menor medida en el tramo intermedio (76 por ciento), tramos en los que la importancia masculina disminuye (-6,6 y -12,5 puntos respectivamente). Dentro del 'empleo anterior', su disminución se relaciona más intensamente con las mujeres (-10,8 por ciento) que con los hombres (1,1 por ciento).

De los datos manejados se concluye, por tanto, que el empleo en el sector de la Banca Privada:

- a) El empleo en el sector es, predominantemente, masculino.
- b) Sin embargo, el empleo ligado al sexo femenino muestra un importante incremento relativo.
- c) Esta creciente presencia se basa en una mayor participación en la entrada y, en general, en el 'nuevo empleo'.

C) Edad

La edad media de las plantillas, con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, era de 40,9 años. Por tramos de antigüedad, la entrada se produce a los 27,2 años por término medio, lo que en principio parece elevado. El colectivo de antigüedad intermedia presenta una media de edad de 30,8 años en tanto que los trabajadores integrados dentro del 'empleo anterior' se caracterizan por poseer una edad, igualmente en términos medios, de 43,9 años.

Un análisis de su evolución demuestra una reducción de la edad media asociada tanto al conjunto del empleo como a los tramos integrantes del 'nuevo empleo', especialmente intensa en el colectivo de más reciente entrada (-4,9 por ciento). El colectivo de mayor antigüedad, sin embargo, incrementa su media de edad.

De este análisis, así como del resto de indicadores definidos sobre la edad, se desprenden una serie de observaciones finales:

- a) Existe una clara relación entre edad y antigüedad.
- b) En términos de media, se detecta una moderada reducción de la edad.
- c) Para el colectivo de más reciente ingreso, desaparecen los individuos de menos de 20 años, en tanto que aquellos menores de 25 años retroceden de manera importante, situándose la mayoría de ellos, sin embargo, por debajo de los 28 años. Se reafirma, por tanto, una alta edad de entrada al sector, aunque la misma experimenta una reducción en términos medios.

D) Nivel de estudios terminados

Esta variable, aproximada por los diferentes indicadores definidos, es la que, sin duda, experimenta un cambio más relevante.

En el año 1.991, las plantillas bancarias presentaban una media de estudios, expresada en años, de 10,5. En comparación con los datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.987, la consecución de este nivel supone un aumento de 0,5 años de escolarización, lo que en términos relativos, implica una tasa de crecimiento del 5,3 por ciento. Teniendo en cuenta el relativamente corto espacio de tiempo considerado y la lenta variación que caracteriza a esta variable, estas variaciones son reflejo de un importante cambio en las cualificaciones formales.

Si se desagrega el análisis por tramos de antigüedad, se observa la existencia una relación de signo negativo entre la antigüedad en el

puesto y tanto el nivel medio de estudios como la magnitud de su tasa de variación asociada. De esta forma, el 'nuevo empleo' posee unas mayores credenciales educativas que el 'empleo anterior' y, dentro del primero, las incorporaciones exhiben mayores niveles que el colectivo de antigüedad intermedia.

El resto de los indicadores definidos en relación al nivel de estudios terminados apoyan las observaciones realizadas. Todos ellos registran incrementos importantes alineándose, así como los niveles, en relación a la diferente antigüedad de los colectivos, excepto para el correspondiente al 'empleo anterior', en el que disminuye la presencia de ambos tipos de estudios universitarios.

Como resultado de la totalidad del análisis inicial desarrollado se obtienen, como conclusiones globales, las siguientes:

a) Las plantillas de las entidades bancarias se caracterizan por un predominio del empleo masculino y, en términos medios, por poseer una edad media de 40,9 años y haber invertido 10,5 años en cualificaciones educativas.

b) El empleo en el sector, en el periodo considerado creció un 3,71 por ciento. La moderación de esta tasa de crecimiento oculta, sin embargo, la existencia de dos tendencias opuestas. Por una parte, el 'nuevo empleo' crece a un ritmo intenso, de la mano de unas muy importantes entradas (tasa de crecimiento del 70,74 por ciento). De otra, se verifica un proceso de reducción asociado al colectivo de 'empleo anterior'. Esta descomposición conduce a la existencia de un proceso de renovación de plantillas, instrumentado a través de la sustitución de 'empleo anterior' por 'nuevo empleo'.

c) Este proceso de renovación y sustitución está modificando profundamente el estado de los parámetros en torno a los cuales, inicialmente, se caracteriza al empleo, en la medida en que se materializa a través de unas entradas que implican:

- Una mayor presencia del empleo femenino.
- Unos colectivos con más elevados niveles de estudios.
- Individuos de menor edad en términos medios.

d) La estructura de antigüedad de las plantillas indican que los procesos de trabajo de las entidades bancarias se organizan, en gran medida, en torno a puestos de trabajo estables, conclusión que se apoya en el hecho de que casi un 80 por ciento de los trabajadores poseen una antigüedad superior a los siete años.

e) La entrada al sector se asocia, por término medio, con individuos de algo más de 27 años. Esta conclusión, aunque deberá ser analizada con un mayor detalle, debe tener importantes implicaciones sobre el perfil de los ingresos.

Como conclusión fundamental se debe afirmar que se está produciendo un importante proceso de renovación del empleo, a través de entradas masivas (que se han traducido en un rejuvenecimiento y en una elevación del nivel de estudios de la población ocupada), especialmente intensas en el empleo femenino, y de importantes salidas, concentradas estas en los tramos de trabajadores de mayor antigüedad, aunque esta parte del proceso

se extiende a un amplio abanico de niveles, como es posible observar mediante un análisis longitudinal de la antigüedad en el puesto (cuadro número 51).

El proceso de renovación concluido se relaciona con tres factores fundamentales:

- a) La evolución general seguida por el empleo durante la década de los años setenta hasta principios de los noventa (3).
- b) El cambio detectado en los perfiles de empleo deseados por las empresas (4).
- c) El ajuste emprendido sobre las características del empleo bancario.

De acuerdo con el primero de los factores, el comportamiento del empleo durante el periodo 1.975-1.990 se descompone en dos fases claramente diferenciadas y de signo opuesto. A partir de 1.975 se produce una importantísima destrucción de empleo, invirtiéndose la tendencia en 1.985, año que marca el inicio de una fase de expansión económica que, prolongándose hasta 1.990, permite la recuperación de los niveles de ocupación existentes en 1.977. Ambos movimientos se traducen en la renovación, mediante procesos de expulsión y entrada, de una parte importante de la ocupación.

El segundo de los elementos explicativos señalados también tiene una definición generalizada de su ámbito de observación, trascendiendo al sector de la Banca Privada, y se relacionaría con la emergencia de un nuevo modelo de gestión de la mano de obra en las empresas españolas, del cual los nuevos perfiles de empleo deseados no constituyen sino uno de sus principales elementos.

Apoyándose esta transformación sobre determinados cambios estructurales verificados en la economía española (creciente apertura exterior e incremento del grado de competencia enfrentado, evolución del mercado de trabajo, tanto desde el punto de vista del volumen y estructura del empleo como de la flexibilización de su funcionamiento, incremento del nivel educativo asociado a la oferta de trabajo) su adopción implica la necesidad de implementar políticas de Recursos Humanos orientadas hacia el ajuste de las cualificaciones de las plantillas.

Por último, y como concreción de la anterior afirmación a la Banca Privada, el sector se enfrenta a la renovación de unas plantillas sobredimensionadas, envejecidas y rígida y escasamente cualificadas, mediante la utilización de las posibilidades abiertas tanto por el recurso a la contratación de una oferta de trabajo que posee unas credenciales educativas más elevadas como por el uso de las modalidades de contratación

3 Fernández, F., Garrido, L. y Toharia, L. Op. cit. 1.991

4 Homs, O., Kruse, W., Ordovás, R. y Pries, R. "Cambios de cualificación en las empresas españolas". Fundación IESA. 1.987.

EVOLUCION DE LA POBLACION EMPLEADA. ANALISIS POR COHORTES DE ANTIGUEDAD							
AÑO 1.987			AÑO 1.991			VARIACION 1.987-91	
ANTIG.	FREC.	% S/TOTAL	ANTIG.	FREC.	% S/TOTAL	% VAR.REL.	VAR. ABS.
- 1 AÑO	49	3,53	0-4 AÑOS	262	18,16	434,69	14,63
1-3 AÑOS	77	5,55	5-7 AÑOS	50	3,47	-35,06	-2,08
4-5 AÑOS	44	3,17	8-9 AÑOS	33	2,29	-25,00	-0,88
6-7 AÑOS	60	4,32	10-11 AÑOS	71	4,92	18,33	0,60
8-9 AÑOS	98	7,06	12-13 AÑOS	74	5,13	-24,49	-1,93
10-15 AÑOS	481	34,65	14-19 AÑOS	388	26,89	-19,33	-7,77
16-20 AÑOS	227	16,35	20-24 AÑOS	227	15,73	0,00	-0,62
21-25 AÑOS	140	10,09	25-29 AÑOS	157	10,88	12,14	0,79
26-30 AÑOS	70	5,04	30-34 AÑOS	91	6,31	30,00	1,26
31-40 AÑOS	134	9,65	35-44 AÑOS	83	5,75	-38,06	-3,90
40 + AÑOS	8	0,58	44 + AÑOS	7	0,49	-12,50	-0,09
TOTAL	1.388	100,00		1.443	100,00	3,96	0,00

Elaboración propia sobre datos IVs Tr. 1.987 y 1.991 de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 51

temporal introducidas a finales de 1.984 en el ordenamiento laboral español.

En este sentido hay que destacar la existencia de un factor sectorial adicional, que refuerza las necesidades de ajuste y amplía las implicaciones del proceso de renovación concluido.

Como ya ha sido señalado, la anterior configuración del sector se definía, de la mano de la regulación administrativa impuesta, por exhibir una fuerte limitación de las posibilidades de competencia. En este sentido, la liberalización de la apertura de oficinas bancarias, ocurrida en 1.977, supuso el inicio de un proceso de competencia entre entidades basado en este aspecto, cuyo desarrollo implicó, entre otras consecuencias, un importante crecimiento del tamaño de la red asociada y una notable expansión del empleo bancario, a través de contrataciones de una mano de obra definida, de manera genérica, antes por su urgencia que por su idoneidad cualificativa, constituyéndose este hecho en un elemento adicional y diferente a la necesidad de cambio de cualificaciones percibido por las empresas bancarias.

5.1.2.- Cualificaciones y procesos de formación.

Debido a su relevancia, se desea analizar con especial atención las cualificaciones laborales presentes en el sector y su proceso de modificación. Dada la dificultad de observar este aspecto de forma directa a través de la información aportada por la EPA, serán aproximadas mediante el estudio de una serie de parámetros. Desde esta óptica, se inicia un análisis del nivel de estudios terminados, de los cursos de formación recibidos y de las categorías de ocupaciones existentes.

A) El nivel de estudios terminados.

La información suministrada por los resultados de la explotación, se encuentra recogida en los cuadros 52 a 55.

Primeramente se observa que, al igual que en el cuarto trimestre de 1.987, en idéntico período de 1.991 la categoría modal del atributo era la de Bachiller Superior, nivel en el que se situaban el 38 por ciento de la población.

Tras esta categoría, y por orden de importancia, se sitúan los niveles de Bachiller-Final EGB (21 por ciento) y Primario-Inicial EGB (15 por ciento). El 11 por ciento de las plantillas manifiestan poseer estudios superiores. Los niveles universitarios medios se relacionan con el 8 y el 3 por ciento respectivamente. El total se completa con un cuatro por ciento que exhibe "Formación profesional" (primer y segundo grado) y un residuo del 1 por ciento con "Bajo nivel de estudios".

Por tanto, el empleo bancario, a pesar de mostrar una presencia importante de credenciales universitarias (la agregación de los tres niveles definidos alcanza el nivel del 22 por cien) concentra en mayor medida sus titulaciones sobre los niveles de Bachiller Superior y enseñanza obligatoria (36 por cien como suma de las categorías de Primario-Inicial

LAS CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS						
VARIABLE	1.987		1.991		VARIACION 1.987-91	
ESTUD.	FREC.	% S/TOTAL	FREC.	% S/TOTAL	FREC.	% S/TOTAL
Analfabetos	4	0,29	0	0	-100,00	-0,29
Sin estudios	16	1,15	19	1	18,75	0,17
Primarios-Inicial EGB	244	17,52	211	15	-13,52	-2,91
Bachiller-Final EGB	358	25,70	300	21	-16,20	-4,94
Bachiller Superior	479	34,39	544	38	13,57	3,26
FP 1er	15	1,08	24	2	60,00	0,58
FP 2do	17	1,22	35	2	105,88	1,20
Univer. Grado Medio	101	7,25	111	8	9,90	0,43
Univer. Diplomados	51	3,66	46	3	-9,80	-0,48
Estudios Superiores	108	7,75	155	11	43,52	2,97
TOTAL	1.393	100,00	1.445	100	3,73	0,00
Moda: Bachiller Superior (87 y 91)						

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 52

CUALIFIC. LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS. DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. AÑO 1987			
	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
ESTUD.	%	%	%
Analfabetos	0,00	0,00	0,30
Sin estudios	0,00	1,50	1,20
Primarios-Inicial EGB	8,10	8,20	19,40
Bachiller-Final EGB	13,00	17,90	27,50
Bachiller Superior	39,50	38,80	33,50
FP 1er	14,70	2,30	0,30
FP 2do	0,00	2,20	1,10
Univer. Grado Medio	2,70	5,90	7,70
Univer. Diplomados	0,00	12,30	2,40
Estudios Superiores	22,00	10,90	6,60
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 53

Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

CUALIFIC. LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS. DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1991			
	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
ESTUD.	%	%	%
Analfabetos	0,00	0,00	0,00
Sin estudios	4,20	0,70	1,20
Primarios-Inicial EGB	4,30	3,30	17,70
Bachiller-Final EGB	0,00	8,60	24,60
Bachiller Superior	25,80	42,60	37,60
FP 1er	2,10	2,40	1,50
FP 2do	13,50	3,90	1,30
Univer. Grado Medio	20,90	6,20	7,00
Univer. Diplomados	8,30	5,30	2,40
Estudios Superiores	22,90	27,00	6,70
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 54

Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

CUALIFIC. LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. ESTUDIOS TERMINADOS. DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. VARIACION 1987-1991			
	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
ESTUD.	VAR. ABS.	VAR. ABS.	VAR. ABS.
Analfabetos	0,00	0,00	-0,30
Sin estudios	4,20	-0,80	0,00
Primarios-Inicial EGB	-5,80	-4,90	-1,70
Bachiller-Final EGB	-13,00	-9,30	-2,90
Bachiller Superior	-13,70	3,80	4,10
FP 1er	-12,60	0,10	1,20
FP 2do	13,50	1,70	0,20
Univer. Grado Medio	18,20	0,30	-0,70
Univer. Diplomados	8,30	-7,00	0,00
Estudios Superiores	0,90	16,10	0,10

CUADRO 55

Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Población Activa

EGB y Bachiller-Final EGB). Las credenciales técnicas exhiben una presencia limitada.

De esta forma y de acuerdo a la propia definición que hace la EPA (5), las cualificaciones laborales existentes en el sector, aproximadas a través del nivel de estudios terminados, se fundamentan sobre "una formación de carácter general o algo especializada en algunos casos (niveles obligatorios de enseñanza) (...) combinada con estudios especializados sobre una base amplia de conocimientos (Bachiller Superior)", credenciales poseídas por el 74 por cien de las plantillas en el año 1.991.

Un paso adicional en la caracterización del nivel de estudios terminados es la observación de la distinta evolución de cada una de las credenciales, dentro del periodo considerado. Desde esta perspectiva es posible diferenciar entre aquellas que observan una progresión y aquellas otras que muestran una tendencia regresiva.

En el primer grupo destaca sobre todo la expansión registrada por los estudios de Formación profesional (105,8 por ciento los de segundo grado y 60 por ciento los de primer grado) y de los Estudios Superiores (43,5 por ciento). Dentro de un entorno de crecimiento general del nivel de estudios, el colectivo "sin estudios" incrementa su presencia en un 18,7 por ciento, reflejo de una diversificación de los perfiles de entrada en cuanto a los estudios requeridos. Bachiller Superior (13,6 por cien y Universitarios de grado medio (9,9 por cien) completan este grupo.

El resto de categorías decrecen en su importancia. Sobre todo el colectivo de analfabetos, que desaparece, y los niveles de enseñanza obligatoria. Por último, también pierde peso la presencia de diplomados universitarios.

De forma agregada, además de los estudios profesionales (84 por ciento) los universitarios de cualquier tipo crecen un 20 por ciento. Los niveles obligatorios disminuyen un 15,1 por ciento y la categoría de "bajo nivel de estudios" pierde un 5 por ciento.

Así, la tendencia dentro del sector parece apuntar hacia una progresiva importancia tanto de las cualificaciones proporcionadas por la Formación Profesional como por los estudios universitarios. Paralelamente, y junto a una cierta permanencia de las derivadas del Bachiller Superior, los niveles más bajos y los obligatorios se muestran en clara regresión. De esta forma, y de acuerdo de nuevo con la definición establecida por la EPA, frente a la importancia de conocimientos generales y amplios anteriormente detectados, se observa una evolución hacia una mayor utilización de cualificaciones más concretas y especializadas.

En relación a la interpretación de estas conclusiones, sería necesario poder determinar el uso concreto que, dentro de las empresas

5 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. "La Encuesta de Población Activa. Manual de definiciones: Instrucciones y normas de codificación. 1.979.

bancarias, se está dando a estas "potenciales" cualificaciones. En otras palabras, resultaría interesante determinar si el cambio y las tendencias detectadas en relación al tipo y nivel de estudios terminados, responden a un mayor concurso de las mismas dentro del proceso de trabajo de las entidades o, por el contrario, estas no son sino el reflejo de la verificación de un proceso de incremento general del nivel de estudios en relación a la oferta de trabajo.

Un paso complementario a los ya efectuados consiste en la desagregación del análisis por tramos de antigüedad, a través de la comparación de los diferentes grupos contemplados y de cada uno de estos con los resultados alcanzados respecto al total de la población.

Mediante el primero de los análisis propuestos, se refuerzan las afirmaciones apuntadas anteriormente en relación al cambio observado en la variable. Los estudios de Formación Profesional muestran mayor importancia cuanto menor sea la antigüedad que define al grupo, en especial en relación al segundo grado de este tipo de estudios. Idéntica conclusión se alcanza en cuanto a los estudios universitarios. Inversamente, las enseñanzas obligatorias se relacionan positivamente con la antigüedad, de forma que aumenta su presencia al crecer esta.

La credencial de "Sin estudios" aporta una matización al análisis efectuado, dado su entre los individuos de más reciente ingreso (4,2 por ciento), de forma que parece que de nuevo fuera necesario el concurso de este tipo de perfiles.

Contrariamente, el nivel de Bachiller Superior, aún conservando su carácter modal en cada uno de los subconjuntos, disminuye muy notablemente su presencia entre los trabajadores de reciente ingreso, por lo que la afirmación de su relativo mantenimiento debe ser reconsiderada.

La segunda de las perspectivas propuestas debe facilitar, junto a la directa comparación de los grupos, una caracterización de cada uno de ellos y, por tanto, de las entradas al sector, del 'nuevo empleo' y del 'empleo anterior'.

De esta forma, y en relación al proceso de cambio anteriormente descrito, el subconjunto del empleo de más reciente incorporación se define por los siguientes rasgos:

- a) La mayor concentración de individuos con estudios universitarios (52,1 por ciento), muy por encima de la detectada para el conjunto de las plantillas.
- b) También se sitúa por encima en relación a los estudios de Formación Profesional, credencial poseída por un 15,6 por ciento.
- c) De ambas afirmaciones, se deduce el resultado de que el 67,7 por ciento de los nuevos ingresos participan del proceso de cambio expresado en términos de nivel de estudios.
- d) Frente a las conclusiones anteriores, los individuos de este subgrupo presentan la menor presencia del nivel de Bachiller Superior y de los estudios de carácter obligatorio.
- e) Las conclusiones apuntadas en los apartados c) y d) se ven confirmadas por las tasas de variación calculadas sobre 1.987. Los

estudios universitarios crecen 27,4 puntos porcentuales en tanto que los niveles obligatorios y de Bachiller Superior pierden 15,8 y 13,7 puntos porcentuales respectivamente.

Por tanto, las entradas verifican clara y ampliamente el proceso detectado respecto al cambio en las credenciales educativas.

De las mismas conclusiones, aunque con menor intensidad debido a la relación que guarda el proceso de cambio con la antigüedad, participa el colectivo de antigüedad media. De esta forma, aunque el mayor crecimiento se asocia a "algún tipo de estudio universitario" y los niveles bajos y obligatorios son los que muestran tendencias regresivas, su magnitud se observa amortiguada en relación al anterior colectivo.

Del conjunto de ambas caracterizaciones se desprende una clara descripción del 'nuevo empleo' en relación con sus credenciales educativas y de las cualificaciones laborales que de ellas se derivan.

El 'nuevo empleo', ligado al cambio y transformación del mercado de trabajo, tanto desde el punto de vista de su evolución como de la normativa contractual en la que se enmarca, aunque posterior, en cuanto a su entrada, a la liberalización de la expansión de las oficinas bancarias, se define por dar cauce al cambio educativo que opera en el sector y, por tanto, se caracteriza por poseer los resultados inducidos por el mismo: prevalencia, junto al nivel de Bachiller Superior, de los estudios universitarios y, en menor medida, de los de Formación Profesional y, desde una perspectiva dinámica, crecimientos asociados a estos últimos y a los universitarios.

El 'empleo anterior', por el contrario, se configura como expresión de las credenciales y cualificaciones anteriores.

Los trabajadores que poseen una antigüedad superior a los siete años se describen por situarse modalmente sobre los estudios de carácter obligatorio (42,3 por ciento). El 81,1 por ciento centran sus credenciales sobre modalidades distintas de las ascendentes, de forma que, mayoritariamente, son ajenos al proceso de modificación de las mismas.

Si se afirma que los actuales requerimientos de cualificaciones coinciden con los derivados de ambos tipos de estudios -universitarios y Formación Profesional-, se deberá concluir que este importante colectivo de trabajadores se caracterizaría por poseer unos rasgos no considerados en términos del proceso de trabajo. De esta forma se constituirían en trabajadores cuyas cualificaciones o bien son desechadas o bien requieren de un proceso de reciclaje y readaptación. Dada la importancia de este hecho (el 81,1 por ciento de los empleados con más de siete años de antigüedad supone el 64 por ciento del total de las plantillas), la conclusión apuntada debe constituirse en punto crucial.

B) Los cursos de formación recibidos.

Además del nivel de estudios terminados, atributo que, fundamentalmente, debe aportar información acerca de las credenciales educativas exhibidas por los trabajadores bancarios en el momento de su ingreso en

el sector, la Encuesta de Población Activa aporta un amplio contenido informativo referente a los procesos de formación que se verifican una vez que dicho ingreso se ha producido.

Aunque la diferenciación establecida por la EPA en cuanto a ambas vías de formación invita a realizar el análisis en términos de identificar el nivel de estudios terminados con aquellas cualificaciones de tipo general, reservando la información aportada acerca de los cursos de formación recibidos para el estudio de las cualificaciones laborales específicas, la misma en forma alguna puede realizarse de forma tan inmediata.

De acuerdo con las teorías del Capital Humano (6), las cualificaciones generales se definen por incrementar la productividad de quien las adquiere no solo en relación con la empresa que la suministra sino también respecto a cualquier otra empresa. En un contexto competitivo, esto implicará que el salario de mercado del adquirente de la cualificación se incrementará en idéntica medida a su productividad, de forma que la empresa no tendrá incentivo alguno para proporcionar la formación y esta deberá ser sufragada por el trabajador.

Cuando las cualificaciones generales son adquiridas con anterioridad al ingreso en el ámbito laboral, habitualmente lo son a través de la educación formal. Sin embargo, también es posible el acceso a las mismas con posterioridad a la consecución de un trabajo. En este caso, el coste de las mismas recaerá en el trabajador a través de un menor salario, en relación a su productividad.

Contrariamente, las cualificaciones específicas y los procesos de formación que conducen a ellas se caracterizan por elevar "la productividad en mayor medida en las empresas que las proporcionan (...) (de forma que) el salario que pagan las empresas (...) sería independiente de la formación. En este caso las empresas se verían obligadas a pagar los costes de la formación, ya que ningún trabajador con una conducta racional estaría dispuesto a soportar los costes de una formación que no le beneficia. Las empresas percibirían los rendimientos de la formación a través de unos beneficios superiores, debidos a la mayor productividad, y se suministraría formación siempre que el rendimiento -actualizado a una tasa adecuada- fuese al menos igual a los costes " (7).

De esta forma, la diferenciación entre cualificaciones generales y específicas descansa sobre el efecto producido tanto sobre la productividad como sobre el salario del trabajador. En definitiva, resultaría necesario conocer de que forma varían las productividades y quién paga los gastos de la inversión y, en los términos de la información suministrada por la EPA, ambos aspectos no resultan inmediatos, ya que el conocer si la formación se produce antes de la incorporación o una vez que la

6 Becker, G.S. Op. cit. 1.983

7 Becker, G. S. Op. cit. 1.983

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA			
CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS			
	1.987	1.991	VAR.ABS.
CURSARE	%	%	
Ninguno	95,80	94,50	-1,30
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	0,00	0,10	0,10
Universidad	2,50	3,60	1,10
Otros	0,80	1,00	0,20
Específicos profesión	0,90	0,80	-0,10
TOTAL	100,00	100,00	0,00
	1.987	1.991	VAR.ABS.
CURSARE3	%	%	
Ninguno	95,80	94,50	-1,30
Reglada	2,50	3,70	1,20
Otros	0,80	1,00	0,20
No reglada	0,90	0,80	-0,10
TOTAL	100,00	100,00	0,00
	1.987	1.991	VAR.ABS.
CURSACT	%	%	
Ninguna	96,00	95,40	-0,60
Si-Motivo profesional	1,20	3,10	1,90
No-Motiv.no profesion.	2,80	1,50	-1,30
TOTAL	100,00	100,00	0,00
	1.987	1.991	VAR.ABS.
OCURSA	%	%	
Period. aprendizaje	9,00	0,00	-9,00
Otros motiv. prof.	1,80	39,10	37,30
Formac. permanente	18,50	19,70	1,20
Cambio prof/act.	0,90	9,00	8,10
Otro	69,80	32,20	-37,60
TOTAL	100,00	100,00	0,00
	1.987	1.991	VAR.ABS.
LCURSA	%	%	
Centro específico	74,1	79,00	4,90
Empresa	12,6	11,80	-0,80
Mixto	3,4	0,00	-3,40
Otro	9,9	9,20	-0,70
TOTAL	100,00	100,00	0,00

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS. DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.987			
CURSARE	ANTIG < 1 AÑO %	ANTIG 1-7 AÑOS %	ANTG < 7 AÑOS %
Ninguno	87,20	83,10	98,10
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	0,00	0,00	0,00
Universidad	3,30	9,80	1,30
Otros	9,50	3,30	0,10
Específicos profesión	0,00	3,80	0,50
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 58

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS. DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.991			
CURSARE	ANTIG < 1 AÑO %	ANTIG 1-7 AÑOS %	ANTG < 7 AÑOS %
Ninguno	75,60	90,90	96,60
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	2,10	0,00	0,00
Universidad	20,10	7,00	1,70
Otros	2,20	2,10	0,70
Específicos profesión	0,00	0,00	1,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 59

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA. CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS. DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. VAR. 87-91			
CURSARE	ANTIG < 1 AÑO %	ANTIG 1-7 AÑOS %	ANTG < 7 AÑOS %
Ninguno	-11,60	7,80	-1,50
EGB, BUP. equivalente	0,00	0,00	0,00
FP	2,10	0,00	0,00
Universidad	16,80	-2,80	0,40
Otros	-7,30	-1,20	0,60
Específicos profesión	0,00	-3,80	0,50
TOTAL	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

misma se ha verificado no garantiza una distinción sólida y cierta entre ambos tipos de procesos de cualificación.

Existe, sin embargo, una cierta base sobre la cual fundamentar la consideración de cualificaciones de tipo general a aquellas aproximadas mediante la información relativa al nivel de estudios terminados. En la medida en que se suponga que las mismas se adquieren con anterioridad al trabajo, a través de procesos de formación que tienen lugar en el sistema educativo, sus efectos sobre las rentas salariales debe limitarse a los salarios futuros, y sus costes a los costes de oportunidad en términos de las rentas renunciadas, expresándose, ambos términos, genéricamente y con independencia de la empresa en que, finalmente, se desempeñe un trabajo y se apliquen las cualificaciones así adquiridas. Además, las cualificaciones derivadas del sistema educativo son, generalmente, pagadas por sus receptores. Es decir, el hecho de que las cualificaciones se adquieran con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo a través del sistema educativo permite caracterizar al nivel de estudios terminados como cualificaciones de tipo general sin conocer exactamente cual es su efecto sobre productividades y salarios, una vez ocupado el puesto de trabajo.

Sobre esta base, el análisis y las conclusiones obtenidas anteriormente en relación al nivel de estudios terminados deben considerarse alusivas a las cualificaciones generales existentes en el sector.

Respecto a los cursos de formación recibidos una vez ocupado el puesto de trabajo, esta conclusión (o su opuesta, es decir, que se trata de cualificaciones de carácter específico) en forma alguna puede resultar inmediata, debiendo efectuarse las oportunas hipótesis para la realización de esta distinción. Estas hipótesis se centran en suponer como específicas aquellas cualificaciones derivadas de cursos de formación no reglados, cuyo objeto sea profesional y/o tuviera lugar, de alguna forma, con la participación de la empresa.

La Encuesta de Población Activa, en relación a los cursos de formación recibidos, aporta directamente información acerca del contenido, lugar y objeto de los mismos. Con motivo de adaptar esta información a las hipótesis establecidas, el análisis que sigue se apoyará, además de sobre las variables originales, en otras construidas a partir de las mismas. Con este objeto se crean las variables "cursare", "cursare3" y "cursact".

La primera de ellas no es sino una agregación de las categorías contempladas por la variable original relativa al contenido de los cursos, la segunda, definida sobre la primera, explicita la distinción entre la formación reglada y no reglada. Por último, "cursact" aproxima los cursos de formación realizados por motivos profesionales, suponiendo tal naturaleza a aquellos que, con independencia de su contenido (cursare3) se definen por guardar algún tipo de relación con un objetivo profesional (ocursa). Esta serie de variables se completa con el concurso analítico de "lcursa", a través de la cual se accede a la información relativa al lugar donde los cursos se desarrollan. Toda esta información está recogida en los cuadros números 56 a 59.

Del análisis de la información relativa al año 1.991, la primera afirmación debe consistir en que el 94,5 por ciento de las plantillas manifiesta no haber recibido ningún curso de formación durante el último mes. Frente a esto, el 3,6 por ciento realizó cursos en la Universidad y, únicamente, el 0,8 por ciento afirma haber recibido cursos específicos de la profesión. Por tanto, la adquisición de cualificaciones con posterioridad a la ocupación del puesto de trabajo demuestra una cierta importancia, aunque su intensidad respecto a aquellas que, desde esta primera aproximación, se pueden considerar como específicas, es bastante menor.

Sin embargo, desde la óptica aportada por "cursact", manteniéndose invariable la baja participación de las plantillas en este tipo de procesos de formación, eleva los de carácter específico (aquellos que muestran una motivación profesional) hasta un porcentaje del 3,1 por ciento. De aquí se debe deducir que parte de los cursos que por su contenido formal deberían, en principio, tener una caracterización general, realmente, por su objeto, se pueden encuadrar dentro de la formación de carácter específico.

En cuanto al objeto perseguido con la realización de estos cursos, destacan dos observaciones:

- a) Ninguno de ellos se relaciona con el periodo de aprendizaje.
- b) El 19,7 por ciento se identifica con la formación permanente.

Junto a estas, el 32,2 por ciento no parecen guardar relación alguna con la actividad profesional en tanto que el 39,1 por ciento, aún caracterizándose por proporcionar una preparación profesional inicial, se definen por motivos distintos al del periodo de aprendizaje.

Este último tipo de formación, dadas sus especiales características, puede ser interpretado como de reciclaje de cualificaciones, teniendo en cuenta, además, su diferenciación respecto a la formación permanente o de actualización de conocimientos.

Por último, en cuanto al lugar en el que los mismos tienen lugar, la empresa, directa o a través de una participación mixta, únicamente desarrolla el 11,8 por ciento de los cursos de formación que se verifican. Estos, mayoritariamente se imparten en centros específicos (79 por ciento).

Recapitulando, y a modo de conclusiones provisionales, los procesos de formación que se verifican una vez ocupado el puesto de trabajo se caracterizan por las siguientes notas:

- a) Mostrar una relativa importancia cuantitativa (implican al 5,5 por ciento de los trabajadores).
- b) Dentro de estos, los que poseen un carácter específico, limitan su importancia en términos de plantilla, entre el 0,8 y el 3,1 por ciento.
- c) Aquellos identificados con cualificaciones generales se sitúan entre el 1,5 y el 3,7 por ciento.
- d) La organización y desarrollo de este tipo de formación frecuentemente no es asumida por las empresas.

e) En cuanto a su objeto, destacan varias tendencias:

- Ausencia de relación con el aprendizaje inicial.
- Importante y presumible relación con los procesos de reciclaje de cualificaciones.
- Moderada presencia de la formación permanente.

La persistencia o novedad de las notas señaladas se verifica a través del análisis de la evolución seguida por las variables utilizadas.

Del mismo se desprende como conclusiones más importantes las siguientes:

- a) El porcentaje de trabajadores implicados en procesos de formación presenta tasas de crecimiento negativas (-1,3 por ciento).
- b) En relación a los procesos de formación específicos, su evolución es incierta. De acuerdo con la información suministrada por la variable "cursare3", la cual considera específica toda aquella formación no reglada, este tipo de procesos reduce su presencia un 11,1 por ciento. Desde la óptica aportada por "cursact", que trata como específico todo proceso de formación que se relacione con un objetivo profesional, las cualificaciones específicas experimentan un crecimiento explosivo (158,3 por ciento). Sin embargo, la aproximación aportada por cursare3 resulta más fiables (los procesos de formación específicos mayoritariamente adoptan una expresión informal o no reglada, mientras que, por el contrario, tanto la formación general como la específica responden a motivaciones profesionales, a pesar de que su validez, no se limite al puesto de trabajo actual) mientras que la definición que cursact hace de los procesos de formación de naturaleza específica puede conducir a una sobrevaloración de la importancia de los mismos.
- c) Los que se caracterizan por poseer una naturaleza de carácter general, incrementan su peso en 1,2 puntos porcentuales.
- d) La presencia de la empresa como suministradora de cursos de formación retrocede de forma considerable (26,25 por ciento). De esta forma, bajo la hipótesis de que la formación específica es suministrada por la empresa, este tipo de procesos experimenta una reducción en su presencia.
- e) En lo que hace referencia al objeto perseguido, se detecta:

- Tendencia hacia la desaparición de los procesos motivados por un aprendizaje inicial.
- Fuerte incremento de lo que se interpreta como procesos de reciclaje (pasa de abarcar el 1,8 por ciento de los trabajadores que siguen cursos de formación hasta alcanzar el 39,1 por ciento de los mismos).
- La formación permanente se muestra estable en sus cuotas de importancia.

Un último análisis se basa en su desagregación en los términos definidos por los diferentes tramos de antigüedad en que se escinde la población total. Para el desarrollo de esta última perspectiva, el análisis se limitará a la información derivada de "cursare".

En este sentido y con referencia al año 1.991, destaca las importantes diferencias observadas en cuanto a la extensión de los cursos de formación en función del tramo de antigüedad. De esta forma, en tanto que estos implicaban al 24,4 por ciento de los trabajadores con menos de un año de antigüedad, únicamente el 9,9 y el 3,4 por ciento de los individuos encuadrados dentro de los tramos de antigüedad media y de más antigüedad se encontraban en esta situación. Por tanto y genéricamente, los cursos de formación recibidos una vez ocupado el puesto de trabajo se concentran con especial intensidad en las nuevas incorporaciones.

Por otra parte, la importancia de los cursos de formación de carácter específico, medida ahora por la categoría "específicos profesión", se demuestra nula en los tramos de menor antigüedad, limitando su presencia al colectivo de empleados con más de siete años de antigüedad.

En consecuencia con lo afirmado en los dos párrafos precedentes, la formación de carácter general derivada de la realización de este tipo de cursos se relaciona de forma inversa con la antigüedad, destacando de entre todos, los estudios universitarios y, en menor medida y limitados al colectivo de nuevo ingreso, los de Formación Profesional. De esta forma, las cualificaciones de carácter general no limitan su adquisición al sistema educativo sino que son completadas, con cierta importancia, con posterioridad al acceso. Además, las cualificaciones generales así adquiridas coinciden con las detectadas mediante el análisis del nivel de estudios terminados. Los de carácter específico limitan su presencia al 'empleo anterior'.

C) Las categorías ocupacionales.

La última de las formas alternativas utilizadas para aproximar las cualificaciones laborales son las categorías ocupacionales.

Sobre la base de la información suministrada a este respecto por la Encuesta de Población Activa y a partir de los criterios incluidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (8) se ha procedido a la creación de un atributo, el cual, mediante un proceso de agregación (cuya construcción se explicita en el correspondiente epígrafe) definido sobre la información original, resume en las siguientes cuatro categorías la estructura ocupacional de una entidad bancaria:

- a) Técnicos.
- b) Directores-Jefes.
- c) Empleados bancarios.
- d) Empleados no bancarios.

De acuerdo con esta categorización, en el cuarto trimestre de 1.991, el 73,4 por ciento de las plantillas bancarias eran empleados bancarios, en tanto que el 17,7 por ciento eran Directores-Jefes. Únicamente el 4,7

8 Ministerio de Economía y Hacienda. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Revisión de 1.979. 1.980

por ciento se definían como técnicos mientras que el 4,2 por ciento lo hacían como empleados no bancarios.

El desarrollo del proceso de trabajo de una entidad bancaria se caracteriza, desde un punto de vista cuantitativo, por centrar sus mayores requerimientos ocupacionales sobre la categoría de empleados bancarios. Aunque la definición de la misma es lo suficientemente amplia como para impedir una fácil descripción de las cualificaciones que integra, las mayores concentraciones de trabajadores se producen para los grupos primarios de "empleados de contabilidad y caja y ventanilleros" (58,3 por ciento) y de "empleados de servicios administrativos (12,3 por ciento).

La proporción de directivos pueden considerarse elevados (un individuo perteneciente a esta categoría por cada 4,1 empleados bancarios. La proporción se convierte en 1 de cada 4,4 si del empleo total solo se excluye al colectivo de trabajadores no bancarios y llega a ser de 1 por cada 4,6 si efectuamos la comparación respecto al total de categorías distintas de la de directores-jefes).

Por el contrario, se efectúa un uso limitado de las categorías ocupacionales técnicas (1 de cada 20,5 trabajadores se define como técnico en relación con el total de la plantilla), solo ligeramente superior al dado a las categorías no bancarias (1 de cada 23 trabajadores). De forma extrema, se podría afirmar que el proceso de producción propio de una empresa bancaria se caracteriza por combinar casi el mismo número de informáticos, economistas, abogados o técnicos de contabilidad que de personal auxiliar, de mantenimiento, de seguridad o de limpieza.

Desde el punto de vista de su evolución, sin embargo, frente a una pérdida de 1,8 puntos porcentuales asociada a los empleados no bancarios (disminución del 30 por ciento), el colectivo de técnicos aumenta su participación en 1,2 puntos, lo que supone la mayor tasa de crecimiento (34,3 por ciento), por encima del crecimiento del empleo bancario (14,6 por ciento). El colectivo de directores-jefes disminuye un 33,2 por ciento.

Por tramos de antigüedad y dentro del colectivo de nuevo ingreso, la categoría donde se producen la mayoría de las entradas es la de empleados bancarios (el 83,5 por ciento). Frente a esta concentración, la importancia de las demás categorías debe considerarse marginal.

Solo un 1,9 por ciento de los ingresos tienen lugar directamente a través de la categoría de directores-jefes. Por el contrario, este grupo ocupacional alcanza su máxima presencia en el colectivo de mayor antigüedad, después de mostrar un comportamiento constantemente creciente a medida que pasamos de un colectivo a otro y, por tanto, se aumenta la antigüedad. De aquí se deduce que los mecanismos de ascenso hasta las categorías directivas están influenciados por determinados criterios en los que la antigüedad y, por tanto, la experiencia, ocupan un papel importante.

La características diferenciales existentes entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo' se concretan, de esta forma, en los siguientes elementos:

- a) Mayor peso de los empleados bancarios como categoría de entrada, lo que conduce a una mayor presencia de esta categoría entre el 'nuevo empleo'. Sin embargo, esta conclusión no parece que se apoye tanto en un cambio en el modelo ocupacional deseado como en el efecto de los mecanismos de movilidad vertical, al incluir las categorías típicas de entrada al sector y las de menor rango dentro de una jerarquía determinada, en cuanto al ascenso, por la antigüedad, conducente hasta las categorías de jefes.
- b) Mayor peso de los técnicos entre el 'nuevo empleo'. En la medida en que esta categoría no refleje, igualmente, la consideración anterior, se puede afirmar la existencia de mayores necesidades de empleo técnico en relación al 'empleo anterior'.
- c) La concentración de los directores-jefes entre el colectivo de mayor antigüedad conduce a su mayor presencia relativa en el 'empleo anterior'. Sin embargo, dado que los ascensos a esta categoría no están íntegramente determinados por criterios de antigüedad, o que estos requerimientos no son excesivamente elevados, se observa un importante colectivo dentro del grupo de antigüedad intermedia, por lo que la diferenciación 'empleo anterior'-'nuevo empleo', en este aspecto de la estructura ocupacional, no es demasiado importante.
- d) En cuanto al empleo no bancario, muestra unos mayores niveles entre el 'nuevo empleo'.

Por tanto, la aproximación de las cualificaciones laborales efectuada a través de las grandes agregaciones de ocupaciones definidas sobre el empleo bancario, también refleja la verificación, tanto desde el punto de vista de su evolución como desde la comparación de cada uno de los colectivos de antigüedad, de un importante proceso de transformación.

Este cambio se manifiesta, ante todo, por la diferencial presencia del empleo técnico y de directores-jefes entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo'. En el primero de ellos las cualificaciones responderían a un modelo de generación interna (escasa presencia de técnicos y elevada importancia de unas categorías directivas asociadas a la antigüedad y a la experiencia). El incremento de las ocupaciones técnicas en el 'nuevo empleo' debe interpretarse como una parcial ruptura de este modelo mediante el creciente recurso de las entidades a los mercados externos como fuente de cualificaciones.

E) Recapitulación.

En este capítulo se ha intentado aproximar la naturaleza de las cualificaciones laborales presentes en el sector. Para ello, el estudio ha sido realizado sobre la base de un triple nivel informativo:

- a) Nivel de estudios terminados.
- b) Cursos de formación recibidos.
- c) Estructura ocupacional.

Partiendo de la distinción, acuñada por la teoría del Capital Humano, entre cualificaciones de naturaleza general y cualificaciones de naturaleza específica, se ha establecido un conjunto de hipótesis con el fin de posibilitar la realización de este tipo de análisis sobre la base informativa suministrada por la Encuesta de Población Activa.

Estas hipótesis se concretan en las siguientes proposiciones:

a) Se consideran cualificaciones de naturaleza general aquellas que, bien han sido adquiridas con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo, ofrecidas mayoritariamente por el sistema educativo, bien aquellas otras que, habiéndose adquirido mediante la realización de procesos de inversión verificados una vez ocupado el puesto, tienen un carácter reglado, una motivación no profesional o la empresa no participa, explícitamente al menos, en su organización.

b) Contrariamente, las cualificaciones específicas se identifican con aquellas adquiridas a través de procesos de carácter informal o no reglado, una mayor motivación profesional o en los que la empresa muestra una participación en cuanto al lugar donde tienen lugar los procesos de formación. Con carácter de generalidad, se consideran específicos únicamente aquellas cualificaciones adquiridas desde el propio puesto de trabajo.

De la aplicación de estas hipótesis sobre la información disponible, se deduce la caracterización de las cualificaciones derivadas del nivel de estudios terminados como de naturaleza general. Por el contrario, aquellas adquiridas como consecuencia de los cursos de formación recibidos posteriormente, tienen una naturaleza general o específica en función de su relación con los criterios señalados:

- a) Formación reglada o no reglada.
- b) Motivación profesional.
- c) Implicación de la empresa.

Por último, y en lo que hace referencia a las categorías ocupacionales, no es posible proceder a esta distinción, por lo que su interpretación debe hacerse al margen de la misma.

Los principales resultados pueden ser ordenados de acuerdo al siguiente esquema:

- a) Cualificaciones de carácter general

- En lo que hace referencia a aquellas adquiridas con anterioridad a la ocupación del puesto de trabajo, y en el año 1.991, se concentran sobre los niveles de enseñanza obligatoria y sobre el Bachiller Superior (nivel modal).

- Aunque se observa una destacada presencia de las credenciales educativas (22 por cien), Bachiller Superior (38 por cien) y niveles obligatorios (36 por cien) se constituyen en las titulaciones mayoritarias.

- Hay que destacar el efecto perturbador que las importantes contrataciones efectuadas a partir de 1.977 (liberalización de la apertura de oficinas bancarias) tienen a la hora de identificar el nivel de estudios observado como expresión de las cualificaciones requeridas.

- Una interpretación de estos rasgos conduce a identificar este tipo de cualificaciones laborales con la utilización de

conocimientos de carácter elemental y básico antes que especializados.

- Existencia de una clara relación inversa entre nivel de estudios terminados y antigüedad en el puesto de trabajo.

- Las cualificaciones generales, con cierta intensidad, también son adquiridas o completadas una vez que se ha producido la ocupación del puesto de trabajo, mediante la realización de cursos de formación reglados que suelen tener lugar externamente a la empresa.

- Los procesos de formación conducentes a la adquisición de este tipo de cualificaciones, por tanto, son mayoritariamente ofrecidos y adquiridos a través del sistema educativo, lo que dirige a la afirmación de su financiación por parte del individuo.

- Las cualificaciones de naturaleza general atraviesan por un importante proceso de modificación. Las credenciales ascendentes se centran sobre las derivadas de las enseñanzas de Formación Profesional y de estudios universitarios superiores.

- Así como la mayor presencia de trabajadores con estudios superiores cursados puede ser interpretado de forma ambigua (puede responder a una necesidad creciente de cualificaciones más concretas y especializadas o, por el contrario, obedecer al deseo de contar con el concurso de cualificaciones amplias y generales pero de un nivel superior al detectado anteriormente) los requerimientos detectados en relación a las credenciales derivadas de la Formación profesional deben ser interpretadas como expresivas de una tendencia hacia una mayor concreción de las cualificaciones.

- En este último sentido debe interpretarse la regresiva evolución de las credenciales dominantes con anterioridad al cambio que se detecta, en la medida en que las mismas se definen por otorgar amplias pero básicas cualificaciones laborales.

- Los niveles educativos más reducidos experimentan un ligero crecimiento, relacionado con la aparición de conjuntos de tareas bancarias descualificadas y, sobre todo, con las peculiaridades que definen a los perfiles cualificativos del empleo no bancario en relación al resto de ocupaciones bancarias.

- Todos los comportamientos y tendencias señaladas tienen su reflejo en la diferenciación existente entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo', en la medida en que el cambio se limita al segundo de los colectivos, reservándose el primero de ellos el papel de reducto de lo que podría identificarse con el anterior esquema de credenciales.

Esta afirmación se ve apoyada por la existencia de una relación inversa entre liga los niveles de estudios y la antigüedad en el puesto, reflejo tanto de la necesidad de abordar un cambio genérico en la definición de las cualificaciones bancarias como de proceder a un ajuste de las plantillas (cuyas características se encontrarían muy relacionadas con las implicaciones de un hecho, repetidamente mencionado, como fue la liberalización de la apertura de oficinas bancarias en 1.977).

- El 64 por ciento del empleo se caracteriza por unas credenciales educativas situadas al margen del proceso de

transformación descrito, definiéndose este colectivo en su totalidad por poseer una antigüedad superior a los siete años.

- De aquí se concluye la escasa influencia de las transformaciones educativas sobre el 'empleo anterior, así como la tremenda importancia que, desde el punto de vista empresarial, muestra el problema del ajuste de cualificaciones de las plantillas, como condición a la adaptación de las empresas al nuevo entorno económico del sector.

b) Las cualificaciones de carácter específico

- En la medida en que se limiten las cualificaciones específicas a las adquiridas mediante la realización de cursos de formación una vez ocupado el puesto de trabajo (lo cual debe ser una restricción excesiva, ya que no considera el principal cauce de adquisición de este tipo de cualificaciones, es decir, el aprendizaje por experiencia), se debe concluir su importancia, un 3,1 por ciento del empleo del sector siguió, en el mes anterior a la encuesta, cursos asociados a la adquisición de cualificaciones laborales específicas.

- Esto ocurre en un contexto definido por la relevancia de esta vía de formación (el 5,5 por ciento de los trabajadores manifiestan haber realizado, durante el último mes, algún tipo de curso de formación).

- Las anteriores afirmaciones se ven matizadas por el regresivo comportamiento observado en relación a este tipo de formación, en la medida en que su presencia disminuye ligeramente.

- La formación específica demuestra no estar asociada al objeto de instrumentar el aprendizaje derivado del acceso inicial a un puesto de trabajo.

- De aquí se deducen cuatro importantes afirmaciones:

* En relación a la entrada al sector, no era necesario la posesión de ningún tipo de cualificación específica previa.

* En este mismo sentido, el aprendizaje inicial no se desarrolla a través de vías de formación explícitas ni formalizadas.

* Esta misma afirmación es válida cuando el acceso se refiere, no al primer puesto de trabajo ocupado dentro de la empresa, sino también a posteriores puestos cuyo acceso se deriva de la verificación de procesos de movilidad, tanto verticales como horizontales.

* Por tanto, y dado que no es posible afirmar la no concurrencia, dentro del proceso de trabajo de las entidades bancarias, de cualificaciones de tipo específico, se evidencia la presumible importancia de la experiencia y de los procesos de formación informales como vía central de adquisición de las mismas.

Estas conclusiones, sin embargo, deben ser matizadas, en la medida en que fuentes de información alternativas a la EPA, también utilizadas en el curso de esta investigación, ofrecen unos resultados diferentes, siendo además más recientes y

directas, aunque también parciales en mayor medida (9). En este sentido, los procesos de formación inicial que se verifican con posterioridad a la entrada pero con anterioridad a la asignación final del trabajador se muestran participados fuertemente, junto a procesos formales de formación, por el desarrollo de alternativos mecanismos informales, instrumentados a través de la rotación y el aprendizaje por exposición. Por tanto, los entrevistados manifestaron la importancia de los procesos de formación informales en relación al aprendizaje inicial.

- Los cursos de formación se relacionan, de forma más intensa con la formación permanente y, especialmente, con el reciclaje.
 - En un contexto de inadaptación de las cualificaciones de partes importantes de las plantillas, la importancia concedida a los objetivos anteriormente señalados se ve confirmada, en la medida en que este objetivo es el que registra una mayor tasa de crecimiento.
 - Desde el punto de vista definido por la distinción entre el 'empleo anterior' y 'nuevo empleo', el segundo de ellos concentra exclusivamente sobre los de naturaleza general, estando excluidos de los específicos (ausencia de relación con objetivos de aprendizaje inicial).
- Estos, por el contrario, solo tienen lugar en relación con el 'empleo anterior'

c) Las categorías ocupacionales.

- Desde la perspectiva de su uso como aproximación a las cualificaciones, los mayores requerimientos se centran sobre la agregación de empleados bancarios, que se constituye en el núcleo en torno al cual se desarrolla el proceso de trabajo, dirigidos por un numeroso colectivo de directores-jefes (uno de ellos por cada 4,4 trabajadores) y apoyados por un limitado número de técnicos (uno de cada 20,5 empleados pertenece a esta categoría ocupacional). Como complemento, el 4,2 por ciento de las plantillas se centran en tareas no directamente relacionadas con la actividad propia de las entidades (empleados no bancarios).
- Los mayores incrementos se producen para la categoría de técnicos, en tanto que directores-jefes muestra un descenso importante.
- La entrada se produce mayoritariamente a través de la categoría de empleados bancarios y, en menor medida, de la de técnicos.
- La categoría de directores-jefes se reserva, casi exclusivamente, para el colectivo que define al 'empleo anterior', lo

9 Se está haciendo referencia a las entrevistas mantenidas, en 1.994, con responsables de Recursos Humanos de un conjunto de entidades bancarias seleccionadas.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS			
OCUPAGRE	1.987 %	1.991 %	VAR.ABS.
Técnicos	3,50	4,70	1,20
Directores-Jefes	26,50	17,70	-8,80
Empleados bancarios	64,00	73,40	9,40
Empleados no bancarios	6,00	4,20	-1,80
TOTAL	100,00	100,00	0,00

CUADRO 60

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.987			
OCUPAGRE	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
Técnicos	6,70	1,00	3,70
Directores-Jefes	19,80	22,10	27,60
Empleados bancarios	57,40	72,10	63,00
Empleados no bancarios	16,10	4,80	5,70
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 61

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. 1.991			
OCUPAGRE	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
Técnicos	6,20	8,90	3,70
Directores-Jefes	1,90	14,70	19,50
Empleados bancarios	83,50	72,90	72,80
Empleados no bancarios	8,40	3,50	4,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00

CUADRO 62

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUALIFICACIONES LABORALES EN LA BANCA PRIVADA CATEGORIAS OCUPACIONALES AGREGADAS DESAGREGACION POR TRAMOS DE ANTIGUEDAD. VAR. 1.987-91			
OCUPAGRE	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
Técnicos	-0,50	7,90	0,00
Directores-Jefes	-17,90	-7,40	-8,10
Empleados bancarios	26,10	0,80	9,80
Empleados no bancarios	-7,70	-1,30	-1,70
TOTAL	0,00	0,00	0,00

CUADRO 63

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA				
OCUPRE	1.987	1.991	VAR.ABS.	VAR.REL.
	%	%		%
Técnicos-Ingenieros	0,30	0,00	-0,30	-100,00
Técnicos-Estad. e Informat.	0,10	1,20	1,10	1.100,00
Técnicos-Economistas	0,50	0,90	0,40	80,00
Técnicos-Abogados	0,60	0,00	-0,60	-100,00
Técnicos-Contabilidad	1,80	2,70	0,90	50,00
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00	--
Técnicos-Otros	0,20	0,00	-0,20	-100,00
Banca-Especializados	0,30	0,90	0,60	200,00
Banca-Direct. y gerentes	22,60	14,90	-7,70	-34,07
Banca-Jefes Oficina	3,90	2,70	-1,20	-30,77
Banca-Mecanógrafos	1,00	0,50	-0,50	-50,00
Banca-Empl. contab-ventan.	51,70	59,10	7,40	14,31
Banca-Operarios máquinas	0,50	0,30	-0,20	-40,00
Banca-Otros empl. admon.	9,60	12,70	3,10	32,29
Banca-Carteros y ordenanzas	0,90	0,00	-0,90	-100,00
No Banca-Auxiliar	1,10	1,40	0,30	27,27
No Banca-Mantenimiento	0,20	0,30	0,10	50,00
No Banca-Seguridad	1,30	0,10	-1,20	-92,31
No Banca-Limpieza	3,10	2,10	-1,00	-32,26
No Banca-Otros	0,30	0,20	-0,10	-33,33
TOTAL	100,00	100,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 64

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. AÑO 1.987			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-ingenieros	0,00	0,00	0,40
Técnicos-Estad. e Informat.	2,40	0,00	0,00
Técnicos-Economistas	0,00	1,00	0,40
Técnicos-Abogados	0,00	0,00	0,70
Técnicos-Contabilidad	4,30	0,00	2,00
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Otros	0,00	0,00	0,20
Banca-Especializados	0,00	1,50	0,10
Banca-Direct. y gerentes	19,80	20,10	23,10
Banca-Jefes Oficina	0,00	2,00	4,40
Banca-Mecanógrafos	4,60	3,20	0,50
Banca-Empl. contab-ventan.	36,60	49,60	52,60
Banca-Operarios máquinas	0,00	1,20	0,40
Banca-Otros empl. admon.	16,10	13,90	8,70
Banca-Carteros y ordenanzas	0,00	2,70	0,70
No Banca-Auxiliar	0,00	0,00	1,40
No Banca-Mantenimiento	0,00	0,00	0,30
No Banca-Seguridad	5,30	0,00	1,30
No Banca-Limpieza	8,20	3,70	2,70
No Banca-Otros	2,70	1,10	0,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 66

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. AÑO 1.991			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-ingenieros	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Estad. e Informat.	6,20	2,20	0,60
Técnicos-Economistas	0,00	4,20	0,20
Técnicos-Abogados	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Contabilidad	0,00	2,60	2,90
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Otros	0,00	0,00	0,00
Banca-Especializados	0,00	2,90	0,60
Banca-Direct. y gerentes	1,90	13,60	16,10
Banca-Jefes Oficina	0,00	1,00	3,30
Banca-Mecanógrafos	0,00	0,80	0,50
Banca-Empl. contab-ventan.	66,00	48,10	60,60
Banca-Operarios máquinas	2,20	0,00	0,20
Banca-Otros empl. admon.	15,20	21,10	10,90
Banca-Carteros y ordenanzas	0,00	0,00	0,00
No Banca-Auxiliar	0,00	0,00	1,80
No Banca-Mantenimiento	1,90	0,00	0,30
No Banca-Seguridad	0,00	0,00	0,20
No Banca-Limpieza	6,60	3,50	1,50
No Banca-Otros	0,00	0,00	0,30
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. VAR. RELAT. 91-87			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-Ingenieros	N.D.	N.D.	-100,00
Técnicos-Estad. e Informat.	158,33	N.D.	N.D.
Técnicos-Economistas	N.D.	320,00	-50,00
Técnicos-Abogados	N.D.	N.D.	-100,00
Técnicos-Contabilidad	-100,00	N.D.	45,00
Técnicos-Profesores	N.D.	N.D.	N.D.
Técnicos-Otros	N.D.	N.D.	-100,00
Banca-Especializados	N.D.	93,33	500,00
Banca-Direct. y gerentes	-90,40	-32,34	-30,30
Banca-Jefes Oficina	N.D.	-50,00	-25,00
Banca-Mecanógrafos	-100,00	-75,00	0,00
Banca-Empl. contab-ventan.	80,33	-3,02	15,21
Banca-Operarios máquinas	N.D.	-100,00	-50,00
Banca-Otros empl. admon.	-5,59	51,80	25,29
Banca-Carteros y ordenanzas	N.D.	-100,00	-100,00
No Banca-Auxiliar	N.D.	N.D.	28,57
No Banca-Mantenimiento	N.D.	N.D.	0,00
No Banca-Seguridad	-100,00	N.D.	-84,62
No Banca-Limpieza	-19,51	-5,41	-44,44
No Banca-Otros	-100,00	-100,00	200,00
TOTAL	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

CUADRO 68

ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN LA BANCA PRIVADA. VAR. ABS. 91-87			
CATEGORIAS	ANTG < 1 AÑO	ANTG 1-7 AÑOS	ANTG > 7 AÑOS
	%	%	%
Técnicos-Ingenieros	0,00	0,00	-0,40
Técnicos-Estad. e Informat.	3,80	2,20	0,60
Técnicos-Economistas	0,00	3,20	-0,20
Técnicos-Abogados	0,00	0,00	-0,70
Técnicos-Contabilidad	-4,30	2,60	0,90
Técnicos-Profesores	0,00	0,00	0,00
Técnicos-Otros	0,00	0,00	-0,20
Banca-Especializados	0,00	1,40	0,50
Banca-Direct. y gerentes	-17,90	-6,50	-7,00
Banca-Jefes Oficina	0,00	-1,00	-1,10
Banca-Mecanógrafos	-4,60	-2,40	0,00
Banca-Empl. contab-ventan.	29,40	-1,50	8,00
Banca-Operarios máquinas	2,20	-1,20	-0,20
Banca-Otros empl. admon.	-0,90	7,20	2,20
Banca-Carteros y ordenanzas	0,00	-2,70	-0,70
No Banca-Auxiliar	0,00	0,00	0,40
No Banca-Mantenimiento	1,90	0,00	0,00
No Banca-Seguridad	-5,30	0,00	-1,10
No Banca-Limpieza	-1,60	-0,20	-1,20
No Banca-Otros	-2,70	-1,10	0,20
TOTAL	-0,00	-0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la E.P.A.

que indica que la antigüedad tiene un papel dentro de los mecanismos de ascenso.

- Esta afirmación reafirma la importancia de la experiencia como expresión mayoritaria de los procesos de formación conducentes a la adquisición de cualificaciones específicas, procesos organizados, dada la poca importancia de los cursos de formación, en torno a estructuras informales, instrumentadas a través de líneas de movimiento verticales, y es de suponer que también horizontales.

5.1.3.- La estructura ocupacional en las empresas del sector.

Para el análisis de la estructura ocupacional, se utilizan dos diferentes clasificaciones construidas sobre la información original, de acuerdo a los criterios expuestos en el anexo número 3. La primera, concretada en el atributo 'ocupre', resume el conjunto de las ocupaciones originales en 20 categorías. La segunda, recogida por 'ocupagre', ya utilizada en el epígrafe anterior, agrega la anterior en cuatro únicas agrupaciones. Los resultados obtenidos, sobre los que se basará el análisis, se expresan en los cuadros 60 a 68.

Inicialmente, se observa la participación de un total de treinta categorías ocupacionales, diferentes y altamente heterogéneas, dentro del proceso de producción bancario.

La primera observación que se desprende, con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, es la importante concentración que se produce sobre la ocupación "banca-empleados de contabilidad-ventanilleros", de forma que el 59,1 por ciento del total de las plantillas se clasifica dentro de esta rúbrica.

Además de la anterior, solo superan el nivel del 10 por ciento las ocupaciones de "Directores-gerentes" (14,9 por ciento) y "banca-otros empleados de administración" (12,7 por ciento). De esta forma, la suma, únicamente, de tres ocupaciones (sobre un total de veinte consideradas) engloba al 86,7 por ciento del empleo de las empresas del sector, constituyéndose en el núcleo ocupacional en torno al cual se organiza y desarrolla el proceso de trabajo.

Ninguna ocupación técnica participa de este núcleo cuantitativo (ausencia que resulta lógica para las categorías no bancarias, las cuales, casi por definición, deben situarse fuera del núcleo ocupacional). Dentro de las ocupaciones técnicas, la más importante es la de "técnicos-contabilidad", que alcanza un nivel del 2,7 por ciento. Paralelamente, dentro de las ocupaciones no bancarias, este lugar se corresponde con los empleados de limpieza (2,1 por ciento).

En contraste con la información suministrada por el análisis estático anterior, la observación de su evolución conduce hacia conclusiones diferentes.

Efectivamente, las ocupaciones que se demuestran como más deseadas por las empresas bancarias se alejan en buena medida de las que hasta

ahora se muestran dominantes, lo que no constituye sino una prueba más del proceso de cambio y transformación por el que atraviesa el sector.

De esta forma, se producen crecimientos espectaculares. De una parte, técnicos-estadísticos e informáticos (1.100 por ciento) y banca-especializados (200 por ciento). Ambos comportamientos no son sino el reflejo ocupacional de los principales componentes del proceso de cambio sectorial analizado: la incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información y el cambio productivo operado, desde empresas especializadas en la intermediación, captación de depósitos y prestación de créditos, hasta empresas orientadas hacia la distribución de productos financieros (esta última afirmación resulta más clara si se recuerda que las ocupaciones integradas en banca-especializados hacen referencia, en exclusiva, a ocupaciones de índole comercial).

Junto a las categorías mencionadas, las correspondientes a técnicos-economistas (80 por ciento) y técnicos-contabilidad (50 por ciento) también siguen tendencias crecientes, lo que conduce hacia la especial concentración de los incrementos ocupacionales sobre el conjunto de las técnicas, en frontal oposición con lo derivado de la observación estática anterior.

Entre las categorías no bancarias, únicamente no banca-mantenimiento tiene asociada una variación positiva, y además importante (50 por ciento), mientras que en la agregación bancaria esto ocurre para "otros empleados de la administración (32,3 por ciento) y banca-empleados de contabilidad-ventanilleros (14,3 por ciento).

Entre las categorías ocupacionales que muestran tasas de variación negativas, destacan aquellas que desaparecen de la estructura de ocupaciones:

- a) Técnicos-Ingenieros.
- b) Técnicos-Abogados.
- c) Técnicos-Otros.
- d) Banca-Carteros y ordenanzas.

Estas exclusiones responderían a una doble motivación. Primero, la exclusión de las categorías técnicas, dado que se producen en un contexto de fuerte expansión del grupo en su conjunto, debe interpretarse como la consecuencia de una mayor concreción del tipo de cualificaciones técnicas deseadas. Adicionalmente, su subcontratación externa se constituye en la segunda de las motivaciones, causa que también explica la supresión de 'carteros-ordenanzas'.

Figuran también una serie de ocupaciones que exhiben tasas de variación negativas en diferente magnitud.

Dentro de la agrupación de directores-jefes, tanto directores-gerentes (-34,1 por ciento) como jefes de oficina (-30,8 por ciento) disminuyen de forma importante, lo que manifiesta un claro cambio en los requerimientos de este tipo de colectivos. En la medida en que estas categorías muestran una importante relación con el 'empleo anterior', y teniendo en cuenta que su elevada proporción puede venir explicada por

una suerte de crecimiento vegetativo sobre la base de la antigüedad, su disminución puede venir explicada por dos argumentos:

- a) Concentran, en buena medida, la sustitución de 'empleo anterior' por 'nuevo empleo'.
- b) Sobre ellas se concentran los instrumentos de regulación de plantillas aplicados en el sector, es decir, jubilaciones ordinarias y anticipadas.

Adicionalmente, puede estar operando algún tipo de cambio en las preferencias manifestadas por las entidades en relación a este colectivo, expresión del cambio de cualificaciones asociado a estas categorías - menos necesidades de control y más, sin embargo, de coordinación - por lo que los requerimientos cuantitativos asociados a estas ocupaciones pueden verse rebajados, sobre la base de los cambios producidos en la forma de organizar el trabajo (10).

En lo que se refiere a la agrupación de empleados bancarios, tanto la ocupación de mecanógrafos (-50 por ciento) como de operarios de máquinas (-40 por ciento) disminuyen su presencia de forma considerable. Ambos comportamientos vienen explicados de la mano del cambio tecnológico y de sus consecuencias sobre las cualificaciones, la reorganización del trabajo y la redefinición de puestos y tareas.

El desuso de la ocupación de mecanógrafos es un exponente claro de los efectos derivados de la incorporación de las Nuevas Tecnologías Informáticas dentro de los ámbitos bancarios (programas de procesamiento de textos) (11). En relación a la caída registrada por la categoría de operarios de máquinas, esta se relaciona con la evolución seguida por este tipo de tecnología. Inicialmente, y dentro de sus primeros estadios de desarrollo, de su aplicación se derivó la necesidad de contar con personal cuyas cualificaciones y rasgos ocupacionales consistieran en su conocimiento respecto a las "máquinas" en las que estas tecnologías se concretaban. Actualmente, y debido a su simplificación operativa, estos requerimientos se demuestran mucho menos intensos, habiendo sido integrados dentro de puestos más complejos, de la mano de la reorganización de tareas y la búsqueda de la polivalencia.

Por último, dentro de la agrupación correspondiente al empleo no bancario, a excepción de las ocupaciones auxiliares y de mantenimiento, el resto de categorías desciende en diferente medida. La disminución de su utilización es especialmente acusada para el colectivo ligado a la seguridad (-92,3 por ciento). Los empleados de limpieza (32,3 por ciento) y otros (33,3 por ciento) registran disminuciones que, aunque importantes, revisten una magnitud más moderada. Todos estos comportamientos

10 Bertrand. O. y Noyelle, T. Op. cit. 1.989 y 1.990

11 Osterman, P. Op. cit. 1.988

deben venir explicados sobre la base del proceso de subcontratación al que se están viendo sometidas el conjunto de estas ocupaciones (12).

5.1.4.- La relación contractual

Como consecuencia de sucesivas reformas, el marco legal español se caracteriza por el elevado número de figuras contractuales contempladas. En 1.991, las diferentes modalidades de contratación responderían a la siguiente clasificación:

a) Contratos temporales ordinarios

- Para obra o servicio determinado.
- Eventuales por circunstancias de la producción.
- Interinidad o de sustitución.
- Por lanzamiento de nueva actividad.

b) Contratos indefinidos por periodos discontinuos

c) Contratos a tiempo parcial

- A tiempo parcial.
- De relevo y jubilación parcial.

d) Contratos temporales de fomento del empleo

- Como medida de fomento del empleo
- En prácticas.
- Para la formación.
- De colaboración social.

e) Contratos de fomento del empleo no temporales

- Minusválidos.
- Desempleados mayores de 45 años.

f) Anticipación de la edad de jubilación

g) Indefinidos permanentes

Frente a esta compleja estructura, la Encuesta de Población Activa "limita" su información a dos preguntas de su cuestionario, cuyo resultado viene registrado en las variables "ducont" y "parcom". La última de ellas centra su atención en diferenciar entre el empleo regulado por contratos a tiempo completo de aquel que lo es a tiempo parcial, siempre de forma indefinida. "Ducont", por el contrario, se concreta en la distinción respecto a esta última característica contractual, diferenciando entre los contratos de duración indefinida de aquellos otros que poseen una naturaleza temporal.

LA RELACION CONTRACTUAL				
CONTRAC	1.987 %	1.991 %	% Var.	Var. Abs.
Indef. permanente	97,40	91,40	-6,16	-6,00
Indef. discontinuo	0,00	0,00	---	---
Formac. prácticas	0,00	0,20	---	0,20
Estacional	0,90	0,60	-33,33	-0,30
Temporal-otro	1,70	7,80	358,82	6,10
Total	100,00	100,00	0,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 69

Esta limitación, condicionará la estructura mostrada por el análisis. Para su desarrollo, junto a las variables originales se han construido dos adicionales, cuya justificación y utilidad no es sino la de facilitar el propio análisis, no aportando transformación alguna. Estas variables son "ducontdi", que resume la información de "ducont" en dos únicas categorías (indefinidos y no indefinidos) y "parcomre" (idénticamente, en las categorías de completo y parcial).

Iniciando el análisis con la diferenciación de las relaciones contractuales existentes en el sector desde el punto de vista de su duración (figuras contractuales de duración determinada y de duración indefinida) destaca, primeramente, (cuadro número 69), los menores niveles relativos asociados al empleo temporal.

Con datos referidos al cuarto trimestre de 1.991, únicamente el 8,6 por ciento de los trabajadores manifiestan estar ligados a través de un contrato temporal sea cual sea su modalidad cuando, para el conjunto de la economía, esta tasa alcanzaba el nivel del 33,4 por ciento (13), y en el sector de Instituciones Financieras, Seguros, Servicios a empresas y Alquileres, con datos de la EPA referidos al segundo trimestre de 1.990, se situaba en el 25,2 por ciento (14). Por tanto, el sector debe ser definido por su bajo recurso a las modalidades de empleo no indefinidas.

Esta conclusión se ve fuertemente matizada si se observa la variación que el uso de estas modalidades experimenta entre los años 1.987 y 1.991, dado que las mismas se asocian a una tasa de crecimiento del 230,8 por ciento, de forma que, frente a un nivel del 2,6 por ciento en el cuarto trimestre de 1.987, se alcanza el 8,6 por ciento en 1.991, aunque hay que considerar que su introducción normalizada no se produce sino hasta finales de 1.984.

De esta forma, se debería concluir que las figuras contractuales temporales muestran una relativamente escasa presencia en el sector (ya que no alcanza al 10 por ciento cuando para el conjunto de la economía este nivel se ve triplicado). Sin embargo, el recurso a su utilización experimenta un importante proceso de crecimiento.

En lo que hace referencia a la tasa de participación mostrada por cada una de las modalidades consideradas por la EPA, el empleo temporal se fundamenta sobre la categoría de "otros" (7,8 por ciento del total). El empleo temporal relacionado con la formación, las prácticas o la estacionalidad presentan tasas mínimas, que les confiere una consideración casi marginal (0,20 y 0,60 por ciento respectivamente). En cuanto a la participación en el proceso de crecimiento detectado, este se fundamenta sobre la repetida categoría de "otros" y sobre la de "formación-

13 Banco de España. Boletín Estadístico. Abril-Mayo. 1.992

14 Segura, J., Duran, F., Toharia, L. y Bentolila, S. Op. cit. 1.991

CUADRO 70

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. AÑO 1987			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	62,80	90,70	99,90
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	0,00	0,00
Estacional	23,00	0,70	0,00
Temporal-otro	14,20	8,60	0,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 71

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. AÑO 1991			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	12,60	80,80	99,30
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	1,00	0,00
Estacional	3,80	2,30	0,10
Temporal-otro	83,60	15,90	0,60
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 72

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. VAR.REL.91-87			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	-79,94	-10,92	-0,60
Indef. discontinuo	---	---	---
Formac. prácticas	---	---	---
Estacional	-83,48	228,57	---
Temporal-otro	488,73	84,88	500,00
TOTAL	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 73

LA RELACION CONTRACTUAL DESGLOSE POR ANTIGUEDAD. VAR.ABS.91-87			
CONTRAC.	ANTG < 1 AÑO %	ANTG 1-7 AÑOS %	ANTG > 7 AÑO %
Indef. permanente	-50,20	-9,90	-0,60
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	1,00	0,00
Estacional	-19,20	1,60	0,10
Temporal-otro	69,40	7,30	0,50
TOTAL	-0,00	-0,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

LA RELACION CONTRACTUAL, CARACTERIZACION GENERAL, INDICADORES DE POBLACION, SEXO, EDAD, ESTUDIOS Y OCUPACION																		
AÑO 1987																		
	POBL	% SOBRE TOTAL	NVARONES	% SOBRE NVARONES	NMUJERES	% SOBRE NMUJERES	NBUSCA	% SOBRE POBL	EDAD	MESTUD	EDAD25	EDAD30	EDAD40	SECEST	SUPEST	TECNICO	BANCARIO	NOBANCA
Indef. permanente	1.355	97,39	1.160	98,17	196	91,91	0	0,00	40,89	9,88	2,86	7,05	45,12	54,36	7,59	3,40	90,75	5,85
Indef. discontinuo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	---	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac-Prácticas	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	---	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estacional	13	0,91	9	0,72	4	1,90	2	15,71	21,36	11,80	76,84	90,38	0,00	100,00	14,54	0,00	100,00	0,00
Temporal-Otros	24	1,70	11	0,91	13	6,09	2	8,46	25,32	12,58	61,03	82,22	6,57	88,79	13,27	9,07	74,12	16,61
Total	1.392	100,00	1.179	100,00	213	100,00	4	0,29										
AÑO 1991																		
Indef. permanente	1.314	91,42	1.132	95,79	182	71,26	2	0,15	42,21	10,23	2,52	4,94	52,16	60,73	9,08	4,57	91,88	3,56
Indef. discontinuo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	---	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac-Prácticas	2	0,15	2	0,18	0	0,00	0	0,00	25,00	17,00	0,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
Estacional	9	0,64	2	0,20	7	2,67	0	0,00	25,33	11,82	11,24	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Temporal-Otros	112	7,79	45	3,83	67	26,08	7	6,43	26,18	12,68	44,25	68,48	4,17	87,77	24,99	4,69	84,66	10,64
Total	1.438	100,00	1.182	100,00	256	100,00	9	0,64										

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA.

CUADRO 74

prácticas", que de no estar presente en 1.987 pasa a alcanzar la señalada ponderación.

Esta evolución se reafirma a través de la desagregación del análisis por tramos de antigüedad (cuadros 70 a 73), a la vez que permite diferenciar la caracterización del empleo, en función de su relación contractual.

Dentro del colectivo de nuevos ingresos, el 12,6 por ciento posee un contrato indefinido, en tanto que el 87,4 por ciento ingresa a través de un contrato de trabajo temporal, en cualquiera de sus modalidades. Esta polarizada situación se mantiene, aunque invertida, para el colectivo de antigüedad intermedia (80,8 por ciento de fijos y 19,2 por ciento de temporales) persistiendo dentro de los empleados más antiguos (99,3 por ciento son fijos y el restante 0,7 por ciento no lo son).

Resulta procedente iniciar una caracterización de los diferentes colectivos de trabajadores (fijos y temporales). Para ello, de forma similar a la desarrollada anteriormente respecto al conjunto global de la población, se definen una serie de indicadores relativos a su magnitud, sexo, edad, categoría ocupacional y, finalmente, respecto a su actividad o no en relación a la búsqueda de un trabajo alternativo.

Respecto a los anteriormente utilizados, se añaden los siguientes:

- a) Nbusca: Cuenta el número de casos, respecto al colectivo definido, que se caracterizan por desarrollar un proceso de búsqueda de otro trabajo.
- b) Edad30: Sustituye a Edad28 y expresa el porcentaje de individuos cuya edad es inferior a los treinta años.
- c) Técnico: Porcentaje de trabajadores pertenecientes a la agrupación ocupacional de técnicos.
- d) Bancario: Idénticamente respecto al colectivo de bancarios, es decir, pertenecientes bien al conjunto de Directores-Jefes bien al de empleados bancarios.
- e) Nobanca: Porcentaje del empleo considerado como no bancario por su ocupación.

Todos los indicadores se aplican sobre los datos proporcionados por la EPA referidos a los cuartos trimestres de 1.987 y 1.991, y los mismos se calculan para cada una de las categorías contractuales consideradas por esta fuente estadística de información.

Del análisis de los mismos (cuadro 74), referidos al año 1.991, se desprende una serie de rasgos diferenciadores entre el empleo indefinido y el no indefinido.

Desde un punto de vista sexual (Hombres y Mujeres), el empleo fijo se relaciona más con el sexo masculino (95,8 por ciento) que con el femenino (71,3 por ciento) de manera que las trabajadoras del sector poseen una tasa de temporalidad (28,74 por ciento) siete veces superior a la asociada a los hombres (4,21 por ciento).

Este resultado puede obedecer a una doble motivación:

- a) Ser consecuencia de una consciente política empresarial de mano de obra.
- b) Ser consecuencia pasiva de la mayor participación relativa de la mujer dentro de las nuevas incorporaciones y del hecho de que estas se instrumentalizan, sobre todo, a través de modalidades temporales de contratación.

En lo que se refiere al desarrollo de una actividad de búsqueda de otro trabajo (Nbusca) esta solo tiene lugar en relación a la categoría de "otro" tipo de contrato temporal y mostrando una escasa intensidad.

Por tanto, tanto los individuos acogidos a un contrato de formación o en prácticas como de carácter estacional, no desarrollan actividad alguna de búsqueda. Esto parece indicar que, mientras que los individuos integrados en la repetida categoría de "otros" perciben el carácter temporal de su empleo, los integrados en las dos modalidades restantes, lo interpretan únicamente como un periodo transitorio de prueba que, con seguridad, antecede a su integración dentro de la empresa, a través de un contrato de trabajo permanente e indefinido.

La dicotómica caracterización hasta ahora derivada se manifiesta igualmente clara en relación tanto a la edad como al nivel de estudios.

Los colectivos caracterizados por su relación temporal con el puesto que ocupan muestran unas menores edades, tanto en términos medios (42,2 años para los fijos frente a 26 años aproximadamente para los temporales)) como en porcentaje de participación en los colectivos de edad definidos (solo un 4,9 por ciento de los fijos tienen menos de 30 años en tanto que el 71,5 por ciento de los temporales poseen esta característica).

Esta intensa relación con los colectivos más jóvenes es acusada para las modalidades contractuales de formación-prácticas y estacional, en la medida en que toda persona que se caracteriza por poseer alguna de estas modalidades contractuales posee menos de 30 años (hecho que no ocurre sino para el 64,5 por ciento de la categoría de "otros").

A idénticas conclusiones se llega al analizar los indicadores de estudios:

- a) Mayor nivel de estudios del empleo temporal en relación con el fijo.
- b) Especial intensidad en relación con las modalidades de formación y en prácticas (todos poseen estudios superiores).

Esta dicotomía se manifiesta claramente a través del indicador Mestud. Mientras que el empleo fijo posee, en términos medios, 10,2 años de escolarización, esta es de 17 para la categoría de 'formación-prácticas', 12,7 para 'otros temporales' y de 11,8 para los temporales 'estacionales'. Su menor antigüedad (los vínculos temporales solo se relacionan con el 'nuevo empleo') y el cambio de cualificaciones asociado a este

CUADRO 75

LA RELACION CONTRACTUAL ESTUDIOS TERMINADOS. 1987					
CONTRAC	Bajos %	Obligatorios %	B. Sup. FP 2do %	Univer. Medio %	Superiores %
Indef. permanente	100,00	97,90	96,60	95,30	95,50
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estacional	0,00	1,40	1,00	0,80	1,60
Temporal-otro	0,00	0,70	2,40	3,90	2,90
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 76

LA RELACION CONTRACTUAL ESTUDIOS TERMINADOS. 1991					
CONTRAC	Bajos %	Obligatorios %	B. Sup. FP 2do %	Univer. Medio %	Superiores %
Indef. permanente	97,10	97,00	90,60	85,50	79,90
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,00	0,00	0,00	0,00	1,40
Estacional	0,00	0,00	1,30	1,20	0,00
Temporal-otro	2,90	3,00	8,10	13,30	18,70
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración Propia sobre datos de la EPA

CUADRO 77

LA RELACION CONTRACTUAL CURSOS DE FORMACION RECIBIDOS. 1991						
CONTRAC	Ninguno %	EGB-BUP-Equiv %	FP %	Universidad %	Otros %	Específicos
Indef. permanente	93,00	0,00	0,00	60,00	54,10	100,00
Indef. discontinuo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formac. prácticas	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estacional	0,50	0,00	0,00	0,00	13,40	0,00
Temporal-otro	6,30	0,00	100,00	40,00	32,50	0,00
Total	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

colectivo respecto al 'empleo anterior', como expresión de las nuevas credenciales bancarias, explica ían la diferenciación observada.

En relación con la ocupación, la contratación indefinida permanente muestra una especial incidencia sobre el colectivo de trabajadores bancarios (91,9 por ciento), que aquí engloba tanto a las categorías directivas como a las de empleados, en tanto que:

- a) Los contratos de formación y en prácticas inciden sobre todo en la categoría de técnicos (100 por cien).
- b) Los estacionales se concentran en el empleo bancario (100 por cien).
- c) El resto de modalidades temporales se intensifican, igualmente, sobre los bancarios (100 por cien) y en menor medida en el empleo no bancario (10,6 por ciento de ellos).

Una última caracterización vendrá dada por el análisis de la diversa participación, de estos colectivos, en los procesos de formación que tienen lugar una vez ocupado el puesto de trabajo (cuadros 75 a 77). En este, se observa:

- a) El acceso a los cursos de formación que se caracterizan por su naturaleza específica, se reserva exclusivamente al empleo indefinido permanente.
- b) El empleo temporal, bajo cualquiera de sus modalidades, no presenta ninguna participación, en esta aproximación de las cualificaciones específicas.
- c) Atendiendo a las diferentes modalidades temporales de contratación, sus rasgos vienen constituidos por los siguientes:

- Los trabajadores en formación y en prácticas no participan de ningún tipo de proceso de formación con posterioridad a su incorporación a la empresa (ni específicos ni generales), indicando el hecho de que con anterioridad a su contratación este colectivo finaliza su formación previa y general.
- Aquellos vinculados mediante un contrato de trabajo de motivación estacional, limitan su participación al seguimiento de "otros" cursos de naturaleza general.
- La categoría residual de "otros" contratos temporales, acapara la totalidad de los cursos de formación cuyo contenido se relaciona con la Formación Profesional, participando, además, de manera notable, en los que poseen una naturaleza universitaria. Se trata, de esta forma, del colectivo de trabajadores temporales más activos en lo que hace referencia a la continuación de su formación general una vez ocupado el puesto de trabajo, lo que, contrariamente a la concluido para los trabajadores temporales en formación y en prácticas, señala en la dirección de que los incluidos en esta categoría perciben estímulos para completar sus credenciales educativas una vez ocupado el puesto de trabajo. Este hecho puede ser interpretado de dos maneras alternativas, según se relacione este comportamiento con intereses de permanecer en las entidades (ingreso con vocación de permanencia) o de acceder, posteriormente, a un trabajo distinto (ingreso con vocación de provisionalidad).

Por tanto, como conclusiones respecto a la relación laboral habría subrayar las siguientes afirmaciones:

A) El sector se caracteriza por poseer unas tasas de temporalidad relativamente reducidas. Sin embargo, el fuerte crecimiento de la misma, su inversa relación con la antigüedad y su especial incidencia respecto a las entradas producidas más recientemente en el sector, matizan poderosamente la anterior afirmación, en el sentido de constituirse en un recurso empresarial de intensa y progresivamente más frecuente utilización.

B) La mayor tasa de temporalidad asociada a las mujeres trabajadoras.

C) La escasa participación en procesos de búsqueda de trabajos alternativos, proceso del que, significativamente, no participan tanto los vinculados a contratos de formación y en prácticas como los estacionales.

D) La menor edad relativa de los colectivos asociados al empleo temporal.

E) Mostrar una asimétrica relación con el nivel de estudios, claramente favorable, de nuevo, al colectivo de temporales, especialmente intensa en el caso de los trabajadores que poseen un contrato de trabajo temporal motivado por la formación y las prácticas.

F) Ocupacionalmente, la orientación de cada una de las diferentes modalidades contractuales se revela de forma más nítidamente de lo esperado. Todos los contratos de formación-prácticas tienen lugar respecto a ocupaciones técnicas, en tanto que las modalidades estacionales se limitan al empleo bancario. La categoría de Directores-Jefes se encuentra excluida de la contratación temporal. El empleo no bancario, se relaciona en cuanto a su temporalidad con la categoría de "otros".

G) La identificación del empleo fijo con los procesos de formación formales de carácter específico.

H) La ausencia de proceso formal de formación alguno cuanto la vinculación laboral se produce a través de un contrato de formación o en prácticas, en lógica consecuencia con la definición de esta modalidad contractual.

I) Las dos últimas conclusiones refuerzan las alcanzadas anteriormente en relación al objeto perseguido por la formación recibida una vez ocupado el puesto de trabajo. En este sentido, la orientación dada a estos procesos respecto a los objetivos de reciclaje y formación permanente, explica su mayor relación con el empleo fijo, dado que este colectivo concentra los desajustes de cualificaciones existentes.

J) De igual manera, destaca la utilización del empleo temporal en los procesos de selección. Solo cuando estos han finalizado, con la transformación del contrato en indefinido, sus titulares comienzan a participar de la actividad formativa formal. De esta forma, en los primeros estadios de la relación laboral, dominada por motivaciones de selección, su contenido formativo, de existir, se concentra sobre cauces informales.

Una vez caracterizado el empleo temporal desde los puntos de vista de su importancia, su evolución, su relación con los distintos tramos de antigüedad, su estructura por modalidades contractuales y su

caracterización en cuanto a sus parámetros más relevantes, se inicia ahora un análisis orientado a conocer el lugar ocupado por el empleo temporal dentro de las políticas empresariales de mano de obra, bajo la hipótesis de su utilización como instrumento de temporalización de las plantillas.

En este sentido, los datos de la EPA permiten cuantificar las tasas de rotación y transformación asociadas al empleo temporal.

Para ello, inicialmente se ordena los datos de empleo correspondiente a 1.987 y 1.991, diferenciados en dos únicas categorías (indefinidos y no indefinidos) en función de su antigüedad en el puesto. Esta ha sido dividida en los intervalos que se consideran necesarios de cara a la realización del análisis buscado, en la medida en que permite conocer tanto el empleo indefinido como el no indefinido existente en 1.987 y cuya antigüedad era inferior a dos años (límite de antigüedad para el que se detecta empleo no indefinido) así como el empleo indefinido que, con una antigüedad de 4 a 6 años, persiste en 1.991.

El empleo temporal agrupado en el intervalo de antigüedad señalado para 1.987, al cabo de los cuatro años que separan este de 1.991, bien se ha transformado en empleo indefinido, bien, mediante su no renovación, ha sido separado de la empresa. El hecho de que el análisis se realice en términos de antigüedad asegura que el colectivo de empleados que en 1.991 poseen una antigüedad en el puesto entre 4 y 6 años debe ser, inexcusablemente, los que en 1.987 poseían una antigüedad entre 0 y 2 años. Nadie puede ser contratado en una empresa y no empezar a contar su antigüedad desde cero.

De esta forma, si se exceptúa los abandonos voluntarios, la comparación entre el empleo no indefinido (antigüedad 0-2 años) de 1.987 respecto al incremento observado para el empleo indefinido (4-6 años) entre los años que sirven de comparación, debe indicar el número de trabajadores temporales que, dado que persisten, han visto transformado su contrato temporal en otro de carácter indefinido, lo que, en términos porcentuales no es sino la tasa de transformación correspondiente al sector. El complementario porcentual hasta el cien por cien de la tasa de transformación indica la tasa de rotación.

La aplicación de este modelo de análisis proporciona unos resultados significativos (cuadro 78). Efectivamente, la tasa de transformación calculada (51,43 por ciento) y, por tanto, la de rotación (48,57 por ciento) indican que uno de cada dos trabajadores temporales estabiliza su empleo en el sector en tanto que el resto, es expulsado del mismo.

Este resultado llama poderosamente la atención. En primer lugar por que la Banca Privada es un sector con una actividad económica continuada, que presenta escasos componentes de estacionalidad y cuyas variaciones responden al ciclo económico antes que a bruscas alteraciones coyunturales lo que habitualmente se asocia con altas tasas de transformación final del empleo temporal en fijo. En segundo lugar, porque la realización de este mismo análisis, para los años 1.987 y 1.990, pero referido al más amplio sector de Instituciones Financieras, entidades de seguro,

LA RELACION CONTRACTUAL. TASAS DE TRANSFORMACION-ROTACION					
		1.987		1.991	
TTOTCONT	Indefinidos	No indefinidos	Indefinidos	No indefinidos	
1-3 meses	10	10	6	28	
4-6 meses	19	8	0	37	
7-9 meses	0	0	3	8	
10-11 meses	2	0	2	0	
1 año	15	6	16	24	
2 años	7	11	36	18	
3 años	38	0	47	0	
4 años	14	0	28	0	
5 años	30	0	23	0	
6 años	30	0	20	0	
7 años	30	0	8	0	
Total	195	35	189	115	
A) Total indefinidos antg 0-2 años (1.987)			53		
B) Total no indefinidos antg 0-2 años (1.987)			35		
C) Total antg 0-3 años (1.987)			88		
D) Total indefinidos antg 4-6 años (1.991)			71		
E) Incremento indefinidos 91-87			18		
F) Tasa de transformación			51,43 %		
G) Tasa de rotación empl. temporal			48,57 %		

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 78

alquileres y servicios a empresas, dio como resultado una tasa de transformación superior al 80 por ciento.

Por tanto, aún considerándose la posibilidad de que el uso dado a la contratación temporal haya experimentado un cambio reciente en la Banca Privada, no constituyendo, por tanto, un comportamiento "habitual", lo cierto es que se debe concluir que, actualmente se detecta un recurso a la contratación temporal cuyo objetivo participa del deseo de proceder a una temporalización de las plantillas, en la medida en que el empleo temporal que se observe en las entidades no se corresponderá, únicamente, con el incremento asociado al tamaño de las plantillas, o el remplazamiento de las salidas producidas en el 'empleo anterior' sino además, a la sustitución de trabajadores temporales no transformados.

Para finalizar, el análisis de la relación contractual en el sector de la Banca Privada se completa con la explotación de la información aportada por la Encuesta de Población Activa respecto al trabajo a tiempo parcial.

Con datos del cuarto trimestre de 1.987, el 1,8 por ciento de las plantillas bancarias se encontraban acogidos a un contrato a tiempo parcial. En el mismo periodo de 1.991, este porcentaje ascendía al 2,2 por ciento. Por tanto, el recurso a la contratación a tiempo parcial se configura como un instrumento cuya utilización empresarial muestra una tendencia creciente (22,2 por ciento en el periodo considerado), aunque se mantiene en niveles reducidos.

Desde el punto de vista ocupacional, en 1.991 el 77,5 por ciento del empleo a tiempo parcial se concentraba en las ocupaciones definidas como no bancarias. El 22,5 por ciento restante, se inscribía en su totalidad en la agrupación de empleados bancarios.

Junto a la mayor intensidad de su uso, mencionada anteriormente, el análisis del empleo a tiempo parcial también demuestra un proceso de extensión ocupacional en su utilización, de manera que, mientras que en 1.987 únicamente las categorías de "empleados bancarios-contabilidad y ventanilleros" (el 0,3 por ciento de los mismos) y "empleados no bancarios-limpieza (el 53,7 por ciento de ellos) agotaban la presencia del trabajo a tiempo parcial, en 1.991 esta modalidad contractual implicaba:

- a) El 0,7 por ciento de los empleados bancarios-contabilidad y ventanilleros.
- b) El 0,6 por ciento de los empleados bancarios-otros.
- c) El 35,7 por ciento de los empleados no bancarios-mantenimiento.
- d) El 75,1 por ciento de los empleados no bancarios-limpieza.

5.1.5.- Los procesos de entrada

En relación con el estudio de los procesos de entrada, los datos aportados por la Encuesta de Población Activa permiten, al menos, el análisis de dos aspectos relevantes:

- a) El perfil de entrada.

b) Los procesos de asignación inicial de los trabajadores a los puestos.

El análisis se limitará al colectivo definido por poseer una antigüedad inferior a un año, expresivo de los ingresos más recientemente producidos. Para los aspectos señalados, excepto para el que hace referencia a los procesos de asignación, se utilizarán resultados obtenidos anteriormente en el curso del trabajo ya realizado. Para esta última cuestión, sin embargo, se desarrollará una nueva explotación de los datos.

A) El perfil de entrada

La concreción del perfil de entrada detectado en relación al sector de la Banca Privada se realizará sobre los ejes definidos por los siguientes atributos:

- a) Sexo.
- b) Edad.
- c) Nivel de estudios terminados (Cualificaciones).
- d) Ocupación agregada.
- e) Tipo de relación contractual.

Desde el punto de vista del sexo (cuadro 79), y con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, los ingresos producidos se constituyen indistintamente tanto por hombres (50,7 por ciento de los mismos) como por mujeres (49,3 por ciento). Sin embargo, los ingresos se producen progresivamente con mayor intensidad respecto al sexo femenino, que se incrementan un 97 por ciento, frente al retroceso de las entradas masculinas, evaluadas en un 6,6 por ciento.

Desde la óptica definida por la relación contractual (cuadro 80), únicamente el 12,6 por ciento de las entradas se materializan a través de contratos de duración indefinida. En consecuencia, la mayoría de las entradas (el 87,4 por ciento) se realizan a través de alguna de las modalidades de contratación temporal existentes. Además, como ya se puso de manifiesto anteriormente, el crecimiento de la utilización del empleo temporal es importantísimo.

Desde su caracterización ocupacional (cuadro 81), las entradas al sector se concentran sobre el empleo bancario (83,5 por ciento). Junto a estas, un 8,4 por ciento de los candidatos aceptados terminan encuadrándose dentro del empleo no bancario, un 6,2 por ciento en el de técnicos y, finalmente, solo un 1,9 por ciento ocupan directamente puestos de directores-gerentes-jefes de departamento. Adicionalmente, la categoría ocupacional de empleados bancarios es la única que, para este colectivo, exhibe tasas de crecimiento positivas.

Por lo que respecta a la edad (cuadro 82), se observa que el ingreso se produce, en términos medios, a los 27,2 años. Por tanto, la conclusión debe ser que la entrada en el sector se produce a una edad bastante elevada, aunque se detecta una tendencia hacia la reducción de la misma.

CUADRO 79

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR SEXO AÑO 1.991		
Ocupaciones	% Hombres	% Mujeres
Técnicos-Estadis-Informática	12,10	
Banca-Directores y gerentes	3,80	
Banca-Empl. contab. y ventan.	66,00	66,00
Banca-Operarios máquinas		4,50
Banca-Otros empl. admon.	14,30	16,20
No banca-Mantenimiento	3,80	
No banca-Limpieza		13,30
Total	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 80

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR CONTRATO AÑO 1.991			
Ocupaciones	Indef.perm.	Temporal-Estac	Temporal-Otros
Técnicos-Estadis-Informática			7,50
Banca-Directores y gerentes	15,60		
Banca-Empl. contab. y ventan.	62,50	41,30	69,10
Banca-Operarios máquinas		58,70	
Banca-Otros empl. admon.	21,90		15,40
No banca-Mantenimiento			
No banca-Limpieza			8,00
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 81

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO CATEGORIAS DE ENTRADA AÑO 1.991	
Ocupaciones	%
Técnicos-Estadis-Informatica	6,20
Banca-Directores y gerentes	1,90
Banca-Empl. contab. y ventan.	66,00
Banca-Operarios máquinas	2,20
Banca-Otros empl. admon.	15,30
No banca-Mantenimiento	1,80
No banca-Limpieza	6,60
Total	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 82

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR EDAD AÑO 1991						
Ocupaciones	20-24 AÑOS	25-29 AÑOS	30-34 AÑOS	35-39 AÑOS	40-44 AÑOS	55-59 AÑOS
Técnicos-Estadis-Informática	16,60					
Banca-Directores y gerentes			17,50	100,00		
Banca-Empl. contab. y ventan.	71,00	70,00	37,20		64,7	
Banca-Operarios máquinas		4,50				
Banca-Otros empl. admon.	7,30	25,50				
No banca-Mantenimiento	5,10					
No banca-Limpieza			45,30		35,3	100,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 83

ASIGNACION INICIAL AL PUESTO DE TRABAJO ANALISIS POR ESTUDIOS AÑO 1991								
Ocupaciones	Sin estudios	Prim-Inic. EGB	B. Superior	FP 1er	FP 2do	Univer. Medios	Univer. Diplom.	Univer. Sup.
Técnicos-Estadis-Informática						29,4		
Banca-Directores y gerentes			7,50					
Banca-Empl. contab. y ventan.			80,60	100,00	50,00	47,20	100,00	79,80
Banca-Operarios máquinas						10,50		
Banca-Otros empl. admon.			4,70		50,00	12,90		20,20
No banca-Mantenimiento			7,20					
No banca-Limpieza	100,00	100,00						
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

Por último, en lo que se refiere al nivel de estudios terminados (cuadro 83), el 52,1 por ciento posee algún tipo de estudios universitarios, el 15,6 por ciento de Formación Profesional, el 25,8 se limita al Bachiller Superior y el 2,3 y 4,2 por ciento, se definen por poseer únicamente el nivel de estudios obligatorios o un bajo nivel de estudios, respectivamente. El nivel modal se sitúa, por tanto, sobre los estudios universitarios. En cuanto a su evolución, los mayores crecimientos se concentran en los estudios universitarios de grado medio, segundo grado de FP y diplomaturas universitarias.

En conclusión, el perfil de entrada vendría constituido por los siguientes rasgos:

- a) Hombre o mujer.
- b) 27 años de edad.
- c) En posesión de algún tipo de estudio universitario.
- d) Dispuesto a aceptar una relación contractual temporal.
- e) Orientados hacia la agrupación ocupacional del empleo bancario.

En cuanto a la tendencias, sus líneas generales se concretarían en:

- a) Mayor orientación hacia el sexo femenino.
- b) Con edades ligera y progresivamente inferiores a los 27 años.
- c) Con estudios universitarios de tres años o segundo grado de Formación Profesional.
- d) Disposición hacia el empleo temporal.
- e) Con cualificaciones reales o potenciales orientadas hacia el empleo bancario.

B) Procesos de asignación inicial al puesto de trabajo

De las veinte categorías ocupacionales en que se resume la estructura ocupacional de una entidad bancaria, únicamente siete de ellas se caracterizan por recibir nuevos ingresos. Las mismas vienen recogidas en el cuadro número 81.

Porcentualmente, las entradas se concentran claramente sobre la categoría de "Banca-Empleados de contabilidad y ventanilleros" (66 por ciento), siguiéndola en importancia la de "Banca-Otros empleados de administración" (15,3 por ciento). En proporciones más moderadas, el empleo no bancario se relaciona con el 8,4 por ciento de las entradas (mantenimiento y limpieza) mientras que las categorías técnicas limitan su presencia a la de "Técnicos-Estadística e informáticos" (6,2 por ciento). Únicamente el 1,9 por ciento de los ingresos conducen directamente hacia ocupaciones de directores y gerentes.

De esta forma, aunque todas las agregaciones ocupacionales están presentes en los procesos de entrada y, por tanto, todas ellas guardan algún tipo de relación con los mercados externos de trabajo, algunas de ellas se muestran más cerradas en este sentido. Este es el caso de las categorías directivas, que exhiben un muy limitado acceso a través de su categoría superior (directivos-gerentes) y se muestran totalmente cerrados en cuanto a la jerárquicamente inferior (jefes de departamento).

Los procesos de asignación operantes en el sector serán analizados a través de los diferentes criterios que parecen conducir hacia las distintas categorías ocupacionales de entrada. Estos serán aproximados mediante los distintos perfiles asociados a los candidatos admitidos y finalmente situados sobre ellas, estando recogida la información generada en los cuadros números 79,80,82 y 83.

Estos alternativos perfiles vienen reflejados en las siguientes características, ordenadas por sexo, tipo de relación contractual, edad y nivel de estudios:

a) Técnicos-Estadísticos e informáticos:

- Hombres.
- Temporales-otros.
- 20-24 años.
- Estudios universitarios medios.

b) Directores-gerentes:

- Hombres.
- Indefinidos y permanentes.
- 30-39 años.
- Bachiller Superior.

c) Banca-Empleados contabilidad y ventanilleros:

- Tanto hombres como mujeres en idéntica proporción.
- Todas las categorías contractuales.
- 20-34 años o 40-44 años.
- Cualquier nivel de estudios igual o mayor a Bachiller Superior.

d) Banca-Operarios máquinas:

- Solo mujeres.
- Temporales-Estacionales.
- 25-29 años.
- Universitarios de grado medio.

e) Banca-Otros empleados de administración:

- Tanto hombres como mujeres.
- Fijos o temporales-otros.
- 20-29 años.
- Bachiller Superior, segundo grado de FP o estudios universitarios medios o superiores.

f) No Banca-Mantenimiento:

- Hombres.
- Tiempo parcial.
- 20-24 años.
- Bachiller Superior.

g) No banca-Limpieza:

- Mujeres.
- Temporales-Otros y tiempo parcial
- 30-34 años o 40-59 años.
- Sin estudios o nivel de estudios primarios -inicial EGB.

De esta forma se puede concluir, respecto al papel otorgado a cada una de las características componentes del perfil de entrada que:

- a) El sexo masculino se prefiere en las categorías ocupacionales más elevadas de entre las que registran entrada (técnicos informáticos y directores-gerentes).
- b) Además, el sexo masculino no favorece la posibilidad de asignación respecto a las ocupaciones de limpieza y limitadas al "manejo de máquinas", categorías para las cuales se detecta una predominante orientación, aunque no exclusiva, respecto al sexo femenino.
- c) Desde el punto de vista contractual, la entrada a la empresa a través de un contrato fijo de trabajo se limita, si excluimos el pequeño colectivo de "banca-otros empleados administración", a la ocupación de "directores-gerentes".
- d) La edad no parece jugar un papel determinante en los procesos de asignación inicial. Unicamente, y excluyendo a la ocupación no bancaria que participa de los procesos de entrada, se detecta una mayor edad de ingreso asociado a los directores-gerentes (30-39 años frente a 20-29 del resto de categorías bancarias y técnicas).
- e) Los niveles de estudio más bajos (sin estudios y limitados a estudios primarios y ciclo inicial de la EGB) conducen exclusivamente a la entrada en ocupaciones de limpieza. Los estudios universitarios están presentes en resto de categorías de entrada salvo las de "no banca-mantenimiento" y, sorprendentemente, la de "directores-gerentes", ambas limitadas al Bachiller Superior, más relacionados con la posesión de cualificaciones específicas que generales. La categoría técnica de ingreso solo requiere estudios universitarios de grado medio.

Por tanto si los procesos de asignación responden a criterios relacionados con el perfil de los candidatos admitidos antes que a la estructura de puestos vacantes existente, se debe concluir que sexo y nivel de estudios se constituyen en los criterios fundamentales en torno a los cuales se instrumenta las políticas de selección.

5.1.6.- Los procesos de salida

El estudio de los procesos de salida centra sus objetivos en una doble dirección. Por una parte, en conocer y caracterizar a los trabajadores que son objeto de los mismos. Por otra, y en el contexto determinado por la conclusión alcanzada inicialmente -que las plantillas bancarias experimentan una importante renovación- analizar el componente que, junto a las entradas, fundamenta el mencionado proceso de renovación.

Ambos objetivos se perseguirán mediante la utilización de la información que la Encuesta de Población Activa suministra en relación a los

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR. ANALISIS POR EDADES.			
EDAD	1.987 %	1.991 %	VAR. ABS.
16-19	0,80	1,70	0,90
20-24	2,20	13,50	16,40
25-29	1,20	9,70	8,50
30-34	5,00	8,70	3,70
35-39	3,10	0,00	-3,10
40-44	6,20	0,00	-6,20
45-49	3,20	2,80	-0,40
50-54	2,00	4,40	2,40
55-59	27,00	16,00	-11,00
60-64	40,90	34,00	-6,90
65 +	8,40	4,10	-4,30
TOTAL	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 85

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR. ANALISIS POR SEXO.			
SEXO	1.987 %	1.991 %	VAR. ABS.
Hombres	87,60	75,60	-12,00
Mujeres	12,40	24,40	12,00
TOTAL	100,00	100,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 86

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR. ANALISIS POR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.			
ESTUDIOS	1.987 %	1.991 %	VAR. ABS.
Analfabetos	0,00	2,00	2,00
Sin estudios	10,50	6,30	-4,20
Primarios-Inicial EGB	38,40	29,50	-8,90
Bachiller. Final EGB	17,60	12,00	-5,60
B. Superior	23,40	26,20	2,80
FP 1er	0,00	1,90	1,90
FP 2do	1,40	1,30	-0,10
Univers. Grado Medio	7,90	9,30	1,40
Univers. Diplomados	0,00	5,70	5,70
Superiores	0,80	5,80	5,00
TOTAL	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 87

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR ANALISIS POR OCUPACIONES			
Ocupaciones	1.987	1.991	% Var.
Banca-Directores y gerentes	17,50	3,90	-77,71
Banca-Jefes de departamento	0,00	1,30	---
Banca-Empl. contab. y ventan.	45,60	60,00	31,58
Banca-Otros empl. admon.	21,80	14,80	-32,11
Banca-Mecanógrafos	0,00	0,60	---
Banca-Carteros y ordenz.	0,00	1,30	---
Banca-Especializados	0,00	1,30	---
No banca-Mantenimiento	0,00	4,50	---
No banca-Limpieza	10,10	11,00	8,91
No banca-Otros	5,00	1,30	-74,00
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 88

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR ANALISIS POR OCUPACIONES AGREGADAS			
Ocupaciones	1.987	1.991	% Var.
Técnicos	0,00	0,00	---
Directores-Jefes	17,50	5,20	-70,29
Empleados bancarios	67,40	78,00	15,73
Empleados no bancarios	15,10	16,80	11,26
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR ANÁLISIS POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO			
Antigüedad	1.987	1.991	% Var.
1-3 meses	2,20	10,30	368,18
4-6 meses	0,00	6,80	---
7-9 meses	0,80	0,00	-100,00
10-12 meses	1,20	9,40	683,33
2-3 años	3,40	0,00	-100,00
3-5 años	2,70	2,70	0,00
5-10 años	2,70	8,50	214,81
10-15 años	10,80	10,70	-0,93
15-20 años	17,70	8,90	-49,72
20-30 años	24,40	7,50	-69,26
30-40 años	28,00	28,00	0,00
Más de 40 años	6,10	7,20	18,03
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 90

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR TIEMPO DE BÚSQUEDA POSTERIOR			
Tiempo de búsqueda	1.987	1.991	% Var.
1-3 meses	3,50	5,80	65,71
4-6 meses	1,40	3,70	164,29
7-9 meses	0,00	0,60	---
10-12 meses	4,50	2,20	-51,11
13-18 meses	2,00	8,60	330,00
19-23 meses	3,20	0,00	-100,00
2-4 años	5,40	3,90	-27,78
No busca	80,00	75,20	-6,00
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Epa

CUADRO 91

LOS PROCESOS DE SALIDA DEL SECTOR RAZÓN DE LA SALIDA			
Razón	1.987	1.991	% Var.
Fin contrato	6,80	24,70	263,24
Regulación	33,00	20,60	-37,58
Jubilación	49,20	33,10	-32,72
Otras	11,00	21,60	96,36
Total	100,00	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

individuos que, encontrándose sin trabajo en el momento de ser encuestados, manifiestan haber trabajado anteriormente en el sector. De esta forma, este epígrafe se convierte en excepción en relación al resto de los desarrollados en cuanto a la definición de la población objeto de estudio.

La consecución de estos dos objetivos se conseguirá mediante el análisis, en función de su edad, sexo, nivel de estudios terminados, ocupación y antigüedad, de la nueva definición de población.

Esta caracterización será completada por un análisis a través del cual se especifica la causa que produjo la salida del sector.

La información utilizada se recoge en los cuadros números 84 a 91.

La no renovación de los contratos temporales y la jubilación (ordinaria o anticipada) se constituyen en los principales instrumentos aplicados en la salida, conclusión sustentada en el análisis de las salidas producidas por tramos de edad.

Las salidas más importantes se concentran en los tramos de edad de 55-64 años, por una parte, y de 20-24 años, por otra. Sin embargo, y con excepción de las edades comprendidas en el intervalo de 35 a 44 años, que no registran salidas, el resto de los intervalos definidos participan, en alguna medida, de los procesos de salida.

Una necesaria matización a estas primeras observaciones debe considerar el estudio de las evoluciones de las salidas por edades, para el periodo 1.987-1.991, de un lado, y por la comparación de las tasas registradas por cada uno de los intervalos en la salida con su participación respecto al total de las plantillas, de otra.

En cuanto a su evolución, las salidas incrementan su presencia sobre todo en las edades más cortas (20 a 29 años), en tanto que pierden peso desde los 35 años en adelante, con práctica generalidad.

De acuerdo con el segundo de los métodos propuestos, las edades intermedias (30 a 54 años) presentan salidas proporcionalmente menores a su participación genérica, en tanto que los colectivos de menor edad (16-29 años) y especialmente aquellos de mayor edad (55 años en adelante) se asocian con salidas más que proporcionales.

Por tanto, aunque las salidas participan de casi todas las edades, estas se concentran y muestran una especial intensidad en ambos extremos del abanico de edades, de forma que tanto los individuos más jóvenes (16-29 años) como los más mayores (55 años en adelante) registran unas salidas más importantes que las asociadas a los colectivos de edades intermedias (35-49 años), aunque para el caso de los mayores se asocian tasas de variación negativas.

Las salidas, aunque más cuantiosas en los hombres, resultan más intensas entre las mujeres, de manera que sus salidas evolucionan, a diferencia de los hombres, con tasas de variación positivas, exhibiendo

porcentajes superiores a su participación sobre el total de las plantillas bancarias.

Por nivel de estudios terminados, únicamente los niveles de analfabetos, estudios universitarios medios y diplomados universitarios, muestran una misma evolución en los tres indicadores utilizados (participación en las salidas, tasa de variación y comparación con su peso en las plantillas).

La interpretación de las salidas en función del nivel de estudios terminados resulta, cuando menos, complicada. Tanto los niveles más elevados como aquellos más reducidos, concentran los procesos de salida. En definitiva, parece que esta característica, por sí sola, no se muestra como un parámetro claro a través del cual se rijan los procesos de salida. Al contrario, la caracterización de las salidas por nivel de estudios parece correlacionada con los perfiles asociados a los colectivos implicados y a los instrumentos utilizados. Así, el empleo temporal, inmerso en los procesos de salida por su no renovación, explica la salida de colectivos con mayores niveles de estudios, mientras que el 'empleo anterior', de elevada antigüedad y objeto de jubilación, lo haría de aquellos definidos por un menor nivel de estudios terminados. A idéntica conclusión se llega cuando se analiza las salidas por categorías ocupacionales.

El mismo tipo de análisis pero atendiendo ahora a la antigüedad en el puesto, la salida se muestra más importante, de nuevo, de acuerdo a un esquema dicotómico (correlación edad y antigüedad). Por una parte, se centra en los intervalos de menor antigüedad (1 a 6 meses). Por otra, en aquellos cuya incorporación se produjo más antiguamente (desde 30 hasta más de 40 años de antigüedad). Junto a ambos extremos, los colectivos con una antigüedad de 10-12 meses en el puesto, completan los grupos en los que se concentra la salida.

Se observa, como era de esperar, la identidad, en relación con los tramos de menor antigüedad señalados (1 a 3, 4 a 6 y 10 a 12 meses respectivamente), con los periodos mínimos de contratación fijados para las principales modalidades de contratación temporal (6 meses para aquellos que encuentran su justificación en el lanzamiento de una nueva actividad y para los de fomento del empleo, y 3 meses para los de formación y en prácticas). Este hecho induce a pensar, como ya ha sido mencionado, que las salidas que se producen en estos niveles de antigüedad están asociados al empleo temporal y a la no renovación de contratos temporales que llegan a su fin.

En cuanto a las verificadas sobre los colectivos de mayor antigüedad (30 años en adelante), deben revestir un carácter de mayor "normalidad", en la medida en que se asocian con salidas "menos traumáticas", instrumentadas a través tanto de jubilaciones ordinarias como anticipadas voluntariamente.

Una interpretación menos inmediata requieren los procesos de salida que, de forma relativamente notoria, inciden sobre el tramo de antigüedad de 5 a 10 años. Este colectivo concentra el 8,5 por ciento del total de las salidas producidas, presentando, además, una tasa de crecimiento realmente importante (214,8 por ciento). Sin embargo, el porcentaje de

salida mencionado no hace sino reflejar muy próximamente el peso del colectivo en el empleo del sector, manifestando el hecho de que la renovación abarca a la totalidad de las plantillas, estando guiada por criterios de cualificaciones antes que de antigüedad.

Una última utilización, en relación a los procesos de salida, de los datos de la EPA, hace referencia a la cuestión de su motivación y, a través de ella, de la vía mediante la cual se producen las salidas.

De la observación de esta información se desprende que, para el cuarto trimestre de 1.991, la vía cuantitativamente más importante fue la de la jubilación ordinaria, a través de la cual se canalizó el 33,1 por ciento de las salidas. El resto de posibilidades consideradas (fin de contrato, regulación y otras) presentan participaciones importantes y de similar magnitud (24,7, 20,6 y 21,6 por ciento, respectivamente). A un nivel más desagregado, destaca como causa de salida, junto a la jubilación ordinaria, el final de contrato para modalidades no estacionales (21,4 por ciento), la jubilación anticipada (11 por ciento) y el retiro por enfermedad o incapacidad física (10 por ciento). De esta forma, la jubilación, ordinaria o voluntaria, acumula el 44,1 por ciento de las bajas producidas, convirtiéndose, aún más, en la vía de salida predominante.

Una matización importante procede de las tasas de variación registradas en cada una de las modalidades contempladas. Efectivamente, todas ellas, excepto las correspondientes al final del contrato, muestran crecimientos negativos, de forma que parecen atravesar por una progresiva menor utilización. Frente a este hecho, las salidas por final de contrato se incrementan a un ritmo del 263,2 por ciento.

Finalmente, las modalidades de despido y suspensión de empleo, por motivos de regulación, reconversión u otras causas, tienen en los procesos de salida.

Como conclusiones relacionadas con los procesos de salida se apuntan las siguientes:

a) El perfil de los individuos objeto de salida vendría construido por las siguientes características:

- Menor de 29 años o mayor de 55.
- Más cuantiosas respecto a los hombres pero más intensas para las mujeres.
- Definido por poseer casi cualquier nivel de estudios, aunque más importantes para ambos extremos del abanico de estudios terminados.
- No perteneciente, desde un punto de vista ocupacional, a ninguna categoría directiva.
- Con una antigüedad igual o menor a un año o, alternativamente, superior a 30.

b) Edad y antigüedad son los criterios directrices.

c) Por el contrario, los estudios y la ocupación muestran una escasa relevancia. El nivel de estudios no parece participar, como

criterio, en el diseño de las políticas de salida (su comportamiento solo expresa la correlación con edad y antigüedad). La categoría ocupacional, limita su participación a la exclusión de las categorías de directores, gerentes y jefes de departamento.

d) La jubilación es la vía de salida más frecuente, sobre todo en su modalidad ordinaria.

e) Junto a esta, la salida motivada por la finalización del contrato ocupa el segundo lugar en cuanto a participación, mostrándose, sin embargo, como la vía que más incrementa su utilización a lo largo del periodo considerado.

5.1.7.- Los procesos internos de movilidad.

La Encuesta de Población Activa no posibilita un análisis directo de esta dimensión laboral. Sin embargo, es posible efectuar algunas conclusiones sobre la base de los resultados ya obtenidos respecto a otros elementos.

Los procesos de movilidad entre los distintos puestos de trabajo, verificados con posterioridad a la entrada, parecen instrumentados mediante ascensos, y determinados por procesos de formación, en general informales, conducentes a la adquisición de cualificaciones de naturaleza específica.

Esta afirmación se basa en varias observaciones. En primer lugar, por la estructura de las plantillas en términos de antigüedad. En el cuarto trimestre de 1.991, el 78,9 por ciento de los empleados poseían una antigüedad superior a los siete años, lo que apunta hacia la existencia de largas cadenas de movilidad, articuladas para posibilitar la adquisición de cualificaciones específicas complejas. En segundo lugar, por la inexistencia de procesos de formación formalizados, vinculados con el aprendizaje inicial, lo que induce a pensar que estas cualificaciones son adquiridas por experiencia en el propio desarrollo del trabajo. En tercer lugar, por el hecho de que los procesos de formación formalizados y orientados a la adquisición de cualificaciones específicas limiten su ámbito de aplicación al colectivo del 'empleo anterior'.

Además, los mecanismos de ascenso que conducen hasta las categorías directivas están muy determinados por criterios en los que la antigüedad y la experiencia ocupan un lugar importante.

Esta última afirmación se deduce, en primer lugar, de la estrecha relación existente entre la antigüedad en el puesto y la estructura ocupacional: solo un 1,9 por ciento de las entradas se producen directamente por las categorías directivas, las cuales tienen su máxima presencia en el colectivo de mayor antigüedad, creciendo, dentro de este, al aumentar esta. En segundo lugar, por el contrario, el nivel de estudios terminados no se demuestra relevante en la determinación del acceso a las categorías directivas. Por último, dichas categorías se muestran como las más cerradas en relación a los mercados externos de trabajo, puesto que, como ya ha sido señalado, registran unas escasas entradas. Se deduce, por tanto, que las categorías directivas y los movimientos que conducen a ellas, se fundamentan en mayor medida sobre la experiencia y las

cualificaciones específicas que sobre la posesión de estudios de naturaleza general, realizados con anterioridad a la ocupación del puesto.

5.1.8.- La jornada de trabajo

La jornada de trabajo se aproximará mediante la utilización de la información que la Encuesta de Población Activa aporta respecto al número de horas que el encuestado dedicó al trabajo durante la semana anterior a la realización de la encuesta.

La elección de esta aproximación en detrimento de la aportada por el número de horas habitualmente dedicadas al trabajo, igualmente suministrada por la EPA, descansa sobre el supuesto de que ofrecerá una visión más real de la jornada de trabajo, sin verse condicionada por la definición formal que, en los diferentes centros, se efectúe de la misma. Se intenta conseguir, de esta forma, información sobre la jornada de trabajo real y efectivamente desarrollada antes que sobre la que debería efectuarse, pero que quizás, se encuentra a veces, alejada de la realidad en cuanto a su cumplimiento.

Comparando los horarios legales, 40,5 o 39 horas semanales, (fijados en el Convenio Colectivo y explicitada su construcción en el anexo número 5) con la información incluida en los cuadros números 92 a 96, relativa a la jornada semanal efectivamente realizada, destaca el hecho de que el intervalo modal, para 1.991, 36-40 horas, incluye ambos tipos de horarios. Por tanto, parece que existe un alto grado de cumplimiento de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos.

Sin embargo, el hecho de que el 66,6 por ciento de las plantillas se sitúe sobre este intervalo implica necesariamente que el 33,4 por ciento de las mismas realizan jornadas que discrepan, de forma importante, respecto a lo establecido en Convenio.

La pregunta siguiente es saber si este incumplimiento supone una prolongación o una reducción respecto al horario de Convenio. En este sentido, un 25 por ciento de las plantillas realizan un número menor de horas, en tanto que el 8,4 por ciento prolonga su jornada por encima de la legislada.

Desde el punto de vista de su evolución, se detecta es una tendencia hacia la concentración sobre los horarios legales (crecimiento del 25,7 por ciento) posibilitado por la disminución de los colectivos con jornadas menores (-7,1 por ciento) y, sobre todo, de aquellos que prolongan su jornada de trabajo (-58,2 por ciento).

Por tanto, la mayoría de las plantillas realizan jornadas iguales o muy cercanas a las oficiales, siendo este hecho, además, progresivamente más frecuente.

Mediante la desagregación del análisis por sexo, tipo de contrato, agregación ocupacional y antigüedad, solo se detecta una cierta mayor intensidad de los directores-jefes en relación a la prolongación de la jornada.

CUADRO 92

JORNADA DE TRABAJO. HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR SEXO.									
Núm. horas	Año 1.987			Año 1.991			% Var.		% Var.
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 10	3,30	0,90	4,20	2,40	12,90	4,20	-27,27	44,94	0,00
11-25 horas	0,90	9,80	2,20	1,00	3,60	1,40	11,11	-63,27	-36,36
26-30 horas	2,80	6,30	3,30	1,90	0,80	1,70	-32,14	-87,30	-48,48
31-35 horas	18,80	8,30	17,20	17,20	20,40	17,70	-8,51	145,78	2,91
36-40 horas	54,70	43,60	53,00	68,10	58,80	66,60	24,50	34,86	25,66
41-45 horas	16,00	16,20	16,10	4,50	3,00	4,30	-71,88	-81,48	-73,29
46-50 horas	2,60	6,90	3,30	3,50	0,00	2,90	34,62	-100,00	-12,12
51-60 horas	0,80	0,00	0,60	0,90	0,50	0,80	12,50	---	33,33
Más de 60 horas	0,10	0,00	0,10	0,50	0,00	0,40	400,00	---	300,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 93

JORNADA DE TRABAJO. HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR TIPO DE CONTRATO						
Núm. horas	Año 1.987		Año 1.991		% Var.	
	Indefid.	No indef.	Indefid.	No indef.	Indefid.	No indef.
Menos de 10	4,20	3,40	4,00	6,60	-4,76	94,12
11-25 horas	2,20	4,30	1,00	4,50	-54,55	4,65
26-30 horas	3,30	4,90	1,50	0,00	-54,55	-100,00
31-35 horas	17,10	17,30	17,30	23,30	1,17	34,68
36-40 horas	53,00	56,50	67,40	61,50	27,17	8,85
41-45 horas	16,50	0,00	4,40	3,30	-73,33	---
46-50 horas	3,00	13,60	3,10	0,00	3,33	-100,00
51-60 horas	0,60	0,00	0,80	0,80	33,33	---
Más de 60 horas	0,10	0,00	0,50	0,00	400,00	---
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 94

JORNADA DE TRABAJO HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR AGREGACIONES OCUPACIONALES.													
Núm. horas	Año 1.987				Año 1.991				% Variación				
	Técnicos	Direc-Jef.	Empl. banc.	Empl. no banc.	Técnicos	Direc-Jef.	Empl. banc.	Empl. no banc.	Técnicos	Direc-Jef.	Empl. banc.	Empl. no banc.	
Menos de 10	16,20	2,70	3,00	17,00	0,00	2,90	3,80	22,20	-100,00	7,41	26,67	30,59	
11-25 horas	3,50	1,30	0,70	21,50	0,00	0,00	0,90	18,00	-100,00	-100,00	28,57	-16,28	
26-30 horas	3,60	0,60	4,20	5,90	0,00	2,10	1,70	3,60	-100,00	250,00	-59,52	-38,98	
31-35 horas	10,30	16,60	18,80	5,90	9,20	18,50	18,60	9,20	-10,68	11,45	-1,06	55,93	
36-40 horas	47,20	55,10	53,70	40,00	81,30	57,40	68,90	47,00	72,25	4,17	28,31	17,50	
41-45 horas	18,20	15,20	17,00	8,30	2,90	6,30	4,10	0,00	-84,07	-58,55	-75,88	-100,00	
46-50 horas	1,00	6,00	2,60	0,00	1,80	8,00	1,90	0,00	80,00	33,33	-26,92	---	
51-60 horas	0,00	2,30	0,00	0,00	1,60	3,30	0,10	0,00	---	43,48	---	---	
Más de 60 horas	0,00	0,20	0,00	1,40	3,20	1,50	0,00	0,00	---	650,00	---	-100,00	
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 95

JORNADA DE TRABAJO HORAS SEMANALES REALIZADAS. ANÁLISIS POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD									
Núm. horas	Año 1.987			Año 1.991			% Variación		
	Menos 1 año	1-7 años	Más 7 años	Menos 1 año	1-7 años	Más 7 años	Menos 1 año	1-7 años	Más 7 años
Menos de 10	8,20	2,70	4,30	9,50	4,60	3,80	15,85	70,37	-11,63
11-25 horas	0,00	2,80	2,20	7,10	1,70	0,90	---	-39,29	-59,09
26-30 horas	3,50	1,20	3,70	0,00	0,60	2,10	-100,00	-50,00	-43,24
31-35 horas	9,90	19,40	17,10	14,20	28,10	16,10	43,43	44,85	-5,85
36-40 horas	68,50	54,40	52,20	61,70	60,70	68,10	-9,93	11,58	30,46
41-45 horas	0,00	15,30	16,90	4,30	2,20	4,60	---	-85,62	-72,78
46-50 horas	9,90	3,80	2,80	3,20	1,40	3,10	-67,68	-63,16	10,71
51-60 horas	0,00	0,40	0,70	0,00	0,70	0,80	---	75,00	14,29
Más de 60 horas	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,50	---	---	400,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

JORNADA DE TRABAJO. HORAS SEMANALES. ANALISIS GENERAL DE LAS PLANTILLAS.			
Num. horas	1987		% Var.
	1987	1991	
Menos de 10	4,20	4,20	0,00
11-25 horas	2,20	1,40	57,14
26-30 horas	3,30	1,70	94,12
31-35 horas	17,20	17,70	-2,82
36-40 horas	53,00	66,60	-20,42
41-45 horas	16,10	4,30	274,42
46-50 horas	3,30	2,90	13,79
51-60 horas	0,60	0,80	-25,00
Más de 60 horas	0,10	0,40	-75,00
Total	100,00	100,00	-0,00

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 97

LA DEDICACION AL TRABAJO. EXISTENCIA DE PLURIEMPLEO.						
Plurिएmpleo	Año 1987		Año 1991		% Var.	
	Si	No	Si	No	Si	No
Hombres	2,40	97,60	1,30	98,70	-45,83	1,13
Mujeres	4,70	95,30	1,50	98,50	-68,09	3,36
Indefinidos	2,80	97,20	1,40	98,60	-50,00	1,44
Form-Prac.	0,00	0,00	0,00	100,00	---	---
Estacionales	0,00	100,00	0,00	100,00	---	0,00
Otros contrac.	0,00	100,00	1,60	98,40	---	-1,60
Técnicos	3,60	96,40	0,00	100,00	-100,00	3,73
Direc-Jefes	3,40	96,60	1,90	98,10	-44,12	1,55
Empl. bancarios	2,00	98,00	1,10	98,90	-45,00	0,92
Empl. no banc.	6,90	93,10	6,30	93,70	-8,70	0,64
Menos 1 año	0,00	100,00	2,00	98,00	---	-2,00
1-7 años	6,10	93,90	0,00	100,00	-100,00	6,50
Más 7 años	2,30	97,70	1,60	98,40	-30,43	0,72
Total plant.	2,70	97,30	1,40	98,60	-48,15	1,34

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO 98

LA SATISFACCION EN EL TRABAJO PROCESOS DE BUSQUEDA						
Búsqueda	Año 1987		Año 1991		% Var.	
	Si	No	Si	No	Si	No
Hombres	0,30	99,70	0,20	99,80	-33,33	0,10
Mujeres	0,00	100,00	2,80	97,20	---	-2,80
Indefinidos	0,00	100,00	0,20	99,80	---	-0,20
Form-Prac.	0,00	0,00	0,00	100,00	---	---
Estacionales	13,90	86,10	0,00	100,00	-100,00	16,14
Otros contrac.	6,60	93,40	6,40	93,60	-3,03	0,21
Técnicos	0,00	100,00	0,00	100,00	---	0,00
Direc-Jefes	0,00	100,00	0,00	100,00	---	0,00
Empl. bancarios	0,40	99,60	0,20	99,80	-50,00	0,20
Empl. no banc.	0,00	100,00	12,00	88,00	---	-12,00
Menos 1 año	3,50	96,50	2,30	97,70	-34,29	1,24
1-7 años	0,90	99,10	0,90	99,10	0,00	0,00
Más 7 años	0,00	100,00	0,50	99,50	---	-0,50
Total plant.	0,20	99,80	0,60	99,40	200,00	-0,40

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

5.1.9.- La dedicación y la satisfacción en el trabajo.

En este último epígrafe, se abordan dos cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo: el grado de dedicación y de satisfacción en el trabajo (cuadros 97 y 98).

El grado de dedicación al trabajo manifestado por el empleo bancario es aproximado por la existencia o inexistencia de situaciones de pluriempleo. Se identifica un alto nivel de dedicación con individuos que no se encuentran pluriempleados. La afirmación inversa es, mucho más claramente, identificadora de situaciones en que la dedicación al trabajo no es plena.

El análisis realizado respecto en este sentido muestra la existencia de un alto nivel de dedicación dentro del sector (con datos correspondientes al cuarto trimestre de 1.991, únicamente el 1,4 por ciento del empleo manifestaba poseer un pluriempleo). Además, la evolución observada refuerza esta conclusión en la medida en que se registran importantes tasas negativas de variación (-48,15 por ciento).

Una desagregación por colectivos (sexo, tipo de contrato, agregaciones ocupacionales y antigüedad) demuestra que estos no se diferencian de forma significativa en este aspecto. Únicamente el colectivo definido por las ocupaciones no bancarias exhiben tasas de pluriempleo significativas, sustancialmente mayores a las del conjunto de las plantillas y del resto de colectivos (6,3 por ciento).

Se deduce, por tanto, que el empleo bancario exige comportamientos laborales caracterizados por su alto grado de dedicación al trabajo.

Por último, a través de la información que la EPA aporta acerca de la existencia de procesos de búsqueda realizados desde el mismo puesto de trabajo, es posible realizar una aproximación del grado de satisfacción asociada al desarrollo del trabajo. Se espera que la existencia de insatisfacción sea causa del inicio de procesos de búsqueda de un trabajo alternativo, como instrumento a través del cual modificar esta situación.

El análisis de este tipo de datos muestra, dentro de los límites de la aproximación realizada, la existencia de un alto grado de satisfacción. Únicamente el 0,6 por ciento de las mismas declaran encontrarse dentro de un proceso de búsqueda cuyo objetivo sea cambiar de trabajo. Sin embargo, también es posible que una hipotética situación de insatisfacción no se exprese a través del inicio de un proceso de búsqueda, de forma que los resultados se encuentren subvalorados.

Desagregadamente, tampoco el nivel de satisfacción en el trabajo se constituye en un aspecto de diferenciación entre los distintos colectivos definidos. Solo el empleo no bancario vuelve a mostrar una tasas de búsqueda discrepante dentro de lo concluido para el conjunto de las plantillas (el 12 por ciento de los empleados no bancarios manifiestan estar buscando un trabajo alternativo).

Ambos análisis, por tanto, solo aportan como conclusiones:

- a) La existencia de un alto grado tanto de dedicación como de satisfacción en el trabajo.
- b) La no diferenciación de los distintos colectivos sobre la base de estos dos aspectos de las condiciones de trabajo.
- c) Únicamente, el colectivo del empleo no bancario manifiesta una situación divergente respecto al resto de agrupaciones de empleo, lo que no hace sino reforzar las ya importantes evidencias que apuntan hacia la fuerte especificidad de este tipo de puestos respecto al resto de los integrados en una entidad bancaria.

5.2.- Conclusiones

A lo largo de las páginas precedentes se ha desarrollado, apoyándose sobre la base proporcionada por la Encuesta de Población Activa, un análisis de los diferentes elementos constitutivos de los mercados de trabajo del sector de la Banca Privada en España.

A través del mismo, y como primera conclusión, se dibuja un sector definido, en términos generales, por integrar puestos de trabajo estables y en el que los vínculos de trabajo se formalizan a través de relaciones de larga duración. Se trata, por tanto, de un sector donde la estabilidad y la continuidad de su actividad económica parece implicar la organización del proceso de trabajo de forma igualmente estable y continuada. Además, esta observación resulta lógica en unas empresas cuyo activo comercial principal es la confianza (15).

Frente a esta afirmación genérica, se detecta, sin embargo, una progresiva presencia de puestos de trabajo fundamentados sobre relaciones contractuales de naturaleza temporal, aunque todavía en un contexto de acusada minoría.

Más relevante, sin embargo, resultan las tasas de transformación y de rotación calculadas (51,43 y 48,57 por ciento, respectivamente) en la medida en que pueden constituirse en indicio de la quiebra de esta, hasta ahora, idiosincrática estabilidad de los puestos de trabajos bancarios.

En este sentido, si esta característica prolongase su observación en el tiempo, y aunque en este momento constituya una afirmación excesiva, se podría aventurar la conclusión de que, dentro del sector de la Banca privada, existen puestos de trabajo cuya organización es susceptible de ser abordada asumiendo una orientación temporal del vínculo laboral.

Desde el punto de vista definido por las cualificaciones laborales y de los procesos de formación que conducen a ellas, las conclusiones deben distinguir, necesariamente, entre aquellas de naturaleza general de las que se definen por su carácter específico.

15 Castaño, C. y Iglesias, C. "Reorganización del trabajo, clasificación profesional y movilidad en la banca española". Revista de Economía y Sociología del Trabajo nº 21/22. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.993.

Respecto a las generales, dada la amplia información aportada por la EPA, las conclusiones poseen un mayor alcance y concreción que las alcanzadas en relación a las específicas, cuyo contenido debe ser, casi por definición, aproximada en menor medida a través de una encuesta cuyo ámbito trasciende a la empresa.

Las cualificaciones generales mayoritariamente presentes en el sector se definen por contener una formación de carácter general y de nivel bajo-medio, o algo especializada en algunos casos, combinada con estudios especializados sobre una base amplia de conocimientos.

Las mismas, aproximadas mediante el nivel de estudios terminados, se concentran en las credenciales educativas propias del Bachiller Superior y los niveles educativos obligatorios, aunque existe una relevante proporción de las plantillas en posesión de credenciales universitarias.

Las cualificaciones generales son adquiridas por los individuos en su paso por el sistema educativo, y aunque esto ocurre mayoritariamente con anterioridad a su incorporación laboral al sector, las mismas, con cierta frecuencia, son completadas una vez que se ha producido el ingreso en la empresa.

En cuanto a las cualificaciones de naturaleza específica, poco se puede afirmar, salvo algunas intuiciones. La importancia de su concurso puede deducirse de la prolongada antigüedad media de los titulares de los distintos puestos de trabajo así como de que el 78,9 por ciento de las plantillas posean una antigüedad superior a los siete años.

Por otra parte, la generalidad y, hasta cierto punto, falta de concreción de las cualificaciones generales, apunta hacia la afirmación de que las mismas son completadas por cualificaciones de tipo específico.

La limitada importancia de los procesos de formación específicos organizados por la empresa así como la concentración de las categorías directivas (especialmente de jefes de departamento) en el empleo más antiguo, apuntan hacia la importancia de la organización y existencia de procesos de formación informales, vinculados con la antigüedad como vehículo de ascenso, características de aquellos que conducen a la adquisición de cualificaciones específicas.

En este mismo sentido debe interpretarse las observaciones de que los cursos de formación de carácter específico:

- a) Sean ajenos al aprendizaje inicial asociado a la incorporación a un puesto de trabajo.
- b) Tengan limitada su participación a individuos con más de siete años de antigüedad.

Sin embargo, los datos aportados por la Encuesta de Población Activa, no permiten ir más allá de estas afirmaciones.

Utilizando, por último, las categorías ocupacionales como aproximación del tipo de cualificaciones utilizadas, se observa que:

- a) El 73,4 por ciento del empleo se encuadra dentro de las categorías definidas como de empleo bancario.
- b) El 17,7 por ciento pertenecen a la agrupación de Directores-Jefes.
- c) El 4,7 por ciento se deben considerar técnicos, desde un punto de vista ocupacional.
- d) El 4,2 por ciento, dado el carácter extrabancario de su actividad, se encuadran dentro de la definición de empleo no bancario.

De esta manera, el proceso de trabajo de una entidad bancaria se define por:

- a) Centrar los mayores requerimientos ocupacionales sobre el empleo bancario.
- b) Implicar unas elevadas dosis de dirección, control y coordinación, funciones que le son propias a la categoría de Directores-Jefes (1 de cada 4,6 empleados no pertenecientes a esta categoría).
- c) Un uso limitado de las ocupaciones técnicas (1 de cada 20,5 empleados), casi en la misma proporción que la observada para el empleo no bancario (1 de cada 23 empleados).

Con un mayor grado de desagregación, y desde una orientación ocupacional, se observa que, desde un punto de vista cuantitativo, el núcleo de empleo en torno al cual se desarrolla la producción bancaria se compone únicamente por las categorías de:

- a) Empleados bancarios-empleados de contabilidad y ventanilleros (59,1 por ciento).
- b) Directores-gerentes (14,9 por ciento).
- c) Empleados bancarios-otros empleados de administración (12,7 por ciento),

que, conjuntamente, suponen el 86,7 por ciento de la estructura ocupacional.

Técnicos de contabilidad (2,7 por ciento) y empleados de limpieza (2,1 por ciento) son las categorías técnicas y no bancarias con mayor presencia.

Los procesos de entrada al sector se definen por la preferencia por candidatos cuyo perfil vendría constituido por:

- a) Indiferente en cuanto al sexo.
- b) Edad media de entrada 27 años.
- c) Poseer alguna credencial universitaria.
- d) Disposición a aceptar una relación temporal de trabajo, al menos inicialmente.
- e) Orientado mayoritariamente hacia las cualificaciones propias del empleo bancario, como agrupación ocupacional aproximativa de unos determinados contenidos de cualificaciones.

De esta descripción se deducen dos observaciones importantes. Por una parte, el nivel educativo que da acceso al sector se define por ser superior al de la media de la población. De otra, la elevada edad de

entrada refleja el hecho de que las nuevas contrataciones se asocian con elevados requerimientos de estudios terminados.

Contrariamente, los procesos de salida presentan un perfil constituido por:

- a) Ser menor de 29 años o mayor de 55.
- b) Mujer en mayor proporción que hombre.
- c) Los estudios son indiferentes.
- d) No pertenecer a ninguna de las dos categorías directivas consideradas.
- e) Poseer una antigüedad igual o menor a un año o superior a 30.

Los procesos de asignación de los trabajadores a los puestos se muestran regidos por el sexo y el nivel de estudios.

Por último, los procesos internos de movilidad responden a la canalización de procesos informales de formación, orientados a la adquisición de contenidos específicos, ocupando un lugar relevante dentro de los mecanismos de generación de cualificaciones.

El análisis de la evolución seguida por todos estos elementos conducen a la conclusión de que se está verificando un profundo proceso de transformación.

Este, aunque se refleja en la práctica totalidad de los aspectos considerados, se concreta, de forma quizás más relevante, a través de nuevos contenidos de las cualificaciones laborales.

Así, frente a las credenciales educativas típicas, de la situación anterior, los estudios de Formación Profesional y universitarios de grado superior son los que concentran los mayores incrementos, expresando una mayor demanda, bien de cualificaciones amplias y generales de mayor nivel a las anteriormente utilizadas, bien de cualificaciones más concretas y especializadas.

Se detecta también un incremento del nivel de estudios medios, así como una nítida diferenciación entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo'. Mientras que el primero de ellos muestra unas cualificaciones medio-bajas, derivadas de la posesión de las credenciales educativas todavía modales en el sector (Bachiller Superior), el segundo de los colectivos se define por el predominio de los niveles de Formación Profesional y universitarios, lo que se traduce en un mayor grado de especificidad y en un nivel más elevado en general. En resumen, los datos explotados demuestran la existencia de una relación inversa entre nivel y tipo de estudios y antigüedad.

Se observa, por tanto, la polarización de la ocupación bancaria en torno a:

- a) El 'nuevo empleo', definido por su mayor nivel formativo y el carácter predominantemente genérico de sus contenidos.
- b) El 'empleo anterior', relativamente menos formado y orientado en mayor medida hacia perfiles específicos.

Desde una aproximación ocupacional, el comportamiento más expansivo se sitúa sobre el conjunto de las ocupaciones técnicas (34,3 por ciento de crecimiento) en detrimento, sobre todo, del empleo no bancario y de las categorías directivas.

Una mayor desagregación ocupacional destaca, por encima de todo, la expansión de los trabajadores informáticos y de aquellos más vinculados con las tareas comerciales, así como de los economistas y técnicos de contabilidad.

Como comportamiento más relevante de signo contrario, destaca la desaparición de la estructura ocupacional de las categorías de técnicos-ingenieros, técnicos-abogados, técnicos-otros y carteros-ordenanzas.

Por tanto, el cambio de cualificaciones se manifiesta a través de una elevación del nivel de las credenciales educativas, a la vez que su expresión ocupacional refleja el efecto de las principales tendencias destacadas en el estudio de marco económico-técnico:

- a) La progresiva aplicación de las Nuevas Tecnologías Informáticas.
- b) El cambio producido en la actividad bancaria, desde la intermediación hasta la distribución.
- c) La subcontratación.

En este proceso de cambio y transformación subyace una discrepancia entre las cualificaciones, y en general, las características que tradicionalmente han configurado los mercados de trabajo de las empresas del sector y las ahora deseadas empresarialmente.

Si se aproxima la situación reseñada a través del nivel de estudios terminados, se observa que el 81,1 por ciento de los empleados con más de siete años de antigüedad posee unas credenciales educativas ajenas a las emergentes. Esto, implica que el 64 por ciento del empleo total del sector posee unas características de cualificaciones no coincidentes con las empresarialmente deseadas.

El desajuste, por tanto, reviste una gran importancia cuantitativa, siendo percibido por las entidades como un elemento clave en el proceso de adaptación al nuevo marco de condiciones (16).

En este sentido resulta relevante conocer los mecanismos de ajuste empleados por las empresas bancarias, con objeto de superar esta situación.

Estos mecanismos consisten las siguientes alternativas (17):

16 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERE-OCDE). Op. cit. 1.990

17 Bertrand, O. y Noyelle, T. (CERI-OCDE). Op. cit. 1.990

- a) Renovación externa.
- b) Recurso al empleo temporal y al trabajo a tiempo parcial.
- c) Gestión interna de carreras y formación permanente.

Las dos primeras suponen apoyarse en los mercados externos de trabajo como base del ajuste, en tanto que la última de ellas acentúa el recurso a los mercados internos.

A través de la explotación de los datos de la EPA, no se puede afirmar que en el sector de la Banca Privada se haya decidido en favor de uno de ellos, sino que parece que están siendo simultaneados.

La utilización de la renovación externa parece, sin embargo, la vía de ajuste de mayor importancia cuantitativa, debido a:

- a) La importancia de las entradas (empleo de menor antigüedad) crece, durante el periodo considerado, un 70,7 por ciento.
- b) La magnitud de los flujos de salida (el 'empleo anterior' decrece un 1,9 por ciento).
- c) Ambos comportamientos conducen a la pérdida de 4,5 puntos porcentuales del 'empleo anterior' sobre el total de las plantillas, en beneficio del 'nuevo empleo'.
- d) Las diferentes expresiones del cambio de cualificaciones se concentran en las entradas, en cuanto a los rasgos progresivos, y en las salidas en sus aspectos regresivos, de forma que la sustitución de 'empleo anterior' por el 'nuevo empleo' canaliza el proceso de cambio.

El recurso al empleo temporal y al trabajo a tiempo parcial, como mecanismo de ajuste, vendría avalado, a pesar de sus todavía baja participación, por los siguientes hechos:

- a) El importantísimo incremento detectado en el uso de la contratación temporal.
- b) La relativamente baja tasa de transformación, y por tanto, moderadamente elevada tasa de rotación.
- c) El proceso de extensión ocupacional por el que atraviese la utilización del trabajo a tiempo parcial.

Por último, el recurso a los mercados internos de trabajo, como vía de ajuste, vendría sugerido por ciertas conclusiones alcanzadas en relación a la información sobre los cursos recibidos. Estas serían las siguientes:

- a) El 5,5 por ciento de las plantillas recibió algún tipo de curso de formación. El 0,8 por ciento de los trabajadores lo hicieron en relación a algún curso de naturaleza específica.
- b) A pesar de que, inicialmente, estos porcentajes pueden parecer reducidos, se debe reconsiderar esta apreciación si se tiene en cuenta que hacen referencia únicamente a las cuatro últimas semanas, anteriores a la realización de la encuesta.
- c) La importante vinculación de estos cursos con objetivos de formación permanente y reciclaje de cualificaciones.
- d) Su nula relación con el aprendizaje inicial.

e) Su concentración, en el caso de los de naturaleza específica, con el 'empleo anterior', colectivo en el que se concentra más intensamente el desajuste de cualificaciones.

En definitiva, y como conclusión fundamental se debe afirmar que se está produciendo en el sector un importante proceso de cambio y transformación, a través de entradas masivas, (que se han traducido en un rejuvenecimiento del empleo, una elevación del nivel de estudios y un profundo cambio ocupacional) especialmente intensas en el empleo femenino, y de importantes salidas, concentradas en los tramos de mayor antigüedad. Junto a este proceso de renovación, el 'empleo anterior' es objeto de ajuste a través de procesos internos de actualización de sus cualificaciones. El trabajo temporal parece ir, en cuanto a su utilización, más allá de objetivos de selección y disciplina, actuando, también, como fuente de ajuste y flexibilidad.

Por último, se observa una profunda diferenciación dentro de la ocupación del sector.

A lo largo del análisis desarrollado se ha intentado verificar la existencia de colectivos diferenciados sobre la base de su distinta relación con los parámetros que se han considerado relevantes. Así, la población ocupada ha sido segmentada en función de su sexo, relación contractual, agregación ocupacional y antigüedad en el puesto.

La conclusión alcanzada debe ser la existencia de un relevante grado de diferenciación fundamentada sobre la antigüedad en el puesto, de forma que es posible establecer una clara distinción entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo', al margen de la profunda especificidad del empleo no bancario,

Genéricamente, el 'nuevo empleo' se define por dar cauce al proceso de cambio, concentrando las nuevas cualificaciones, en todas sus expresiones, y las nuevas ocupaciones. Frente a esto, el 'empleo anterior' aparece como el punto a partir del cual el proceso de transformación verifica sus diferentes objetivos de modificación.

Frente a los nuevos colectivos de empleo, más jóvenes, con alta participación femenina, mayoritariamente instrumentalizados a través de contratos temporales, con mayores cualificaciones y concentrados en las nuevas ocupaciones, el 'empleo anterior' se define por unas relaciones contractuales fijas, con edades más elevadas, preferentemente hombres, con unas credenciales educativas bajas y distintas de las demandadas actualmente en el sector y contenidos tradicionales ocupacionales.

El 'nuevo empleo' contiene los nuevos parámetros laborales que se observarán en un futuro, si el proceso de cambio finalmente llega a su fin. El 'empleo anterior', por el contrario, es objeto de acciones encaminadas, bien a su sustitución, bien a su adaptación a los nuevos objetivos.

6.- LAS ACTUACIONES DE LOS AGENTES

Desde el marco teórico aportado por el "Enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo", la estructura de estos mercados viene explicada por la verificación de determinados procesos de estructuración. Estos, condicionados por las características propias del marco de condiciones iniciales, se desarrollan fundamentalmente a través de las relaciones sociales de la producción, y tienen en la forma en que se organiza el proceso de trabajo, su expresión última.

Una vez abordado el estudio tanto del marco de condiciones iniciales, se afronta ahora el análisis de las actuaciones emprendidas por cada uno de los agentes implicados en las relaciones que se verifican en el lugar de trabajo, identificando a estos con los dos intervinientes colectivos en las relaciones laborales: entidades bancarias y sindicatos.

El contenido de este capítulo se apoya en la información a la que se ha tenido acceso como consecuencia de las entrevistas mantenidas con los responsables tanto de las empresas seleccionadas como de las secciones sectoriales de los sindicatos elegidos.

6.1.- Las entidades bancarias.

Las empresas bancarias entrevistadas, de acuerdo con las conclusiones alcanzadas respecto al marco de condiciones iniciales, y mostrando un grado de total coincidencia, formulan sus objetivos en los siguientes términos:

- a) La flexibilidad como requerimiento fundamental, como consecuencia de la necesidad de adaptarse continuamente a un mercado progresivamente definido por la competitividad y la variabilidad.
- b) Primacía del mercado por encima del cualquier otra consideración productiva u organizativa.
- c) La necesidad de proceder a un cambio en el perfil asociado al empleo bancario, desde la caracterización anterior hasta otro nuevo definido, como rasgos fundamentales, por la polivalencia y el incremento del nivel de cualificaciones.

La traducción, en términos de políticas empresariales, de estos objetivos genéricos, se concretan en:

- a) Conseguir un funcionamiento general de la entidad lo más flexible posible.
- b) Reorientar las entidades desde la actividad de producción hacia la comercial.
- c) Gestionar el proceso de desajuste transitorio que define el estado actual de las plantillas, abordando el cambio de sus características laborales asociadas.

La consecución de estos objetivos recae, fundamentalmente, sobre tres áreas concretas de la política empresarial:

- a) La política organizativa.
- b) La política tecnológica.
- c) La política de Recursos Humanos.

En términos generales, la política organizativa se orienta hacia la modificación de la estructura de las entidades, incidiendo sobre la propia definición de los procesos productivos. La política tecnológica se definirá por constituirse en el principal instrumento al servicio de la realización de los anteriores objetivos organizativos. La política de Recursos Humanos asume, por último, la consecución de tres objetivos simultáneos:

- a) Conseguir y aportar el personal necesario en cantidad y, sobre todo, en tipo, en coherencia con los objetivos estratégicos generales, la nueva organización y el nuevo soporte tecnológico.
- b) Gestionar y resolver los desajustes inducidos por las anteriores actuaciones y el propio proceso de transformación.
- c) De manera autónoma, conseguir una mayor flexibilidad en la utilización de las plantillas, mediante el ejercicio de un mayor control sobre los procesos de trabajo.

6.1.1.- La política organizativa

La política organizativa persigue el "buen funcionamiento de la entidad mediante la correcta definición de los procesos operativos" (1), dirigiendo sus actuaciones respecto al modelo organizativo deseado, por una parte, y a las transformaciones operativas implicadas en su consecución, por otra.

En consonancia con los objetivos estratégicos perseguidos por las entidades, el criterio central es que la "red operativa se constituya en el eje de la organización" (2) de forma que "permita maximizar el contacto con el cliente" (3), modificando la ponderación deseada respecto a las áreas de front-office y de back-office, a través de la potenciación de la primera y la reducción de la segunda.

El modelo organizativo "tipo" diferenciaría entre dos núcleos básicos. De una parte, la red de sucursales y, en general, todos los departamentos adicionales integrados en el front-office, cuya función viene constituida por el desarrollo de las tareas comerciales. De otro, los departamentos y áreas bancarias, denominadas de apoyo, de funciones no comerciales y cuya definición, frente a su anterior vinculación a la producción, se relaciona ahora con el de proporcionar soporte al front-office.

1 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista.

2 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

3 Filial española. Entrevista

En relación al área comercial, las actuaciones organizativas se concretan en:

- a) Potenciarla e informatizarla.
- b) Proponer un trasvase de empleados desde los departamentos administrativos hasta la red de sucursales.
- c) Especializarla sobre la ejecución de las tareas comerciales. Las funciones administrativas, hasta ahora simultaneadas con las comerciales en el seno de las oficinas, se encuentran inmersas dentro de un proceso de transferencia y centralización en los Servicios Centrales, de forma que la red queda liberada de su ejecución.
- d) Facilitar una mayor descentralización en la organización de la red, no solo geográficamente sino también en relación a los procesos de toma de decisiones y autonomía operativa en general.
- e) Implantar una nueva organización interna dentro de la oficina, superando la rígida separación de funciones observable anteriormente, sustituyéndola por su estructuración en torno a puestos de trabajo polivalentes.

En cuanto al área de producción, la política organizativa se orienta hacia la reducción del back-office de acuerdo a estrictos principios de minimización de costes. Esta estrategia organizativa se concreta en:

- a) Optimización de los Servicios Centrales a través de su mecanización.
- b) Centralización de las tareas administrativas en un único back.
- c) Racionalización de los procesos. Minimización de los costes asociados al back como forma de reducir los costes de transformación de la entidad.
- d) Búsqueda de economías de escala en la ejecución de las tareas administrativas.

Como ejemplo de la aplicación de estos principios, resulta muy ilustrativa la descripción que la "entidad de vocación internacional" realiza de las funciones de su departamento de Organización cuando estas se aplican sobre el área de back-office.

Estas se concretan en el análisis y rediseño de puestos. Como objetivo, se trata de mejorar los distintos procedimientos de trabajo minimizando sus costes asociados, mediante la reducción de los tiempos de ejecución. Para ello se desarrolla la siguiente metodología:

- a) Análisis de costes. Se cuantifica el coste asociado a cada proceso en función de los tiempos de ejecución y de los costes de los factores que intervienen en los mismos.
- b) Medición de productividad. Dado el volumen de transacciones y el tiempo asociado a su ejecución, se determina la carga de trabajo de cada departamento. Comparando el número de empleados con el volumen de operaciones se obtiene un ratio de productividad para cada unidad.
- c) Racionalización. En función de la carga de trabajo y de los objetivos de productividad, se determina el tamaño, en número de empleados, de cada departamento. El análisis de coste conduce a

acciones de racionalización mediante el rediseño de puestos. Su posible mecanización se decide a través de las distintas combinaciones productividad/costes derivadas de decisiones alternativas (mecanizar o no mecanizar; mecanizar de una forma o de otra; conservar la operativa dentro de la entidad o subcontratarla).

La estrategia, en resumen, se concreta en:

- a) Desmontar los back existentes.
- b) Incidir sobre los procesos implicados.
- c) Simplificarlos.
- d) Mecanizarlos.
- e) Centralizarlos en un único back.

Esta secuencia de actuaciones y decisiones conduce hasta una última consideración de la política organizativa: el recurso a la subcontratación externa y a la independencia organizativa.

La subcontratación externa es una opción de uso extendido en las empresas bancarias. Aunque su utilización responde, en función de cada entidad concreta, a distintas motivaciones y reviste distinta intensidad, generalmente esta decisión se concreta sobre:

- a) Funciones auxiliares.
- b) Tareas no estrictamente bancarias.
- c) Operaciones bancarias mecánicas y repetitivas.

La subcontratación externa se demuestra como una decisión alternativa a la de la mecanización interna de tareas. En este sentido, el análisis coste/productividad determina la elección entre ambas alternativas. La generación de economías de escala se constituye en el principal estímulo hacia la mecanización dentro de un back centralizado. Los "problemas asociados con el empleo fijo"⁽⁴⁾ integrado en la entidad, se manifiesta como el principal inconveniente.

La independencia organizativa es una realidad observada en la totalidad de las entidades entrevistadas. Figura organizativa próxima en su definición a la subcontratación interna y diferenciándose de la externa en el grado de control y dirección ejercido por la entidad sobre la producción de las subcontratistas, se expresa en la creación de empresas que, diferenciadas de la matriz bancaria, se encuentran integradas en ella desde la perspectiva de "grupo bancario".

Su motivación, inicialmente, parece responder a un intento de especializar a la entidad sobre la operativa estrictamente bancaria, transfiriendo a empresas colaterales operativas relacionadas pero que

4 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

muestran un cierto grado de diferenciación y requieren de una específica y diferenciada organización del proceso de trabajo (5).

Sin embargo, la tendencia, aunque no de manera generalizada, parece apuntar hacia la extensión de esta opción organizativa hasta operativas cada vez más típicamente bancarias.

Hasta ahora esta abarcaba, usualmente, la operativa hipotecaria, de leasing, factoring, inmobiliaria, pensiones, seguros y bolsa (6). También el área de mercado de capitales y fondos de inversión (7), préstamos al consumo (8), banca de negocios (9) y gestión de patrimonios (10). Se detecta ahora su extensión hasta las operativas bancarias de cartera e impagados (11), o no bancarias estrictamente (alarmas, tarjetas, informática, telecomunicaciones y telecompa son actividades desarrolladas por empresas no financieras pero mayoritariamente participadas por la "entidad de vocación internacional") (12).

De esta forma, se alcanza la importante conclusión de que mientras que la independencia organizativa, en sus primeras formulaciones, parecía responder a motivaciones relacionadas con objetivos de optimización, mediante la especialización, de las actividades comerciales de un front-office enfrentado a un catálogo de productos progresivamente más extenso, complejo y alejado de la definición tradicional de la actividad bancaria (la venta de seguros sería un ejemplo representativo), las nuevas decisiones se vincularían en mayor medida con motivaciones diferentes:

- a) Exteriorizar determinadas operativas tradicionales de la producción bancaria (back-office) para las que se ha renunciado a su mecanización interna pero respecto a las cuales se desea conservar un grado de mayor de control al posibilitado por la subcontratación externa (cartera, impagados...).
- b) Desvincular actividades no bancarias que hasta épocas recientes tenían una consideración interna dentro de la organización de las entidades (seguridad...).

5 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

6 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

7 Filial española. Entrevista

8 Entidad regional. Entrevista

9 Entidad de gran tamaño. Entrevista

10 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

11 En relación a la filial española. CC.OO.. Entrevista

12 Entidad de mayor vocación internacional. Memorias anuales

c) Asegurarse el control y la disponibilidad de conocimientos y recursos estratégicos, respecto a los cuales se mantenía una excesiva dependencia respecto a los mercados externos, pero que no pueden ser fácilmente generados internamente por las entidades (informática...).

En definitiva, la política organizativa se plantea incidir sobre la definición tanto de la estructura de las entidades como de sus distintas operativas. Con el objeto de potenciar el área comercial y racionalizar, vía costes, el área de producción, su desarrollo implica dotar a la primera de los instrumentos necesarios para el correcto desarrollo de su actividad, y elegir entre la mecanización, la subcontratación externa y la independencia organizativa (aunque esta posibilidad también afecta al front-office) como principales opciones a aplicar sobre la segunda de ellas.

6.1.2.- La política tecnológica.

De acuerdo con las entrevistas mantenidas, la política tecnológica se orienta, ante todo, hacia la informatización de las entidades. Este objetivo, que tiene una consideración estratégica, encuentra su motivación en la necesidad de responder a los crecientes requerimientos de competitividad que se derivan de la nueva configuración del sector, así como a la de adaptarse a las formas emergentes de hacer banca, exigida por los mercados. Desde las entidades se identifica informatización con flexibilidad operativa.

Dentro, sin embargo, de esta genérica definición, la formulación dada a este área de la actuación de las entidades se define por constituirse en un instrumento al servicio de las políticas de Recursos Humanos y, sobre todo, de organización. De esta forma, la cuestión relevante consiste en determinar cual es la relación que se establece entre estas tres áreas fundamentales de la política empresarial.

Desde este punto de vista, la política tecnológica se constituye en herramienta de la política organizativa. Así, y recordando las conclusiones alcanzadas respecto a la formulación dada a estas políticas, la tecnológica diferencia claramente sus objetivos en función de su aplicación sobre el área comercial o de producción.

Para el front-office, se concreta en facilitar la acción de venta, mediante la liberación de las tareas administrativas, potenciándolo informáticamente. La incidencia de la política tecnológica sobre este área se define por ofrecer los máximos y mejores instrumentos para el desarrollo de las tareas comerciales (bases de datos de clientes, paquetes scoring (13), microinformática, conexiones on-line...) posibilitando, en general, la informatización de las oficinas.

13 Soporte informático que permite la concesión informática de créditos, a través de la valoración de los aspectos relevantes, en este sentido, de los clientes.

su actuación dentro del back-office es radicalmente diferente y, como ya ha sido mencionado, se orienta por criterios de minimización de costes y búsqueda de economías de escala.

La reducción de las tareas administrativas, inducida por la política tecnológica y postulada desde la organizativa, viene produciéndose de la mano de una triple actuación:

- a) Automatización, de forma que su ejecución se realiza sin la intervención de persona alguna (14).
- b) Subcontratación exterior o independencia organizativa, al minimizar las nuevas tecnologías informáticas la pérdida de control ejercido sobre las tareas objeto de estas opciones.
- c) Incorporación en el autoservicio bancario.

Las relaciones que unen a las políticas tecnológica y de Recursos Humanos presentan una doble dirección.

En primer lugar, y al igual que en el caso anterior, la política tecnológica es utilizada como medio para posibilitar ciertos objetivos fijados desde la política de Recursos Humanos. En este sentido, el objetivo autónomo del área de Recursos Humanos de incrementar el grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo se ve favorecido por la explotación, desde la política tecnológica, de los efectos derivados del uso de las técnicas informáticas respecto a las posibilidades empresariales de control.

En este sentido, ahora es posible verificar la efectividad del trabajo realizado (control por ordenador del número de productos vendidos por cada empleado de la oficina) así como el ritmo de trabajo (número de registros pulsados en una jornada de trabajo). Esta última posibilidad admite, incluso, llegar más lejos. En algunos departamentos el ritmo de trabajo no solo es controlado sino también determinado informaticamente. Como ilustración, en los departamentos de telecobro de algunas entidades, en los que se gestiona telefónicamente el cobro de los impagados, el trabajo se organiza de forma que no es el operario el que marca el número de teléfono, fijando por tanto su ritmo de trabajo, sino que es el propio ordenador el que selecciona e introduce en las diferentes cabinas, con una predeterminada frecuencia, las llamadas ya establecidas. La consecuencia es un trabajador sometido a la disciplina programada de la máquina, con lo que el resultado se acerca mucho a la descripción efectuada, en la literatura marxista, de los mecanismos técnicos de control, vigentes anteriormente en sectores industriales donde la producción se efectuaba en grandes plantas y el trabajo se organizaba en rígidas cadenas de producción (15).

14 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

15 "El control técnico (...). La cadena de montaje se convirtió en la imagen clásica (...). La propia maquinaria dirigía el proceso de
(Nota a pie Página - Continuación)

Aunque en grado desigual y sin llegar, quizás, a la terrible descripción aportada por R. Edwards, el uso dado a las nuevas tecnologías en el back-office bancario participaría de la caracterización apuntada.

En segundo lugar, de la aplicación dada a las tecnologías informáticas también se derivan importantes implicaciones para la política de Recursos Humanos. En este sentido, y como ya se ha concluido anteriormente, de su aplicación se deriva problemáticas cuya gestión deben afrontar los departamentos de Recursos Humanos:

- a) Un importante cambio de cualificaciones.
- b) La generación de importantes desajustes respecto a este parámetro laboral.

Lo reseñado en el punto a) se constituye en un objetivo autónomo de la política tecnológica, de forma que se manifiesta un interés por parte de las entidades en utilizar la instrumentación de esta política para conseguir un cambio de cualificaciones centrado fundamentalmente en la polivalencia. En este sentido, la política tecnológica se utiliza para posibilitar una organización de los puestos de trabajo coherente con esta definición de las cualificaciones.

En conclusión, por tanto, la instrumentación dada por las entidades a la política tecnológica responde a las siguientes motivaciones y objetivos:

- a) Constituirse en el instrumento fundamental al servicio de los objetivos organizativos y de Recursos Humanos.
- b) Dirigir el cambio de cualificaciones deseado.
- c) Dar respuesta a las nuevas exigencias derivadas tanto de la configuración del sector como de la propia operativa bancaria, induciendo flexibilidad sobre el funcionamiento de la entidad.

6.1.3.- La política de Recursos Humanos.

Desde la perspectiva de esta investigación, las políticas de Recursos Humanos tienen una relevancia especial. En este sentido, las acciones emprendidas desde este área son las que en mayor grado, o de una manera más directa, reflejan sus efectos tanto sobre las características asociadas al empleo bancario como sobre las relaciones sociales de la producción.

Además, y de acuerdo con lo expuesto hasta ahora en los epígrafes precedentes, aunque la definición dada a la política organizativa se constituya, en buena medida, en el marco rector del resto de las ac-

(Nota a pie Página - Continuación)

trabajo y fijaba el ritmo (...), el control técnico (redujo) a los trabajadores a asistentes de una maquinaria cuyo ritmo se fijaba de antemano". Edwards, P. "Contested Terrain. The Transformation of Workplace in America". 1.979. Versión castellana (extracto) en Toharia, L. Op. cit. 1.983

tuaciones emprendidas, y la implementación de la política tecnológica se muestre como el más relevante instrumento al servicio de la primera de ellas, la política de Recursos Humanos se revela como la encargada de realizar, finalmente, las implicaciones derivadas de los objetivos propuestos por ambas áreas de las decisiones empresariales, gestionando el trasvase de empleados desde un área productiva a otra, modificando el perfil del empleo mediante las políticas de entrada, salida y formación, induciendo flexibilidad en el comportamiento de las plantillas, etc...

Las entidades bancarias analizadas se definen por la complejidad de las políticas de Recursos Humanos aplicadas, si se considera la variedad de los objetivos perseguidos y el numeroso conjunto de instrumentos utilizados.

Desde esta primera caracterización, conseguir una cierta aproximación a esta dimensión empresarial requiere admitir respecto a los primeros una tipología que distinga, al menos, entre los siguientes:

- a) Asegurarse la disposición de la cantidad y tipo de fuerza de trabajo requerida.
- b) Gestionar las implicaciones derivadas del proceso de transformación emprendido (expresado, sobre todo, en términos de desajuste de cualificaciones).

La consecución de este doble objetivo implica el uso de un numeroso conjunto de instrumentos, susceptibles de la siguiente ordenación:

- a) Política de entrada.
- b) Política de reclutamiento.
- c) Política de selección.
- d) Política de asignación.
- e) Política de movilidad.
- f) Políticas respecto a la relación contractual.
- g) Políticas de formación.
- h) Política salarial.
- i) Políticas de salida.

6.1.3.1.- Políticas de entrada, reclutamiento, selección y asignación.

La estrecha vinculación existente, dentro de la formulación efectuada de la política de Recursos Humanos, respecto a las actuaciones relacionadas con la entrada, el reclutamiento, la selección y la asignación induce a agruparlas bajo un tratamiento conjunto.

De las entrevistas mantenidas con los responsables de los departamentos de Recursos Humanos se deduce la concentración de las políticas de entrada sobre dos contenidos fundamentales:

- a) El perfil asociado a la entrada.
- b) La relación contractual a través de la cual esta se produce.

Los requisitos exigidos en la entrada se concretan sobre el nivel de credenciales educativas.

En relación a estas, lo primero que se detecta es la brusca elevación por la que están atravesando.

Las políticas de entrada, generalmente, no presentan una definición diferenciada en función de la vacante a cubrir sino que se plantean genéricamente.

El nivel de estudios exigido presenta un alto grado de uniformidad entre entidades. Con carácter de generalidad, se requieren niveles superiores a COU, especialmente universitarios medios y superiores, con independencia de su contenido, aunque son más valorados los estudios de Economía, Empresariales o Derecho.

Al margen de este requerimiento general, las exigencias pueden admitir, en ciertos casos, credenciales propias del segundo grado de Formación Profesional y completarse con conocimientos de idiomas y/o microinformática.

En cuanto a las distintas modalidades contractuales, la entrada se produce preferentemente a través de contratos temporales de trabajo, siendo la excepción el acceso al sector directamente mediante un contrato fijo.

Aunque todas las entidades difieren entre si en cuanto a los instrumentos mediante los cuales reclutan aspirantes para cubrir sus necesidades de trabajo, el mecanismo más extendido se centra en la gestión de los currículum recibidos.

Solo excepcionalmente y respecto a necesidades concretas, las entidades acuden al mercado, utilizando una gran variedad de modalidades (empresas externas de contratación, Facultades y Colegios Oficiales, ciertas instituciones de enseñanza especializada..).

Al margen de estas excepciones, las ofertas directas y la gestión de bases de datos de currículum remitidos se constituyen en los pilares del reclutamiento bancario. Esta opción resulta suficiente en la medida en que todas las entidades se manifiestan excedentarias de este tipo de ofertas en relación con las vacantes existentes y sus necesidades de expansión.

Una vez efectuado el reclutamiento y la entrada, en función del perfil inicial aportado por el trabajador se produce una primera asignación, sobre un puesto de inicial.

Lo principal, no obstante, de esta primera asignación, es que normalmente, en ninguna entidad, coincidirá con el puesto finalmente asignado. Esto se fundamenta sobre el hecho relevante de que los procesos de selección se verifican con posterioridad a la ocupación del puesto de trabajo, a lo largo del periodo comprendido desde la contratación temporal del candidato hasta su transformación en fijo, organizándose estos puestos exclusivamente como cauce de los procesos de selección y de formación inicial.

Los nuevos ingresos, lejos de poseer de manera completa el perfil requerido por el puesto al que finalmente son asignados, únicamente lo exhiben de manera incompleta, finalizando su adquisición en el espacio temporal comprendido entre la asignación inicial y la final. Los candidatos son elegidos en función, únicamente, de las potencialidades otorgadas por sus credenciales educativas, en relación al posterior proceso de adquisición de cualificaciones.

Los procesos de selección tienen lugar dentro de la empresa, con posterioridad a la entrada, encontrando su fundamento en:

- a) Las modalidades temporales de contratación.
- b) Los procesos de formación inicial.
- c) La aplicación de instrumentos individuales de evaluación.

La entrada se produce mayoritariamente a través de contratos temporales de empleo. Su motivación, compartida explícitamente por casi todas las entidades (16), se focaliza en los efectos derivados sobre la eficacia de la política de selección en la medida en que:

- a) Permite retrasar la decisión final.
- b) Amplía el periodo posible de selección.
- c) Concede un mayor control empresarial, al posibilitar la total internalización de los procesos de selección.

Estos procesos de selección se concretarán en una evaluación individualizada de los resultados alcanzados por cada candidato en los procesos de formación que se inician inmediatamente después de producirse la entrada.

Esta primera asignación, por tanto, se define por la motivación de permitir y dar cauce a los procesos de formación inicial.

Estos últimos transcurren a través de cauces tanto formales como informales, simultaneándose los cursos reglados sobre operativa bancaria con la adquisición de cualificaciones por exposición y realización del trabajo.

La combinación de ambas modalidades formativas varía de una empresa bancaria a otra. La "entidad tradicional" concede gran importancia a la rotación por distintos puestos y oficinas (17). En la "filial española", sin embargo, "cuando un trabajador entra (...) inicialmente es asignado a un puesto que no coincidirá con el que le corresponderá tras la conclusión de su periodo de formación. En este puesto inicial su labor consistirá, durante las mañanas, únicamente en formarse a través del trabajo. Por la tarde, se dedicará exclusivamente a recibir cursos de

16 La "entidad de mayor vocación internacional" sería la única excepción parcial. Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista.

17 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

formación teórica" (18). El resto de las entidades participan de modelos similares a los anteriores.

Estos mecanismos de formación desembocarán, coincidiendo con la finalización del periodo dentro del cual es posible la renovación temporal de los contratos, en una evaluación del candidato, instrumentada de diferentes formas, que conducirá bien a su conversión en fijo y su asignación final dentro de la entidad, bien a su salida de la empresa.

Esta valoración individualizada se efectúa mediante la aplicación de instrumentos de gran relevancia, como progresivamente se expondrá, dentro de la política de Recursos Humanos.

Aunque admiten una expresión informalizada, como es el caso de la "entidad tradicional", usualmente se muestran formalizados y explicitados. Así, el "Informe de seguimiento anual del empleado" (19), el "Plan de Carreras Individual" (20) o el "Plan de evaluación personalizado y de puestos" (21), son los instrumentos que soportan la evaluación del candidato y la posterior asignación o exclusión, mediante la verificación de su grado de idoneidad respecto a parámetros tales como (22):

- a) Resultados alcanzados.
- b) Conocimientos aportados y adquiridos.
- c) Calidad en el trabajo.
- d) Iniciativa.
- e) Grado de adaptación.
- f) Capacidad de venta.
- g) Cursos seguidos.
- h) Organización.
- i) Toma de decisiones.
- j) Innovación.
- k) Negociación.
- l) Cooperación.
- m) Integración en el grupo.
- n) Flexibilidad.

En conclusión, se detecta la organización y diferenciación de "puertos de entrada" dentro de la estructura de puestos de las entidades bancarias. Su rasgo fundamental radica en la independencia respecto al

18 Filial española. Entrevista

19 Filial española. Entrevista

20 Entidad regional. Entrevista

21 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

22 Los mismos no se corresponden con los pertenecientes a un entidad aislada sino con los más relevantes observados en relación al conjunto de ellas.

resto de los puestos. En este sentido, no parecen constituir el primer eslabón de cadenas de movilidad, sino que se encuentran separados de estas por la finalización de los procesos de selección, orientándose en exclusiva hacia la canalización de estos. Además, la estricta distinción que se establece entre la asignación inicial y una posterior tras la superación de la selección, también apunta en este sentido.

Sin duda, el elemento que posibilita esta organización de los puestos y de los procesos de selección es el uso de la contratación temporal.

Un rasgo fundamental de los procesos de selección es su exclusiva fundamentación sobre los procesos de formación inicial. Este hecho implica:

- a) Que las credenciales educativas aportadas por los candidatos no constituyen sino una parte del perfil deseado, o a su utilización como indicador del coste de formación asociado a cada candidato.
- b) La complejidad relativa del perfil deseado, en la medida en que su adquisición requiere de la verificación de un largo proceso de formación inicial.
- c) La vinculación a este tipo de actuaciones con el objetivo de gestionar el cambio de cualificaciones deseado, mediante la definición del perfil de credenciales exigido en la entrada.

La última reflexión conduce a una conclusión adicional. La interiorización de los procesos de selección, mediante su retraso en el tiempo, posibilitada por el uso del empleo temporal como vehículo mayoritario de entrada al sector, y vinculados con el desarrollo de procesos de formación inicial, implica una mejora del grado de control ejercido por las entidades respecto a los procesos de formación y adquisición de cualificaciones.

A través de la definición efectuada sobre el perfil exigido a los candidatos, estas políticas instrumentan parcialmente las acciones persiguiendo las características que se desean asociadas al empleo bancario. Además, junto a las salidas, dan cauce al proceso de renovación emprendido. Dada la especial relevancia otorgada, en los procesos de selección, a la adquisición o posesión de aptitudes comerciales, estas políticas también contribuyen a la reorientación organizativa de la entidad.

6.1.3.2.- Políticas de movilidad

Las empresas analizadas conceden una especial importancia a los procesos de movilidad interna, revistiendo esta consideración dimensiones tanto cuantitativas como cualitativas.

Desde un punto de vista cuantitativo, y como ejemplo, durante el año 1.992 se produjeron en la "entidad de mayor vocación internacional" un total de 5.400 movimientos internos (3.000 movimientos verticales y 2.400 movimientos horizontales) sobre una plantilla total de 11.269 personas a diciembre de 1.992.

Desde sus aspectos cualitativos, la movilidad interna verificada en las entidades bancarias fundamenta y da cauce a:

- a) Los procesos de formación informales.
- b) Parcialmente, la búsqueda de la polivalencia.
- c) Determinados aspectos perseguidos en relación con la organización flexible de los puestos.
- d) Ciertos aspectos de sus objetivos de control.

Dentro del sector bancario, y en cuanto a la movilidad horizontal, el concepto de rotación se demuestra revestido, desde la opinión de las empresas, de una gran importancia. La totalidad de los bancos estudiados hacen intervenir a la rotación como el mecanismo más eficaz y relevante de generación interna de cualificaciones, mediante el cauce otorgado a los procesos de formación informal. Como afirmación emblemática "en banca, las personas se forman mediante la rotación" (23). La importancia de los procesos de movilidad expresa la importancia de los procesos de formación informal y de las cualificaciones específicas.

Los procesos de movilidad también se orientan en la dirección de posibilitar la polivalencia como cualificación laboral.

La polivalencia admite, al menos, dos aproximaciones. Por una parte, implica la capacidad de ocupar un puesto de trabajo que se define por integrar distintos tipos de tareas. De otra, la capacidad de desarrollar las tareas propias de diferentes puestos de trabajo. La primera se fundamenta en una formación amplia y genérica que permita al trabajador, mediante la comprensión de un sistema global, la realización de diversas tareas, siempre que estas se integren en un sistema común. La segunda se apoya en la simplicidad de las tareas y, sobre todo, en unos periodos cortos de aprendizaje asociados a la adquisición de los conocimientos y habilidades requeridas por los puestos (24).

La polivalencia hacia la que apuntan los procesos de movilidad y rotación detectados se asocia a la segunda de las definiciones, en tanto que la primera de ellas se relacionaría más con los criterios exigidos en la entrada. Sin embargo, en la medida en que la rotación también se convierte en un mecanismo de formación, los procesos de movilidad también se orientan hacia la consecución de la primera de las definiciones apuntadas.

En este mismo sentido, la movilidad también se relaciona con el objetivo de conseguir una "organización flexible de los puestos que permita la consecución de la máxima eficacia empresarial" (25), lo que, en principio, debe interpretarse como ligado con la segunda de las

23 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

24 Recio, A. Op. cit. 1.988

25 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

definiciones aportadas respecto a la polivalencia, en la medida en que esta implica una organización de los puestos orientada hacia la consecución de mayores niveles de flexibilidad empresarial (26).

Los procesos de movilidad horizontal también se orientan hacia el objetivo de gestionar y posibilitar un trasvase de empleados desde los Servicios Centrales hasta la red de oficinas, de forma que, también desde este punto de vista, se aborda el objetivo de redimensionar ambas áreas de la organización bancaria.

Los instrumentos que gobiernan las decisiones de movilidad vertical, es decir, los ascensos, se definen, en primer lugar, por situarse claramente al margen de lo previsto en el Convenio Colectivo, distintos, por tanto, del examen o de la antigüedad, integrados en la formulación implícita o explícita de "planes de carrera" y fundamentados en instrumentos de valoración individual de los trabajadores (27), de exclusivo control empresarial.

Estos, mediante la valoración individualizada de toda una batería de parámetros, determina tanto los ascensos como los traslados, concretando qué trabajadores son promocionados y trasladados.

Aunque este tipo de movilidad no está exenta de contenidos formativos, se relaciona más intensamente con el deseo de fomentar la implicación y la asunción de responsabilidades en los empleados promocionados.

Nuevamente(ya los procesos de selección también participaban de estas características) un área concreta e importante del área de Recursos Humanos y, en general, de la vida laboral de las empresas bancarias, se observa asociada a una definición individual.

En conclusión, las políticas de movilidad se orientan hacia la consecución de objetivos relacionados tanto con la reorientación organizativa de la entidad (trasvases), como de aquellos formulados en términos de conseguir un funcionamiento flexible de la empresa (polivalencia) y con ciertos aspectos formativos.

Este último aspecto, aunque será abordado de manera más completa con motivo de la exposición de la política formativa, se relaciona tanto con la generación y el concurso de cualificaciones de naturaleza específica como con los procesos de formación informal que conducen a ellas. La importancia y extensión de este tipo de movimientos y la organización de los puestos de trabajo bancarios en largas cadenas de movilidad

26 Recio, A. Op. cit. 1.988

27 Como se recordará, estos eran el "Informe de seguimiento anual del empleado", el "Plan individual de carreras" y el "Plan de evaluación personalizada y de los puestos" citados como instrumento central de la última fase de los procesos de selección.

(deducidas de la elevada antigüedad media del empleo bancario) apunta en la dirección de que tanto los procesos como las cualificaciones así adquiridas conservan, en el sector, una relevante importancia.

La individualización y la informalización introducida a través de la formulación dada a estas actuaciones empresariales se orienta, mediante la consecución de un incremento del grado de discrecionalidad ejercido, hacia la mejora del control sobre el desarrollo de los procesos de trabajo.

6.1.3.3.- Políticas relativas a la relación contractual.

Las entidades bancarias instrumentan actuaciones fundamentadas sobre la distinción entre las diferentes formas de contratación laboral.

Estas, en primer lugar, se expresan en una nítida preferencia por unas plantillas estables, lo que no impide la observación de una intensa utilización de las modalidades atípicas de contratación (28),

En segundo lugar, se definen por el limitadísimo recurso a las contrataciones a tiempo parcial. En las empresas estudiadas, las políticas relativas a la relación contractual se concretan casi exclusivamente en la diferenciación entre contratación fija y contratación temporal.

En tercer lugar, este tipo de actuaciones se define por la alternativa ubicación otorgada al empleo fijo fijo y al temporal. Esta última posibilidad limita, mayoritariamente, su utilización a los puestos de entrada. Con posterioridad a la asignación final, y dado el agotamiento temporal que efectúan dichos procesos respecto al límite máximo legal establecido para este tipo de contrataciones, la figura contractual dominante es la del contrato indefinido.

En cuarto lugar, el uso del empleo temporal responde a una serie concreta de motivaciones:

- a) Su utilización dentro de las políticas de selección.
- b) Su motivación alternativa por razones de estacionalidad de la actividad (campana de verano) y de la producción (lanzamiento de nuevos productos y realización de tareas puntuales y específicas).
- c) Su aplicación, como refuerzo, dentro de ciertos aspectos de las actuaciones formativas.
- d) Su vinculación con la definición efectuada de determinados puestos de trabajo.

La utilización del empleo temporal como un instrumento que permite mejorar la eficacia de las políticas de selección se demuestra como la

28 El empleo temporal, en el año 1.993, implicaba al 11,5 por ciento de la plantilla para el caso de la "entidad de mayor orientación tradicional", al 17,7 por ciento en la "entidad regional" y al 20 por ciento en la "filial española".

motivación más importante del uso de este tipo de contrataciones dentro del sector de la Banca Privada. Así, las entidades entrevistadas afirman perseguir la obtención de las tasas de transformación más elevadas posibles, como expresión de unas políticas de selección eficaces.

Sin embargo, estos objetivos de transformación solo se efectúan en relación al empleo temporal vinculado con los procesos de selección. Por tanto, es un empleo temporal contratado con vocación de posterior estabilidad, colectivo que dentro de este tipo de contrataciones se demuestra mayoritario.

Las motivaciones señaladas en los puntos b) y d) apuntan en la dirección contraria. En este sentido y aunque todavía con una escasa presencia, se detectan puestos organizados para su permanente ocupación por empleo temporal (puestos de baja cualificación y de ocupaciones mayoritariamente no bancarias) (29). Por otra parte, existe y se reconoce explícitamente un recurso al empleo temporal motivado por razones de estacionalidad. Para ambas situaciones se asocia una baja tasa de transformación, constituyendo un núcleo de temporalidad "estricta".

Por último, la figura del empleo temporal también se demuestra vinculada a la instrumentación de determinados aspectos y contenidos de la política formativa. En este sentido parece desarrollar un papel de refuerzo en los procesos de formación relacionados con la cultura empresarial y el objetivo de "inducir la implicación y la interiorización de objetivos" (30).

De esta forma, se concluye que los procesos de formación inicial, desarrollados con anterioridad a la superación de la selección y a la verificación de una asignación final, exceden en sus objetivos a los tradicionales de adquisición de cualificaciones, abarcando también contenidos relacionadas con la inducción de comportamientos laborales, definidos por las empresas, y donde la circunstancia de la temporalidad actuaría como un importante elemento condicionante.

Esta razón, junto a la mejora inducida sobre el desarrollo de los procesos de selección, se constituyen en las principales explicaciones del uso dado, en el sector, al empleo temporal.

Junto a su utilización en los procesos de selección y en determinados aspectos de los de formación, el recurso al empleo temporal también debe estar asociado con la instrumentación dada a las políticas que persiguen ejercer un mayor grado de control sobre los procesos de trabajo. Este aspecto, sin embargo, será abordado en un próximo epígrafe de este capítulo.

29 Entidad regional. Entrevista

30 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

6.1.3.4.- La política de salida

Con los procesos de entrada, los mercados de trabajo del sector completan su vinculación con los externos mediante la verificación de los procesos de salida. Su importancia se deriva de la relevancia de sus dos objetivos fundamentales:

- a) Redimensionar las plantillas.
- b) Renovar el empleo.

En combinación con las políticas de entrada, las instrumentadas en relación a la salida determinan el flujo neto de trabajadores que explica el crecimiento o decrecimiento observado en las plantillas bancarias. Paralelamente, la definición efectuada, respecto a ambos flujos, del perfil asociado a los colectivos afectados, convierte a este tipo de actuaciones, alternativamente a las políticas de formación, en un instrumento de modificación de las características del empleo bancario.

Ambos aspectos han tenido, en el pasado sectorial más reciente, una gran importancia. Su análisis, sin embargo, requiere distinguir, entre varias fases de lo que se ha dado en llamar "reconversión de guante blanco" (31).

En la primera de ellas, que podría abarcar hasta 1.987-1.988, las políticas de salida son las encargadas de canalizar los intentos de las entidades bancarias por redimensionar a la baja el tamaño de sus plantillas. En este sentido, por ejemplo, "el banco pasó de tener 8.962 empleados al 31.12.79 a 7.602 a finales de 1.987" (32), lo que implica una reducción en el empleo del 15,2 por ciento. Con datos del Consejo Superior Bancario, frente a los 177,2 miles de empleados existentes en 1.981, se alcanza un mínimo, para 1.988, de 156,5 miles de empleados.

La congelación de los procesos de entrada determinó un envejecimiento de las plantillas. Sobre este hecho se basó una política de reducción del empleo mediante una definición "generacional" de las políticas de salida, instrumentadas a través de jubilaciones.

En esta primera fase, las políticas de salida se concentran sobre el objetivo de redimensionar las plantillas. Sus actuaciones respecto al cambio de perfil asociado al empleo, mediante su renovación, al estar determinada por el establecimiento de una diferenciación entre el perfil de entrada y de salida, y dada la práctica ausencia de flujos de entrada, pueden considerarse mínimas.

Incluso en este primer momento, resulta notoria una de las principales características que definen, en el sector, los procesos de salida y los ajustes de plantilla: su no traumatismo. La reconversión bancaria es una reconversión que no trasciende.

31 Entidad de orientación tradicional. Memorias

32 Entidad de mayor orientación tradicional. Memorias

Frente a la reducción del tamaño de las plantillas, el segundo de los periodos reviste una importancia trascendental de cara a comprender el proceso de cambio efectuado por las entidades, respecto a las características de las plantillas.

Este segundo momento, que se inicia sobre 1.989, se traduce en un ligero incremento del empleo neto (desde 156,5 miles de empleados en 1.988 hasta 159,1 en 1.991) que, sin embargo, es producto de un profundo proceso de renovación, fundamentándose las salidas sobre la edad, como criterio, y las entradas sobre los perfiles de cualificaciones.

El proceso de renovación emprendido es de gran magnitud (33) Las entradas se asocian claramente con la introducción en las entidades, de forma masiva, de un empleo definido y diferenciado respecto al anterior por sus nuevas características (relación contractual, nivel de estudios, edad e incluso sexo). Las salidas, posibilitadas por la generación de una favorable pirámide de edad (producto de la paralización de los procesos de entrada en el periodo anterior) vienen determinadas en función del perfil de cualificaciones poseído y, dada la correlación existente, de la edad y de la antigüedad, siendo instrumentadas a través de:

- a) Jubilaciones ordinarias.
- b) Jubilaciones voluntarias anticipadas.
- c) En mucha menor medida, bajas voluntarias y negociadas.

Por tanto, frente a la acentuación que se efectúa sobre la reducción de las plantillas en el primer periodo, el segundo de ellos se define por centrarse sobre su modificación cualitativa antes que cuantitativa.

Por último, una tercera fase, que se puede considerar actual (aunque varía de una entidad a otra, parece iniciarse en 1.992), se define por la desaceleración del proceso de renovación, como consecuencia del alto grado de corrección transmitido en la fase anterior. Junto a esto, la expansión por la que parece atravesar el empleo en las entidades, determina que, en este momento, las empresas entrevistadas manifiesten no tener excesivas presiones en relación a la salida y que las políticas centradas en estos procesos no ocupen una posición tan relevante como la ostentada anteriormente.

33 Para una de las entidades, este proceso implica, entre 1.989 y 1.993, la renovación del 40 por ciento de su plantilla. Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista.

Según se expresa otra de ellas, por ejemplo, en 1.989 se produjeron 259 bajas y 229 entradas, lo que implica que, únicamente en ese año, se renovó el 6,4 por ciento de la plantilla. Entidad de mayor orientación tradicional. Memorias.

En conclusión, aunque las políticas de salida tradicionalmente han estado orientadas a la consecución de objetivos de redimensionamiento de la plantillas bancarias, en el periodo analizado, y en relación a las utilización que las entidades han dado a estas actuaciones respecto al enfrentamiento de las consecuencias del cambio operado en el marco de condiciones iniciales, se concluye su utilización respecto al cambio de características asociado al empleo bancario, mediante su participación en el desarrollo de un importante proceso de renovación.

Este, que tiene su definición "positiva" en las políticas de entrada, se ha apoyado notablemente también sobre la exclusión de colectivos de empleo asociados a perfiles no deseados, hecho abordado desde las políticas de salida.

Finalizado, en gran medida, el proceso de cambio de cualificaciones perseguido con la renovación efectuada, en la actualidad las políticas de salida se centran, en mayor medida, en la gestión del otro gran motivo de salida del sector: la no renovación de contratos temporales de empleo. Estas actuaciones se encuentran, en todo caso, subordinadas a las de selección y formación inicial, al ajuste de los requerimientos de empleo derivado de las fluctuaciones de la actividad y, finalmente, a la consecución de los objetivos mantenidos respecto a la tasa de transformación deseada y a la presencia de empleo temporal en las plantillas.

6.1.3.5.- La política de formación.

Las políticas formativas poseen una importancia fundamental dentro de las actuaciones emprendidas en materia de Recursos Humanos e incluso, dentro de los planteamientos genéricos formulados en los más elevados niveles estratégicos.

Como aproximación cuantitativa, en los tres primeros trimestres de 1.993, la actividad formativa de la "entidad tradicional" implicó, solo en uno de los dos centros que canalizan esta actividad a 1.725 alumnos (22,6 por cien sobre el total de la plantilla)(34). En el mismo periodo esta actividad se tradujo, en la "filial española" en la organización de 611 cursos y la participación de 5.000 alumnos (253 por cien sobre el total de la plantilla). Esta empresa cuantifica su actividad formativa en la consecución de un ratio de 28 horas de formación por empleado y en la dedicación a estas labores del 1,5 por ciento del total de sus gastos de personal (35). En un sentido similar, la "entidad regional" incurre en unos gastos de formación equivalentes al 5 por ciento de su masa salarial. Durante los primeros nueve meses de 1.993 este gasto hizo posibles 8.000 asistencias (183,5 por cien sobre el total de la plantilla) y la organización de 105.000 horas de clase (36). Por último, la "entidad

34 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

35 Filial española. Entrevista

36 Entidad regional. Entrevista

de mayor vocación internacional" desarrolló, durante el año 1.992 una actividad formativa cuya financiación supuso unos gastos equivalentes al 2 por ciento de su balance, lo que posibilitó 16.335 asistentes, con una cobertura del 80 por ciento de la plantilla (37).

Dadas estas cifras, lo que resulta incuestionable es que los procesos de formación en las entidades bancarias poseen una gran trascendencia. A este misma conclusión apunta un hecho adicional: todas las empresas analizadas poseen un departamento específico de formación, que coordina y promueve las actuaciones formativas y determina las áreas sobre las que se desarrollan las posteriores acciones. Esta tendencia llega, en el caso de la "entidad tradicional", a la posesión de centros de formación más parecidos a lo que puede ser un centro exterior de enseñanza que a la concreción física del departamento de formación de una empresa: el Centro de Estudios Bancarios y el Instituto de Banca (38).

Junto a la conclusión de su importancia, los hechos mencionados apuntan en una dirección adicional: la verificación de un proceso de extensión de los procesos de formación.

En este sentido, el concluido proceso de cambio sectorial produce la aparición de importantes desajustes, que tienen en las cualificaciones laborales una de sus más relevantes expresiones. En consecuencia, las entidades bancarias perciben la necesidad de acometer acciones formativas como manera de enfrentar y superar esta situación. La prueba de esta relación de causalidad es aportada por algunos de los objetivos manifestados en relación con la política formativa, que corroboran las conclusiones apuntadas por el análisis efectuado de la EPA:

- a) El reciclaje.
- b) La formación permanente.

Junto a la adaptación de las cualificaciones, la nueva definición del entorno sectorial (cambiante e inestable) explica la necesidad de acciones encaminadas hacia la formación permanente. En este sentido, aunque el perfil del empleo sea, inicialmente, el deseado, la rápida evolución del sector implica la necesidad de acometer permanentes acciones formativas encaminadas hacia su actualización.

Otra de las tendencias que se observan es la verificación de un proceso de formalización de los procesos de formación, hecho que encuentra su origen tanto en los efectos derivados de la creciente aplicación de las tecnologías informáticas y, en general de los nuevos parámetros del marco de condiciones iniciales, como en la naturaleza de las cualificaciones bancarias emergentes.

37 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

38 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

Los cambios experimentados por este marco (difusión de las tecnologías informáticas, internacionalización de la actividad e incremento de la competencia, fundamentalmente) han provocado el inicio de un proceso de homogeneización de las cualificaciones, el cual encuentra su fundamento en una serie de efectos.

En primer lugar, las cualificaciones específicas tradicionales, vinculadas sobre todo a las tareas de producción bancaria, se ven afectadas por las tecnologías informáticas en la medida en que estas favorecen la verificación de un proceso orientado bien hacia su parcial desaparición, a través de la mecanización inducida sobre ciertas tareas, bien hacia su pérdida de relevancia (simplificación), bien hacia su exclusión de las entidades (subcontratación).

En segundo lugar, las cualificaciones se hacen más generales dentro del ámbito del sector, en la medida en que se aproximan entre las distintas entidades, dado el uso generalizado y estandarizado efectuado de las nuevas tecnologías dentro del sector.

En tercer y último lugar, las técnicas informáticas tienden a la estandarización y formalización de las cualificaciones, lo que favorece su adquisición y transmisión mediante procesos de formación reglada.

En cuanto a la naturaleza de las cualificaciones bancarias emergentes, las de contenido específico modifican sustancialmente su definición, fundamentándose este hecho sobre dos factores. De acuerdo con el primero de ellos, las anteriores cualificaciones específicas, ligadas al proceso de producción, retroceden intensamente en importancia de la mano de la estandarización y generalización inducida por las nuevas tecnologías sobre los procesos y las cualificaciones implicadas. De acuerdo con el segundo de los factores, las nuevas cualificaciones específicas se vinculan ante todo con la cultura empresarial.

Todo lo expuesto, que conduce a una mayor relevancia de los contenidos generales (unas cualificaciones más homogéneas entre las empresas del sector implica una acentuación de su naturaleza general, ya que la productividad asociada a las mismas ahora es aplicable a un mayor número de entidades, distintas de la suministradora de la cualificación), que además exhiben un mayor nivel y amplitud en relación a las existentes anteriormente, por una parte, y a la modificación del contenido de las específicas, por otra, propicia el incremento del grado de formalización de los procesos de formación, al incrementar las posibilidades de transmisión de las cualificaciones mediante procesos reglados.

A pesar de esto, los procesos de formación informal también son relevantes. Aún a pesar del proceso de formalización descrito, el "learnig by doing" como método de aprendizaje sigue vigente y las cifras anteriormente apuntadas respecto a la movilidad interna así lo reflejan, pues es en la rotación entre puestos donde estos procesos encuentran su cauce.

Sin embargo, también este tipo de aprendizaje ha sufrido una cierta modificación. Hasta ahora, la formación informal tenía como únicos protagonistas a los trabajadores transmisores y receptores de unas

cualificaciones difícilmente controlables. Ahora, en estos procesos se observa la intervención de los departamentos de Recursos Humanos que, sobre la base de unas cualificaciones más normalizadas (consecuencia de la aplicación de las técnicas informáticas) desarrollan una actividad orientada hacia el desarrollo de cauces explícitos para estos procesos, con el objeto de extender hasta ellos su control.

De esta forma, los movimientos de rotación ahora son controlados, en sus aspectos formativos, desarrollándose una cierta integración dentro del departamento de Recursos Humanos de la formación así adquirida, que se valora y programa.

Esta integración se verifica, de nuevo, mediante la definición efectuada de los instrumentos sobre los que pivota la política de Recursos Humanos ("Informe de seguimiento anual del empleado", "Plan de carreras individual" y "Plan de evaluación personalizado y de los puestos") y se concreta en:

- a) La inclusión, dentro de los parámetros sobre los que se basa la valoración individual, de algunos relacionados con la formación informal.
- b) La determinación, sobre el resultado arrojado por estos instrumentos, de qué trabajadores participan de estos procesos de formación y en cuales de ellos.

Se evoluciona, pues, desde el modelo anterior donde la formación informal no era sino consecuencia del movimiento de los trabajadores a lo largo de líneas de movilidad tradicionalmente determinadas, mediante la aplicación de criterios basados fundamentalmente sobre la antigüedad, hasta otro donde estos son consecuencia de los objetivos expresados por el departamento de Recursos Humanos y de la propia valoración efectuada respecto al trabajador, tanto en general como en relación a su comportamiento en la formación informal. De esta forma, los procesos de formación evolucionan hacia formas más maduras, avanzadas y complejas.

Por tanto, aún persistiendo la formación informal y gozando de una valorada importancia, estas formas de aprendizaje atraviesan, cuando menos, por un proceso de explicitación, proceso que se ha traducido en una mayor madurez de estos procesos.

La política formativa, además de orientarse, como ya ha sido afirmado, hacia el objetivo de conseguir la adaptación de las cualificaciones (acciones de reciclaje) y hacia la actualización permanente, también responde a motivaciones diferentes. Por una parte, y de acuerdo a lo decidido desde el área de Organización, la política formativa se constituye en un apoyo respecto al cambio operativo decidido. En este sentido, todas las entidades subrayan la importancia que la transmisión y generación de cualificaciones comerciales tiene dentro de sus programas de formación. De otra, se observa actuaciones formativas apoyando la opción estratégica adoptada respecto a la instalación de tecnologías informáticas, en la medida en que las acciones formativas emprendidas también incluyen importantes núcleos temáticos orientados hacia el conocimiento de estos instrumentos.

Un buen ejemplo de las actividades formativas desarrolladas por las empresas instaladas en el sector lo constituye el programa de formación desarrollado por "la entidad de mayor vocación internacional". Esta entidad organiza esta actividad en torno a ocho grandes núcleos formativos (39):

a) Cursos de formación general (introducción):

- a) Seminario de integración de nuevos empleados.
- b) Jornadas de acogida a nuevos directivos.

b) Cursos de formación general (informática):

- a) Sistema operativo.
- b) Open Access II Plus.
- c) Open Access III.
- d) WordPerfect 5.1.
- e) dBase III Plus.
- f) Lotus 1-2-3.
- g) Harvard Graphics.
- h) Correo electrónico.
- i) Teleproceso.

c) Cursos de formación general (idiomas):

- a) Inglés.
- b) Francés.
- c) Alemán.

d) Formación financiera:

- a) Análisis de balances.
- b) Análisis de riesgos I.
- c) Análisis de estados financieros.
- d) Análisis de riesgos II.
- e) Gestión financiera.
- f) Análisis de estados financieros y riesgos.
- g) Análisis práctico de operaciones de riesgo.
- h) Nuevo Plan General Contable.
- i) Consolidación de estados financieros.
- j) Gestión empresarial.
- k) Bolsa y Valores.
- l) Fondos de inversión.
- m) Mercados de futuros.
- n) Macroeconomía y mercados financieros.

e) Formación comercial:

39 Entidad de mayor vocación internacional. "Catálogo de Formación". Dirección de Recursos Humanos. 1.992.

- a) Plan de gestión comercial.
- b) Introducción a los productos y servicios.
- c) Gestores comerciales.
- d) Productos particulares.
- e) Productos de empresas.
- f) Productos de grandes empresas.
- g) Plan de pensiones.
- h) Técnicas de venta.
- i) Técnicas de negociación.
- j) Marketing.
- k) Calidad-Atención al cliente.

f) Formación en negocio internacional:

- a) Introducción al negocio bancario internacional.
- b) Transacciones internacionales.
- c) Medios de pago internacionales.
- d) Financiaciones y garantías.
- e) Crédito oficial a la exportación.
- f) Riesgo de cambio y de interés: instrumentos de cobertura.

g) Formación gerencial:

- a) Básico de dirección.
- b) Desarrollo directivo.
- c) Evaluación del desempeño.
- d) Fiscalidad para directivos.

h) Formación especial:

- a) Formación de formadores.
- b) Derecho Mercantil.

En conclusión, dentro del conjunto de políticas de Recursos Humanos, la política de formación se revela como una de las más importantes. Esta afirmación se deduce tanto de su contribución a la consecución de los objetivos estratégicos globales como de la relevancia de los aspectos sobre los que se aplica.

Desde este punto de vista, la política formativa, además de efectuar contribuciones puntuales en relación con las exigencias organizativas y tecnológicas, se constituye en el principal instrumento, junto a los que posibilitan los procesos de renovación de plantillas, para la gestión del cambio de cualificaciones, tanto desde la perspectiva del reciclaje como de la formación permanente. Ambas actuaciones abordan dos importantes aspectos de la problemática bancaria: la superación del desajuste de cualificaciones generado y la adaptación a un nuevo contexto sectorial, cambiante y que evoluciona constante y rápidamente.

Adicionalmente, las políticas emprendidas desde este área han conseguido un importantísimo resultado: formalizar y organizar la mayoría de los cauces a través de los cuales son adquiridas casi la totalidad de las cualificaciones bancarias. Esto, más habitual respecto a las cualificaciones generales, también es generalizable respecto a las de

naturaleza específica, lo que sin duda está implicando para las entidades enormes beneficios en términos de control sobre la determinación de una oferta interna de trabajo y cualificaciones.

La anterior conclusión remite hacia una última valoración de las políticas de formación observadas. A través de la formalización conseguida de los procesos de formación y el control ejercido sobre ellos por los departamentos de Recursos Humanos, las entidades han adquirido un nuevo instrumento para ejercer un mayor grado de control sobre los procesos de producción bancaria.

6.1.3.6.- La política salarial.

En este área, los objetivos empresariales se concretan en conseguir una progresiva "determinación individual de los salarios" (40), la "implantación de un diferencial salarial individual" (41), la introducción de "componentes individuales" (42) o la consecución de un modelo de "remuneración por incentivos e individualizado" (43). En resumen, y de acuerdo a lo nítidamente expresado por una de las entidades "en la entidad de mayor orientación tradicional se es consciente (...) de que la justicia retributiva debe basarse en la discriminación y no en el igualitarismo" (44).

La política salarial seguida por las entidades muestra un grado de coincidencia muy elevado en sus líneas fundamentales, que se concretan en:

- a) Perseguir la individualización tanto de la estructura como de los mecanismos de determinación salarial.
- b) Instrumentarse fuera del Convenio Colectivo, superándolo.

Este resultado se alcanza a través de la aplicación de modelos salariales, de iniciativa empresarial, que caracterizados por la definición individual de los criterios que los gobiernan y basados, en cuanto a sus niveles mínimos, sobre las retribuciones fijadas por el Convenio Colectivo, complementa estos mediante la introducción de componentes voluntarios siempre positivos aunque de distinta importancia cuantitativa.

Al margen de estas líneas fundamentales comunes, cada entidad ha desarrollado su propio modelo de determinación salarial.

40 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

41 Filial española. Entrevista

42 Entidad regional. Entrevista

43 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

44 Entidad de orientación tradicional. Memorias

En la "entidad tradicional" este se traduce en la exhaustiva aplicación del pacto individual, sin ninguna vinculación con el Convenio Colectivo, para un subconjunto de su plantilla, en tanto que al resto se le aplica otro que basándose en las retribuciones establecidas en el Convenio, alcanza la cuantía total mediante la inclusión de ciertos complementos salariales individuales y discrecionales. La diferenciación entre ambos colectivos se efectúa sobre la base de la categoría laboral. El primero de los modelos es de aplicación sobre las categorías de jefes y directivos. El segundo se reserva a las categorías de empleados y vincula la importancia de su aplicación (en términos de la cuantía de los complementos) a "estar prestando a su entidad unos servicios más allá de lo que recoge el Convenio " (45), expresado en términos de horarios, dedicación o responsabilidades.

Un modelo retributivo similar es aplicado en la "filial española" y la "entidad regional".

En estas entidades, los salarios vienen determinados exclusivamente en función de la valoración individual derivada del "Plan de carreras individual" y del "informe de seguimiento del empleado", instrumentos de Recursos Humanos, de control estrictamente empresarial y que no hacen ningún tipo de referencia al Convenio Colectivo. Este modelo también es de parcial aplicación sobre las plantillas, en función de la categoría, conviviendo, por tanto, con otros más vinculados al Convenio.

Por tanto, en ambos modelos retributivos (el correspondiente a la primera de las entidades y el utilizado en las dos siguientes) se diferencia entre los colectivos de jefes y de empleados. El primero de ellos exhibe una total desvinculación de sus mecanismos de determinación salarial respecto al Convenio, en tanto que el segundo se desliga de esta norma solo en la cuantía en que el salario de Convenio es complementado.

La diferenciación más importante entre ambos modelos se centra en el fundamento de la individualización introducida sobre los salarios. En el segundo de los modelos ("filial española" y "entidad regional") este se explicita y formaliza (los salarios, bien totales para el colectivo de jefes, bien sus componentes voluntarios para los empleados) basándose su fijación en la aplicación del "Plan de carreras individual" y del "Informe de seguimiento del empleado". En el modelo aplicado por la "entidad de mayor orientación tradicional" los parámetros que determinan el salario finalmente fijado no son explicitados, ni tampoco lo es la valoración alcanzada por cada trabajador, de manera que estos no pueden emprender otra acción persiguiendo una mejora salarial sino la de exhibir, globalmente, el comportamiento valorado por la empresa.

Aunque no ha sido posible conseguir información respecto a la estructura salarial de la "entidad de mayor orientación tradicional", una aproximación de la importancia del segundo de los modelos retributivos ("entidad regional" y "filial española") viene dada por el peso mostrado

45 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

por los componentes voluntarios respecto a los salarios totales, como indicador del grado de desviación salarial introducida respecto al Convenio Colectivo.

En este sentido, y para la "entidad regional", los componentes voluntarios poseen un peso medio, para el conjunto de las categorías y con datos a 1.993, del 18,2 por cien. Por grupos de ocupaciones, la diferenciación introducida es muy clara. Mientras que para el colectivo de jefes esta ponderación es del 30 por cien, el empleo bancario únicamente alcanza un valor máximo del 4,8 por cien. El empleo no bancario también se diferencia desde este punto de vista, observándose desviaciones que alcanzan un valor del 18,8 por cien (cuadro número 99).

Idénticas conclusiones, aunque más nítidas, se alcanzan para el caso de la "filial española". Mientras que la agrupación de jefes cobran unos salarios hasta un 67 por cien superiores a los fijados en Convenio, los empleados bancarios limitan estos prácticamente a los niveles fijados por esta norma (cuadro número 100).

El modelo aplicado en la "entidad de mayor tamaño", aunque responde básicamente a las líneas fundamentales que caracterizan a los dos modelos comentados, se define por su mayor complejidad.

El modelo aplicado en esta entidad (46) estructura su aplicación sobre la base de la diferenciación escalonada de diferentes colectivos. En primer lugar distingue entre categorías de empleados y de jefes-directivos. Para estos últimos, el modelo presenta ciertas diferencias según estos desarrollen su trabajo en los Servicios Centrales o en la red de oficinas. En este último caso, de nuevo se introducen diferencias entre directores y no directores.

Los empleados vinculan fuertemente su salario al fijado por Convenio Colectivo, introduciéndose un único concepto desligado del mismo que, en función de la "valoración del desempeño", encuentra definida su cuantía en el intervalo (50.000 - 150.000) ptas/año. Se trata, por tanto, de una complementación discrecional por parte de la empresa, no controlable en principio por el trabajador, aunque de cuantía limitada.

El modelo retributivo alternativo introducido por la entidad se aplica sobre el personal directivo, que al 31.12.91 suponían el 44,2 por ciento de la plantilla. Por tanto, se debe destacar la importancia cuantitativa del ámbito de su aplicación ya que, aunque ocupacionalmente limitado, implica prácticamente a la mitad de las plantillas.

De acuerdo a la diferenciación reseñada, la determinación de las remuneraciones para los directores de sucursal tiene como criterio básico el nivel de oficina, definido en función del margen neto de beneficio aportado por esta. Sobre esta base, el nivel salarial se construye por la intervención de tres conceptos:

46 CC.OO. Entrevista y documentación interna.

SALARIO VOLUNTARIO Y CATEGORIAS PESO PORCENTUAL. AÑO 1.993		
CATEGORIA BANCARIA	ENTIDAD DE VOC. INTERNAC.	ENTIDAD REGIONAL
Jefe 1	33,08	37,04
Jefe 2	25,30	34,53
Jefe 3	21,20	36,54
Jefe 4	18,45	33,65
Otros jefes	8,05	24,04
Titulados	19,71	
Oficial 1	11,13	4,86
Oficial 2	9,58	2,67
Auxiliar	4,97	3,23
Conserjes	13,69	
Vigilantes	46,13	5,17
Of. y Chóferes	28,04	18,77
Ayudantes	14,14	
Peones	0,00	
Telefonistas	5,52	0,00
MEDIA	17,27	18,23
STD	11,77	14,69

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 99

RETRIBUCIONES ANUALES. AÑO 1.993. ESTIMACION COMPONENTES VOLUNTARIOS

OCUPACIONES	E. GRAN TAMAÑO SALARIO TOTAL	F. ESPAÑOLA SALARIO TOTAL	CONVENIO COLECTIVO ESTIMADO	E. GRAN TAMAÑO SALARIO C. VOLUNTARIOS	F. ESPAÑOLA SALARIO C. VOLUNTARIOS	E. GRAN TAMAÑO % C. VOLUNTARIOS S/ SALARIO TOTAL	F. ESPAÑOLA % C. VOLUNTARIOS S/ SALARIO TOTAL
Jefe 1	4.846.143	12.000.000	3.880.087	966.056	8.119.913	19,93	67,67
Jefe 2	4.191.137	8.000.000	3.494.926	696.211	4.505.074	16,61	56,31
Jefe 3	3.838.927	5.900.000	3.226.076	612.851	2.673.924	15,96	45,32
Jefe 4	3.520.370	4.600.000	2.927.999	592.371	1.672.001	16,83	36,35
Otros Jefes	3.244.924	3.666.667	2.734.610	510.314	932.057	15,73	25,42
Titulados	4.116.849	6.000.000	3.678.633	438.216	2.321.367	10,64	38,69
Oficial 1	2.520.857	2.495.590	2.470.857	50.000	24.733	1,98	0,99
Oficial 2	2.275.937	2.247.975	2.225.937	50.000	22.038	2,20	0,98
Auxiliar	2.072.958	2.042.760	2.022.958	50.000	19.802	2,41	0,97
Conserje	2.520.857		2.470.857	50.000		1,98	
Vigilantes	2.072.958		2.022.958	50.000		2,41	
Oficiales y chóferes	2.520.857	2.495.590	2.470.857	50.000	24.733	1,98	0,99
Ayudantes	2.275.937		2.225.937	50.000		2,20	
Peones	2.072.958		2.022.958	50.000		2,41	
Telefonistas	2.513.859	2.262.108	2.239.918	273.941	22.190	10,90	0,98

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 100

- a) Convenio Colectivo. Función de la categoría bancaria.
- b) Complemento puesto de trabajo. Complementa el salario derivado del Convenio hasta unos niveles superiores determinados por el nivel de la oficina (Un máximo para las oficinas de nivel 1 y un mínimo para el nivel 5). Únicamente sujeta a la recalificación de la oficina, este componente es explícito y controlable por su percceptor. El nivel de oficina es una consecuencia del grado de cumplimiento alcanzado respecto a los objetivos de negocio.
- c) Retribución por valoración de la actuación. Se compone de dos partes. El 85 por ciento de la misma se asocia con la consecución de objetivos cuantificados y controlables. El 15 por ciento restante se fundamenta en una evaluación de rendimientos, discrecional para la empresa y de cuantía vinculada también al nivel de la oficina.

Para el resto del personal directivo no director de oficina, el modelo establecido es similar. Únicamente se observan las siguientes diferencias:

- a) Complemento puesto de trabajo. Desvinculado del nivel de la oficina, es función de la categoría y de la antigüedad en la misma. Los niveles retributivos fijados por este concepto son sensiblemente inferiores a los aplicados a los directores de oficina.
- b) Retribución por valoración de la actuación. Idénticos criterios pero niveles también bastante inferiores.

En cuanto a los Servicios Centrales, se siguen criterios similares (Convenio, suplementado por el Complemento de Puesto de Trabajo al que se añade la Retribución por valoración de la actuación). El nivel de oficina se sustituye por el nivel del puesto (también cinco niveles) pero ahora la cuantía del Complemento de puesto de trabajo se determina en conjunción con la categoría (un jefe 1º en un puesto de nivel 1 tiene asociado diferente complemento que un jefe 6º con idéntico nivel de puesto). Los niveles también son inferiores a los fijados para los directores de oficina.

Por tanto, para los jefes, el Convenio determina las bases mínimas salariales. Sobre este, se definen niveles explicitados y controlables (función del nivel de la oficina o del puesto y de la consecución de objetivos) y discrecionales (evaluación de rendimientos) aunque de limitada su ponderación. La desvinculación respecto al Convenio es mayor en la red de oficinas, en la medida en que, para los Servicios Centrales, algunos de los elementos introducidos se relacionan con la categoría bancaria.

De esta forma, el modelo salarial aplicado en "la entidad de mayor tamaño", introduce, importantes elementos diferenciales:

- a) Diferenciación en función del área bancaria: red de oficina y Servicios Centrales.
- b) Remuneración por cumplimiento de objetivos de negocio.

El modelo aplicado conduce, en cuanto a las desviaciones salariales observadas respecto al Convenio, a parecidas conclusiones a las

alcanzadas para las dos entidades anteriores. Mientras que para la categoría de jefes se observa una desviación máxima del 20 por cien, esta únicamente es algo más del 2 por cien para los empleados bancarios y del 11 por cien para el colectivo de empleo no bancario (cuadro 100).

Por último, la "entidad de mayor vocación internacional" muestra un modelo similar al anterior. Presenta un cierto grado de explicitación de, al menos, parte de los argumentos en que se fundamenta la determinación de la remuneración, al hacer participar parcialmente esta de la consecución de determinados objetivos de negocio, conocidos por los trabajadores anticipadamente aunque, comparativamente, se asocie con una mayor discrecionalidad empresarial.

En esta entidad, la determinación salarial se fundamenta sobre:

- a) Dirección por objetivos.
- b) Evaluación individual.

De acuerdo con el primer punto, anualmente se fijan unos objetivos generales para la entidad que, en cascada, encuentran su traducción para cada oficina, departamento o unidad. En función de su grado de cumplimiento, se alcanza un incremento salarial concreto. Aunque esto constituye una parte explicitada y conocida por los trabajadores, solo lo es parcialmente. El incremento así conseguido se aplica a cada trabajador de la oficina individual y diferencialmente, como consecuencia de la decisión del jefe o director del departamento.

Para el segundo de los puntos, el trabajador es valorado de acuerdo al "Plan de evaluación personal y de los puestos", elemento discrecional y no controlable por el trabajador.

La suma de los resultados alcanzados en ambos puntos determina el nivel retributivo de cada trabajador.

Este modelo es, en principio, de aplicación para la totalidad de la plantilla, lo que no suele ser lo habitual. En términos generales y como queda reflejado en el resto de las entidades, los modelos empresariales de determinación salarial son de aplicación absoluta a las categorías directivas y de jefes. Para los empleados, solo un cierto colectivo se encuentra integrado en tanto que el resto participa de manera parcial y progresivamente menos intensa, hasta llegar a segmentos de trabajadores para los que el Convenio Colectivo, pese a su marginación, continúa siendo el mecanismo que determina unos incrementos salariales siempre inferiores al aplicado al resto de la plantilla (Convenio de mínimos).

La generalidad efectuada, en esta última entidad, respecto al ámbito ocupacional del modelo retributivo, se manifiesta claramente a través de la distribución observada de los componentes salariales voluntarios. Así, aunque el valor máximo para las ocupaciones de jefes es del 33 por cien, las categorías de empleados bancarios y no bancarios también presentan valores elevados (13,7 y 46 por cien respectivamente como valores máximos).

En conclusión, las entidades bancarias se muestran instrumentando unas políticas salariales que se definen por su vocación de superar el Convenio Colectivo, introduciendo, respecto al modelo fijado en esta norma, importantes elementos de individualización y flexibilidad.

El modelo de retribución fijado en el Convenio sectorial de la Banca Privada fundamenta sus niveles retributivos sobre dos elementos:

- a) La categoría.
- b) La antigüedad.

Las categorías bancarias, fijadas y definidas en la Reglamentación Nacional de Banca, promulgada en 1.950, responden a criterios de escasa vigencia actual, expresando una jerarquización en buena parte desaparecida. El alejamiento temporal asociado a su entrada en vigor, no hace sino expresar los escasos puntos de contacto que necesariamente unen a la organización bancaria presente y a la que la norma pretendió regular.

En este mismo sentido, la vinculación del salario respecto a la antigüedad en el puesto podría responder a la organización de procesos informales de adquisición de complejas cualificaciones específicas, mediante la distribución en el tiempo, entre trabajadores y empresas, tanto de los rendimientos como de los costes de las inversiones implícitas en capital humano. En la medida en que los supuestos iniciales de esta situación (estabilidad, vínculos laborales seguros y de muy larga duración y predominio de las cualificaciones específicas adquiridas de manera informal) están siendo modificadas profundamente, el mantenimiento de este tipo de mecanismo de determinación salarial también debe verse cuestionado.

Conjuntamente, el modelo de retribución salarial derivado del Convenio se define por su rigidez y su muy escasa capacidad para diferenciar más allá de categorías y acumulación de antigüedad. Además, recordando que, dentro de esta norma, los movimientos verticales que unen a las distintas categorías también encuentran en el paso del tiempo su mecanismo más frecuente, se concluye que, en materia salarial, la regulación colectiva posee una fuerte vinculación con contextos de estabilidad, lo que reduce en gran medida la virtualidad de su aplicación para situaciones sectoriales como los vigentes en el actualidad (cambio, inestabilidad, necesidad de adaptación, flexibilidad...).

Por tanto, las iniciativas emprendidas por las entidades en materia salarial y la definición dada, desde los departamentos de Recursos Humanos, a sus políticas salariales, responderían, en primer lugar, a la necesidad de dotarse de una definición alternativa respecto a este aspecto laboral, como reacción a la nueva definición del sector y de la actividad, y de la incapacidad del Convenio para ofrecer una respuesta válida ante los cambios producidos.

En consecuencia con lo apuntado anteriormente, las iniciativas de las entidades se definen por abordar la reforma de dos ámbitos diferentes de los aspectos salariales:

- a) El modelo de retribución.

b) Los mecanismos de determinación salarial.

Respecto al primero de ellos, y aún cuando cada entidad desarrolla su propio modelo, todos ellos comparten unas líneas fundamentales.

En primer lugar, la introducción, sobre los conceptos retributivos fijados en Convenio, de complementos salariales, de pago voluntario por la empresa.

De esta actuación se deriva la consideración de Convenio de mínimos que actualmente define a esta norma.

Estos complementos voluntarios tiene en todo momento una consideración de incentivo, en la medida en que su aplicación es siempre resultado del cumplimiento, por parte del trabajador, de ciertos requisitos, determinados por las empresas, expresados en términos de consecución de resultados y observación de comportamientos. La virtualidad conseguida mediante esta actuación se concreta en dotar al modelo salarial de importantes componentes de flexibilidad, en la medida en que parte de las retribuciones tienen ahora una estricta determinación empresarial y una definición variable.

Esta conclusión se ve reforzada mediante la consideración de la segunda de las líneas características: La definición dada a los criterios que rigen el pago de estos conceptos voluntarios, relacionados con el cumplimiento de objetivos de negocio y con la valoración efectuada del comportamiento y rendimiento del trabajador. De esta forma, la evolución de los salarios se liga, de alguna manera, a alguna definición de la productividad y de los resultados de la empresa o del centro de trabajo.

La tercera de las notas centrales también tiene su traducción en una definición más flexible de la estructura salarial, ya que los esquemas introducidos tienen una definición diferenciada respecto a distintos colectivos de empleados (directores y empleados, sobre todo, pero también trabajadores de red y de Servicios Centrales, llegando incluso a establecerse una distinción entre diferentes tipos de oficinas y de puestos de trabajo en los Servicios Centrales) y siempre con una aplicación individualizada dentro de ellos.

En cuanto al segundo de los aspectos salariales señalado (modificación de los mecanismos de determinación salarial) los nuevos modelos retributivos limitan y llegan a anular el efecto de la negociación colectiva sobre las variaciones salariales.

Los incrementos pactados en Convenio son frecuentemente compensados por movimientos contrarios en los conceptos salariales que se definen por su discrecionalidad empresarial, de forma que el incremento asociado al Convenio es nulo. El crecimiento total se determina posteriormente mediante el incremento (positivo o nulo) de los conceptos voluntarios. Esta forma de determinación salarial es posible en la medida en que los niveles salariales se sitúan, de acuerdo con los datos obtenidos, por encima de los niveles fijados en Convenio, de forma que no se incumple con las tarifas mínimas fijadas en esta norma.

En sustitución a la negociación colectiva, los nuevos mecanismos de determinación salarial son gobernados por las empresas, sobre la base de su fundamentación sobre la aplicación de los instrumentos de valoración individual desarrollados por los departamentos de Recursos Humanos.

Una última reflexión debe subrayar los efectos que las políticas salariales instrumentadas tienen sobre los objetivos de control de los procesos de trabajo. La individualización, desregulación e informalización de los mecanismos de determinación y de la propia estructura salarial, confiere a las entidades un mayor grado de discrecionalidad y flexibilidad salarial.

6.2.- La actitud sindical ante las políticas de Recursos Humanos de las empresas

De acuerdo con las entrevistas mantenidas, para los sindicatos, y como interpretación de las actuaciones emprendidas por las entidades bancarias, la búsqueda de flexibilidad, como objetivo estratégico genérico, tiene en las políticas de Recursos Humanos traducción propia. Desde estos departamentos la búsqueda de esta característica asociada al factor trabajo se traduce en un intento de incrementar el grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo.

Su consecución descansa sobre actuaciones instrumentadas por las entidades, cuyos efectos se reflejan en los siguientes núcleos:

- a) Los efectos derivados de la contratación temporal.
- b) Actuaciones dirigidas a la división y discriminación entre trabajadores.
- c) El Convenio Colectivo y, en general, a las normas reguladoras de las condiciones de trabajo.
- d) Informalización de las relaciones laborales.
- e) La política sindical.

A) Los efectos derivados de la contratación temporal

Se expresa la posible instrumentación, desde las entidades, de acciones orientadas hacia el control y basadas en la temporalidad de la relación laboral.

En primer lugar, y desde la opinión manifestada por los Sindicatos (47), el empleo temporal se relaciona intensamente con una fuerza de trabajo que se caracteriza por:

- a) Su docilidad.
- b) Su "falta de vicios".

La posición ocupada por los empleados temporales se debe definir, en comparación con el resto del empleo fijo, por una mayor inestabilidad, y por tanto, inseguridad laboral. De aquí se deduce el hecho de que este colectivo se defina por poseer una más débil posición negociadora frente a la empresa.

En segundo lugar, las empresas entrevistadas establecen las condiciones necesarias para explotar importantes efectos de "sumisión" (48). Las empresas explicitan su deseo de transformar en fijo, al finalizar el periodo máximo o en algún momento anterior a este, a una parte importante del colectivo de trabajadores temporales, induciendo, de esta forma, el resultado de que la conducta observada por estos se concrete en ser la adecuada para conseguir su final integración en la empresa.

En tercer y último lugar, se observan las condiciones necesarias para permitir la aparición de efectos disciplina. De acuerdo con este tipo de efectos, los comportamientos que le son propios al empleo temporal tienden a extenderse hasta los colectivos de empleo fijo por el efecto de la presión ejercida sobre ellos (49).

En este sentido, destaca el diseño efectuado de la política salarial sobre la base de una definición individual y desregulada, que induce la competencia y fuerza la interdependencia entre los trabajadores. La competencia es introducida a través de la individualización (lo alcanzado por un trabajador puede implicar que otro no lo consiga). La interdependencia lo es por la introducción de la valoración de conductas y comportamientos como un determinante más del nivel de actualización salarial. En la medida en que el comportamiento de los trabajadores temporales sea más valorado por la empresa y se traduzca en un mejor posicionamiento respecto a los mecanismos de actualización salarial que el asociado al empleo fijo, estos últimos tendrán un incentivo para imitarlos.

B) Actuaciones dirigidas a la división y a la discriminación entre trabajadores.

Como ya ha sido citado anteriormente, "en "la entidad de mayor orientación tradicional" se es consciente de que la justicia retributiva debe basarse en la discriminación y no en el igualitarismo" (50). Esta afirmación, que debe hacerse extensiva a aspectos situados más allá del núcleo salarial, expresa claramente la orientación global de las políticas de Recursos Humanos.

48 Recio, A. Op. cit. 1.988

49 Prieto, C. "Políticas de mano de obra en las empresas españolas". Revista Sociología del Trabajo. Núm. 6. 1.989.

50 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

A pesar de que este tipo de actuaciones no son nuevas en el sector, actualmente se definen por presentar una configuración diferente y más intensa.

De acuerdo con la opinión de uno de los Sindicatos (51), los trabajadores bancarios se definen, individualmente, por adolecer de un suficiente grado de concienciación y, colectivamente, por una débil conciencia de grupo y un bajo nivel de cohesión. Estas características, operando en un sector donde los comportamientos individuales siempre han sido posibles, eficaces y fomentados, han posibilitado el resultado de que las políticas empresariales orientadas hacia la división de los trabajadores hallan alcanzado un elevado nivel de éxito.

Las acciones que lo han propiciado se agrupan en torno a los siguientes núcleos:

- a) La aplicación de los instrumentos centrales de evaluación de Recursos Humanos.
- b) El recurso al empleo temporal y el diferente uso dado a estas modalidades contractuales.
- c) El recurso a la subcontratación y la independencia como opciones organizativas.

El resultado ha sido la diferenciación empresarial entre grupos de trabajadores sobre la base de distintos criterios. Las distinciones observadas se concretarían en:

- a) Categorías de jefes y empleados.
- b) Colectivos situados dentro y fuera del Convenio.
- c) Empleo fijo, temporal por selección y temporal por estacionalidad.
- d) Empleados de la empresa matriz frente a empleados exteriores.

Por instrumentos centrales de valoración de las políticas de Recursos Humanos se entienden aquellos cuya aplicación individual, mediante la realización de una valoración, determina, como ha sido expuesto, una serie de aspectos tan importantes como la selección y asignación, la movilidad, la formación y los salarios. Se trata, por tanto, en el caso de las empresas entrevistadas, del "Plan de carreras individual", el "Informe de seguimiento del empleado" y el "Plan de evaluación personal y de los puestos".

Estos, habitualmente se definen por una incompleta y diferente cobertura respecto a las plantillas. Aún en las entidades en que su definición es genérica, sus efectos se reflejan con diferente intensidad respecto a distintos colectivos. La conclusión es la introducción de una división entre los trabajadores, que se manifestará en cada uno de los aspectos laborales determinados por estos instrumentos.

La utilización del empleo temporal también se convierte en un factor de división empresarial entre trabajadores. Una primera distinción se efectúa entre el empleo fijo y el temporal, de la mano de la especial caracterización de este último. La importancia de los efectos "adoctrinamiento" (52) hacen que la diferenciación real se efectúe, frecuentemente, entre el empleo cuyo acceso se ha verificado a través de un contrato temporal de aquel otro cuya entrada no participó de esta experiencia. Dada la generalización del empleo temporal como vía de entrada en el sector, la división termina por referirse a aquellos colectivos ingresados antes o después de la introducción de estas posibilidades de contratación ('empleo anterior' y 'nuevo empleo').

El diferente uso dado a las modalidades de contratación temporal introduce una diferenciación adicional. Dentro de las entidades, existe un empleo temporal, vinculado con los procesos de selección, contratado con vocación de continuidad y junto a el, de menor cuantía, otro cuya motivación se encuentra en las estacionalidades asociadas a la actividad y a la producción, que responde a una estricta vocación de temporalidad y se expresa en unas bajas tasas de transformación.

En las políticas organizativas de subcontratación y desmembramiento se ubica una nueva fuente de división. El empleo subcontratado padece unas peores condiciones de trabajo en comparación con el integrado en las entidades bancarias (53). La independencia organizativa aporta elementos de diferenciación entre los trabajadores integrados en la empresa matriz y los pertenecientes a las empresas "filiales". Un ejemplo lo constituye el hecho de que, usualmente, el Convenio de Banca solo se aplica sobre la entidad matriz, en tanto que el resto de las empresas asociadas suelen regirse por el de Oficinas y Despachos (54). Esto se constituye en una discriminación en la medida en que trabajadores iguales reciben un trato diferente. La afirmación de que se tratan de trabajadores iguales se apoya en el hecho de que, con frecuencia, se observan movimientos de trabajadores en los dos sentidos, entre ambos tipos de empresas (55). En todo caso, con anterioridad a la decisión de separar de la matriz bancaria el aspecto productivo independizado, este era realizado dentro de la entidad, lo que apunta que su diferente trato es antes una consecuencia organizativa y de costes que de diferenciación.

También existen, por tanto, indicios de diferenciación entre trabajadores en función de la empresa donde desempeñen su trabajo y la ubicación de la misma respecto al proceso de producción.

52 Recio, A. Op. cit. 1.988.

53 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

54 Por ejemplo, el caso de la "filial española". CC.OO. Entrevista

55 Este es el caso de la "entidad de mayor orientación tradicional". Memorias.

C) Posicionamiento frente al Convenio Colectivo y las normas reguladoras de las condiciones de trabajo.

Desde los Sindicatos se denuncia la existencia de una dinámica de desregulación de las relaciones laborales (56).

En este sentido apunta una primera definición de la Banca Privada española. Se trata de un sector cuya regulación fundamental es el Convenio Colectivo y la Reglamentación Nacional de Banca. El último Convenio firmado agotó su plazo de vigencia el 31 de diciembre de 1.991 y tras dos años y medio de negociaciones, todavía no se ha conseguido acordar su sustituto (57). Por otra parte, una anticuada Reglamentación Nacional de Banca, promulgada el 3 de marzo de 1.950, continúa regulando importantes aspectos de la vida económica y laboral del sector.

Ante esta situación, como ya ha sido expuesto, las empresas, de forma unilateral y como parte de su estrategia de adaptación, han comenzado a gestionar los diferentes aspectos de las relaciones laborales obviando la normativa existente.

El resultado es la existencia de un Convenio Colectivo vacío de contenido, casi limitado a fijar los niveles mínimos salariales, la nula aplicación de la Reglamentación Nacional de Banca y la determinación de salarios, categorías, formación, ascensos y en general, la casi totalidad de los aspectos laborales, por cauces diferentes a los previstos, siendo su característica más relevante el protagonismo y la iniciativa empresarial junto a la ausencia de los Sindicatos.

En este sentido, el sector vive dentro de una profunda desregulación de sus relaciones laborales, habiendo evolucionado desde la obsolescencia e inadecuación de la normativa, como causa de este hecho, hasta la iniciativa empresarial.

La normativa legal se encuentra así, marginada y superada, habiendo sido sustituida en la práctica por la normativa interna generada desde los departamentos de Recursos Humanos.

La importancia detentada por los diferentes instrumentos de valoración individual aplicados por las empresas bancarias, en lo que hace referencia a la determinación tanto de movimientos como de asignación, selección y salarios, no se constituye sino en un claro exponente de las observaciones efectuadas.

56 U.G.T. Entrevista

57 Finalmente, sin embargo, en 1.994 ha sido posible la firma de un nuevo Convenio Colectivo, definido por la continuidad de sus contenidos y por la vocación de superar una situación de bloqueo de la negociación antes que de aportar elementos nuevos de regulación, con vigencia desde el 1.1.92 hasta el 31.12.95.

D) Informalización de las relaciones laborales

Junto a la presencia de actitudes desreguladoras, los departamentos de Recursos Humanos se encuentran inmersos en un proceso de informalización de las relaciones laborales. Como consecuencia de la marginación de la regulación laboral, los cauces y los interlocutores que debían definir el práctico desarrollo de las relaciones laborales se ven, como consecuencia del mismo impulso empresarial, inmersos en una situación similar.

En este sentido se prefieren las "relaciones no institucionalizadas, flexibles, concretadas día a día" (58), que frecuentemente encuentran una doble definición, "formal, en cuanto al marco legal, informal, en cuanto al desarrollo diario" (59), donde se intenta que "el departamento de Recursos Humanos sea el único interlocutor válido" (60), las relaciones laborales se concreten en una "relación directa e individual con ese departamento" (61) y se fomentan asociaciones representativas de los trabajadores alternativas a los Sindicatos (62).

Estas actuaciones, junto a la creciente individualización introducida, conducen a la aparición de una creciente informalización de las relaciones laborales que, al margen de lo previsto por el marco legal, limitan su práctica a la relación entre el departamento de Recursos Humanos y los trabajadores individuales, mediante prácticas aparentemente carentes de cualquier tipo de predefinición y donde se imponen las relaciones directas.

Al igual que lo concluido en el epígrafe anterior, la misma importancia de que gozan, dentro de la vida laboral de las entidades, los instrumentos empresariales de valoración individual, refuerza la conclusión de la informalización.

E) La política sindical

Aún cuando no se puede afirmar la existencia explícita de políticas antisindicales, estas instituciones, en el sector de la Banca Privada, encuentran su posicionamiento fuertemente condicionado por:

58 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

59 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

60 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

61 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

62 En la "entidad de mayor orientación tradicional" existe una asociación de directivos, a través de la cual se canalizan buena parte del desarrollo cotidiano de las relaciones laborales, mediante la relación y comunicación entre Recursos Humanos y esta asociación. Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista y Memorias.

- a) Las actuaciones desreguladoras.
- b) Las políticas orientadas hacia la informalización.
- c) La práctica individualización de las relaciones laborales.
- d) La división inducida sobre los trabajadores.

Estas coordenadas, junto al hecho de que el sector es definido, desde los propios Sindicatos como "integrado por trabajadores que convierten en problemáticas las movilizaciones" (63) colocan a estos agentes en una difícil posición.

Desde las empresas entrevistadas "los sindicatos son percibidos como una obligación", "un dato con el que hay que vivir", "no sirven pero tampoco molestan" (64), se "limita su participación a lo inevitable" (65), siendo "descalificados como interlocutores" (66).

En todo momento y en todos los aspectos, las actuaciones se instrumentan evitando a los Sindicatos (67), en la medida en que "se percibe un elevado coste al negociar con los Sindicatos" (68). En palabras de un directivo de Recursos Humanos de una de las entidades: "La calle se puede cruzar por el paso de cebra o cien metros más arriba" (69), el único problema percibido es valorar correctamente los riesgos asociados a ambas alternativas.

Adicionalmente, los Sindicatos deben hacer frente a la creciente competencia que los departamentos de Recursos Humanos les plantean como interlocutores de los trabajadores y a la definición efectuada desde estos departamentos de colectivos alternativos a los Sindicatos, sobre los cuales canalizar e instrumentar las relaciones laborales en las empresas.

6.2.1.- Posicionamiento sindical

Desde las correspondientes secciones sectoriales de los Sindicatos entrevistados, se es consciente de su difícil situación así como de la complicada posición que ocupan en el proceso.

63 U.G.T.. Entrevista

64 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

65 Filial española. Entrevista

66 Entidad con mayor vocación internacional. Entrevista

67 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

68 Entidad de mayor vocación internacional. Entrevista

69 Entidad de mayor orientación tradicional. Entrevista

Su posicionamiento se define por su oposición a la desregulación aunque no a la flexibilidad. Se está a favor de la flexibilidad pero se está frontalmente en contra de la desregulación como origen de indefensión y de una desmedida discrecionalidad empresarial. Según uno de los Sindicatos, una cosa es introducir flexibilidad, como respuesta al nuevo contexto económico y sectorial y otra bien distinta desregular como forma de aumentar el control empresarial sobre los trabajadores (70).

Ante esta situación, ambas centrales orientan su interés hacia "regular la desregulación" (71) y "regular la flexibilidad" (72), oponiéndose a la individualización de las relaciones laborales (73), intentando establecer cauces que permitan la participación sindical en el proceso y abordando la presentación de propuestas orientadas a la adaptación tanto de categorías como de funciones bancarias, el rediseño de los procesos de formación y de los mecanismos de determinación salarial (74).

Respecto al nuevo marco de relaciones laborales, desde la perspectiva sindical se valora positivamente el Convenio Colectivo. A partir de aquí, se postula (75):

- a) La promulgación de un marco legislativo que potencie y proteja el ámbito, el contenido y el desarrollo de la negociación colectiva.
- b) Sin que esto implique negar la posibilidad de la negociación individual en relación a determinados aspectos.

Y por otra parte, se mantiene (76):

- a) La estructuración de la negociación en torno a dos niveles: un Convenio Colectivo definido sectorialmente, continente de los grandes temas y una posterior concreción del mismo a nivel de la empresa.

Desde la marginación y la oposición empresarial, los Sindicatos persiguen sus objetivos a través de una jerarquía de acciones, las

70 U.G.T.. Entrevista

71 U.G.T.. Entrevista

72 CC.OO.. Entrevista

73 CC.OO.. Entrevista

74 U.G.T.. Entrevista

75 U.G.T.. Entrevista

76 CC.OO.. Entrevista

cuales, sin embargo, parten de la percepción de que se "llega tarde" (77), en el sentido de que muchos aspectos ya se encuentran, por iniciativa de las empresas bancarias, desregulados.

En primer lugar, se mantiene una frontal oposición frente a las iniciativas empresariales.

En segundo lugar, la acción sindical se instrumenta, siempre que esto es posible, mediante el recurso a la vía legal.

En tercer lugar, se promueve la generación de conflicto en relación a cada una de las acciones empresariales emprendidas.

En cuarto y último lugar, pero de manera permanente, se trabaja en la creación de la necesaria conciencia entre los trabajadores, mediante el desarrollo de acciones de información como vía a largo plazo de modificación de la actual situación.

6.3.- Conclusiones

De la utilización de los contenidos obtenidos en las entrevistas realizadas se derivan dos tipos de conclusiones:

- a) Las vinculadas con las características de los mercados de trabajo del sector.
- b) Aquellas relacionadas con la gestión del proceso de transformación, la actuación de los distintos agentes considerados y la caracterización de las relaciones sociales de la producción.

El primer núcleo de conclusiones aporta los siguientes elementos:

- a) El nivel de estudios terminado y, en general, las credenciales educativas aportadas por los trabajadores, como aproximación a los contenidos de las cualificaciones, son utilizados fundamentalmente como fuente de potencialidad.
- b) Dada su incompleta definición respecto a las exigencias cualificativas, estas son completadas a través de importantes procesos de formación inicial.
- c) La organización de los puestos de trabajo diferencia

entre unos puestos iniciales, ligados a la entrada y orientados hacia la formación inicial y la selección, y el resto, vinculados entre sí mediante líneas de movilidad vertical y horizontal.

d) Se detecta un proceso de homogeneización y extensión sectorial de las cualificaciones, en la medida en que:

- a) Las generales ganan en importancia.
- b) Las específicas tradicionales, ligadas al proceso de producción, retroceden en su ponderación.

- e) Las cualificaciones específicas modifican sus contenidos desde motivaciones productivas hasta otros anclados sobre la importancia de la cultura empresarial.
- f) Los procesos de formación poseen un marcado carácter interno, especialmente importante en aquellos que se verifican durante los procesos de selección, entre la asignación inicial y la definitiva.
- g) La formación en las entidades responde tanto a una organización formal como informal, presentando una gran importancia cuantitativa y cualitativa.
- h) A pesar de esto, se concluye la verificación de un importante proceso de formalización de la formación, vinculada, entre otros motivos, a los efectos estandarizadores y normalizadores derivados sobre las cualificaciones del uso de las tecnologías informáticas.
- i) Paralelamente, se observa un proceso de explicitación de los procesos de formación informal, derivado de la intervención en los mismos de los departamentos de Recursos Humanos.
- j) Aunque se relaciona intensamente con la instrumentación de los procesos de selección y el refuerzo en la transmisión de ciertos contenidos formativos, se detecta una utilización del empleo temporal en relación a ciertos tipos de estacionalidades asociadas a la actividad bancaria.
- k) Aunque el Convenio Colectivo sigue desempeñando un cierto papel, la determinación individual y desregulada de los salarios se constituye, progresivamente, en el modelo salarial aplicado en el sector.

En relación al segundo conjunto de conclusiones, la primera afirmación debe consistir en que, como consecuencia de la modificación del marco de condiciones iniciales, los agentes implicados en las relaciones sociales de la producción se observan iniciando actuaciones orientadas a su adaptación.

En este sentido, las empresas traducen estos requerimientos en la consecución de los siguientes objetivos:

- a) Reorientación productiva de la entidad.
- b) Inducir flexibilidad sobre su funcionamiento.
- c) Gestionar el proceso de transformación y desajuste implicado por los dos objetivos anteriores.
- d) Promover un cambio de las características asociadas al empleo, coherente con las exigencias derivadas de las dos primeras decisiones estratégicas.

Aunque no es sencillo establecer una única vinculación entre los objetivos perseguidos y las políticas aplicadas, se concluye que la reorientación productiva de las entidades se afronta, mediante la definición efectuada de la política organizativa, a través de una mayor relevancia del área comercial, en detrimento de las tareas productivas. La política tecnológica se observa desdoblada en dos utilizaciones: servir de instrumento para la consecución de los objetivos organizativos y servir de cauce a la redefinición de la operativa bancaria en términos de su mayor flexibilidad. Por último, la política de Recursos Humanos se manifiesta dotada de una enorme relevancia. En primer lugar, mediante la gestión de trasvases de empleados desde el área de producción a la

comercial (política de movilidad) y la redefinición de cualificaciones (política de entrada y formación) contribuye a la consecución de los objetivos organizativos. En segundo lugar, aborda los objetivos de gestión de los desequilibrios generados en el proceso y cambio del perfil asociado al empleo (política de formación y de renovación por entradas y salidas). Por último, se relaciona intensamente con el objetivo de dotar a la entidad de un funcionamiento flexible, tanto a través de políticas dirigidas a mejorar el grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo, como mediante la instrumentación de políticas con implicaciones flexibilizadoras de importantes aspectos laborales (la entrada y, sobre todo, los modelos y mecanismos de determinación salarial, se constituyen en buenos ejemplos).

En consecuencia, respecto a los mecanismos de ajuste utilizados por las entidades, se concluye que:

- a) Se descarta el recurso a la temporalización de las plantillas como forma de flexibilizar las mismas. El empleo temporal se orienta, ante todo, hacia objetivos de selección.
- b) El ajuste se verifica mediante el recurso a la renovación externa (ajuste cuantitativo en momentos anteriores y cualitativo posteriormente) y a la instrumentación de políticas y acciones formativas.

Desde el punto de vista de las relaciones sociales de la producción, la dinámica iniciada por las empresas, se concreta en las siguientes actuaciones:

- a) Su individualización.
- b) Su desregulación.
- c) Su informalización.
- d) La consecución de la máxima flexibilidad empresarial.

Para su consecución y, en general, en la instrumentación global de las políticas de Recursos Humanos, los instrumentos individuales de valoración, desempeñan un papel transcendental, constituyéndose en los verdaderos ejes de la aplicación de las más importantes políticas bancarias.

Como consecuencia de los planteamientos empresariales y de la aplicación de las políticas emprendidas, se ha inducido un importante grado de diferenciación sobre el empleo bancario, de forma que es posible distinguir entre varias agrupaciones. De una parte, el "núcleo" del empleo bancario, constituido por el 'nuevo empleo' fijo y aquella parte del 'empleo anterior' fijo que se define por:

- a) Su pertenencia a las categorías directivas o de jefes.
- b) Estar fuera de Convenio, incluido dentro de los alternativos mecanismos de determinación salarial, y en general, los nuevos planteamientos laborales individualizados de Recursos Humanos.

De otra, la "periferia" de la ocupación, integrada por:

- a) El empleo temporal inserto todavía en los procesos de selección.

- b) El empleo temporal ligado a la estacionalidad productiva.
- c) El empleo subcontratado y, en menor medida, independizado organizativamente.
- d) Aunque de escasa cuantía, aquella parte de los empleados bancarios pertenecientes al 'empleo anterior', vinculados al Convenio o débilmente ligados a los procesos de individualización, de elevada antigüedad y cualificaciones difícilmente modificables.

Frente a este activo posicionamiento, los sindicatos se concluyen marginados respecto a la gestión del proceso de adaptación de las empresas a los nuevos parámetros sectoriales, no detentando un grado de participación ni de control relevantes.

Su propio proceso de adaptación a las modificaciones introducidas no parece tener todavía una formulación explícita ni haber conducido hacia la formulación de estrategias concretas, salvo la denuncia y la reacción. Enfrentados a una situación más compleja y general (78), se concluye que su posicionamiento y actuación sectorial se encuentra condicionada a la resolución de una problemática más global, definida más allá del sector bancario y relacionada, quizás, con el propio modelo sindical.

En definitiva, se observa una gestión del proceso por parte de las empresas, sobre la base de la mejora conseguida en el control de los procesos de trabajo. Su traducción en los términos de la organización del trabajo observada se concreta en responder a los objetivos perseguidos por las empresas como respuesta a las exigencias que perciben del modificado marco de condiciones iniciales. Esta organización incorpora una profunda división de los trabajadores, diferenciación susceptible de constituirse en segmentación, aunque esta última afirmación deberá ser verificada en el próximo capítulo.

Discrecionalidad y prevalencia de la iniciativa empresarial, por una parte, y desregulación, informalización e individualización, por otra, son las características fundamentales concluidas respecto a las relaciones sociales verificadas en el sector de la Banca Privada. Las conclusiones alcanzadas, en un capítulo precedente, con motivo del análisis del mercado de trabajo español como elemento condicionante del relativo poder de negociación detentado por cada uno de los agentes, debe ser resaltado como factor que sustenta los resultados ahora concluidos, posibilitando las actuaciones empresariales y explicando, en cierta medida, tanto el éxito de su aplicación como las escasas alternativas esgrimidas por el resto de los agentes.

78 Ojeda, A. "Sindicalismo europeo: sus crisis, sus alternativas".
Revista Sociología del trabajo. Núm. 6. 1.989.

7.- LA SEGMENTACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.

Este capítulo que ahora se inicia se orienta hacia la obtención de conclusiones relativas al tipo de estructura asociada a los mercados de trabajo del sector de la Banca Privada. Aunque esta cuestión no se agota en la posibilidad de que estos se encuentren segmentados, el objeto se concreta en verificación de la existencia de segmentación, como característica estructural, mediante la realización de un test empírico.

7.1.- Planteamiento.

En consecuencia con la exposición efectuada y las conclusiones alcanzadas en el capítulo segundo, dedicado tanto a la revisión de las diferentes teorías existentes en relación al mercado de trabajo como al análisis de su diferente vinculación con la hipótesis de su segmentación, la existencia de segmentación implica la verificación de, al menos, una de las dos siguientes condiciones:

- a) Existen barreras que impiden los procesos de movilidad, lo que implica que el mercado de trabajo se encuentra dividido en distintos segmentos, independientes, sin conexión entre ellos.
- b) El mercado de trabajo se define por la existencia de diferentes segmentos, independientes entre sí, caracterizados por exhibir y responder a distintos funcionamientos económicos.

Para ambas condiciones, la verificación o el rechazo de la hipótesis de la existencia de segmentación, como característica observable en los mercados de trabajo del sector de la Banca Privada, implica:

- a) Constatar la existencia de distintos grupos de trabajadores dentro del empleo del sector.
- b) Determinar la caracterización sobre la que se fundamenta esta diferenciación.
- c) Verificar que esta se traduce bien en la ausencia de movilidad entre ellos, bien en la existencia de distintos funcionamientos económicos.

Respecto a los dos primeros requerimientos, expresados en los puntos a) y b), el análisis ya efectuado, en relación tanto de las características del empleo (capítulo cinco) como de las políticas instrumentadas por las entidades (capítulo seis) aporta los suficientes elementos como para proceder al establecimiento de una hipótesis sólida en cuanto a los colectivos sobre los que establecer la diferenciación.

Utilizando con fuente la Encuesta de Población Activa, y de acuerdo con la explotación efectuada de sus datos, el empleo bancario se concluye diferenciado en función de la antigüedad, según se encuentre integrado dentro del 'empleo anterior' o del 'nuevo empleo'. En este sentido, los perfiles de cualificaciones, de formación y ocupación, así como la propia forma contractual de la relación laboral, mostraban una clara diferenciación al pasar de un colectivo al otro. Además, ambas agrupaciones de empleo se definían por mostrar una relación diferente con el proceso de transformación emprendido en el sector. Esta misma fuente estadística apunta, adicionalmente, la conclusión de la fuerte especificidad

asociada, respecto al resto de agrupaciones ocupacionales, al empleo no bancario.

Desde la información generada en el curso de las entrevistas mantenidas tanto con los Sindicatos como con los responsables de las entidades analizadas se deduce, complementariamente, la conclusión de que la organización del proceso de trabajo y las políticas de Recursos Humanos diferencian entre las categorías bancarias directivas y de empleados.

Por tanto, se deduce la existencia de una doble fuente de diferenciación dentro del empleo del sector: la antigüedad y la categoría bancaria/ocupacional. 'Empleo anterior' y 'nuevo empleo', empleo bancario y no bancario y, por último, categorías directivas y de empleados, deben ser los ejes sobre los que se exprese la existencia de una posible segmentación de los mercados de trabajo.

Respecto al contenido del punto c), y en relación con las dos posibilidades (ausencia de movilidad o diferentes funcionamientos económicos) sobre las que basar el análisis de la segmentación, esta Tesis se centra en la comprobación de la segunda, ya que se han obtenido determinados datos originales que lo posibilitan. Frente a esto, no ha sido posible conseguir la suficiente información a través de la cual aproximar, de forma mínimamente fiable y completa, los procesos de movilidad que se verifican en el seno de las entidades bancarias entrevistadas. Además, no es abordable esta dimensión laboral, para los fines perseguidos, mediante otra fuente estadística alternativa. La percepción que se obtiene es la de que los procesos de movilidad se constituyen en un parámetro de difícil conocimiento incluso para las propias entidades, al menos de manera centralizada, tabulada y con exigencias de exhaustividad.

Para la verificación de la hipótesis de la existencia de diferentes funcionamientos económicos se parte de la hipótesis de que la observación de distintos mecanismos de determinación del precio del bien intercambiado en un mercado es una condición suficiente para concluir la diferenciación de su funcionamiento general, y por tanto, su segmentación.

Traducido al objeto de esta Tesis Doctoral, se verificará la hipótesis de la segmentación mediante la constatación de que algunos de los grupos diferenciados poseen distintos mecanismos de determinación salarial.

De acuerdo con lo concluido en el capítulo anterior, en la exposición realizada de las políticas salariales de las entidades abordadas, estos mecanismos alternativos de determinación de los salarios giran en torno al papel desempeñado por:

- a) El Convenio Colectivo.
- b) Los mecanismos discrecionales propuestos por las entidades, como forma de superación y sustitución de la norma anterior.

Para el desarrollo de la prueba propuesta se requiere contar con información relativa a las retribuciones salariales en la Banca Privada. El principal inconveniente reside, sin embargo, y dada la forma en que se define el propio método de verificación (diferentes colectivos en

relación al salario alternativamente explicado y no explicado por el Convenio Colectivo del sector) en la necesidad de conocer no solo los niveles salariales medios o totales sino además:

- a) Su distribución por categorías de ocupaciones.
- b) Su distribución por tramos de antigüedad.
- c) Su composición interna, al menos a un nivel que permita diferenciar entre la parte ligada al Convenio de aquella otra que lo está a la política salarial de la empresa, o alternativamente, entre la parte determinada mediante mecanismos colectivos de aquella otra que lo es mediante la aplicación de mecanismos individuales o cuasi individuales.

Estos requerimientos de desagregación (relativos tanto a la estructura interna de los salarios por conceptos retributivos como a su distribución respecto a los parámetros de diferenciación de grupos señalados) junto a la concreta definición del ámbito de la investigación (limitado al subsector de la Banca Privada) excluyeron, desde un principio, la posible utilización de datos secundarios.

La utilización del Convenio Colectivo como fuente de datos salariales es insuficiente, ya que uno de los supuestos sobre los que se apoyará el análisis es la importancia diferencial de los conceptos retributivos determinados al margen de el. Ir más allá del Convenio, en cuanto a la información salarial, resulta inevitable para que la prueba propuesta obtenga algún contenido.

En consecuencia se optó por la utilización de datos salariales directos facilitados por las propias entidades bancarias, limitando el estudio a las cinco entidades seleccionadas y que, al menos inicialmente, comunicaron su positiva disposición.

A pesar de esto, finalmente solo dos de ellas remitieron los datos solicitados en su totalidad ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional"). Para estos casos, se dispuso de datos sobre salarios brutos anuales agregados por categorías bancarias y tramos de antigüedad, con detalle de su composición interna por conceptos retributivos, y complementados con la aportación de la distribución cuantitativa de cada plantilla respecto a ambos criterios de diferenciación.

Para estas entidades, se construyen las tablas salariales, relativas a retribuciones brutas anuales, referidas a los años 1.989 y 1.993, en términos medios por categorías bancarias y nivel de antigüedad, mediante la simple división de cada uno de los salarios brutos totales considerados entre el número de trabajadores incluidos en cada categoría o tramo de antigüedad en el puesto, con detalle, igualmente en términos medios, de la parte del salario ligada al Convenio y de la no explicada por este sino por la aplicación empresarial de sus propias políticas salariales.

De los salarios medios anuales así calculados se excluyó, en todos los casos, la parte del salario relacionada con la antigüedad (trienios de antigüedad en el puesto y en la categoría directiva), ya que se persigue obtener tablas salariales homogéneas, considerándose que los pagos

efectuados por este concepto se constituyen en una fuente de perturbación.

Esto resulta claro respecto al análisis por categorías bancarias, ya que la asociación de diferentes niveles de antigüedad, y por tanto de distintos pagos por este concepto, en relación con una misma categoría, opera en el sentido de ocultar la relación que se pretende analizar, con lo que la estructura salarial por categorías, sobre la base de la definición de agregaciones homogéneas, puede ver debilitada su expresión. Además, el deseo de realizar un análisis independiente de la estructura salarial por categorías y por nivel de antigüedad, aconseja excluir en la realización del primero de ellos al segundo de los motivos retributivos.

Por otra parte, el análisis de la estructura salarial por tramos de antigüedad no se ve enriquecido por la inclusión de estos conceptos retributivos, dada la linealidad de la correlación existente entre pagos por antigüedad y la propia antigüedad en la empresa, no viéndose afectado su desarrollo ni sus potencialidades por esta exclusión.

Para las otras tres entidades, se han alcanzado muy diferentes resultados.

En el caso de la "entidad de mayor orientación tradicional", la negativa a facilitar cualquier tipo de información salarial se ha traducido en la imposibilidad de conocer este aspecto o de proceder a su aproximación por vías alternativas.

Para la "entidad de gran tamaño" y para la "filial española", a pesar de la pobre respuesta finalmente obtenida de las entidades (limitada al suministro de información incompleta) ha resultado posible aproximar sus estructuras salariales agregadas (sin detalle de su composición interna) en relación únicamente a las categorías bancarias y respecto al año 1.993. Sin embargo, mediante la comparación entre esta estructura salarial agregada y la que se obtendría de la estricta aplicación del Convenio Colectivo, es posible proceder a una cuantificación de los componentes salariales discrecionales subyacentes así como de su distribución respecto a las distintas categorías bancarias.

En el caso de la "filial española", la información fue facilitada por la representación de Comisiones Obreras en la entidad. Como requerimiento de homogeneidad, y de acuerdo con lo anteriormente afirmado, en todo momento fueron considerados, en esta información, los niveles retributivos con exclusión del salario ligado a la antigüedad. Dada la especificidad de la fuente sobre la que se fundamenta esta información, su utilización ha sido muy limitada, debiéndose adoptar las precauciones necesarias en la interpretación de los resultados obtenidos. A pesar de estas consideraciones, se decidió finalmente incluir esta información dentro del análisis efectuado en este capítulo, en la medida en que se considera que constituye una aproximación al conocimiento de las características salariales del sector.

Por último, para el caso de la "entidad de gran tamaño", se efectuó una estimación de su estructura salarial sobre la base de la información igualmente suministrada por la representación de Comisiones Obreras en la

empresa. Los datos obtenidos para el caso de esta entidad, sin embargo, difieren radicalmente respecto a lo expuesto en relación a la entidad anterior, gozando de un alto grado de fiabilidad. En este sentido, aún cuando la fuente también es exterior a la entidad, la aportación no se limita a la percepción realizada por el sindicato respecto a la estructura salarial de la entidad, sino que se concreta en la aportación, por escrito y de forma exhaustiva, del modelo de retribución salarial aplicado, que en este caso tiene una formulación explícita, consecuencia de su previa negociación. Esta información se concretó, en definitiva, en:

- a) Distribución de la plantilla por categorías.
- b) Pormenorizada explicitación de los distintos aspectos y componentes del modelo de determinación salarial aplicado.
- c) Distribución de la plantilla, para las categorías relevantes, entre los distintos supuestos retributivos contemplados en el modelo de determinación salarial utilizado.

El conocimiento aportado por esta información posibilitó llevar a cabo una estimación que, en términos de salarios máximos (dada la definición por intervalos que el modelo salarial establece para algunos de sus componentes) aproxima de manera fiable las líneas generales de la estructura salarial de la entidad.

Para su consecución y mediante la utilización conjunta de los tres bloques de información reseñados, únicamente fue necesario establecer tres supuestos adicionales, no excesivamente restrictivos, y que hacen referencia a:

- a) La distribución de la plantilla entre los Servicios Centrales y la red de sucursales.
- b) La distribución de los jefes, con categoría distinta a la de jefes de primera, entre ambas dimensiones organizativas.
- c) La distribución del colectivo anterior, dentro de los Servicios Centrales, entre los cinco diferentes niveles de puestos de trabajo contemplados en el modelo de retribución aplicado.

En relación al supuesto expresado en el apartado a), se supone que el 80 por ciento de la plantilla desarrolla su trabajo en la red de oficinas, en tanto que el 20 por ciento restante lo hace en los diversos departamentos ubicados en los Servicios Centrales.

La concreción finalmente dada a este supuesto se fundamenta sobre varias reflexiones y trabajos previos.

En este sentido, se observó, en relación con las entidades para las que se conoce este dato, la diversa ponderación ostentada por el empleo ligado a la red de sucursales y a los distintos Servicios Centrales. Esta varía de una entidad a otra, oscilando desde una proporción de 90-10 por ciento (red-Servicios Centrales) hasta otra del 75-25 por ciento. Aunque el rango de variación es amplio, la consideración de estos datos aporta una primera acotación.

Además, dada la relación positiva existente entre el tamaño de la red (número de oficinas) y el número de personas integrada en la misma,

la proporción correspondiente a la "entidad de mayor tamaño" debe encontrarse más próxima a la de aquellas entidades que poseen una red de una extensión similar. De entre las consideradas, la proporción es de 90-10 por ciento, en un caso, y de 80-20 por ciento, en otro.

Por otro lado, la proporción de empleo bancario ubicado en los Servicios Centrales, en 1.993, era del 23 por cien para el conjunto del sector (1).

Por último, se efectuó un cálculo aproximativo del peso de la plantilla de la red, para esta entidad, utilizando la información suministrada por el Consejo Superior Bancario (2) sobre la base de la distribución provincial del tamaño de las oficinas bancarias (3) y el número de oficinas instaladas por esta entidad en cada una de las provincias. El resultado obtenido sitúa el empleo asociado a la red en un 16,5 por ciento.

En cuanto al supuesto adoptado en el punto b), se establece la hipótesis de que el peso de los jefes con categoría bancaria diferente a Jefe de primera respecto al conjunto de la entidad se mantiene invariable al pasar de la red de sucursales a los Servicios Centrales, dado que no se detectó, ni en las entrevistas mantenidas con las entidades ni en la información suministrada por estas, ninguna razón que permita esperar que esta proporción varíe de manera significativa al pasar de una de las áreas operativas bancarias hasta la otra.

Finalmente, y en relación al punto c), una parte del salario de las categorías de jefes, en el supuesto de que desarrollen su trabajo en un puesto ubicado dentro de los Servicios Centrales, es función de la valoración efectuada de dicho puesto. A estos efectos, el modelo de determinación salarial aplicado en esta entidad diferencia entre una jerarquía de cinco niveles distintos. Dado que se carece de cualquier tipo de información acerca de la ponderación de cada uno de estos niveles respecto al total existente (que si se conoce) se establece el supuesto neutral de que cada uno de los cinco niveles poseen idéntica relevancia cuantitativa.

En definitiva, y para estas cuatro entidades, se construyen tablas salariales homogéneas por conceptos retributivos, referidas a un conjunto limitado de categorías bancarias agregadas y expresivas del salario bruto anual asociado, en términos medios, a cada una de estas categorías. Para las entidades en que esto resulta posible ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional") también se construyen tablas

1 Banco de España. Op. cit. 1.994

2 Consejo Superior Bancario. "Anuario Estadístico de la Banca Privada en España. 1.992". Madrid. 1.993

3 Definido el tamaño como el número medio de empleados por oficina en cada provincia española.

salariales, sobre la base de idénticos conceptos retributivos, relativas a distintos tramos de antigüedad (trienios). En estos dos últimos casos, ambas tablas salariales (categorías y antigüedad) encuentran una posterior desagregación interna en función de la distinta naturaleza de los conceptos retributivos.

Para la construcción de estos niveles salariales, y dada la larga y heterogénea lista de conceptos retributivos incluidos en el vigente Convenio Colectivo de la Banca Privada, se procede a considerar únicamente los más relevantes tanto desde un punto de vista cuantitativo como explicativo.

Con carácter exhaustivo, la norma citada incorpora los siguientes:

- a) Sueldo base.
- b) Plus de estímulo a la producción.
- c) Plus de asistencia y puntualidad.
- d) Plus de Convenio.
- e) Plus de residencia.
- f) Gratificación por turno especial.
- g) Plus de máquinas.
- h) Plus de horario especial.
- i) Plus de caja.
- j) Antigüedad en la empresa.
- k) Antigüedad de jefatura.
- l) Asignación transitoria.
- m) Gratificación de apoderamiento.
- n) Gratificación y complemento por funciones de cobros y pagos.

Las tablas salariales se construyen considerando solo los conceptos retributivos expresados en a), b), c) y d), de generalizada aplicación frente a la restringida, en función del cumplimiento de determinadas circunstancias, del resto. Adicionalmente se consideran los distintos componentes salariales pagados discrecionalmente por las entidades al margen del Convenio Colectivo.

Desde el punto de vista definido por las categorías bancarias, el Convenio Colectivo considera un total de treinta y tres. Su detalle completo se aporta en el anexo número 6.

Esta compleja y exhaustiva estructura de categorías encuentra su definición en la Reglamentación Nacional de Banca de 3 de marzo de 1.950, donde se distingue entre cinco agrupaciones, con motivo de la redacción de su capítulo II, dedicado a la organización del trabajo.

Textualmente, en primer lugar se define la agrupación de empleados, conjunto de categorías donde se distingue entre Jefes, Oficiales y Auxiliares. Jefes "son los que, teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en un establecimiento, llevan la dirección y el gobierno del mismo o de alguno de sus Organismos, Departamentos o Servicios". Oficiales "son los que, con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones bancarias técnicas o especializadas, de un Departamento (Servicio, Sección o Negociado) desarrollan normalmente, con la debida perfección, cualquiera de las

funciones o trabajos del mismo. Pueden ser primeros o segundos según la capacidad y años de servicio". Auxiliares "son los que poseyendo la necesaria formación teórica y bancaria, realizan trabajos con la doble finalidad de ayudar a sus superiores y de adquirir la práctica precisa para pasar a Oficiales".

En el segundo lugar, subalternos "son los que desempeñan funciones de vigilancia, de recados o de cobros y pagos en la calle o en las ventanillas del Banco. Pertenecen a este grupo los Conserjes, Cobradores, Vigilantes, Ordenanzas y Botones o Recaderos".

En tercer lugar, se entiende por personal titulado "el que ejerce un cargo en razón de título universitario (...) y presta sus servicios (...) por un sueldo o tanto alzado".

En cuarto lugar, dentro de las categorías de Profesiones y Oficios Varios se encuadra el personal "que sin estar comprendido en ninguno de los grupos anteriores realiza servicios y trabajos no específicamente bancarios" (4).

La estructura de categorías se completa, por último, desde la norma reseñada, con la consideración de la de Ayudantes de Caja, actualmente desaparecida, mediante su conversión en Auxiliares.

La definición que la Reglamentación Nacional de Banca efectúa de las agrupaciones bancarias implica una jerarquización, desde el punto de vista del nivel de responsabilidad y experiencia, y por tanto también de las categorías singulares incluidas en ellas. Conduce, asimismo, a la división del empleo propio de una entidad bancaria en distintos núcleos funcionales:

a) Empleo bancario:

- Jefes
- Empleados (Oficiales, Auxiliares y Subalternos).

b) Empleo no bancario.

Dentro de esta agrupación, los Jefes (que comprende, de acuerdo a una primera desagregación desde Jefe de primera A hasta Jefe de sexta B) se constituyen en el subconjunto de empleo con un mayor nivel de experiencia y responsabilidad asociado, dadas sus labores de dirección y la subordinación establecida del resto de categorías bancarias respecto a estas. Su escalonamiento interno en niveles (desde primera hasta sexta) no constituye sino un nuevo ordenamiento en función, sobre todo, del nivel de responsabilidad asumido y la valoración efectuada del puesto de trabajo donde esta es desarrollada. La diferenciación de cada uno de los

4 Para todas estas citas, ver Reglamentación Nacional de Banca. 1.950

niveles en tres nuevas categorías (A, B y C, excepto para el nivel de Jefes de sexta, donde únicamente se distingue entre A y B) hace referencia a idénticas consideraciones, basándose ahora en la importancia otorgada a las distintas plazas bancarias.

La de empleados se define por su subordinación jerárquica y funcional respecto a la anterior categoría, apareciendo claramente su ordenación interna en cuanto al nivel de responsabilidades asumidas (Oficiales de primera y de segunda, Auxiliares, Conserjes y Botones). Aunque la R.N.B. integra a los trabajadores vinculados con funciones de vigilancia dentro del empleo bancario, la evolución seguida por esta categoría aconseja su inclusión dentro de la agrupación del empleo no bancario.

Por último, las categorías de empleados no bancarios (Oficios varios, telefonistas y operarios de limpieza) se caracterizan por su desvinculación respecto al núcleo productivo de las entidades bancarias. Definidas estas ocupaciones por su heterogeneidad, su jerarquización resulta complicada (salvo el caso de las categorías de Oficios varios - la secuencia Oficiales y chóferes, Ayudantes y Peones expresaría esta jerarquización).

A idénticas conclusiones se llega respecto a la categoría de titulados, grupo de categorías de reducida presencia cuantitativa, fuertemente independizado del resto y separado del núcleo ocupacional propiamente bancario.

La organización del trabajo fijada en la Reglamentación Nacional de Banca actualmente vigente y recogida en los sucesivos Convenios Colectivos firmados en el sector, en cuanto a la definición de las categorías bancarias, responde a una ordenación jerárquica de los procesos de trabajo, escasamente funcional, arcaica y débilmente relacionada con la profesión bancaria actual.

Establecida en momentos caracterizados por la estabilidad económica, se corresponde fielmente con la rígida organización de cerrados mercados internos de trabajo, fuertemente influidos por las normas y la reglamentación establecida, y presididos por la importancia de las cualificaciones específicas. Estas eran adquiridas a través de la experiencia, mediante el paso a través de una serie de categorías laborales. Ello expresa la importancia de la antigüedad, y en general de los procesos de formación informales, como mecanismos de adquisición de las cualificaciones necesarias en el sector. Es importante que el paso de una a otra no requiere grandes estudios. Solo cursillos cortos o exámenes de escaso contenido.

Con el objeto de posibilitar y facilitar la realización del test propuesto, se procede a una reconsideración de la estructura de categorías, adicionalmente a la simplificación, ya señalada, aplicada sobre la totalidad de los conceptos retributivos observados.

En este sentido, sobre la estructura original de categorías se procede, mediante un proceso de agregación cuyo objeto se orienta hacia la consecución de un número limitado, operativo y representativo de ca-

tegorías de contenido homogéneo, a la construcción del siguiente esquema alternativo:

- a) Jefes de primera.
- b) Jefes de segunda.
- c) Jefes de tercera.
- d) Jefes de cuarta.
- e) Otros jefes.
- f) Titulados.
- g) Oficiales de primera.
- h) Oficiales de segunda.
- i) Auxiliares.
- j) Botones.
- k) Conserjes.
- l) Vigilantes.
- m) Oficiales y chóferes.
- n) Ayudantes.
- ñ) Peones.
- o) Telefonistas.

Los criterios que han gobernado esta construcción se concretan en los siguientes:

- a) Eliminación de la categoría de operarios de limpieza, sobre la base de la especial y diferencial definición efectuada de su salario (salario por hora en lugar de salario bruto anual). Además, esta categorías muestra una presencia progresivamente menor.
- b) Agregación, por plazas, de las distintas categorías de jefes. Con independencia de la plaza donde se ubique, las tareas, para cada nivel de jefatura, se definen, tanto desde el punto de vista de la Reglamentación Nacional de Banca como de su configuración práctica, sobre un único núcleo de funciones similares.
- c) Dada su similitud (constituyen categorías de "transición" entre las de empleados y las siguientes jerárquicamente de jefes), se agrega en una única categorías (Otros jefes) las correspondientes a las de Jefes de quinta y de sexta.
- d) Agregación en una sola categoría de las dos originalmente contempladas de titulados (jornada completa e incompleta).
- e) Para la definición de la categoría de telefonistas se sigue un criterio similar, agregándose en ella las tres definidas en Convenio (12 años, 6 años y entrada).
- f) La categoría de Oficiales de primera incluye a los trabajadores que poseen esta categoría y a aquellos otros que, mediante un proceso de asimilación, definido en Convenio y gobernado por criterios de antigüedad en la empresa, poseen la de Jefes de quinta. En este último caso, aunque el trabajador perciba las retribuciones correspondientes a la última de las categorías citadas, continúa desempeñando tareas y funciones propias de la de Oficial de primera. En consecuencia, y persiguiendo objetivos de homogeneidad, se hace prevalecer criterios de funciones, tareas y cualificaciones antes que de salarios.
- g) En todos los casos, la agregación de distintas categorías originales en una única final implica el cálculo del correspondiente salario bruto anual medio.

Adicionalmente a las tablas salariales representativas de la estructura salarial de cada una de las entidades, se construye, sobre idénticos criterios de composición interna (es decir, limitando los componentes retributivos al sueldo base, el plus de estímulo a la producción, el plus de asistencia y puntualidad y el plus de Convenio) y de categorías, las que se derivarían de una estricta y exclusiva aplicación del Convenio Colectivo. Para ello, y a partir de los niveles determinados para cada componente salarial en un Convenio Colectivo que se toma como base, se aplican los incrementos pactados en los posteriormente firmados, de acuerdo con la definición que esta norma establece respecto de los conceptos retributivos considerados.

En lo que hace referencia a la estructura salarial por antigüedad, los salarios brutos anuales, calculados de acuerdo a la metodología anteriormente señalada, se relacionan con este parámetro, definido en términos de número de trienios, unidad relevante de los pagos efectuados en el sector por este concepto.

Sobre el conjunto de ambas tablas salariales se intenta verificar la adscripción de los distintos grupos ocupacionales o de antigüedad a diferentes modelos de determinación salarial.

En concreto, el análisis pivotará, desde la vertiente de los grupos considerados, sobre:

- a) El 'empleo anterior'.
- b) El 'nuevo empleo'.
- c) Los Jefes.
- d) El empleo bancario.
- e) El empleo no bancario.

Los modelos de determinación salarial lo harán sobre la distinción entre:

- a) El limitado al Convenio Colectivo.
- b) El complementado por componentes empresariales voluntarios y discrecionales.

La diferenciación del empleo en términos de antigüedad se efectúa mediante la distinción entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo'. Esta, definida en el capítulo quinto, con motivo del análisis efectuado de los datos de la EPA, se fundamentaba en la distinta relación de estos colectivos respecto a dos momentos temporales importantes del mercado de trabajo español: la modificación, a finales de 1.984, del Estatuto de los Trabajadores, mediante la introducción normalizada de los contratos temporales de empleo, por una parte, y el cambio de tendencia observado en el empleo a partir de 1.985.

Dada esta definición, la adscripción de las plantillas a cada uno de los grupos de antigüedad establecidos es, en todo momento, una función del momento temporal al que hagan referencia los datos utilizados en los distintos análisis. En este sentido, y dado que los datos de salarios utilizados se refieren a 1.989 y 1.993, el colectivo de 'empleo anterior' se define por poseer una antigüedad en el puesto de trabajo bien superior

a cinco años, bien a nueve años. Paralelamente, el 'nuevo empleo' se corresponde con los empleados cuya antigüedad es inferior, en los respectivos años, a los niveles de antigüedad mencionados.

Desde la segregación ocupacional propuesta, la agrupación de Jefes, por su parte, se corresponde con las categorías comprendidas entre las de Jefe de primera y la de Otros Jefes, ambas incluidas. La de empleados bancarios, por su parte, se identifica con las de Oficiales de primera, de segunda, Auxiliares, Botones y Conserjes. Por último, el empleo no bancario se concreta en la de Vigilantes, Oficiales y Chóferes, Ayudantes, Peones y Telefonistas.

El modelo de determinación salarial basado en el Convenio Colectivo se identifica con aquel en que la totalidad de su estructura interna viene explicada por la aplicación de esta norma, siendo su cuantía y evolución una función del desarrollo sectorial de la Negociación Colectiva. El modelo alternativo se aleja de ella en la cuantía de los componentes voluntarios, establecidos bien explícitamente, bien discrecionalmente, pero siempre por la empresa, y explicados por el desarrollo de una negociación de ámbito distinto al colectivo o por la aplicación unilateral de criterios empresariales.

Se trata, por tanto, de identificar el modelo que rige la determinación de los salarios para cada uno de los grupos y constatar la existencia o inexistencia de diferencias entre ellos, como expresión de distintos funcionamientos económicos y base para concluir:

- a) La existencia de segmentación si, para ciertos colectivos, los componentes voluntarios son nulos, viniendo explicados sus salarios exclusivamente por el Convenio Colectivo, mientras que para otros, estos componentes, expresivos de la aplicación del modelo salarial alternativo, presenta valores positivos.
- b) La inexistencia de segmentación si:

- Todos los grupos encuentran determinados sus salarios por el Convenio Colectivo.
- Todos los grupos presentan salarios participados por componentes voluntarios.

En este último caso, el análisis y por tanto las conclusiones, deberá distinguir entre la observación de una situación de homogeneidad o de diferenciación en función de la forma en que la importancia de estos componentes se distribuya entre los distintos grupos considerados.

Para el desarrollo de este análisis, se procede a la explotación de los datos de salarios aportados. La mayoría de estas explotaciones abarcan a las cuatro entidades consideradas. Sin embargo, aquellas que se utilizarán como instrumentos para el análisis de la segmentación (los que incluyen detalle de la composición interna de los salarios) limitan su ámbito a los casos de la "entidad de mayor vocación internacional" y a la "entidad regional". La aproximación empírica propuesta se circunscribe, de esta manera, a estas dos únicas entidades.

Como complemento y extensión, sin embargo, también se realiza, aunque limitado su alcance al análisis por categorías bancarias, una aproximación a la verificación del test respecto al caso de la "entidad de gran tamaño" y al de la "filial española". Sin embargo, el carácter estimativo de los datos y la ausencia de un detalle interno de su composición limitan su validez a los objetos propuestos.

Por último, se efectúa toda una serie de explotaciones adicionales que, aunque no directamente requeridas por el análisis que se desea efectuar, constituyen una aportación de ineludible realización, tras la obtención de los datos salariales y como consecuencia del difícil proceso que condujo a este resultado. Además, aportan información de interés sobre el sector que se analiza, lo que en sí mismo justifica su elaboración. Estas, que se concretan en la generación de los instrumentos analíticos utilizados habitualmente en el estudio de las estructuras salariales, aportan información sobre diversos tipos de abanicos salariales así como el cálculo de los coeficientes usuales en este tipo de trabajos (coeficiente máximo-mínimo y de Sperman). El resultado de este trabajo adicional se presenta en el anexo número 7.

La verificación de los criterios reseñados, en cuanto a la existencia o ausencia de segmentación o respecto al grado de diferenciación existente, admitirá una doble vertiente. Por una parte, un análisis, en términos de niveles absolutos, de la importancia de los dos componentes retributivos diferenciados. De otra, el estudio de la contribución a la variación salarial total de ambos núcleos salariales.

De acuerdo a la primera de ellas, la aceptación de la hipótesis de la segmentación exigirá observar colectivos de empleo cuyos salarios coinciden con los fijados en Convenio (complementos voluntarios nulos), junto a otros cuyo nivel salarial se sitúa por encima de estos, debido a la presencia de valores positivos para los conceptos retributivos pagados discrecionalmente por las empresas.

Desde la segunda de las perspectivas, definida en términos de variaciones salariales, se admitirá la repetida hipótesis solo si se observan diferencias en cuanto a la explicación de la variación salarial total (colectivos cuyos movimientos salariales son explicados parcialmente por crecimientos en los componentes voluntarios frente a otros cuya variación queda totalmente explicada por la asociada a los conceptos retributivos fijados en Convenio).

La justificación de este doble nivel analítico descansa sobre el deseo de alcanzar conclusiones relevantes respecto a los mecanismos de determinación salarial, mejor aproximados por el estudio de las pautas de variación que operan sobre las tasas salariales que por la simple observación de su composición interna en un momento del tiempo.

7.2.- Las estructuras salariales en función de la antigüedad en el puesto.

Este primer análisis se apoya sobre los datos incluidos en los cuadros números 101 a 102. En estos se aporta tres bloques distintos de

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL

TRIENIOS ANTG.	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCION A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
1	2.056.817	225.027	2.281.843	2.606.413	592.207	3.198.620	26,72	163,17	40,18	59,95	40,05	100,00
2	2.295.123	386.477	2.681.600	2.809.374	858.452	3.667.827	22,41	122,12	36,78	52,14	47,86	100,00
3	2.355.354	254.239	2.609.592	3.208.125	1.606.135	4.814.260	36,21	531,74	84,48	38,68	61,32	100,00
4	2.206.291	217.485	2.423.776	3.115.025	971.736	4.086.761	41,19	346,81	68,61	54,64	45,36	100,00
5	2.284.932	212.320	2.497.251	2.917.758	743.634	3.661.392	27,70	250,24	46,62	54,36	45,64	100,00
6	2.324.423	172.190	2.496.613	2.965.415	816.753	3.782.168	27,58	374,33	51,49	49,86	50,14	100,00
7	2.332.851	200.844	2.533.695	2.987.834	815.340	3.803.174	28,08	305,96	50,10	51,59	48,41	100,00
8	2.447.120	219.289	2.666.409	3.069.085	791.428	3.860.513	25,42	260,91	44,78	52,09	47,91	100,00
9	2.555.847	216.850	2.772.698	3.126.006	835.462	3.961.468	22,31	285,27	42,87	47,96	52,04	100,00
10	2.662.238	243.875	2.906.112	3.420.586	982.461	4.403.047	28,49	302,85	51,51	50,66	49,34	100,00
11	2.829.574	277.110	3.106.683	3.529.212	915.997	4.445.209	24,73	230,55	43,09	52,27	47,73	100,00
12	2.964.755	235.447	3.200.202	3.697.162	1.119.112	4.816.273	24,70	375,31	50,50	45,32	54,68	100,00
13	2.879.700	305.807	3.185.507	3.834.263	938.474	4.772.737	33,15	206,88	49,83	60,14	39,86	100,00
14	2.972.587	248.217	3.220.803	4.101.115	1.129.050	5.230.165	37,96	354,86	62,39	56,16	43,84	100,00
15	3.661.623	373.866	4.035.489	3.200.770	480.390	3.681.160	-12,59	28,49	-8,78	130,06	-30,06	100,00
16	4.308.203	833.590	5.141.793	4.520.498	112.120	4.632.618	4,93	-86,55	-9,90	-41,69	141,69	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 101

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD REGIONAL												
TRINIENIOS ANTIG.	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCION A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
1	1.795.541	120.316	1.915.857	2.486.802	163.824	2.650.626	38,50	36,16	38,35	94,08	5,92	100,00
2	2.160.746	373.647	2.534.393	2.841.955	435.205	3.277.160	31,53	16,48	29,31	91,71	8,29	100,00
3	2.212.971	408.273	2.621.245	3.067.683	867.764	3.935.447	38,62	112,54	50,14	65,04	34,96	100,00
4	2.243.574	405.328	2.648.903	3.121.878	869.607	3.991.485	39,15	114,54	50,68	65,42	34,58	100,00
5	2.299.693	526.334	2.826.026	3.083.821	818.026	3.901.846	34,10	55,42	38,07	72,89	27,11	100,00
6	2.438.755	737.983	3.176.739	3.145.934	917.316	4.063.250	29,00	24,30	27,91	79,77	20,23	100,00
7	2.461.232	860.394	3.321.626	3.365.034	1.203.812	4.568.847	36,72	39,91	37,55	72,47	27,53	100,00
8	2.708.170	1.112.773	3.820.943	3.339.741	1.216.399	4.556.140	23,32	9,31	19,24	85,90	14,10	100,00
9	2.996.170	1.586.771	4.582.941	3.485.171	1.403.121	4.888.292	16,32	-11,57	6,66	160,14	-60,14	100,00
10	2.772.971	1.207.033	3.980.003	3.968.752	2.404.994	6.373.746	43,12	99,25	60,14	49,95	50,05	100,00
11	2.558.352	1.226.808	3.785.160	4.177.389	1.671.350	5.848.739	63,28	36,24	54,52	78,46	21,54	100,00
12	2.683.136	1.456.781	4.139.917	3.615.375	1.461.885	5.077.260	34,74	0,35	22,64	99,46	0,54	100,00
13	2.896.853	1.382.796	4.279.649	3.594.055	2.058.465	5.652.520	24,07	48,86	32,08	50,78	49,22	100,00
14	3.929.277	2.790.080	6.719.357	3.540.065	1.816.841	5.356.906	-9,91	-34,88	-20,28	28,57	71,43	100,00
16	3.702.490	3.002.440	6.704.930	5.638.728	8.625.000	14.263.728	52,30	187,27	112,73	25,62	74,38	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 102

información salarial, organizada en torno a niveles de antigüedad, expresada en trienios, unidad relevante de acuerdo con el Convenio Colectivo.

El primero de ellos, que abarca las seis primeras columnas, se expresa, en términos medios para cada nivel de antigüedad, de acuerdo con los criterios de construcción anteriormente expuestos y en relación a 1.989 y 1.993, los niveles salariales brutos anuales asociados a conceptos retributivos fijados por el Convenio (Salario C.C.) y aquellos, desligados de esta norma, pagados voluntariamente por las entidades como consecuencia de la aplicación de los modelos salariales alternativamente introducidos (Salario Volunt.). Como suma de estas dos columnas, se obtiene los salarios brutos anuales totales por nivel de antigüedad (Salario Total).

El segundo bloque (columnas 7 a 9) calcula, para cada uno de los componentes salariales anteriormente especificado (Salario C.C., Salario Volunt, y Salario Total) la tasa de variación registrada durante el periodo acotado por la información obtenida (1.989 - 1.993).

Por último, el tercer bloque (columnas 10 a 12) calcula la aportación a la variación registrada por el salario total atribuible a cada uno de los componentes salariales diferenciados (Salario C.C. y Salario Volunt.) utilizando, para ello, la siguiente fórmula:

$$\text{Contrib. Salario CC} = \frac{\% \text{ Var. (Salario C.C.)} \times (\text{Nivel salario C.C. 1.987})}{\% \text{ Var. (Salario Total)} \times (\text{Nivel salario Total 1987})} \times \frac{100}{100}$$

El análisis desarrollado también utiliza la información aportada por el cuadro número 103, donde se recoge, para el año 1.993, el peso porcentual poseído por los componentes salariales voluntarios respecto al salario total, por niveles de antigüedad, añadiendo el cálculo tanto de su nivel medio como de su desviación típica (STD).

Desde el punto de vista definido por el primero de los métodos analíticos propuestos (niveles salariales absolutos y ponderación de cada uno de los componentes internos) y de acuerdo con la información recogida en los cuadros referenciados, la primera observación se concreta en que la totalidad de los niveles de antigüedad participan de componentes salariales voluntarios en la composición de sus retribuciones.

Esta afirmación se verifica en ambas entidades, ocultando, sin embargo, diferencias importantes entre ellas. Así, en la "entidad regional" el componente voluntario reviste una mayor magnitud que en la "entidad de mayor vocación internacional". En términos de media, esta es del 20,43 por ciento para la segunda de las entidades y del 27,63 por ciento para la primera de ellas. Además las ponderaciones de los componentes voluntarios exhiben un mayor grado de dispersión en la primera de ellas. En este sentido, la desviación típica se sitúa en el 11,84 frente al 6,05 de la "entidad de mayor vocación internacional" (cuadro 103).

Las conclusiones deben ser, por tanto, las siguientes:

SALARIO VOLUNTARIO Y ANTIGUEDAD PESO PORCENTUAL AÑO 1.993		
TRINIENS ANTIG.	ENTIDAD DE VOC. INTERNAC.	ENTIDAD REGIONAL
1	18,51	6,18
2	23,40	13,28
3	33,36	22,05
4	23,78	21,79
5	20,31	20,97
6	21,59	22,58
7	21,44	26,35
8	20,50	26,70
9	21,09	28,70
10	22,31	37,73
11	20,61	28,58
12	23,24	28,79
13	19,66	36,42
14	21,59	33,92
15	13,05	
16	2,42	60,47
MEDIA	20,43	27,63
STD	6,05	11,84

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 103

- a) La inexistencia de intervalos de antigüedad adscritos en exclusiva al modelo de determinación salarial fijado por el Convenio Colectivo.
- b) La general aplicación, en términos de antigüedad, de los nuevos modelos salariales introducidos por las empresas.
- c) La existencia de un alto grado de homogeneidad, desde esta perspectiva, en cuanto a la forma en que son fijados los salarios.
- d) La ausencia de segmentación fundamentada sobre este criterio.

Por otra parte, en el gráfico número 8) es posible observar ciertas pautas en la relación salarios voluntarios/antigüedad.

En primer lugar, y para ambas entidades, se produce una brusca inflexión en el perfil dibujado por la ponderación de los componentes voluntarios al pasar del 'nuevo empleo' al 'empleo tradicional'. Dado que los datos corresponden a 1.993, el 'empleo anterior' se define por poseer más de tres trienios de antigüedad y el 'nuevo empleo' por tener una antigüedad menor. En este punto, la línea suaviza su pendiente, en el caso de la "entidad regional" y se convierte en negativa en la "entidad de mayor vocación internacional".

Por tanto, aunque la aplicación de los nuevos esquemas de determinación salarial no inducen la aparición de situaciones de segmentación, introducen un importante grado de diferenciación entre los colectivos de empleo que han sido distinguidos desde el punto de vista de la antigüedad ('empleo anterior' y 'nuevo empleo'). Aunque la aplicación de los modelos salariales introducidos por las entidades se observa como de general definición respecto a las plantillas, los resultados inducidos son de distinta magnitud en función de la distinta definición de cada uno de estos colectivos.

Desde el segundo de los enfoques analíticos propuestos (contribuciones a la variación salarial total) las anteriores conclusiones pueden ser completadas. Para ello, adicionalmente a los cuadros números 102 y 103, cuya construcción y contenido ya ha sido explicado, se utilizan los gráficos 9 y 10. Estos últimos relacionan la distinta contribución asociada a ambos tipos de componentes salariales (Convenio y voluntarios) con cada uno de los distintos niveles de antigüedad.

Desde esta nueva perspectiva, sin embargo, se pierde la posibilidad de organizar el análisis en torno a la distinción entre 'empleo anterior' y 'nuevo empleo', al ser esta una función de la antigüedad, y por tanto, variar con el momento temporal de cada uno de los datos considerados en el cálculo de las tasas de variación. A pesar de esta limitación, su desarrollo permite obtener una serie de conclusiones.

En primer lugar, y salvo casos puntuales que no parecen ser significativos, todos los niveles de antigüedad se asocian, de nuevo, con contribuciones positivas de los componentes voluntarios. De esta forma, no solo la estructura interna sino también los mecanismos de determinación salarial subyacentes, rechazan la hipótesis de la existencia de segmentación.

En segundo lugar, y de manera mayoritaria, la cuantía de la contribución asociada al salario de Convenio es superior a la exhibida por los

GRAFICO 8

SALARIO VOLUNTARIO POR ANTIGUEDAD

PESO PORCENTUAL. AÑO 1.993

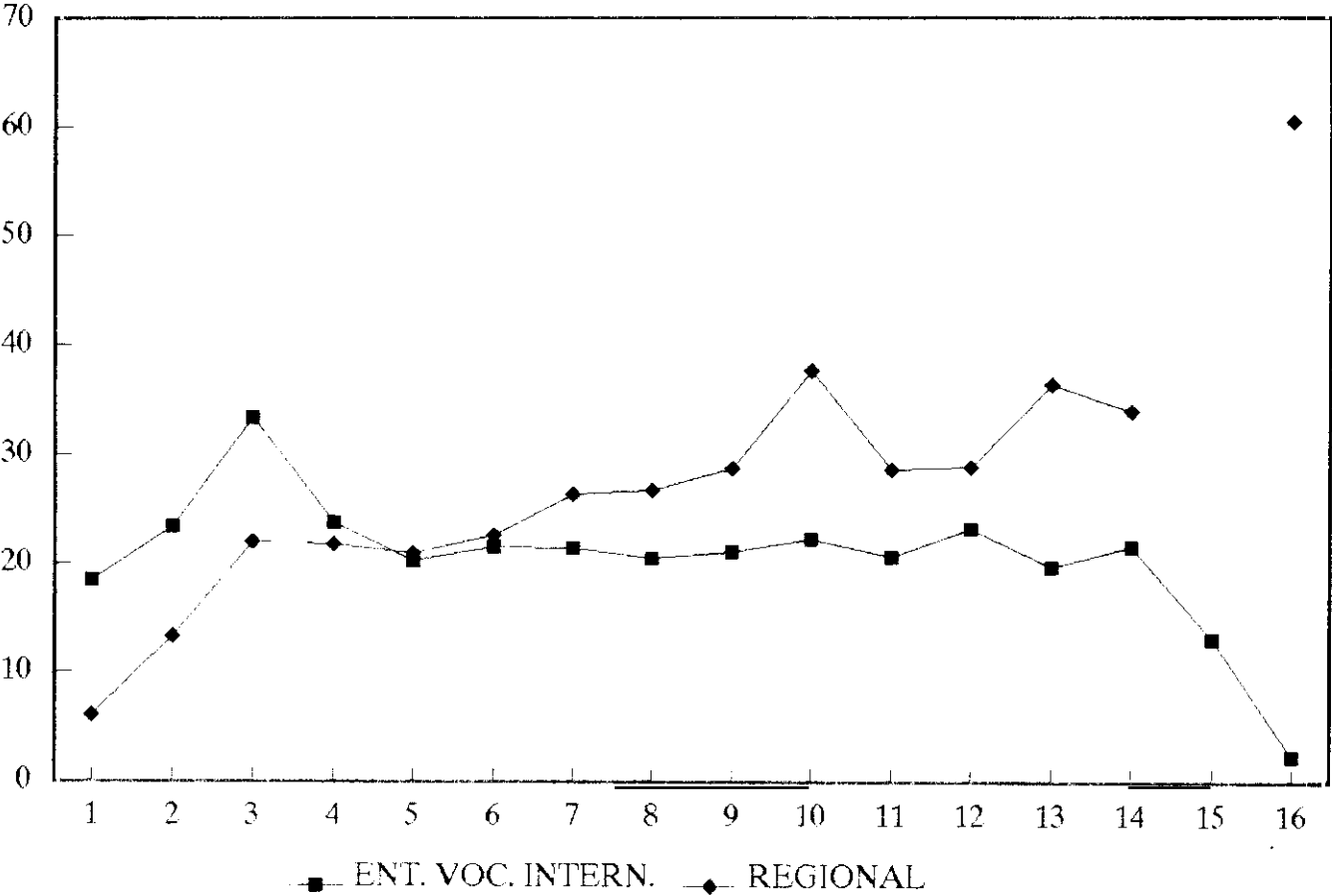


GRAFICO 9

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL
COMPOSICION INTERNA SALARIOS. ANTIGUEDAD

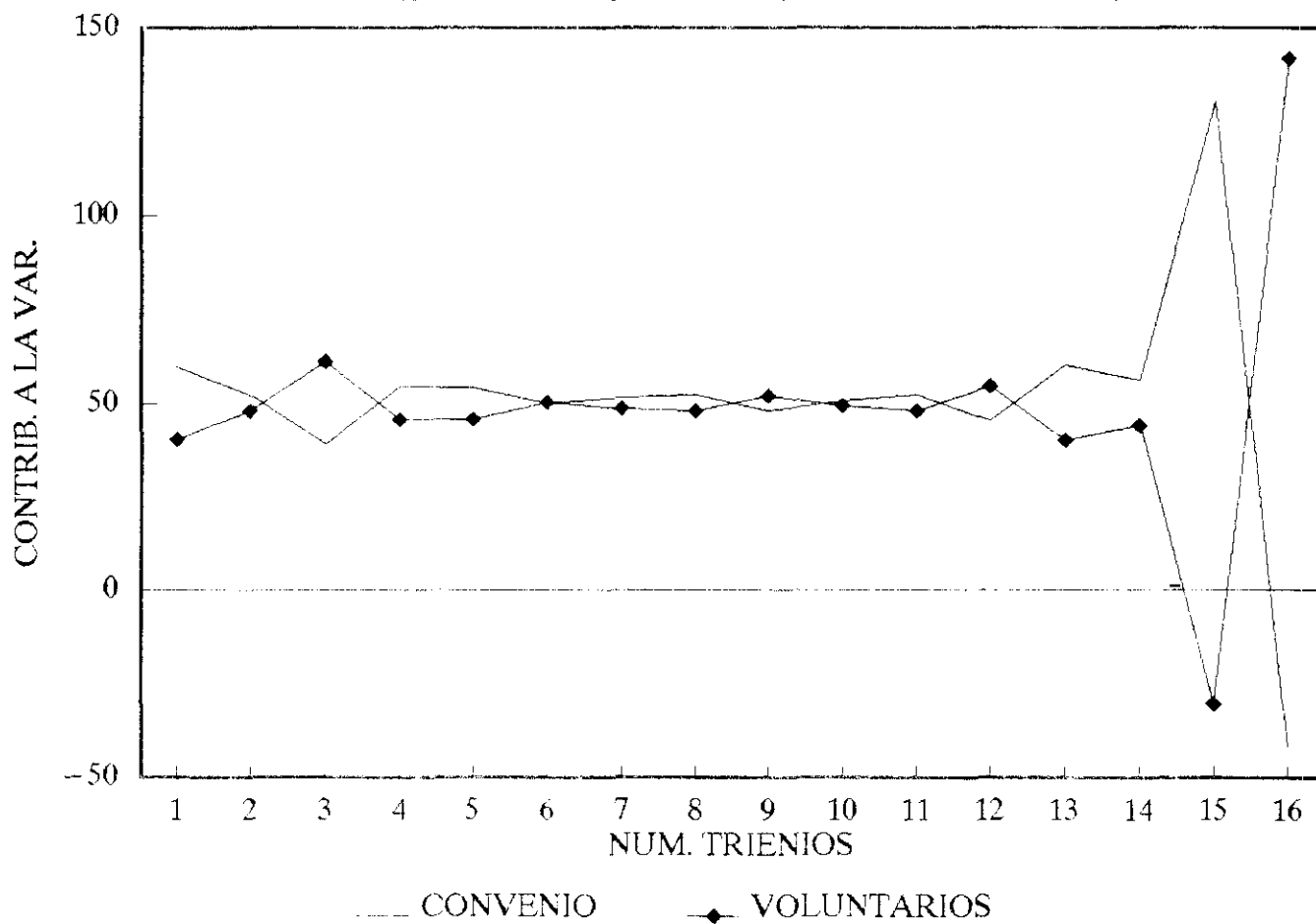
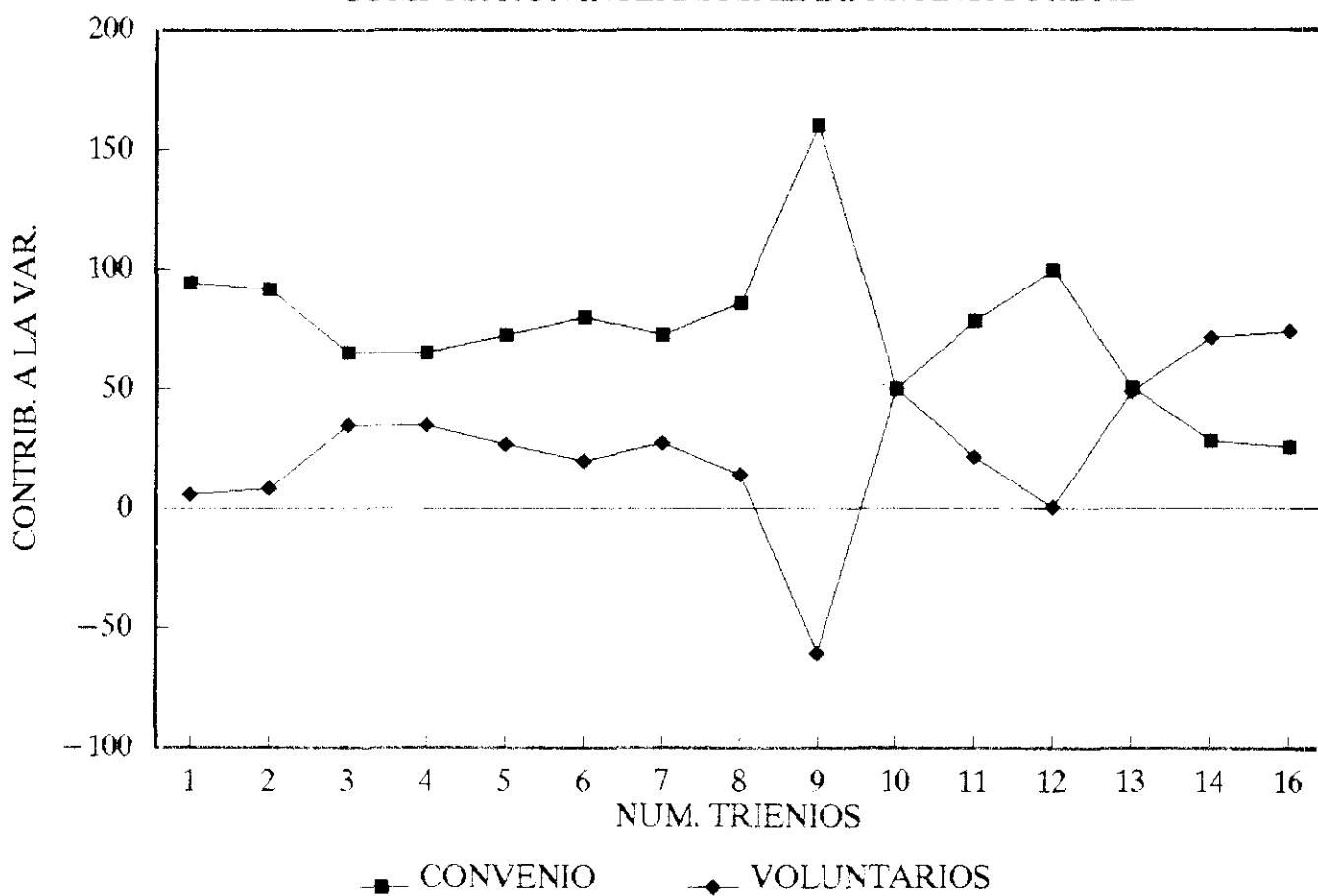


GRAFICO 10

ENTIDAD REGIONAL

COMPOSICION INTERNA SALARIOS. ANTIGUEDAD



componentes retributivos voluntarios. Consecuencia de que el nivel salarial derivado de la norma colectiva es superior al complemento introducido, sobre el, se deduce el hecho de que los nuevos modelos salariales flexibilizan, mediante la introducción de componentes de carácter voluntario, la estructura salarial fijada en Convenio, pero no se orienta hacia su supresión y sustitución.

En tercer lugar, la observación de características comunes no debe ocultar la existencia de importantes diferencias entre las dos entidades analizadas. Estas quedan de manifiesto mediante la simple comparación de los perfiles que dibujan los gráficos utilizados, consecuencia de la definición que cada entidad realiza de su política salarial.

En cuarto lugar, y por último, no se detectan pautas claras en relación a la contribución asociada al salario voluntario al pasar por los distintos niveles de antigüedad. Esto debe entenderse consecuencia del hecho de que los modelos de retribuciones aplicados no pivotan, de manera importante, sobre la antigüedad (sino sobre categorías, comportamientos, conductas, resultados, cumplimiento de objetivos) ni tampoco lo hace la escala salarial fijada en el Convenio Colectivo. De esta forma, la relación salario voluntario/antigüedad refleja los efectos de las modificaciones salariales introducidas, pero no los gobierna.

En conclusión y respecto a los dos análisis desarrollados:

- a) No se detecta la existencia de segmentación organizada en torno a la antigüedad como criterio.
- b) El análisis de las ponderaciones de ambos componentes retributivos (Convenio y voluntarios) sobre el nivel salarial total, demuestra la existencia de distintas líneas de comportamiento en la relación salario voluntario/antigüedad cuando el análisis se hace pivotar sobre la distinción entre 'empleo anterior' y 'nuevo empleo', pudiéndose concluir la existencia de diferenciación salarial entre ambos grupos de empleo.
- c) Las contribuciones a la variación experimentada por el salario total asociada a cada uno de los dos componentes retributivos diferenciados no parecen, sin embargo, responder a la aplicación de un exclusivo criterio de antigüedad.
- d) Por tanto, la relación salario voluntario/núm. trienios refleja las variaciones introducidas por unos nuevos esquemas retributivos que pivotan, sin embargo, sobre otros criterios distintos a la antigüedad. La diferenciación entre 'empleo anterior' y 'nuevo empleo' debe interpretarse como consecuencia de su distinta correlación con alternativos parámetros laborales.
- e) Todos los tramos de antigüedad están incluidos dentro de unos mecanismos de determinación salarial basados en el Convenio Colectivo, donde, sin embargo, se introducen con carácter complementario, componentes salariales voluntarios, de menor magnitud en términos de tasas de variación, aunque con niveles de ponderación relevantes.
- f) La discrecionalidad y especificidad de los modelos emergentes queda de manifiesto, nuevamente, a través de las discrepancias observadas entre las dos entidades bancarias estudiadas.

7.3.- las estructuras salariales en función de las categorías bancarias.

Esta nueva perspectiva analítica intenta relacionar los modelos de determinación salarial con los grupos ocupacionales de:

- a) Jefes.
- b) Empleados bancarios.
- c) Empleados no bancarios.

aproximados a través de las distintas categorías bancarias asociadas a cada uno de ellos.

El análisis respecto a los niveles de antigüedad, limitaba su ámbito empírico al caso, únicamente, de la "entidad de mayor vocación internacional" y de la "entidad regional", dado que solo estas empresas bancarias facilitaron información relativa a sus estructuras salariales en función de la antigüedad en el puesto.

Para el desarrollo de la perspectiva de análisis que ahora se inicia, se posee, sin embargo, información de las dos entidades citadas y de la "entidad de gran tamaño" y la "filial española". Por tanto, este nuevo análisis puede plantearse el ampliar su ámbito empírico de estudio.

La información respecto a ambos grupos de entidades se diferencia notablemente. Para el caso de "la entidad de mayor vocación internacional" y de la "entidad regional", los datos, relativos a 1.989 y a 1.993, proporcionan detalle acerca de la composición interna de los salarios. Además, se trata de datos directamente aportados por estos bancos. Por el contrario, para la "entidad de gran tamaño" y la "filial española" no se tiene la desagregación interna mencionada. Además, solo se dispone de las estructuras salariales correspondientes a 1.993 y, lo que es más importante, su conocimiento se deriva de su aproximación, mediante el recurso a fuentes y métodos indirectos, y no de su aportación directa.

Este conjunto de consideraciones aconseja diferenciar el estudio en función de las entidades objeto del mismo. En este sentido, y en primer lugar, se aborda el análisis en relación a la "entidad de mayor vocación internacional" y a la "entidad regional". En segundo lugar, con las debidas precauciones y con un carácter complementario respecto a las conclusiones alcanzadas en el primero de ellos, se realiza una limitada explotación de la información relativa a la "entidad de gran tamaño" y a la "filial española".

A) El caso de la "entidad de mayor vocación internacional" y de la "entidad regional".

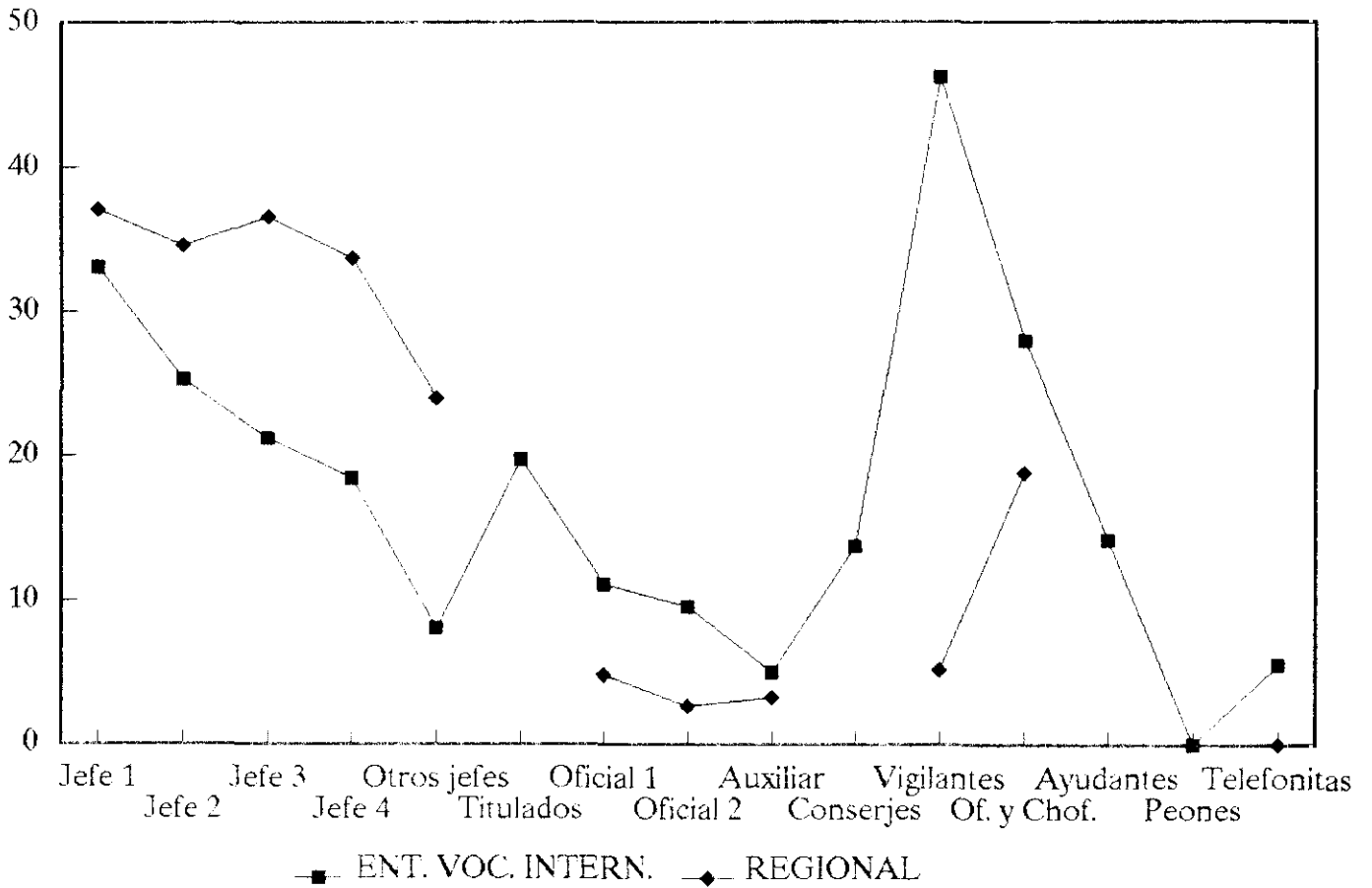
De acuerdo con la metodología propuesta, ya aplicada para la estructura salarial por antigüedad, el análisis diferenciará entre el estudio de las ponderaciones asociadas a cada tipo de concepto retributivo sobre el salario total, por una parte, y la consideración de la contribución asociada a cada uno de ellos respecto a la explicación de la variación experimentada por el salario total, por otra.

Desde el primero de los análisis, orientado hacia el conocimiento interno de la estructura salarial por categorías (cuadro 99 y gráfico 11, expresivo de las distintas ponderaciones asociadas a los salarios

GRAFICO 11

SALARIO VOLUNTARIO POR CATEGORIAS

PESO PORCENTUAL. AÑO 1.993



voluntarios para cada una de las categorías construidas) se observa una relación directa generalizada entre el nivel jerárquico de la categoría y la cuantía del componente voluntario. Únicamente la categoría de Peones, en la "entidad de mayor vocación internacional" y la de telefonistas en la "entidad regional" encuentran sus salarios exclusivamente determinados por la aplicación del Convenio Colectivo. Sin embargo debe concluirse, dado el limitado ámbito de su verificación, que estas excepciones no constituyen base suficiente como para fundamentar la hipótesis de la existencia de segmentación.

Ambas entidades muestran ahora una mayor similitud, aproximándose tanto los valores medios de las ponderaciones asociadas al componente voluntario (17,27 por ciento y 18,23 por ciento respectivamente) como el grado de dispersión observado respecto a esta medida (11,77 y 14,70), demostrándose, con ello, la verificación de una mayor similitud entre las políticas salariales de las entidades cuando estas se interpretan gobernadas por las categorías bancarias.

Desde la perspectiva definida por las tres agregaciones de categorías construidas (Jefes, empleados bancarios y empleo no bancario), se observan las siguientes líneas fundamentales:

- a) Se detecta, para ambas entidades, un cambio en el perfil dibujado por la relación estudiada a partir de la categoría de Auxiliar, lo que indica, dada la ordenación efectuada de las categorías, la existencia de diferenciación entre el empleo bancario y el no bancario.
- b) Dentro del empleo bancario (exceptuando la categoría de Titulados, muy específica, y la de Conserjes, incluida dentro del empleo bancario pero progresivamente desvinculada respecto a este núcleo ocupacional), se observa una constante relación directa, coincidente con la jerarquización subyacente en la estructura de categorías (máximo para Jefes de primera y mínimo para Auxiliares).
- c) Esta conclusión resulta más clara dentro de la agrupación de Jefes, donde el perfil tiene una pendiente más acusada. La pendiente suaviza su inclinación para las categorías bancarias de empleados.
- d) Esta uniformidad se interrumpe al alcanzarse las categorías del empleo no bancario, dada la heterogeneidad que las define. Al margen de esta característica, la pendiente negativa se mantiene para las únicas categorías cuya definición responde, nuevamente, a una explícita jerarquización: Oficiales y Chóferes, Ayudantes y Peones.

En consecuencia, se detecta la existencia de diferenciación salarial en función de la categoría bancaria, sobre la base de su pertenencia al empleo bancario o no bancario, por una parte, y al colectivo de Jefes y Empleados, por otra (puntos de inflexión). Además, esta diferenciación expresa una graduación allí donde la jerarquización de responsabilidades y experiencia subyacente en la ordenación establecida por el Convenio Colectivo desempeña un papel importante (relación directa entre componentes voluntarios y lugar ocupado por cada categoría en la ordenación) concluyéndose que las políticas aplicadas y la estructura salarial resultante tienen una importante fundamentación sobre el contenido de responsabilidades asociado a cada categoría, de forma que un mayor nivel de

estas se corresponde, de manera constante, con niveles más elevados de complementos voluntarios.

Mediante el segundo de los análisis (la contribución aportada por cada uno de los componentes salariales a la variación salarial total observada) como aproximación al tipo de mecanismo salarial aplicado, se ven subrayadas las anteriores conclusiones, ya que (gráficos 12 y 13 y cuadros 104 y 105):

- a) Los puntos de inflexión observados en el contorno dibujado por la función (Auxiliar y Otros Jefes) refleja nuevamente la existencia de diferenciación entre el empleo bancario y el no bancario, por una parte, y el colectivo de Jefes y Empleados dentro del primero de ellos.
- b) Como únicas excepciones, se repiten las aparecidas en el análisis anterior (Titulados y Conserjes) cuyas especificidades, ya señaladas, les restan relevancia.
- c) El perfil asociado al empleo no bancario se muestra, frente a la suavidad del asociado a las otras dos agrupaciones, quebrado, indicando el mayor grado de heterogeneidad que los define.
- d) Al margen de esta excepción, la relación directa concluida por este análisis se continúa correspondiendo con la jerarquización de responsabilidades subyacente a la ordenación de las categorías dentro de cada grupo, incluso para aquellas integradas en el colectivo de empleados no bancarios para los que esta jerarquización es posible.
- e) La cuantía de la variación salarial que se hace depender de la política salarial de las empresas es lo suficientemente importante como para explicar un cierto deterioro en la importancia concedida internamente por los trabajadores a la negociación de esta norma. Esta afirmación es especialmente válida para el agregado de Jefes (exceptuando la categoría de Otros Jefes, los componentes voluntarios determinan, como mínimo, el 30 por ciento de sus salarios, alcanzando incluso niveles del 65 por ciento) y el del empleo no bancario, aunque este dentro de la heterogeneidad que lo define.

En resumen y como conclusión, no se detectan indicios suficientes como para afirmar la existencia de segmentación. La aplicación de los nuevos modelos de retribución salarial se concluyen orientados antes a la consecución de un mayor grado de flexibilidad en la fijación de los salarios, mediante la individualización y el cambio de criterios de su determinación, que a la inducción sobre los mercados de trabajo del sector de una estructura definida por su segmentación.

De acuerdo a los criterios establecidos respecto al test que se ha realizado (observación de colectivos de empleo definidos por presentar distintas formas de determinación salarial, como expresión de la existencia de segmentos en los mercados de trabajo guiados por funcionamientos económicos distintos) todos los grupos establecidos, consecuencia de la aplicación de criterios de antigüedad y de categoría bancaria, se concluyen gobernados desde un punto de vista salarial por un mismo tipo mecanismos salariales, definido por estar basado, en cuanto a sus niveles mínimos, sobre el Convenio Colectivo, y ser complementado mediante la aplicación de componentes salariales de pago voluntario por la empresa.

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD REGIONAL

CATEG. BANCA	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCION A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
Jefe 1	3.357.012	1.901.215	5.258.227	4.379.635	2.576.692	6.956.327	30,46	35,53	32,29	60,22	39,78	100,00
Jefe 2	3.148.595	1.610.165	4.758.759	4.117.190	2.171.068	6.288.257	30,76	34,84	32,14	63,33	36,67	100,00
Jefe 3	2.778.989	1.533.456	4.312.445	3.741.019	2.153.923	5.894.942	34,62	40,46	36,70	60,79	39,21	100,00
Jefe 4	2.544.160	1.336.642	3.880.802	3.320.019	1.684.050	5.004.069	30,50	25,99	28,94	69,07	30,93	100,00
Otros jefes	2.344.492	703.607	3.048.099	3.104.790	982.370	4.087.160	32,43	39,62	34,09	73,17	26,83	100,00
Oficial 1	2.104.638	89.213	2.193.850	2.801.595	142.989	2.944.584	33,12	60,28	34,22	92,84	7,16	100,00
Oficial 2	1.890.038	61.838	1.951.876	2.519.810	69.165	2.588.974	33,32	11,85	32,64	98,85	1,15	100,00
Auxiliar	1.705.345	33.353	1.738.697	2.305.454	76.910	2.382.365	35,19	130,60	37,02	93,23	6,77	100,00
Vigilantes	1.715.659	0	1.715.659	2.312.767	126.000	2.438.767	34,80	0,00	42,15	82,58	17,42	100,00
Of. y chof.	2.126.246	132.218	2.258.464	2.811.254	649.470	3.460.724	32,22	391,21	53,23	56,98	43,02	100,00
Ayudantes	1.895.054	57.000	1.952.054	0	0	0	-100,00	-100,00	-100,00	97,08	2,92	100,00
Telefonitas	1.830.857	0	1.830.857	2.538.661	0	2.538.661	38,66	0,00	38,66	100,00	0,00	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 104

ANALISIS DE LA COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL

CATEG. BANCA	AÑO 1.989			AÑO 1.993			% VAR.			CONTRIBUCIÓN A LA VARIACION		
	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL	SALARIO C.C.	SALARIO VOLUNT.	SALARIO TOTAL
Jefe 1	3.204.938	560.846	3.765.784	3.933.782	1.944.122	5.877.904	22,74	246,64	56,09	34,51	65,49	100,00
Jefe 2	2.812.840	321.614	3.134.454	3.458.197	1.171.347	4.629.545	22,94	264,21	47,70	43,17	56,83	100,00
Jefe 3	2.567.088	189.403	2.756.491	3.157.295	849.638	4.006.934	22,99	348,59	45,36	47,20	52,80	100,00
Jefe 4	2.434.629	197.351	2.631.981	2.930.981	663.113	3.594.094	20,39	236,01	36,55	51,59	48,41	100,00
Otros jefes	2.464.768	103.026	2.567.794	3.242.209	283.898	3.526.106	31,54	175,56	37,32	81,13	18,87	100,00
Titulados	1.627.957	187.199	1.815.156	2.071.535	508.499	2.580.035	27,25	171,64	42,14	57,99	42,01	100,00
Oficial 1	2.054.676	57.486	2.112.162	2.480.679	310.767	2.791.446	20,73	440,60	32,16	62,71	37,29	100,00
Oficial 2	1.849.418	48.808	1.898.226	2.250.629	238.480	2.489.109	21,69	388,61	31,13	67,90	32,10	100,00
Auxiliar	1.680.857	123.693	1.804.549	2.052.172	107.362	2.159.534	22,09	-13,20	19,67	104,60	-4,60	100,00
Conserjes	2.107.475	127.150	2.234.625	2.595.236	411.644	3.006.880	23,14	223,75	34,56	63,16	36,84	100,00
Vigilantes	1.777.391	1.192.920	2.970.311	2.141.370	1.833.465	3.974.835	20,48	53,70	33,82	36,23	63,77	100,00
Of. y Chof.	2.048.772	678.019	2.726.791	2.459.491	958.231	3.417.722	20,05	41,33	25,34	59,44	40,56	100,00
Ayudantes	1.841.897	126.512	1.968.409	2.288.440	377.028	2.665.468	24,24	198,02	35,41	64,06	35,94	100,00
Peones	2.454.258	0	2.454.258	2.449.221	0	2.449.221	-0,21	0,00	-0,21	100,00	0,00	100,00
Telefonistas	1.815.912	12.111	1.828.023	2.184.403	127.655	2.312.058	20,29	954,07	26,48	76,13	23,87	100,00

Fuente: Elaboración propia

CUADRO 105

GRAFICO 12

ENTIDAD REGIONAL

COMPOSICION INTERNA DE LOS SALARIOS. CATEGORIAS

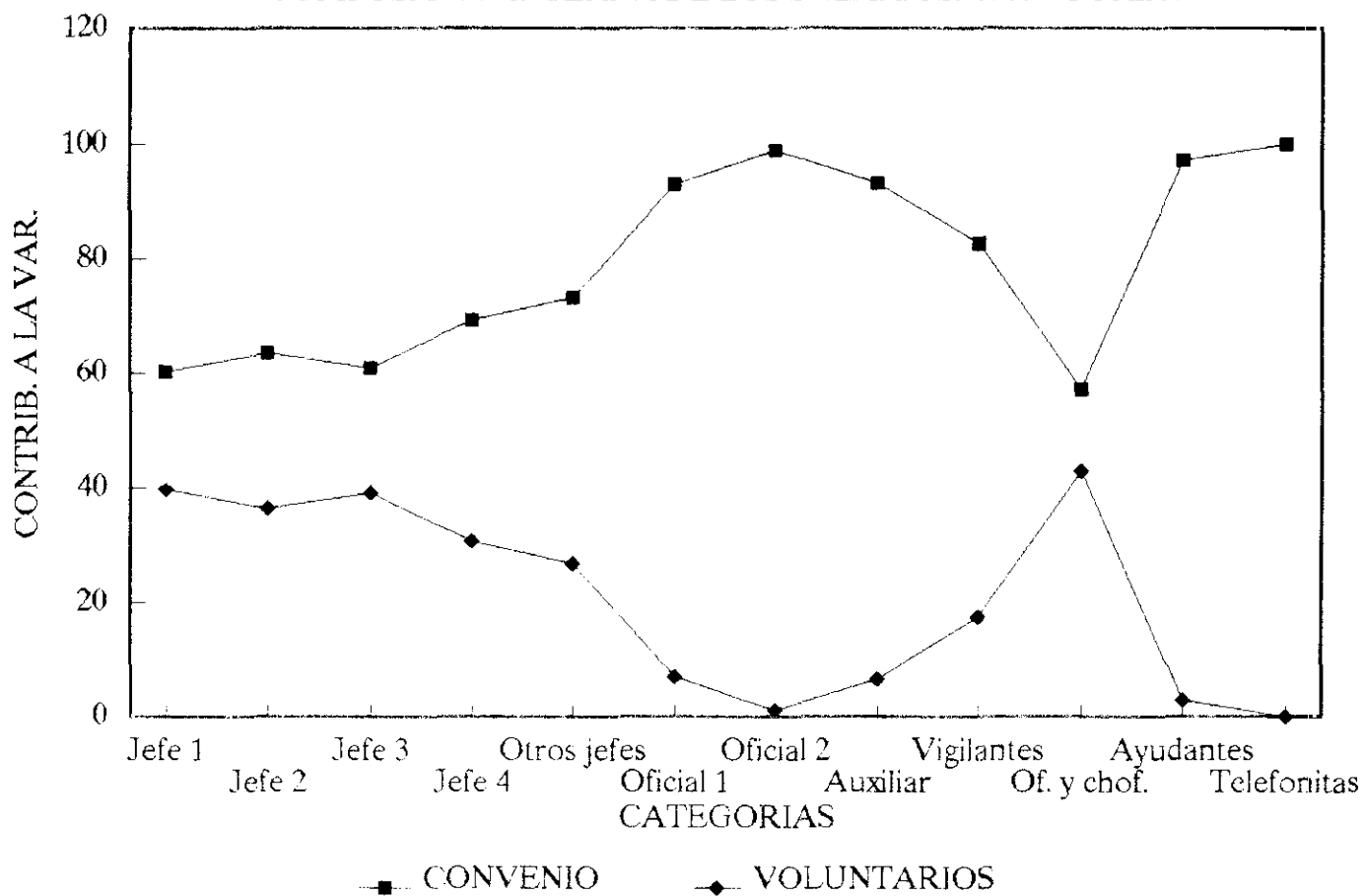
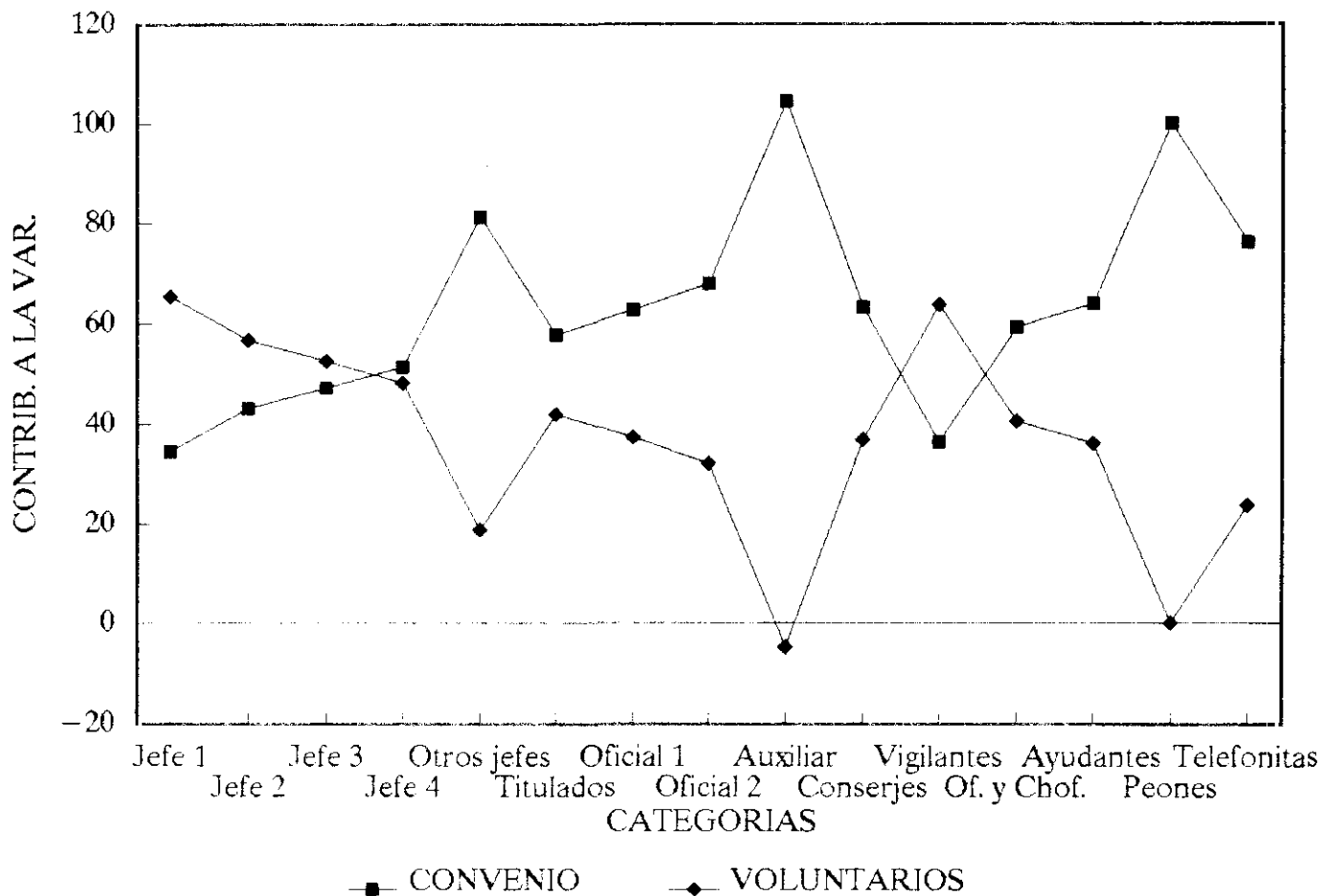


GRAFICO 13

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL
COMPOSICION INTERNA SALARIOS. CATEGORIAS



En ningún caso se observan colectivos adscritos al modelo alternativo, limitado a lo fijado por el Convenio Colectivo.

Sin embargo, se evidencian situaciones de diferenciación salarial, de distinta importancia, en torno a la categoría bancaria.

B) La "entidad de gran tamaño" y la "filial española".

La carencia de información relativa a la composición interna de los salarios, así como su limitación a la estructura por categorías, condiciona, el análisis salarial que, para estas entidades es posible desarrollar.

En consecuencia se abordará una única perspectiva analítica, limitada al año 1.993, cuyos resultados se encuentran recogidos en el cuadro número 100 y en el gráfico número 14, de similar construcción a los anteriores, ya comentados.

Para estas dos entidades se aproxima la importancia, medida a través de su ponderación respecto al salario total, de los componentes salariales voluntarios, mediante el cálculo de la desviación que los niveles salariales medios, correspondientes a cada una de las categorías bancarias construidas, suponen respecto a los niveles derivados de un teórico Convenio Colectivo que únicamente incluyese como conceptos retributivos los considerados en los análisis anteriores.

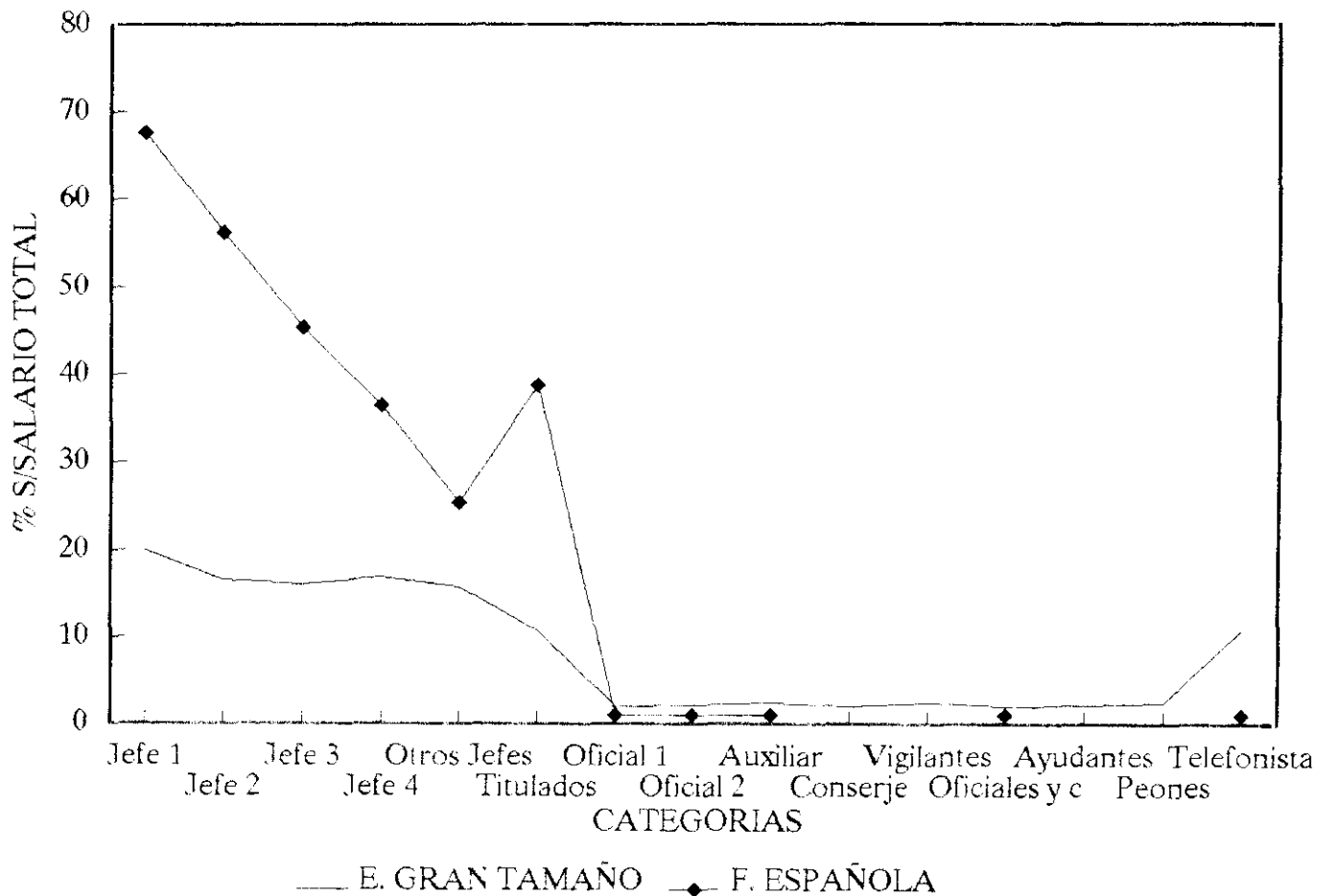
Las ponderaciones de los componentes salariales voluntarios así calculados, varían desde el 67,67 por ciento correspondiente a los Jefes de primera, en el caso de la "filial española" hasta el 0,97 por ciento asociado a los Auxiliares en esta misma entidad. Para la "entidad de gran tamaño", el rango de variación es significativamente más limitado, abarcando desde un valor máximo del 19,93 por ciento para los Jefes de primera hasta un mínimo del 1,98 por ciento para las categorías de Oficiales de primera, Conserjes y Oficiales y Chóferes.

Al margen de ciertas especificidades aportadas por estos últimos datos y concretadas, fundamentalmente, en la baja ponderación que ciertas categorías presentan en cuanto a su salario voluntario, (la calidad de los datos y, sobre todo, el menor grado de control ejercido sobre la obtención de los mismos, no permite utilizarlo como argumento para fundamentar la conclusión de que estas categorías se encontrarían, al parecer, casi dentro de un modelo de terminación salarial exclusivamente derivado del Convenio Colectivo) la conclusión más relevante que se extrae de este análisis complementario es la de que el perfil y características que se asocian a la estructura salarial por categorías subraya, en todo momento, las afirmaciones anteriormente realizadas, derivadas del análisis, más fiable, llevado a cabo respecto a las dos anteriores entidades bancarias ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional") es decir:

a) La diferenciación salarial existente entre el empleo bancario y no bancario (que ahora se releva menos claramente al presentar estos últimos ponderaciones similares a las de los empleados bancarios, excluidos los Jefes).

GRAFICO 14

ANALISIS DE LOS COMPONENTES VOLUNTARIOS
PONDERACIONES S/SALARIO TOTAL



- b) La diferenciación salarial introducida, dentro del empleo bancario, entre los niveles de Jefes y de empleados.
- c) La traducción salarial de la jerarquización de responsabilidad existente.

En todo caso, se debe subrayar el hecho diferencial de que mientras en el primer conjunto de entidades ("entidad de mayor vocación internacional" y "entidad regional") el modelo salarial introducido por los departamentos de Recursos Humanos se define por su generalizada aplicación al conjunto de las categorías bancarias, en el segundo de los considerados ("entidad de gran tamaño" y "filial española") este presenta actualmente una cobertura parcial respecto a las categorías. En este sentido adicional, deben ser interpretadas las bajas ponderaciones asociadas, para ambas entidades, a los componentes salariales voluntarios cuando estos se refieren a categorías distintas de las de jefatura, ya que en ambas entidades, este colectivo agota, prácticamente, la aplicación de los nuevos modos de determinación salarial (5).

Esta limitada aplicación de los nuevos modelos de determinación salarial, en la medida en que excluyan sistemáticamente a ciertos colectivos y no se trate de una situación transitoria, como parece ser el caso de la "entidad de mayor tamaño", sino permanente y derivada de determinadas decisiones estratégicas adoptadas en el seno de los departamentos de Recursos Humanos, como se induce para la "filial española" (6), se constituiría en el supuesto fundamental sosteniendo la existencia de segmentación en los mercados de trabajo del sector.

7.4.- Conclusiones.

La información salarial obtenida en el curso de esta investigación ha sido objeto de diferentes explotaciones, desde perspectivas orientadas tanto hacia su estructuración por categorías bancarias como por niveles de antigüedad. De su análisis, es posible extraer una serie de notas fundamentales, concretadas en las siguientes:

5 Para el caso de la "entidad de mayor tamaño", esto se deduce de la misma información que sirvió de base para la aproximación efectuada. La práctica totalidad de lo reglamentado, en esta entidad, en relación a la diferenciación salarial establecida entre el Convenio y lo retribuido, hace referencia a las diferentes categorías de Jefes. El resto de categorías se aleja, en cuanto sus salarios, de esta norma únicamente en la introducción de un nuevo concepto retributivo, lineal y de escasa cuantía actualmente. En la "filial española", esto se deduce de la propia estructura aportada y de lo derivado de las entrevistas mantenidas.

6 CC.OO. Entrevista.

a) No es posible afirmar la existencia de segmentación en el sector de la Banca Privada en España, al menos sobre la base proporcionada por el test propuesto y la base empírica de la que se dispone. Sin embargo, existen indicios de que la propia dinámica de cambio y adaptación, de la mano de las transformaciones ocurridas en las políticas de Recursos Humanos, de gradual y diferencial implementación sobre las plantillas, puedan estar generando situaciones de este tipo.

b) Se observa, sin embargo, una importante diferenciación salarial basada tanto en la antigüedad ('empleo anterior' frente a 'nuevo empleo') como en la categoría bancaria (empleo bancario y no bancario, Jefes y empleados) más claramente evidenciada respecto a esta segunda dimensión laboral.

c) Esta observación, junto a las diferencias detectadas entre las entidades, apuntan en la dirección de la aplicación de políticas salariales fuertemente discrecionales y progresivamente alejadas de los mecanismos previstos por un Convenio de ámbito sectorial.

d) Dada la preferente definición, manifestada por las entidades, de las políticas salariales respecto a las categorías bancarias, debe interpretarse la diferenciación implantada:

- Basada preferentemente sobre las categorías.
- Reflejada posteriormente sobre la antigüedad, de la mano de su correlación respecto a los criterios rectores de los mecanismos implantados.
- Fundamentada sobre los distintos niveles de experiencia y responsabilidad asociados a cada categoría.

e) La intervención efectuada sobre la estructura salarial derivada del Convenio Colectivo no contradice sino que corrobora la jerarquía tradicionalmente establecida en el sector.

f) Su principal virtualidad se concreta en flexibilizar poderosamente los mecanismos de determinación salarial, convirtiendo al Convenio Colectivo en una norma de mínimos.

g) La intersección entre los nuevos y los anteriores perfiles de cualificaciones y rasgos laborales ('empleo anterior' y 'nuevo empleo'), la diferente ubicación respecto al proceso productivo (empleo bancario y no bancario) y el distinto grado de identificación e interiorización respecto a la cultura empresarial y el nivel de responsabilidad asumido (Jefes y Empleados) se constituyen en las razones últimas subyacentes en la diferenciación. Esta se convierte en el rasgo que sintetiza el actual proceso de estructuración por el que atraviesan los mercados de trabajo del sector, expresión de la búsqueda emprendida del concepto de flexibilidad, en los términos dados al mismo desde las políticas de Recursos Humanos de las entidades bancarias.

8.- CONCLUSIONES

De acuerdo con la hipótesis establecida en relación a la configuración actual del mercado de trabajo, concretada en su progresiva descentralización, diferenciación e individualización, los objetivos perseguidos por esta Tesis Doctoral se concretan en el estudio tanto de la estructura que preside los mercados de trabajo de la Banca Privada española como de los procesos que conducen a ella.

De acuerdo con las implicaciones tanto de la hipótesis asumida como del marco que de la misma se deduce, este trabajo de investigación encuentra su base, desde un punto de vista teórico, sobre la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo.

De entre los distintos enfoques existentes se ha adoptado como marco teórico, de acuerdo con las razones expuestas en el capítulo segundo, el "enfoque sintético de la segmentación del mercado de trabajo".

De acuerdo con el mismo, la segmentación, y en general, la estructura observada en relación a los mercados de trabajo, es el resultado de un proceso de estructuración, siendo necesario distinguir, dentro del mismo, entre dos niveles explicativos. Por una parte, el marco de condiciones iniciales. De otra, las relaciones sociales que se verifican en la empresa entre los distintos agentes partícipes.

El marco de condiciones iniciales se concreta en el conjunto de condiciones económicas y tecnológicas en las que las empresas desarrollan su actividad.

Condicionada por este marco previo, será la interacción de las acciones emprendidas por los distintos agentes implicados en el proceso, la que determinará el contenido de los procesos de estructuración y la estructura final observada, expresada a través de la organización dada al proceso de trabajo.

Concretando esta argumentación sobre el sector de la Banca Privada española, esta investigación concluye la profunda transformación que, como nota fundamental, define a su marco de condiciones iniciales, así como la necesidad de incluir en el mismo elementos no estrictamente sectoriales, como reconocimiento del carácter global que define a ciertos aspectos del mismo. De esta forma, se reconoce el hecho de que dentro de un contexto de cambio económico generalizado (apertura económica e incremento de la competencia), el sector de la Banca Privada aporta elementos particulares que profundizan la importancia de estas transformaciones.

Diferenciando entre las dos funciones explicativas que le son propias al marco de condiciones iniciales - determinación de las circunstancias en que las empresas desarrollan su actividad económica y condicionamiento de las acciones de los agentes involucrados en los procesos de estructuración - han sido varios los elementos abordados de cara a su estudio:

- a) Análisis de la evolución del sector.
- b) Definición, naturaleza y configuración de la Banca Privada.
- c) Organización interna de las entidades.
- d) Su dimensión e importancia económica.
- e) Caracterización del mercado y de las unidades productivas.
- f) Condiciones tecnológicas de la actividad bancaria.
- g) Configuración y regulación del mercado de trabajo.

Siguiendo el orden expositivo fijado por la anterior relación e iniciando, de esta forma, la exposición de las conclusiones relativas al marco de condiciones iniciales del sector, en primer lugar, la Banca Privada se concluye inmersa dentro de un profundo proceso de reestructuración, revistiendo este tal magnitud, que cabría decir que conduce hasta la propia redefinición del sector, de las empresas y de la misma actividad bancaria.

En este sentido, el sector de la Banca Privada, definido hasta la mitad de la década de los años setenta por responder a una configuración cerrada, fuertemente intervenida administrativamente y escasamente competitiva, se transforma hasta alcanzar una definición actual que encontraría en la competencia, el dinamismo, la liberalización y la apertura, sus características más acusadas. Cuantitativamente, el análisis efectuado desde la Economía Industrial verifica esta conclusión, expresada a través de la modificación de todos los parámetros e indicadores utilizados.

En segundo lugar, la Banca Privada se constituye en un sector de servicios a la producción, cuya actividad económica se puede caracterizar como orientada simultáneamente hacia la intermediación y la distribución de productos financieros.

Tradicionalmente centrada en la primera de ellas, su actividad, desarrollada en unos mercados estables y alejados de la saturación, se definía por el bajo poder de negociación tanto de proveedores (captación de pasivo) como de clientes (colocación de activo), implicando una organización de la actividad bancaria fuertemente acentuada sobre los aspectos internos de la producción bancaria.

Los cambios observados en la configuración del sector han implicado una reorientación tanto de la actividad como de la organización de la producción. En este sentido, la distribución de unos productos financieros progresivamente más diversificados, diferenciados y complejos se constituye ahora, a pesar de la todavía importante actividad de intermediación, en un segmento de negocio de progresiva importancia, a la vez que la producción bancaria se reorienta hacia las tareas comerciales.

En tercer lugar, y como consecuencia del cambio sectorial anteriormente concluido, las entidades han iniciado importantes iniciativas organizativas. Estas se centran sobre dos grandes cuestiones:

- a) El diseño de lo que se podría definir como la arquitectura global de las entidades.
- b) Sus criterios de organización interna.

Respecto a la primera de ellas, junto a la elección entre modelos centralizados y descentralizados, respecto a la cual, dada su actual indefinición, el trabajo empírico efectuado no aporta ningún elemento definitorio, se concluye la frecuente aparición, dentro de las entidades, de opciones organizativas centradas sobre la subcontratación externa y la independencia organizativa. Aunque estos aspectos no han podido ser incorporados dentro del test realizado a la hipótesis de la existencia de segmentación en los mercados de trabajo del sector, su observación en las empresas bancarias analizadas debe ser interpretada como un factor potencialmente inductor de la aparición de este tipo de resultado en la estructura de estos mercados.

En cuanto a la organización interna de las entidades, su análisis se ha efectuado sobre la base de la diferenciación entre las áreas de front y back-office. Dada la identificación existente entre ambas y los aspectos comerciales y productivos de la actividad bancaria, el estudio realizado refleja la conclusión, anteriormente mencionada, de que las entidades están interesadas en reorientar la organización de su actividad, dotando de una mayor relevancia organizativa al área comercial (front-office) en detrimento de la de producción (back-office).

En cuarto lugar, las diferentes aproximaciones efectuada (contribución al PIB, participación en el empleo total...) dibujan a la Banca Privada como un sector de relevante importancia dentro de la economía española. Este resultado, junto al posteriormente obtenido relativo a la continuidad de la actividad enfrentada por este sector, permite concluir que el mismo debe integrarse en lo que ciertos autores han dado en llamar el "núcleo de la economía". Sin embargo, el proceso de cambio, que define la evolución reciente del sector, se ha traducido en un incremento del grado de inestabilidad asociado a la actividad bancaria, lo que debe constituirse en una importante matización.

En quinto lugar, se concluye que el sector de la Banca Privada está integrado por un elevado número de empresas (169 entidades en diciembre de 1.994) con cien oficinas por término medio (16.386 en idéntica fecha) de tamaño reducido (algo más de 9 empleados como media) y caracterizadas por una función de producción multiproducto. El sector se define por mostrar un cierto nivel de concentración y una distribución asimétrica del tamaño (el 8,9 por cien de las entidades agrupan el 72,8 por cien del mercado, mientras que el 55,7 por cien solo se corresponde con el 5,15 por cien del mismo). Las entidades, que se concluyen diferenciadas en función de su tamaño y de su nacionalidad (española o extranjera) exhiben unos progresivamente menores requerimientos de factor trabajo, utilizando cuantiosos y complejos bienes de capital.

En sexto lugar, y en relación con la última de las afirmaciones efectuadas, la Banca Privada se define tecnológicamente por su intensa relación con las tecnologías informáticas. En este sentido, los datos manejados y, sobre todo, la importancia y el carácter asociado a la política tecnológica, dentro de las actuaciones iniciadas por las entidades bancarias, así lo demuestran.

Por último, y como expresión de que el análisis del marco de condiciones iniciales debe incluir elementos que superen una estricta definición sectorial, el estudio efectuado respecto al mercado de trabajo español apunta las conclusiones de que tanto su configuración (existencia de desempleo, oferta de trabajo de reserva, incompleta definición de los perfiles cualificativos aportados por la oferta) como su regulación legal (empleo temporal, sobre todo) conducen a una favorable instrumentación, por parte de las entidades, de su demanda de trabajo, en la medida en que los factores indicados le confieren un alto poder de reclutamiento y la posibilidad de desarrollar estas decisiones dentro de un deseable contexto de flexibilidad.

En síntesis, y al margen de las afirmaciones relativas a la definición del sector respecto a los diferentes aspectos considerados, la conclusión fundamental es que el marco de condiciones iniciales de la Banca Privada está cambiando de manera muy importante, cambio que se ha traducido en el derrumbamiento de las bases estructurales tradicionales y en la emergencia de otras bien distintas. En este sentido, las empresas bancarias han pasado de desarrollar su actividad en entornos estables y seguros a hacerlo en contextos de mayor inestabilidad, riesgo, incertidumbre y competencia, donde las tecnologías informáticas desempeñan un importante papel explicativo.

De esta forma, frente a una anterior caracterización sectorial marcada por:

- a) Su cerrada y oligopolística definición, consecuencia, ante todo, de las importantes barreras de entrada existentes, levantadas sobre la vigencia de una estricta regulación protectora y limitativa de la competencia.
- b) El acceso estable y ventajoso al pasivo bancario.
- c) El enfrentamiento a una demanda estable.
- d) Operar en unos mercados alejados de la saturación.
- e) Una definición unitaria de su proceso de producción, caracterizada por la decisión de integrar, dentro de la organización de las entidades, la mayoría de los aspectos, bancarios o no, participantes en la misma.
- f) Desarrollar una actividad económica que, aunque marcada por su carácter multiproducto, se concretaba sobre un relativamente limitado catálogo de productos, escasamente diferenciados y relativamente simples.

La transformación observada se concreta, fundamentalmente, en la emergencia de los siguientes parámetros sectoriales:

- a) Subrayar, dentro de un proceso de apertura e incremento de la competencia enfrentada generalizable a la totalidad de la economía española, una definición sectorial basada en su absoluta apertura, la globalización e internacionalización de sus mercados, la universalización de su actividad y el elevado grado de competencia asociado al comportamiento de las entidades integradas.

b) El incremento operado sobre el poder relativo de negociación detentado tanto por los proveedores (pasivo) como por los clientes bancarios (activo).

c) El mayor grado de inestabilidad y variabilidad asociado a la demanda enfrentada por las entidades, consecuencia de:

1) La incrementada competencia ejercida tanto por las tradicionales empresas bancarias como por las recientemente aparecidas de naturaleza no estrictamente bancaria.

2) La redefinición operada respecto a los agentes frontera.

3) El proceso de "bancarización" y progresiva saturación operado sobre determinados mercados bancarios.

d) La fragmentación de los procesos de producción bancarios, de la mano de la subcontratación externa y la independencia organizativa, opciones instrumentadas como respuesta a una progresiva mayor complejidad y variedad de los productos y tareas bancarias, a la necesidad de flexibilizar el funcionamiento general de las entidades y de reorientar la producción bancaria hacia las actividades comerciales, en respuesta a las nuevas exigencias del mercado.

Como consecuencia de este marco de condiciones iniciales, todos los elementos estructurales, y en conclusión, la propia estructura de los mercados de trabajo del sector, se están viendo modificados. Sin embargo, y de acuerdo con el modelo teórico utilizado, los cambios producidos en este marco encuentran en el desarrollo de las relaciones sociales de la producción y en las actuaciones, estrategias y políticas instrumentadas por los distintos agentes implicados su vehículo de transmisión, de forma que serán estas últimas las que posibiliten la observación de una nueva estructura en los mercados de trabajo, mediante la emergencia de una novedosa organización de los procesos de trabajo y de producción.

Desde este último punto de vista, y dentro ya del segundo núcleo explicativo definido por el "Enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo", relativo a las actuaciones emprendidas por los agentes, estos se definen, en lo que hace referencia a los procesos de estructuración, y como consecuencia de las modificaciones operadas por:

a) La necesidad de adaptarse y dar respuesta al cambio producido.

b) Resolver su confrontación dentro del desarrollo de las relaciones sociales de la producción, condicionados por las implicaciones derivadas del mismo y sobre la base de la "relación de fuerzas (existente) entre los diferentes agentes que actúan en el proceso de trabajo" (1).

En el sentido apuntado, la conclusión alcanzada se concreta en la prevalencia de las entidades frente a los sindicatos como agente alternativamente considerado. Esta situación se expresa en el desarrollo e implementación de un amplio rango de políticas empresariales, en cuanto a la instrumentación dada a unas percibidas necesidades de adaptación y reforma, de manera que la transmisión de los cambios producidos en el marco de condiciones iniciales hasta una nueva organización de los procesos de trabajo se observa gestionado, con práctica exclusividad, por las entidades bancarias.

Desde el punto de vista de las entidades, estas exigencias se concretan en:

- a) La primacía del mercado.
- b) La necesidad de conseguir flexibilidad.

mientras que su traducción en términos de objetivos estratégicos, se expresa a través de:

- a) Reorientar la organización de las entidades.
- b) Inducir un funcionamiento flexible en todos los aspectos de la entidad.
- c) Conseguir un cambio en las características del empleo consecuente con los anteriores objetivos, gestionando los desajustes producidos en el curso del proceso de adaptación y redefinición que se decide emprender.

Respecto al primero de ellos, se emprenden actuaciones dirigidas a la reorientación de las entidades, de acuerdo con el cambio verificado en la actividad bancaria (desde la producción hasta la venta) potenciando el área de front-office y reduciendo, como vía de racionalización de los costes, el back-office bancario.

Dentro de este aspecto de las actuaciones emprendidas, la política organizativa asume un papel directriz, subordinándose a sus objetivos el resto de instrumentos pulsados. En concreto, las actuaciones organizativas se definen por dotar del mayor peso organizativo a las áreas comerciales y, simultáneamente, por limitar los aspectos de producción mediante la elección, respecto a los procesos integrados en este área, entre su mecanización, su subcontratación externa y su independencia organizativa.

La política tecnológica se constituye en el principal instrumento al servicio de los objetivos organizativos, dando soporte a las decisiones adoptadas, aportando los instrumentos necesarios para la venta y posibilitando cada una de las opciones organizativas que se definen sobre el back-office. La política de Recursos Humanos, por último, mediante actuaciones de movilidad y de salida, posibilita, finalmente, su consecución, aportando los recursos humanos necesarios en cantidad y calidad.

Respecto al segundo de los objetivos mencionados, también se concluye la participación de todas las políticas empresariales consideradas. La política organizativa contribuye al objetivo de la

flexibilidad mediante la instrumentación de acciones identificadas con la subcontratación externa y la independencia organizativa de determinadas áreas. La política tecnológica, por su parte, se vincula de forma autónoma con la consecución de flexibilidad al permitir una organización y una definición flexible de los puestos, relacionada con la recombinación e integración de tareas en nuevos puestos definidos por la polivalencia. La política de Recursos Humanos, por último, ocupa un lugar destacado dentro de las acciones emprendidas en busca de flexibilidad. Este área se observa emprendiendo acciones dirigidas en esta dirección, concretándose en:

- a) La informalización, individualización y desregulación de las relaciones laborales.
- b) La diferenciación de las plantillas.
- e) La formalización de los procesos de formación.
- f) La aplicación de nuevos modelos y mecanismos de determinación salarial, caracterizados por la introducción de componentes voluntarios, no generalizados y vinculados con el cumplimiento de criterios fijados por estos departamentos, donde la evaluación individual de comportamientos y consecución de objetivos desempeña un papel central.

Todos los anteriores aspectos señalados encuentran en los instrumentos individuales de valoración, controlados por las entidades, y que determinan la práctica totalidad de los aspectos laborales de las entidades (selección, asignación, movilidad, formación, salarios...) su eje fundamental

En relación a este tipo de actuaciones, es de destacar su vinculación con los intentos efectuados desde las entidades por superar una regulación muy alejada de los actuales requerimientos inducidos por la nueva configuración sectorial y por el mercado. Esta, que pivota sobre unos Convenios Colectivos de pobre contenido y muy relacionados con lo fijado por la Reglamentación Nacional de Banca, promulgada en 1.950, debe concluirse como un importante obstáculo a las necesidades de ajuste requeridas por las entidades. La dificultad que se observa asociada al desarrollo de las relaciones colectivas definidas sobre el sector, ha provocado el mantenimiento de una normativa de imposible aplicación, constituyéndose en el principal factor explicativo de las iniciativas emprendidas por las empresas bancarias en cuanto a su superación y sustitución de hecho.

Por último, y respecto al tercero de los objetivos manifestados (nuevo perfil del empleo bancario y su proceso de adaptación) junto a las implicaciones derivadas de la política tecnológica, las acciones emprendidas por Recursos Humanos exhiben, nuevamente, un elevado protagonismo. En esta última dirección, la política tecnológica, mediante la aplicación de tecnologías informáticas, desempeña un papel conductor en el proceso de cambio de las cualificaciones, aportando las condiciones necesarias para la introducción de lo que se demuestra como el rasgo laboral más apreciado en los entornos bancarios, en respuesta a las nuevas exigencias emergentes: la polivalencia.

Las políticas de Recursos Humanos, se concretan en actuaciones orientadas a remover y modificar unas características asociadas al empleo bancario que, al menos en parte, no se corresponden con las deseadas. En este sentido, el trabajo desarrollado ha permitido aproximar la importancia del grado de desajuste asociado a las plantillas bancarias, concluyéndose que el 64 por cien de las mismas poseen unas credenciales educativas distintas a las observadas en la entrada, que se identifican con las deseadas por las entidades.

La adaptación y el ajuste de las plantillas desde las características anteriores hasta las ahora exigidas, se determina considerando a las entidades enfrentadas a la elección entre tres alternativas de ajuste:

- a) El recurso a la renovación de las plantillas, mediante el uso de los mercados externos y los procesos de entrada y de salida.
- b) Su temporalización, como vía de inducir flexibilidad sobre el funcionamiento de las entidades.
- c) El aprovechamiento de los mercados internos de trabajo existentes, mediante la instrumentación de políticas de formación y de gestión de carreras.

Los resultados alcanzados apuntan a la conclusión de que en el sector de la Banca Privada esta elección no se ha efectuado, mostrando el intenso ajuste emprendido una instrumentación de la que participan las tres vías señaladas.

En primer lugar, la explotación efectuada de los datos de la EPA pone de manifiesto importantes procesos de renovación de las plantillas bancarias, dirigidos a posibilitar el cambio de sus características asociadas antes que a su simple ajuste cuantitativo. Los requerimientos asociados a la entrada y a la salida, aportados tanto por las entrevistas realizadas como por la misma EPA, aseguran que estos flujos son los responsables, en gran medida, de una profunda alteración en los perfiles del empleo bancario.

En segundo lugar, el empleo temporal, todavía con tasas de participación moderadas respecto al empleo total, muestra un acelerado crecimiento. Aunque se detectan situaciones de temporalidad 'estricta', relacionadas con ciertas estacionalidades asociadas a la actividad bancaria (lanzamiento de nuevos productos y campañas de verano) su utilización responde en mayor medida a razones de selección, al posibilitar, mediante la dilación de esta decisión, su internalización, una vez ocupado el puesto de trabajo, y su instrumentación a través de la evaluación del rendimiento mostrado por el candidato en el curso de los procesos de formación inicial que se articulan en los puestos de asignación inicial.

Por último, se observan importantes esfuerzos en el desarrollo de actuaciones formativas. La inversión efectuada por las entidades en este área, la extensión de los colectivos implicados, los objetivos perseguidos - formación permanente y reciclaje, sobre todo - y los cambios organizativos instrumentados - que permiten que los aspectos formativos evolucionen desde una situación de práctica marginalidad e

importante informalidad hasta otra definida por su central ubicación dentro de las políticas de Recursos Humanos y su progresiva explicitación -, conducen a la conclusión de que la adaptación de las plantillas a los nuevos requerimientos sectoriales encuentra también una formulación interna, adicionalmente a la externa concluida anteriormente.

Frente al amplio rango de actuaciones en que se concreta la respuesta de las entidades bancarias ante las transformaciones acaecidas, expresadas en las diversas políticas analizadas, se debe concluir la limitada participación de las instituciones sindicales en el proceso de adaptación. Sus iniciativas, dirigidas antes a manifestar su oposición respecto a los cambios introducidos por las entidades que a incidir sobre los efectos inducidos por un marco de condiciones iniciales modificado, se definen ante todo, por constituirse en reacción respecto a las políticas empresariales.

Fuertemente condicionados por algunos aspectos e implicaciones de estas (diferenciación de las plantillas, desregulación de importantes aspectos laborales y, sobre todo, superación del Convenio Colectivo e individualización de las relaciones laborales) su labor de representación y negociación colectiva se ve profundamente dificultada.

En consecuencia, su posicionamiento se concreta en la denuncia de determinados aspectos atribuidos a las políticas instrumentadas por las entidades (incremento del grado de control ejercido sobre los procesos de trabajo y desregulación, como verdaderas motivaciones situadas detrás del objetivo de la flexibilidad) y proposición de marcos alternativos de relaciones laborales, como intento de recuperar el lugar que les corresponde en la gestión del proceso de adaptación sectorial.

Como resultado, e iniciando un tercer bloque de conclusiones, centrado sobre los rasgos fundamentales de la estructura de los mercados de trabajo de la Banca Privada, esta se define como consecuencia de los tres aspectos abordados, hasta ahora por estas conclusiones: las características que definen al marco de condiciones iniciales asociado al sector, su proceso de cambio y las actuaciones emprendidas por los distintos agentes.

Respecto a la estructura observada, se concluye, en primer lugar, que estos mercados se organizan en torno a una definición mayoritariamente estable de los puestos de trabajo y duradera de la vinculación laboral. La elevada antigüedad media asociada al empleo bancario, la utilización dada al empleo temporal (procesos de selección) y la tasa de transformación calculada (algo más del 50 por cien de los contratos temporales terminan convirtiéndose, con el agotamiento de sus posibilidades de renovación, en fijos) así lo manifiestan.

Detrás de esta característica se encuentra la continuidad asociada a la actividad bancaria, la pertenencia del sector al "núcleo de la economía" y la permanencia de cualificaciones específicas (relacionadas con el conocimiento de un proceso de producción bancario progresivamente más complejo) cuya adquisición, mediante la exposición,

la experiencia y la formación continuada, se articula a través de la organización de largas cadenas de puestos unidos por procesos de movilidad.

A pesar de que el progresivo enfrentamiento de las entidades a un mayor grado de inestabilidad asociada a su actividad económica, y en general a la nueva configuración del marco de condiciones iniciales, está introduciendo el uso del empleo temporal en sentido estricto, este presenta una extensión muy limitada.

Adicionalmente, y como respuesta al mismo hecho, la definición tradicional de los mercados de trabajo se está viendo alterada por la aparición de situaciones de subcontratación e independencia organizativa, lo que supone una importante ruptura respecto a la unidad productiva que los definía hasta ahora.

En la misma dirección, y de manera destacada, la nueva configuración sectorial, la importancia del mercado y la intensa difusión de las tecnologías informáticas, han introducido importantes cambios sobre el tipo de cualificaciones utilizadas, concluyéndose que este hecho es el que en mayor medida ha contribuido a la alteración de las características estructurales de los mercados de trabajo analizados.

En este sentido, las cualificaciones bancarias se encuentran inmersas dentro de una tendencia orientada hacia un mayor peso de su naturaleza general. Aún cuando las cualificaciones de tipo específico, de definición tradicional y ligadas al proceso de producción, conservan un peso importante y una presencia destacada, se detectan elementos que apoyan esta conclusión:

- a) La estandarización inducida sobre las cualificaciones específicas por la aplicación de las tecnologías informáticas.
- b) El proceso de extensión y homogeneización que, dentro de un ámbito sectorial, se verifica respecto a las cualificaciones bancarias en general.
- c) La transformación del contenido de las cualificaciones específicas, desde su anterior definición productiva hasta otra más relacionada con la cultura empresarial.

En consecuencia, y posibilitado por las transformaciones cualificativas anteriores, los procesos de formación, aún conservando todavía un cierto componente de informalidad, se transforman hacia su generalizada formalización y explicitación, mediante la instrumentación de vías regladas controladas por las entidades. Además, los procesos de formación están adquiriendo un elevado protagonismo, resultado de:

- a) Su extensión.
- b) El mayor nivel de las cualificaciones que deben transmitir.
- c) La variabilidad de sus contenidos, en entornos de actividad cada vez más cambiantes, lo que conduce a la acentuación de acciones de formación permanente y de reciclaje.

En este mismo sentido, la modificación de las cualificaciones utilizadas y la mayor importancia de los procesos de formación, se está traduciendo en un cambio importante sobre los criterios rectores de los procesos de movilidad. Así, la antigüedad es sustituida por el rendimiento mostrado por los trabajadores en los procesos formales de formación, lo que se constituye en un elemento minando uno de las bases de la anterior definición de estos mercados y, en general, de los mercados internos de trabajo: la antigüedad en el puesto.

Además, y produciendo un efecto similar, las actuaciones emprendidas por las entidades, tendentes hacia la informalización, desregulación e individualización tanto de las relaciones laborales como de importantes aspectos de la realidad laboral, motivados por la necesidad de superar una regulación sectorial antigua e inadecuada, se orientan hacia la eliminación del soporte aportado por la reglamentación y la costumbre a la anterior configuración.

Abordando un segundo bloque de conclusiones relativas a la configuración de los distintos elementos que determinan la actual estructura de los mercados de trabajo de la Banca Privada, se detecta una organización de los puestos que diferencia una serie de "puertos de entrada", vinculados con los procesos de formación inicial y de selección, fuertemente condicionados por la temporalidad de su relación contractual. La contratación temporal se define por su mayoritaria utilización en los procesos de selección, constituyéndose, en la vía más frecuente de entrada. Esta, se instrumenta a través del nivel y el tipo de las credenciales educativas aportadas por los candidatos, siendo utilizadas estas características como instrumento de potencialidad y aproximación del coste asociado a la posterior formación del reclutado. De esta forma, la entrada en la Banca Privada implica a candidatos con un elevado nivel de credenciales educativas antes que a trabajadores ya totalmente formados.

Las cualificaciones aportadas no coinciden plenamente con las requeridas por lo que, tras la entrada y organizados sobre estos puestos de entrada, se desarrolla una prolongada formación inicial, a través de cauces formales (cursos) e informales (rotación y exposición) sobre cuyo aprovechamiento pivota las posteriores decisiones de selección, transformación del vínculo laboral en indefinido y la asignación final, usualmente, a un puesto diferente al que canaliza la entrada.

Con la superación de la selección y la transformación del vínculo laboral de temporal en fijo, el trabajador es asignado a un nuevo puesto, ahora integrado en cadenas de movilidad donde, como ya ha sido señalado, la rotación y el ascenso son determinados por la evaluación de su comportamiento formativo.

No se detectan puestos de trabajo especialmente vinculados con la salida, estando estos procesos ligados, por una parte al perfil de cualificaciones de los trabajadores, y dada la correlación detectada, con la edad y la antigüedad, y por otra a la no superación de la selección y, por tanto, la no renovación de los contratos temporales.

Los salarios se definen por su fundamentación sobre el Convenio Colectivo y su complementación discrecional por las entidades. Aunque correlacionados con la jerarquización establecida sobre las categorías por criterios de responsabilidad y experiencia, incorpora importantes elementos de diferenciación e incluso individualización. Su determinación, basada en la aplicación de mecanismos empresariales relacionados con la valoración de comportamientos y la consecución de objetivos, se aleja progresivamente de la negociación colectiva, lo que debe traducirse en una mayor flexibilidad salarial y una más cercana relación con la evolución de los mercados de trabajo externos.

La flexibilidad se constituye en una de los principales rasgos asociados a la estructura de los mercados de trabajo del sector. En este sentido, y como consecuencia de las acciones y reformas emprendidas, los mercados de trabajo bancarios están, en lo fundamental, pre-sididos por una alta flexibilidad asociada a su funcionamiento (entrada, salida, salario, movilidad) encontrando sus bases más sólidas en el uso dado al empleo temporal y en la aplicación de los mecanismos, desarrollados por las entidades, de valoración individual.

Una última nota a subrayar debe hacer referencia a la profunda diferenciación existente, como rasgo estructural, dentro del empleo bancario, fundamentada tanto sobre criterios de antigüedad como de categoría.

En definitiva y como síntesis de las anteriores conclusiones, se afirma la profunda transformación de los mercados de trabajo de la Banca Privada, sobre la diferente caracterización asociada a casi la generalidad de los elementos que constituyen su estructura, así como la quiebra de la anteriormente vigente. Las implicaciones de un marco de condiciones iniciales sustancialmente modificado y las actuaciones emprendidas por las entidades con el objeto de conseguir su adaptación, se constituyen en sus más relevantes factores explicativos.

Como consecuencia del proceso de estructuración expuesto (marco de condiciones iniciales, actuaciones condicionadas de los agentes, estructura de los mercados de trabajo de sector), no se concluye, sin embargo, la existencia de segmentación. El test utilizado, basado en la identificación de distintos tipos de funcionamiento económico asociados a diferentes subconjuntos del empleo bancario y aproximado a través de los mecanismos de determinación salarial aplicados, no permite aceptar esta hipótesis.

Sin embargo, y como ya ha sido mencionado, se concluye la introducción de una importante diferenciación en la ocupación bancaria. La distinción salarial entre el 'empleo anterior' y el 'nuevo empleo', el empleo bancario y no bancario, y las agrupaciones de Jefes y de Empleados, expresa y refuerza la profunda diferenciación concluida respecto a estos colectivos en cuanto a su caracterización laboral, aportada tanto por los datos de la EPA como por las entrevistas mantenidas y la documentación interna estudiada. Junto a ellos, la dicotomía empleados de la empresa matriz - áreas subcontratadas o independizadas, no contemplados por el test efectuado pero intuitas a lo largo de la investigación, deben completar la diferenciación existente.

Este resultado debe entenderse, sin embargo, limitado al ámbito definido como objeto de investigación de esta Tesis. En este sentido, se apuntan dos análisis alternativos, no abarcados sino de manera tangencial, cuyo desarrollo podría modificar sustancialmente la conclusión alcanzada.

Primeramente, se observa un sector estructurado, en sus puntos extremos, en torno a un 'núcleo', constituido por el 8,86 por ciento de las empresas que, sin embargo, acaparan el 72,76 por ciento del tamaño del mercado y el 75,6 por cien del empleo del sector, y un segmento atomístico constituido por el 55,7 por ciento de las empresas, que por el contrario, únicamente agrupan al 5,13 por ciento del mismo y al 3,7 por cien de la ocupación. Junto a la diferenciación introducida por el tamaño, el sector se demuestra integrado por empresas cuya nacionalidad también se constituye en un importante eje de singularización. Esta configuración sectorial invita a la contrastación de si esta diferenciación es lo suficientemente importante como para constituirse en fundamento de algún tipo de segmentación sectorial entre empresas.

En segundo lugar, existen aspectos dentro de las entidades bancarias que obligan a puntualizar y limitar el alcance de la conclusión formulada. En este sentido, se observan situaciones de subcontratación externa e independencia organizativa de cierta importancia. Aunque las respuestas obtenidas en las entrevistas se orientan hacia la explicación de estas opciones sobre la base de la aplicación de criterios de especialización operativa, también se percibió su conexión con los efectos simplificadores derivados de la aplicación de las tecnologías informáticas sobre los puestos, las tareas y las cualificaciones laborales. De esta forma, en la medida en que tras la subcontratación y la independencia organizativa existan situaciones de diferenciación de cualificaciones respecto a la empresa matriz, es posible que un análisis basado en este hecho modificara la conclusión de la no existencia de segmentación en las empresas del sector.

Por último, el test desarrollado no contempla la posible existencia de segmentación fundamentada sobre la ausencia de movilidad entre los colectivos que han sido diferenciados. En la medida en que este hecho encontrara su base sobre el levantamiento de barreras relacionadas causalmente con diferencias de cualificaciones (2), evidenciada, por otra parte, en el curso de esta Tesis, su inclusión en el análisis podría contradecir o complementar, siquiera parcialmente, la conclusión obtenida.

Estas conclusiones no pueden finalizar sin dedicar un mínimo espacio a una última reflexión.

De acuerdo con el enfoque teórico elegido, las características asociadas al marco de condiciones iniciales se constituyen en el

² Vietorisz, T. y Harrison, B. Op. cit. 1.973.

factor explicativo de buena parte de los rasgos que definen la estructura de los mercados de trabajo.

Sin embargo, esta fuente de causalidad no agota toda su explicación. En este sentido, son las actuaciones de los agentes involucrados en el desarrollo de las relaciones sociales de la producción las que, condicionadas por las implicaciones que sobre ellas se derivan del marco de condiciones iniciales, determinan la observación final de una concreta organización de los procesos de trabajo y de producción, como expresión de la estructura de los mercados de trabajo. De esta forma, las actuaciones de los distintos agentes, se constituyen en transmisoras de las características del marco de condiciones iniciales hasta la estructura que se desea explicar.

La manera en que las distintas actuaciones emprendidas por cada una de las partes implicadas participa de este proceso de estructuración, viene explicada, por este modelo teórico y como ya ha sido mencionado, por la relación de fuerzas existente entre ellos. Aunque esta afirmación debe concluirse como excesivamente vaga e inconcreta, el modelo sí apunta un elemento importante: esta relación de fuerzas encuentra en la acción condicionadora ejercida por el marco de condiciones iniciales su fundamento explicativo.

En este sentido, la Tesis Doctoral que ahora finaliza, tras analizar los elementos considerados relevantes de este marco, afirma, sobre la base de la información empírica manejada (referida, en este sentido, fundamentalmente, a las entrevistas mantenidas con las entidades y los sindicatos) la prevalencia empresarial en lo que hace referencia a la gestión del proceso de adaptación, de manera que la transmisión de las implicaciones derivadas de un modificado marco de condiciones iniciales hasta la estructura generada sobre los mercados de trabajo, descansa casi en exclusiva sobre las políticas iniciadas por las entidades, siendo corroborada esta afirmación por la proximidad existente entre las principales características asociadas a estos mercados y los objetivos perseguidos por las políticas bancarias, por una parte, y la percepción que las entidades manifiestan tener respecto a las exigencias derivadas del proceso de transformación.

La reflexión que se desea efectuar se relaciona con la siguiente pregunta: ¿cuales son los factores que determinan esta exclusiva gestión empresarial ?.

De acuerdo con el marco teórico utilizado, este resultado se explica por la relación de fuerzas existente entre entidades y sindicatos. Además, esta relación encontrará su fundamento en elementos integrados en el marco de condiciones iniciales.

En este sentido, el análisis realizado ha destacado ciertos elementos que, tentativamente, podrían constituirse en contribuciones explicativas a la cuestión planteada:

- a) Las favorables condiciones en que las empresas desarrollan su demanda de trabajo, sobre la base de:

- 1) El poder de reclutamiento detentado, fundamentado sobre algunas de las condiciones asociadas al mercado de trabajo (desempleo y existencia de una oferta de trabajo de reserva, sobre todo).
- 2) Las condiciones de flexibilidad en que estas tienen lugar (empleo temporal).

b) Ciertos rasgos asociados a la naturaleza de las cualificaciones. En especial, el carácter incompleto de las credenciales aportadas por la oferta y la necesidad de ser completadas, una vez ocupado el puesto de trabajo, a través de procesos de formación controlados por las entidades.

c) La utilización dada al empleo temporal. A pesar de que su motivación se relaciona intensamente con los procesos de selección, también se manifiesta relevante dentro de los procesos de salida, lo que apunta hacia la introducción de un cierto grado de inestabilidad en la relación laboral.

Aunque estos elementos no pueden agotar la explicación de la forma en que los agentes implicados actúan en las relaciones laborales, constituyen, sin embargo, la aportación que el "Enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo" efectúa respecto a esta cuestión.

A N E X O S

ANEXOS AL CAPITULO TRES.

Número 1.

Con objeto de apoyar las conclusiones obtenidas en el estudio tanto de las características de la actividad desarrolladas por las entidades bancarias como de la evolución sectorial, se desarrolló, con datos procedentes del Consejo Superior Bancario (1), un estudio agregado tanto del Balance como de la Cuenta de Resultados del sector. Su resultado se recoge en los cuadros A.2 hasta A.8.

ANEXOS AL CAPITULO QUINTO.

Número 2.

A) EL NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.

Con objeto de facilitar el análisis efectuado, con datos de la EPA, respecto al nivel de estudios terminados, resulta necesario explicar el contenido de cada una de las categorías utilizadas para expresar el nivel de estudios de los encuestados. Para ello, se definen las condiciones educativas que cumplen los individuos agrupados en cada una de ellas:

- a) Analfabetos: Personas que o bien no saben ni leer ni escribir o que, siendo capaces de realizar una de las dos funciones, no lo son respecto a la otra. Además, tendrán esta consideración aquellas personas que limitan sus conocimientos de lectura y escritura bien a una o varias frases memorizadas, bien a su propio nombre, bien únicamente en relación a números.
- b) Sin estudios: Aquellas que siendo alfabetos, no han asistido durante un mínimo de cinco años escolares a la Escuela Primaria o no han completado la primera de las etapas de la Educación General Básica.
- c) Primarios-Inicial EGB: Incluye a los individuos que han completado el primer ciclo de la EGB o, en términos del anterior esquema educativo, aquellos que completaron la enseñanza primaria, el Preaprendizaje Industrial o los estudios de Cultura General. En

1 Consejo Superior Bancario, Anuario estadístico de la Banca Privada y Cuentas de Pérdidas y Ganancias de la Banca en España. Años 1.980 a 1.991.

CUADRO A.1

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA ACTIVO (EMPLEOS). MILLONES DE PESETAS								
AÑOS	CAJA B. ESPAÑA	ACTIVOS MONETARIOS	INTERM. FINANC.	INVER. CREDITICIAS	CARTERA VALORES	DE LOS CUALES PUBLICOS	OTRAS PART. DEL ACTIVO	TOTAL ACTIVO
1983	1.094.561	1.163.967	4.505.387	10.900.671	1.836.500	1.157.078	3.550.773	23.051.859
1984	1.921.575	1.816.322	5.796.993	10.742.936	2.733.197	1.876.896	4.663.384	27.674.407
1985	1.909.390	2.330.192	6.131.613	11.845.533	2.777.782	1.868.256	4.085.326	29.079.836
1986	1.828.244	3.164.269	6.078.640	12.518.961	3.389.303	2.344.624	3.314.751	30.294.168
1987	2.804.063	3.411.706	6.203.731	13.938.650	3.338.446	2.223.310	3.537.218	33.233.814
1988	2.778.182	3.680.818	6.616.102	15.928.204	3.334.635	1.169.878	3.936.980	36.274.921
1989	2.993.743	3.990.215	8.578.775	17.930.986	3.733.710	1.416.725	4.660.955	41.888.384
1990	876.962	6.133.885	10.208.260	19.918.806	4.167.102	1.685.258	5.244.248	46.519.263
1991	1.366.760	4.674.522	11.405.447	23.543.144	4.925.544	1.977.269	6.187.675	52.103.092

Fuente: Consejo Superior Bancario.

Con anterioridad a 1983, la serie sufre una ruptura al modificarse los criterios de agrupación conceptual de los diferentes epígrafes del balance.

CUADRO A.2

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA ACTIVO (EMPLEOS). TASAS DE PARTICIPACION SOBRE EL ACTIVO TOTAL								
AÑOS	CAJA B. ESPAÑA	ACTIVOS MONETARIOS	INTERM. FINANC.	INVER. CREDITICIAS	CARTERA VALORES	DE LOS CUALES PUBLICOS(1)	DE LOS CUALES PUBLICOS(2)	OTRAS PART. DEL ACTIVO
1983	4,7	5,0	19,5	47,3	8,0	5,0	63,0	15,4
1984	6,9	6,6	20,9	38,8	9,9	6,8	68,7	16,9
1985	6,6	8,0	21,1	40,7	9,6	6,4	67,3	14,0
1986	6,0	10,4	20,1	41,3	11,2	7,7	69,2	10,9
1987	8,4	10,3	18,7	41,9	10,0	6,7	66,6	10,6
1988	7,7	10,1	18,2	43,9	9,2	3,2	35,1	10,9
1989	7,1	9,5	20,5	42,8	8,9	3,4	37,9	11,1
1990	1,9	13,2	21,9	42,8	9,0	3,6	40,4	11,3
1991	2,6	9,0	21,9	45,2	9,5	3,8	40,1	11,9

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

(1) Sobre total activo

(2) sobre total cartera de valores

Idénticas notas a las señaladas para el cuadro anterior

CUADRO A.3

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA ACTIVO. TASAS DE PART. RESPECTO ACTIVO TOTAL VARIACIÓN ACUMULATIVA RESPECTO A 1983									
AÑOS	CAJA B. ESPAÑA	ACTIVOS MONETARIOS	INTERM. FINANC.	INVER. CREDITICIAS	CARTERA VALORES	DE LOS CUALES PUBLICOS(1)	DE LOS CUALES PUBLICOS(2)	OTRAS PART. DEL ACTIVO	TOTAL ACTIVO
1983									
1984	2,2	1,5	1,4	-8,5	1,9	1,8	5,7	1,4	0,0
1985	1,8	3,0	1,5	-6,6	1,6	1,4	4,3	-1,4	0,0
1986	1,3	5,4	0,5	-6,0	3,2	2,7	6,2	-4,5	0,0
1987	3,7	5,2	-0,9	-5,3	2,1	1,7	3,6	-4,8	0,0
1988	2,9	5,1	-1,3	-3,4	1,2	-1,0	-27,9	-4,6	0,0
1989	2,4	4,5	0,9	-4,5	0,9	-1,6	-25,1	-4,3	0,0
1990	-2,9	8,1	2,4	-4,5	1,0	-1,4	-22,6	-4,1	0,0
1991	-2,1	3,9	2,3	-2,1	1,5	-1,2	-22,9	-3,5	0,0

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

(1) Sobre total activo

(2) sobre total cartera de valores

Idénticas notas a las señaladas para el cuadro anterior

CUADRO A.4

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA PASIVO (RECURSOS). MILLONES DE PESETAS						
AÑOS	CAPITAL Y RESERVAS	INTERM. FINANC.	ACREDORES	BONOS Y OBLIGACIONES	OTRAS PART. DEL PASIVO	TOTAL PASIVO
1983	989.706	5.015.146	12.851.307	569.648	3.626.052	23.051.859
1984	1.237.704	6.351.225	14.667.061	635.803	4.782.614	27.674.407
1985	1.336.003	6.466.350	15.524.824	711.827	5.040.832	29.079.836
1986	1.440.470	6.865.505	16.126.162	882.270	4.979.761	30.294.168
1987	1.665.360	7.377.346	18.125.749	711.016	5.354.343	33.233.814
1988	2.098.998	8.179.457	19.915.371	571.568	5.509.527	36.274.921
1989	2.351.654	9.469.005	22.529.087	396.357	11.803.160	41.888.384
1990	2.708.525	10.973.297	25.098.577	255.398	7.513.466	46.549.263
1991	3.093.381	14.121.771	26.516.609	244.531	8.126.800	52.103.092

Fuente: Consejo Superior Bancario

CUADRO A.5

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA PASIVO (RECURSOS). TASAS DE PARTICIPACION SOBRE EL PASIVO TOTAL						
AÑOS	CAPITAL Y RESERVAS	INTERM. FINANC.	ACREDORES	BONOS Y OBLIGACIONES	OTRAS PART. DEL PASIVO	TOTAL PASIVO
1983	4,3	21,8	55,7	2,5	15,7	100,0
1984	4,5	22,9	53,0	2,3	17,3	100,0
1985	4,6	22,2	53,4	2,4	17,3	100,0
1986	4,8	22,7	53,2	2,9	16,4	100,0
1987	5,0	22,2	54,5	2,1	16,1	100,0
1988	5,8	22,5	54,9	1,6	15,2	100,0
1989	5,1	20,3	48,4	0,9	25,4	100,0
1990	5,8	23,6	53,9	0,5	16,1	100,0
1991	5,9	27,1	50,9	0,5	15,6	100,0

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

CUADRO A.6

ANÁLISIS DEL BALANCE DE LA BANCA PRIVADA PASIVO (RECURSOS). VARIACION ACUMULATIVA DE LAS TASAS DE PARTICIPACION RESPECTO A 1983						
AÑOS	CAPITAL Y RESERVAS	INTERM. FINANC.	ACREDORES	BONOS Y OBLIGACIONES	OTRAS PART. DEL PASIVO	TOTAL PASIVO
1983						
1984	0,2	1,2	-2,8	-0,2	1,6	0,0
1985	0,3	0,5	-2,4	-0,0	1,6	0,0
1986	0,5	0,9	-2,5	0,4	0,7	0,0
1987	0,7	0,4	-1,2	-0,3	0,4	0,0
1988	1,5	0,8	-0,8	-0,9	-0,5	0,0
1989	0,8	-1,4	-7,4	-1,6	9,6	0,0
1990	1,5	1,8	-1,8	-1,9	0,4	0,0
1991	1,6	5,3	-4,9	-2,0	-0,1	0,0

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia

E
CUADRO A.7

ANÁLISIS DE LA CUENTA DE RESULTADOS DE LA BANCA PRIVADA. MILES DE MILLONES.												
	1.980	1.981	1.982	1.983	1.984	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	1.990	1.991
PRODUCTOS FINANCIEROS	1.292,6	1.727,3	2.122,7	2.399,8	2.757,6	2.826,4	2.832,3	3.224,6	3.410,1	4.207,5	5.001,5	5.548,0
COSTES FINANCIEROS	810,2	1.151,7	1.474,2	1.610,3	1.876,0	1.889,4	1.782,4	2.053,1	2.060,1	2.716,7	3.424,7	3.893,9
MARGEN INTERMEDIACION	482,4	575,6	648,5	789,5	881,6	937,0	1.049,9	1.171,4	1.350,0	1.490,8	1.576,8	1.654,1
PRODUCTOS ORDINARIOS	87,1	112,0	142,2	174,0	181,0	196,1	207,0	241,7	261,2	304,3	387,8	492,3
MARGEN ORDINARIO	569,5	687,6	790,7	963,5	1.062,6	1.133,1	1.256,9	1.413,1	1.611,2	1.795,1	1.964,7	2.146,4
GASTOS DE EXPLOTACION	387,6	461,6	530,0	596,1	647,5	705,8	747,0	801,1	879,5	982,7	1.121,8	1.251,0
MARGEN DE EXPLOTACION	181,9	226,0	260,7	367,4	415,1	427,3	509,9	612,1	731,6	812,4	842,8	895,4
OTROS RESULTADOS	-4,6	-13,2	-22,2	-23,5	-56,3	54,4	71,8	131,6	189,7	137,3	174,2	260,4
SANEAMIENTO	93,6	109,1	141,8	215,3	214,0	278,4	342,0	434,1	467,4	368,7	381,1	463,3
RESULTADO NETO	83,7	103,7	96,7	128,6	144,8	203,3	239,8	309,6	453,9	581,0	636,0	503,4

Fuente: Años 1.980 a 1.984 Boletín Económico Banco de España, recogido en Fundesco 1.988
 Años 1.985-1989 Anuario del Consejo Superior Bancario y elaboración propia
 Años 90/91 Cuentas de Pérdidas y Ganancias de la Banca Privada (CSB) y elaboración propia

CUADRO A.8

ANÁLISIS DE LA CUENTA DE RESULTADOS DE LA BANCA PRIVADA. TASAS DE VARIACION												
	1.980	1.981	1.982	1.983	1.984	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	1.990	1.991
PRODUCTOS FINANCIEROS		33,6	22,9	13,1	14,9	2,5	0,2	13,8	5,8	23,4	18,9	10,9
COSTES FINANCIEROS		42,2	28,0	9,2	16,5	0,7	-5,7	15,2	0,3	31,9	26,1	13,7
MARGEN INTERMEDIACION		19,3	12,7	21,7	11,7	6,3	12,0	11,6	15,2	10,4	5,8	4,9
PRODUCTOS ORDINARIOS		28,6	27,0	22,4	4,0	8,4	5,6	16,7	8,0	16,5	27,5	26,9
MARGEN ORDINARIO		20,7	15,0	21,9	10,3	6,6	10,9	12,4	14,0	11,4	9,4	9,3
GASTOS DE EXPLOTACION		19,1	14,8	12,5	8,6	9,0	5,8	7,2	9,8	11,7	14,2	11,5
MARGEN DE EXPLOTACION		24,2	15,4	40,9	13,0	2,9	19,3	20,0	19,5	11,0	3,7	6,2
OTROS RESULTADOS		187,0	68,2	5,9	139,6	-196,6	32,1	83,2	44,1	-27,6	26,9	49,5
SANEAMIENTO		16,6	30,0	51,8	-0,6	30,1	22,8	26,9	7,7	-21,1	3,3	21,6
RESULTADO NETO		23,9	-6,8	33,0	12,6	40,4	18,0	29,1	46,6	28,0	9,5	-20,9

Fuente: elaboración propia

definitiva, se trata de personas que únicamente han invertido cinco años en su formación académica.

d) Bachiller-Final de EGB: Personas que han finalizado alguno de los siguientes niveles educativos:

- Segunda etapa de EGB.
- Grado elemental de los Conservatorios de Música.
- Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.
- Formación Profesional Acelerada.
- Bachillerato Elemental.
- Auxiliares Administrativos.

e) Bachiller Superior: Los individuos integrados en esta categoría poseen algunas de las siguientes titulaciones:

- Artes Aplicadas.
- Prueba de Acceso a la Universidad.
- Bachiller Superior.
- Peritaje Mercantil.

f) FP 1er: Cumplen como requisito haber cursado el primer grado de los estudios de Formación Profesional o bien la Oficialía Industrial.

g) FP 2do: Poseen el segundo grado de la Formación Profesional o la Maestría Industrial.

h) Univer. Grado Medio: Aquellos estudios que conducen a la obtención final de un primer título universitario o equivalente, al cabo de tres años.

i) Univer. Diplomados: Aquellos individuos que han finalizado el primer ciclo de estudios que conducen a la obtención de un título universitario superior.

j) Estudios Superiores: Aquel colectivo de personas que han completado el segundo o tercer ciclo de algún tipo de estudios universitarios superiores.

Sobre esta estructura se construye el atributo "Estudre", expresión del nivel de estudios terminados por la población analizada, que sirve de base tanto al análisis efectuado como a la exposición de los resultados obtenidos.

B) LA ESTRUCTURA DE OCUPACIONES.

Número 3

De acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (2), las que intervienen en el desarrollo del proceso de trabajo de una entidad bancaria son susceptibles de la siguiente ordenación:

a) Grupo 0/1. Profesionales, técnicos y similares

- Subgrupo 07, concretamente las correspondientes a los grupos primarios 071 (ayudantes técnicos sanitarios) y 075 (auxiliares de clínica y demás personal sanitario no titulado).
- Subgrupo 08, es decir, estadísticos, matemáticos, actuarios, analistas de informática y técnicos de estas ciencias. En concreto, se manifiestan los grupos primarios 084 (analistas de informática) y 085 (técnicos de estadística, cálculo matemático y programadores de ordenador).
- Subgrupo 09, que en su totalidad se corresponde con economistas.
- Subgrupo 11, que coincide con la categoría ocupacional de especialistas y técnicos en contabilidad.

b) Grupo 2: Miembros y personal directivo de órganos de la Administración pública y directores y gerentes de empresas.

- Subgrupo 21, en concreto los grupos primarios 211 (directores generales y gerentes) y 212 (directores o jefes de departamento).

c) Grupo 3: Personal de servicios administrativos y similares.

- Subgrupo 31, respecto a 311 y 312 (jefes de oficinas administrativas).
- Subgrupo 32, sobre 321 (taquígrafos, mecanógrafos y operadores de télex).
- Subgrupo 33, en relación al grupo primario 331 (empleados de contabilidad y caja y taquilleros) y 339 (otros empleados de contabilidad y caja, taquilleros y similares).
- Subgrupo 34. Grupo primario 341 (operadores de máquinas facturadoras, contables y de calcular) y 342 (operadores de máquinas automáticas para el tratamiento de la información).
- Subgrupo 38, que abarca exclusivamente a telefonistas y telegrafistas.
- Subgrupo 39, en particular 391 (empleados administrativos de recepción, almacenamiento y expedición de mercancías), 393

2 Ministerio de Economía y Comercio. Op. cit. 1.980

(empleados de servicios administrativos) y 399 (otros empleados de servicios administrativos y similares).

d) Grupo 4: Comerciantes, vendedores y similares.

- Subgrupo 43, concretado en 431 (agentes e inspectores técnicos de ventas) y 432 (agentes, viajantes y representantes de comercio).
- Subgrupo 44, en lo que respecta a los grupos primarios 441 (agentes de cambio y bolsa y corredores de comercio) y 442 (agentes de contratación inmobiliaria y de seguros).
- Subgrupo 45, únicamente el grupo primario 451 (dependientes de comercio, demostradores y exhibidores de modelos).

e) Grupo 5: Personal de los servicios de hostelería, domésticos, personales, de protección y de seguridad y similares.

- Subgrupo 55, grupo primario 552 (personal de limpieza de edificios y similares).
- Subgrupo 58, grupo primario 584 (policías nacionales, municipales, vigilantes y guardas jurados).

f) Grupo 7/8/9: Personal de la extracción de minerales, preparación y tratamiento de materiales, fabricación de productos, del montaje y manejo de maquinaria e instalaciones, de la construcción y de los transportes.

- Subgrupo 83, únicamente el 836 (ameros y cerrajeros).
- Subgrupo 95, se observan los grupos primarios 951 (albañiles) y 952 (trabajadores de la construcción en hormigón armado, enfoscadores y soladores en terrazo).
- Subgrupo 98, en cuanto a 985 (conductores de vehículos de motor).

En conclusión, se observa, la participación de un total de treinta categorías ocupacionales diferentes dentro del proceso de producción bancario, altamente heterogéneas.

Es sobre la totalidad de esta enumeración sobre la que se construye, mediante agregación, la variable "ocupre", que a través de un total de veinte categorías, resume toda la información anterior. El proceso de agregación que le subyace, respondería a los siguientes criterios:

- a) Diferenciación entre ocupaciones directamente relacionadas con la actividad bancaria y aquellas otras que, aún estando presentes, guardan una relación tangencial.
- b) Diferenciación, según la posición ocupada en el proceso de trabajo, entre empleados y directores-gerentes-jefes.

c) Distinción, por último, dentro de los empleados bancarios, de aquellos cuya definición ocupacional se corresponde con el grupo 0/1, es decir, profesionales, técnicos y similares.

Estos primeros criterios de agrupación conducen a la definición de las cuatro categorías que componen "ocupagre", es decir:

- a) Técnicos.
- b) Directores-Jefes.
- c) Empleados bancarios.
- d) Empleados no bancarios.

Al nivel definido por "ocupre", los empleados técnicos de "ocupagre" se forman por la suma de:

- a) Técnicos-ingenieros (subgrupos 02 y 03, arquitectos e ingenieros superiores y técnicos respectivamente).
- b) Técnicos-Estadística e Informática (analistas de informática y programadores de ordenador).
- c) Técnicos-Economistas (únicamente el grupo primario 90).
- d) Técnicos-Abogados (grupos 121 y 124, es decir, fiscales, abogados y procuradores, de un lado, y letrados y asesores jurídicos, por otro).
- e) Técnicos-Contabilidad (grupo 110).
- f) Técnicos-Otros (físicos, bibliotecarios y archiveros, profesionales de las ciencias políticas y sociología, psicólogos..., profesionales de la publicidad, de las relaciones públicas y similares).

En lo que se refiere a "directores-Jefes", la agregación implicaría a las siguientes categorías:

- a) Directores-Gerentes (grupo 211 y 212 que se recordará correspondían a directores generales y gerentes y directores y jefes de departamento, respectivamente).
- b) Jefes de oficina (como agregación de 311 y 312).

Por lo que respecta al grupo de empleados bancarios, sin duda la más numerosa, se define como suma de:

- a) Banca-especializados.
- b) Banca-Mecanógrafos.
- c) Banca-Empleados de contabilidad-ventanilleros.
- d) Banca-Operarios máquinas.
- e) Banca-Otros empleados de administración.
- f) Banca- Carteros y ordenanzas.

donde el grupo a) incluye las ocupaciones explícitamente comerciales (431, 432, 441 y 442), el b) se limita al grupo 311, el c) se corresponde

con la suma de 331 y 339, el d) se centra en 341 y 342, e incluye 391 y 393 y, por último, f) se limita a 370.

Para finalizar, el empleo definido como no bancario, aglutina las siguientes rúbricas:

- a) No banca-Auxiliar.
- b) No banca-Mantenimiento.
- c) No banca-Seguridad.
- d) No banca-Limpieza.
- e) No banca-Otros.

siendo sus contenidos respectivos los siguientes:

- a) Ocupaciones no bancarias que ocupan, respecto a la actividad principal de la empresa, un lugar auxiliar. De esta forma se consideran las ocupaciones clínicas (71,75), comunicaciones (380) y transporte (985).
- b) Ocupaciones relacionadas con el mantenimiento del soporte y estructura material de la empresa. Incluye a 836, 951 y 952.
- c) Empleo relacionado con las tareas de vigilancia (584).
- d) Limpieza (552).
- e) Otras ocupaciones de naturaleza no bancaria como son:
 - Dependientes de comercio, vendedores y similares.
 - Trabajadores agrarios.
 - Cocineros, camareros y personal de servicios no clasificado.

C) ANALISIS DE LA RELACION CONTRACTUAL.

Número 4

Se incluye el cuadro A.9, donde se recogen los resultados obtenidos, en el curso de la explotación efectuada de los datos de la Encuesta de Población Activa, en relación a las probabilidades asociadas, para el sector de la Banca Privada, tanto a las figuras contractuales indefinidas como temporales. El análisis se desagrega en función del sexo, la antigüedad, la ocupación, el nivel de estudios terminados y la edad.

D) LA JORNADA DE TRABAJO.

Número 5

La jornada de trabajo, en el sector de la Banca Privada, y en los términos establecidos por el Convenio Colectivo, se fija en un máximo de

LA RELACION CONTRACTUAL. PROBABILIDADES ASOCIADAS.													
SEXO	AÑO 1.987				AÑO 1.991				VAR. RELAT. 91-87		VAR. ABS. 91-87		
	(a) Indefinidos	(b) Temporales	Prob. (a)	Prob. (b)	(a) Indefinidos	(b) Temporales	Prob. (a)	Prob. (b)	Prob. (a)	Prob. (b)	Prob. (a)	Prob. (b)	
Hombres	1160	19	85,55	52,78	1.132	50	86,15	40,32	0,71	-23,60	0,60	-12,46	
Mujeres	196	17	14,45	47,22	182	74	13,85	59,68	-4,17	26,38	-0,60	12,46	
Total	1.356	36	100,00	100,00	1.314	124	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
ANTIGÜEDAD													
Antg <1 año	31	19	2,29	51,35	11	73	0,84	59,35	-6,341	15,58	-1,45	8,00	
Antg 1-7 años	164	17	12,10	45,95	177	42	13,46	34,15	11,21	-25,60	1,36	-11,80	
Antg > 7 años	1160	1	85,61	2,70	1.127	8	85,70	6,50	0,11	140,65	0,09	3,80	
Total	1355	37	100,00	100,00	1.315	123	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
OCUPACION													
Técnicos	46	2	3,39	5,56	60	7	4,56	5,69	34,40	2,44	1,17	0,14	
Directores-Jefes	370	0	27,31	0,00	256	0	19,47	0,00	-28,71	---	-7,84	0,00	
Empl. bancarios	860	30	63,47	83,33	952	104	72,40	84,55	14,06	1,46	8,93	1,22	
No bancarios	79	4	5,83	11,11	47	12	3,57	9,76	-38,70	-12,20	-2,26	-1,36	
Total	1355	36	100,00	100,00	1.315	123	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
ESTUDIOS													
Bajos	263	0	19,41	0,00	223	7	16,98	5,65	-12,50	---	-2,43	5,65	
Obligatorios	366	8	27,01	21,62	314	10	23,91	0,06	-11,46	-62,70	-3,10	-13,56	
BS-FP2	479	17	35,35	45,95	523	54	39,83	43,55	12,68	-5,22	4,48	-2,40	
Univers. Medios	144	7	10,63	18,92	134	23	10,21	18,55	-3,97	-1,96	-0,42	-0,37	
Superiores	103	5	7,60	13,51	119	30	9,06	24,19	19,23	79,03	1,46	10,68	
Total	1355	37	100,00	100,00	1.313	124	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
EDAD													
Hasta 25 años	47	24	3,47	66,67	41	64	3,12	51,61	-10,05	-22,58	-0,35	-15,05	
26-30 años	137	9	10,10	25,00	85	48	6,46	38,71	-36,02	54,84	-3,64	13,71	
31-40 años	560	1	41,30	2,78	503	7	38,25	5,65	-7,38	103,23	-3,05	2,87	
Más de 40 años	612	2	45,13	5,56	686	5	52,17	4,03	15,59	-27,42	7,03	-1,52	
Total	1356	36	100,00	100,00	1.315	124	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	-0,00	

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA

CUADRO A.9

1.750 horas anuales (3). Su cumplimiento está sujeto a la elección entre dos modelos alternativos, el horario continuado y el horario partido, siendo sus respectivas definiciones, textualmente, las siguientes:

a) Horario continuo:

- Lunes a Viernes:
- 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la ley 4/83.
- Sábados:
 - 8 a 13,30 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/83.
- Libranza de los sábados comprendidos entre el primero de junio y el 30 de septiembre de cada año.

b) Horario partido:

- Lunes a jueves:
 - 8 a 17 horas con una hora de pausa para el almuerzo.
- Viernes:
 - 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la ley 4/83.
- Del 15-6 al 15-9:
- Lunes a viernes:
 - 8 a 15 horas en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la ley 4/83.

3 Convenios Colectivos de la Banca Privada. Fotocopiados.
En concreto aquellos cuya vigencia temporal se extiende desde el 1 de enero de 1.986 hasta el 31 de diciembre de 1.989 y desde el 1 de enero de 1.990 hasta el 31 de diciembre de 1.991.

- Libranza de todos los sábados del año.

Por tanto, y considerando que la información que se maneja en el análisis se corresponde con los cuartos trimestres de 1.987 y 1.991, los horarios posibles implican 40,5 horas semanales, en el caso del horario continuo y 39 horas semanales en el partido.

ANEXOS AL CAPITULO SIETE.

A) CATEGORIAS LABORALES

Número 6

En lo que hace referencia a las categorías bancarias, el Convenio Colectivo del sector, sobre la base de la Reglamentación Nacional de Banca, distingue entre un total de treinta y tres.

El conjunto de ellas sirve de base, mediante la aplicación de los criterios de agregación señalados en el capítulo séptimo, para la construcción de una jerarquía de dieciséis categorías bancarias fundamentales, primero, resumidas en tres únicas agregaciones, después, sobre las que se desarrolla el análisis efectuado.

La enumeración completa de estas treinta y tres categorías originales es la siguiente:

- 1) Jefes de primera A.
- 2) Jefes de primera B.
- 3) Jefes de primera C.
- 4) Jefes de segunda A.
- 5) Jefes de segunda B.
- 6) Jefes de segunda C.
- 7) Jefes de tercera A.
- 8) Jefes de tercera B.
- 9) Jefes de tercera C.
- 10) Jefes de cuarta A.
- 11) Jefes de cuarta B.
- 12) Jefes de cuarta C.
- 13) Jefes de quinta A.
- 14) Jefes de quinta B.
- 15) Jefes de quinta C.
- 16) Jefes de sexta A.
- 17) Jefes de sexta B.
- 18) Titulados (jornada completa).
- 19) Titulados (jornada incompleta).
- 20) Oficiales de primera.
- 21) Oficiales de segunda.
- 22) Auxiliares.

- 23) Conserjes.
- 24) Vigilantes.
- 25) Botones (desde 18 años de edad).
- 26) Botones (menores de 18 años de edad).
- 27) Oficiales y chóferes.
- 28) Ayudantes.
- 29) Peones.
- 30) Telefonistas (12 años de antigüedad).
- 31) Telefonistas (6 años de antigüedad).
- 32) Telefonistas (entrada).
- 33) Operarios de limpieza.

B) DATOS SALARIALES

Número 7

En este anexo se agrupan, en relación a los datos salariales obtenidos respecto a las entidades analizadas, cuadros y gráficos no directamente utilizados en el desarrollo del capítulo séptimo pero que constituyeron, en su momento, instrumentos de apoyo al análisis realizado.

En este sentido, los cuadros A.10, A.11 y A.12 recogen las tablas salariales brutas anuales, por categorías bancarias y antigüedad, para cada una de las entidades estudiadas. De esta forma, informan acerca de los datos originales obtenidos.

Los cuadros A.13, A.14, A.15 y A.16 expresan los resultados alcanzados en cuanto al análisis de las estructuras salariales dentro y entre empresas, tanto desde el punto de vista de la categoría bancaria como de la antigüedad en el puesto, expresándose en términos tanto de coeficientes máximo-mínimo (CMM) como de coeficiente de variación de Sperman (CV).

Por último, los cuadros A.17 y A.18 informan acerca de los abanicos salariales calculados tanto respecto a la menor antigüedad como sobre la categoría de Auxiliar.

Toda esta información también tiene su reflejo gráfico. Así, el gráfico A.1 hace referencia a la estructura salarial entre empresas, para el año 1.989, desde el punto de vista de las categorías bancarias, y de acuerdo a lo expresado por los coeficientes máximo-mínimo. El gráfico número A.2 recoge idéntica información pero en relación, ahora, al año 1.993. El número A.3 representa, para 1.989, la estructura salarial en cada una de las empresas, según, de nuevo, el coeficiente máximo-mínimo. El gráfico A.4 replica el contenido del anterior pero utilizando los datos de 1.993. Mediante el gráfico número A.5 se visualiza el abanico salarial existente sobre la menor antigüedad, para los dos años considerados. Por último, los números A.6 y A.7 recogen los abanicos sobre la

CUADRO A.10

RETRIBUCIONES ANUALES 1.989			
Ocupaciones		Entidad regional	Entidad voc. int.
Jefe 1		5 258.227	3 765.784
Jefe 2		4 758.759	3 134.454
Jefe 3		4 312.445	2 972.899
Jefe 4		3 738.571	2 631.981
Otros Jefes		3 048.099	2 567.794
Titulados			1 815.156
Oficial 1		2 193.850	2 112.162
Oficial 2		1 951.876	1 898.226
Auxiliar		1 738.697	1 804.549
Botones		1 076.111	
Conserjes			2 234.625
Vigilantes		1 715.659	2 970.311
Oficiales y chóferes		2 258.464	2 726.791
Ayudantes		1 952.054	1 968.409
Peones		2 258.464	2 454.258
Telefonistas		1 830.857	1 828.023

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.11

RETRIBUCIONES ANUALES 1.993					
Ocupaciones		Entidad regional	Entidad voc. int.	Entidad gran tamaño	Filial española
Jefe 1		6 956.327	5 877.904	4 846.143	12 000.000
Jefe 2		6 288.257	4 629.545	4 191.137	8 000.000
Jefe 3		5 894.942	4 347.844	3 838.927	5 900.000
Jefe 4		5 004.069	3 594.094	3 520.370	4 600.000
Otros Jefes		4 087.160	3 526.106	3 244.924	3 666.667
Titulados			2 580.035	4 116.849	6 000.000
Oficial 1		2 944.584	2 791.446	2 520.857	2 495.590
Oficial 2		2 588.974	2 489.109	2 275.937	2 247.975
Auxiliar		2 382.365	2 159.534	2 072.958	2 042.760
Conserjes			3 006.880	2 520.857	
Vigilantes		2 438.767	3 974.835	2 072.958	
Oficiales y chóferes		3 460.724	3 417.722	2 520.857	2 495.590
Ayudantes			2 665.468	2 275.937	
Peones			2 449.221	2 072.958	
Telefonistas		2 538.661	2 312.058	2 513.859	2 262.108

Fuente: Elaboración propia

RETRIBUCIONES ANUALES				
Trienios	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	Entidad voc. inter.	Entidad Regional	Entidad voc. inter.	Entidad Regional
	Salario	Salario	Salario	Salario
1	2.281.843	1.915.857	3.198.620	2.650.626
2	2.681.600	2.534.393	3.667.827	3.277.160
3	2.609.592	2.621.245	4.814.260	3.935.447
4	2.423.776	2.648.903	4.086.761	3.991.485
5	2.497.251	2.826.026	3.661.392	3.901.846
6	2.496.613	3.176.739	3.782.168	4.063.250
7	2.533.695	3.321.626	3.803.174	4.568.847
8	2.666.409	3.820.943	3.860.513	4.556.140
9	2.772.698	4.582.941	3.961.468	4.888.292
10	2.906.112	3.980.003	4.403.047	6.373.746
11	3.106.683	3.785.160	4.445.209	5.848.739
12	3.200.202	4.139.917	4.816.273	5.077.260
13	3.185.507	4.279.649	4.772.737	5.652.520
14	3.220.803	6.719.357	5.230.165	5.356.906
16	5.141.793	6.704.930	4.632.618	14.263.728

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.12

CUADRO A.13

ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS				
Ocupaciones	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	CMM	CV	CMM	CV
Jefe 1	1,40	0,17	2,48	0,37
Jefe 2	1,52	0,21	1,91	0,26
Jefe 3	1,45	0,18	1,54	0,18
Jefe 4	1,42	0,17	1,42	0,15
Otros Jefes	1,19	0,09	1,26	0,08
Titulados			2,33	0,33
Oficial 1	1,04	0,02	1,18	0,07
Oficial 2	1,03	0,01	1,15	0,06
Auxiliar	0,96	0,02	1,17	0,06
Bolones				
Conserjes			1,19	0,09
Vigilantes	0,58	0,27	1,92	0,31
Oficiales y chóferes	0,83	0,09	1,39	0,16
Ayudantes	0,99	0,00	1,17	0,08
Peones	0,92	0,04	1,18	0,08
Telefonistas	1,00	0,00	1,12	0,05

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.14

ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS				
Empresa	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	CMM	CV	CMM	CV
E. regional	2,69	0,53	2,92	0,40
E. vocac int.	2,06	0,22	2,72	0,30
E. gran tamaño			2,42	0,30
F. española			5,87	0,63

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.15

ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS				
Tramos	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	CMM	CV	CMM	CV
1	1,19	0,09	1,21	0,09
2	1,06	0,03	1,12	0,06
3	1,00	0,00	1,22	0,10
4	1,09	0,04	1,02	0,01
5	1,13	0,06	1,07	0,03
6	1,27	0,12	1,07	0,04
7	1,31	0,13	1,20	0,09
8	1,43	0,18	1,18	0,08
9	1,65	0,25	1,23	0,10
10	1,37	0,16	1,45	0,18
11	1,22	0,10	1,32	0,14
12	1,29	0,13	1,05	0,03
13	1,34	0,15	1,18	0,08
14	2,09	0,35	1,02	0,01
16	1,30	0,13	3,08	0,51

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.16

ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS				
Entidad	AÑO 1.989		AÑO 1.993	
	CMM	CV	CMM	CV
Regional	3,51	0,36	5,38	0,50
Internac.	2,25	0,23	1,64	0,13

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.17

ABANICO SALARIAL SOBRE LA MENOR ANTIGUEDAD							
Trinios	E. Intern. 89	E. Reg. 89	E. Intern. 93	E. Reg. 93	Media 89	Media 93	
2	1,18	1,32	1,15	1,24	1,25	1,19	
3	1,14	1,37	1,51	1,48	1,26	1,49	
4	1,06	1,38	1,28	1,51	1,22	1,39	
5	1,09	1,48	1,14	1,47	1,28	1,31	
6	1,09	1,66	1,18	1,53	1,38	1,36	
7	1,11	1,73	1,19	1,72	1,42	1,46	
8	1,17	1,99	1,21	1,72	1,58	1,46	
9	1,22	2,39	1,24	1,84	1,80	1,54	
10	1,27	2,08	1,38	2,40	1,68	1,89	
11	1,36	1,98	1,39	2,21	1,67	1,80	
12	1,40	2,16	1,51	1,92	1,78	1,71	
13	1,40	2,23	1,49	2,13	1,81	1,81	
14	1,41	3,51	1,64	2,02	2,46	1,83	
16	2,25	3,50	1,45	5,38	2,88	3,41	

Fuente: Elaboración propia

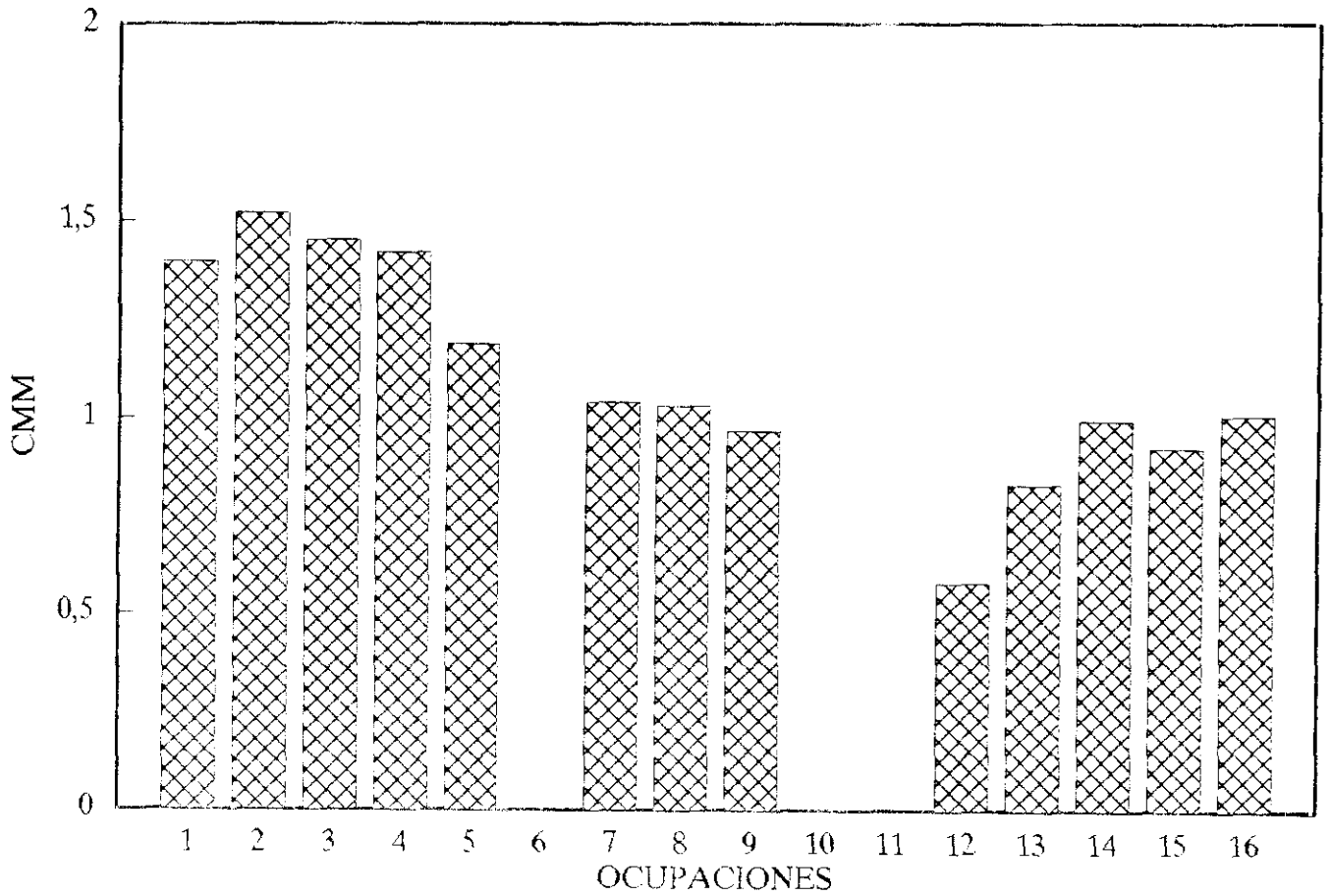
ABANICOS SALARIALES SOBRE EL AUXILIAR. 1.993

Ocupaciones	Entidad regional	Entidad voc. int.	Entidad gran tamaño	Filial española	Media	Convenio
Jefe 1	2,92	2,72	2,34	5,87	3,46	1,92
Jefe 2	2,64	2,14	2,02	3,92	2,68	1,73
Jefe 3	2,47	2,01	1,85	2,89	2,31	1,59
Jefe 4	2,10	1,66	1,70	2,25	1,93	1,45
Otros Jefes	1,72	1,63	1,57	1,79	1,68	1,35
Oficial 1	1,24	1,29	1,22	1,22	1,24	1,22
Oficial 2	1,09	1,15	1,10	1,10	1,11	1,10
Auxiliar	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Conserjes		1,39	1,22		1,30	1,22
Vigilantes	1,02	1,84	1,00		1,29	1,00
Oficiales y chóferes	1,45	1,58	1,22	1,22	1,37	1,22
Ayudantes		1,23	1,10		1,17	1,10
Peones		1,13	1,00		1,07	1,00
Telefonistas	1,07	1,07	1,21	1,11	1,11	1,11

Fuente: Elaboración propia

CUADRO A.18

GRAFICO A.1
ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS
AÑO 1.989



ESTRUCTURA SALARIAL ENTRE EMPRESAS

AÑO 1.993

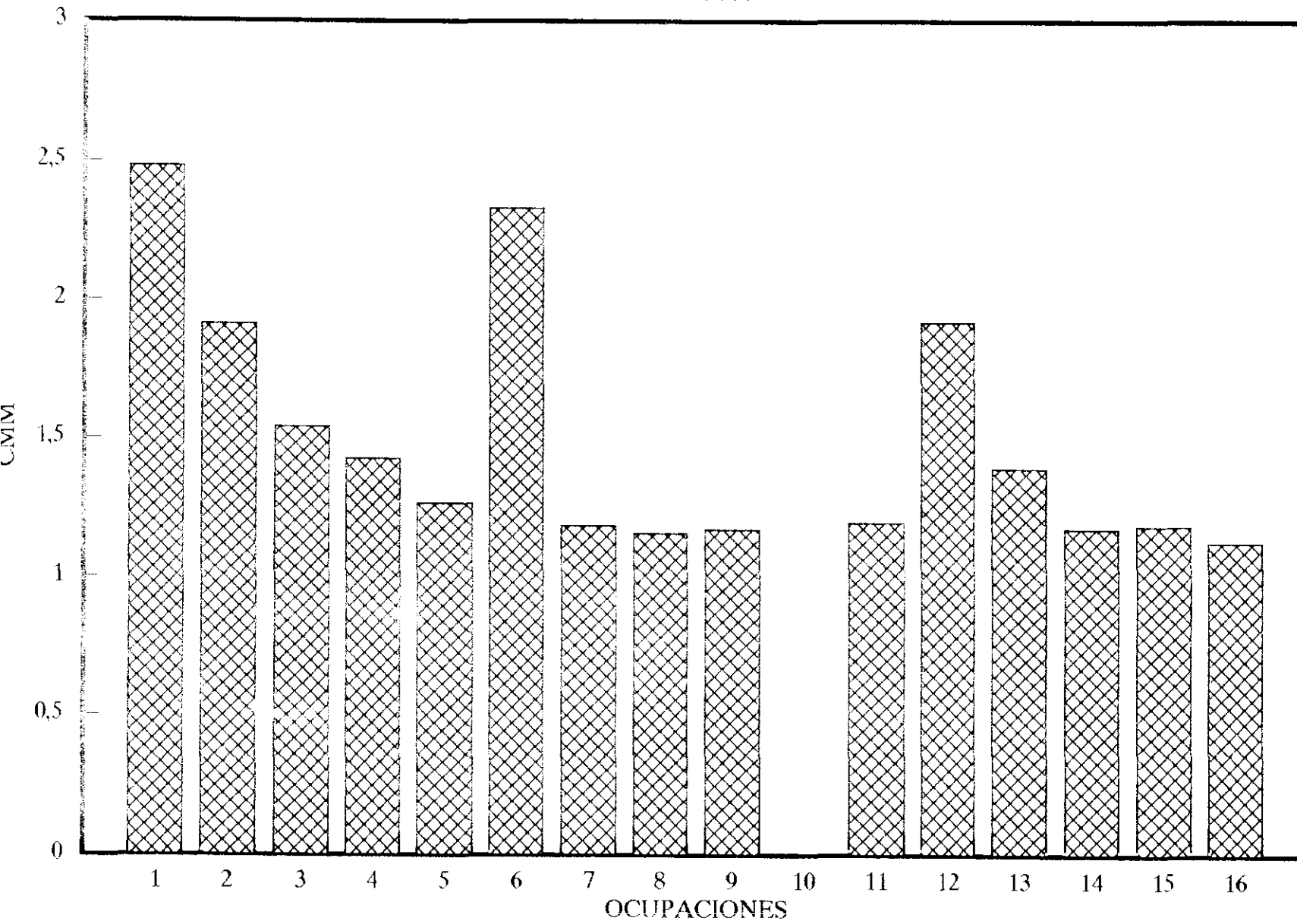
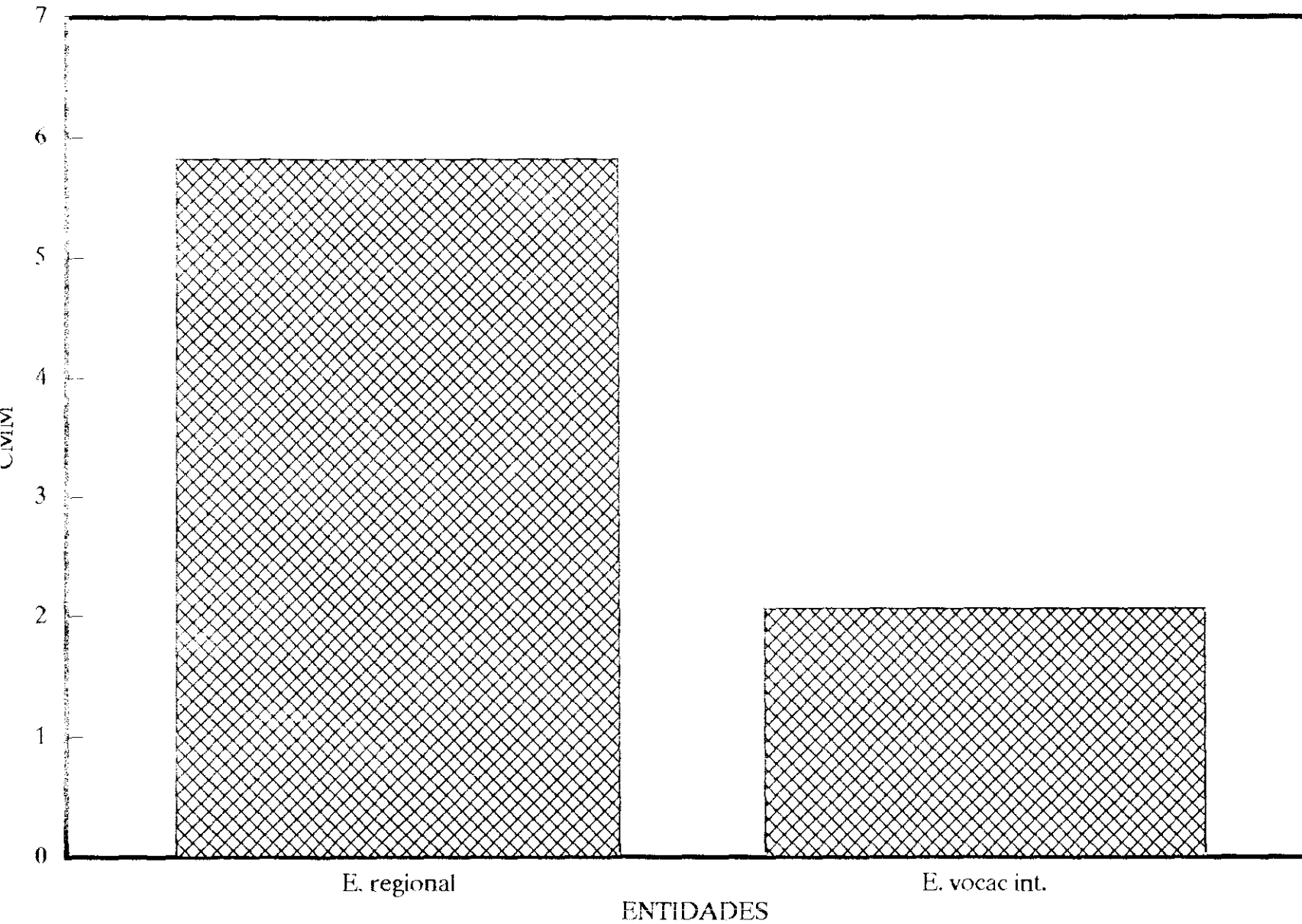


GRAFICO A.3

ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS

AÑO 1.989



ESTRUCTURA SALARIAL EN LAS EMPRESAS

AÑO 1.993

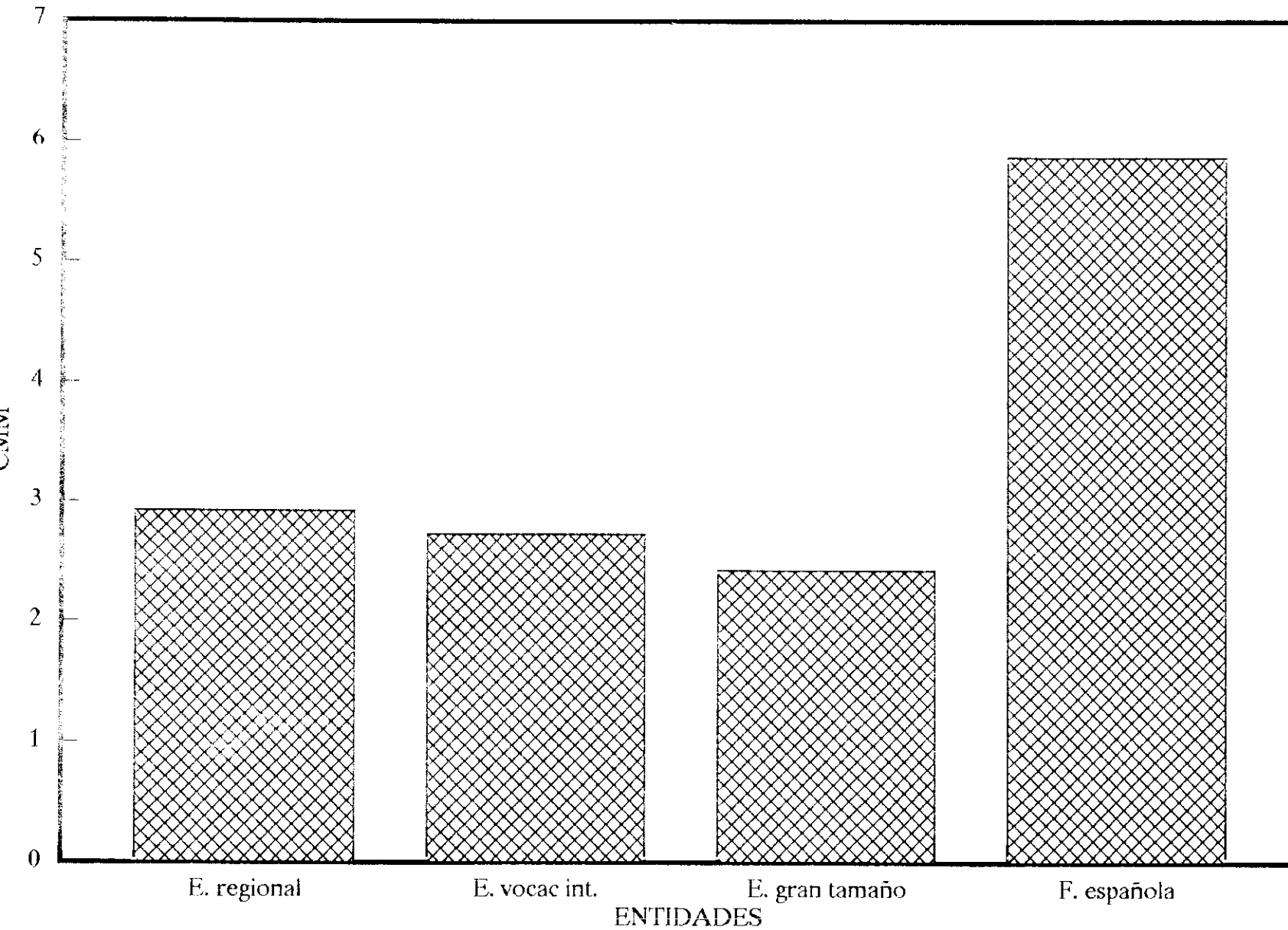


GRAFICO A.5

ABANICO SALARIAL SOBRE LA MENOR ANTIGUEDAD

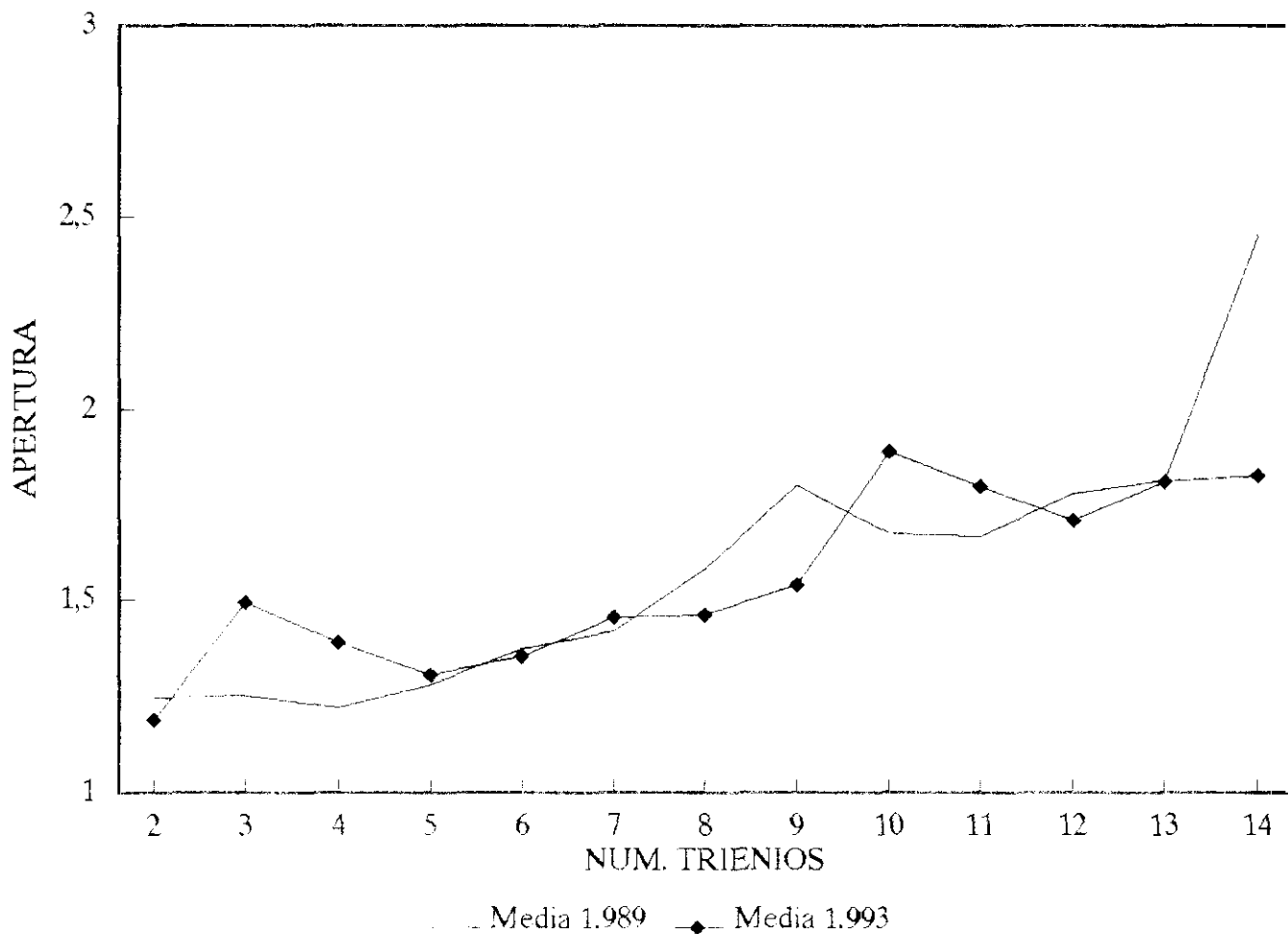


GRAFICO A.6

ABANICO SALARIAL SOBRE EL AUXILIAR

ENTIDADES, MEDIA Y CONVENIO

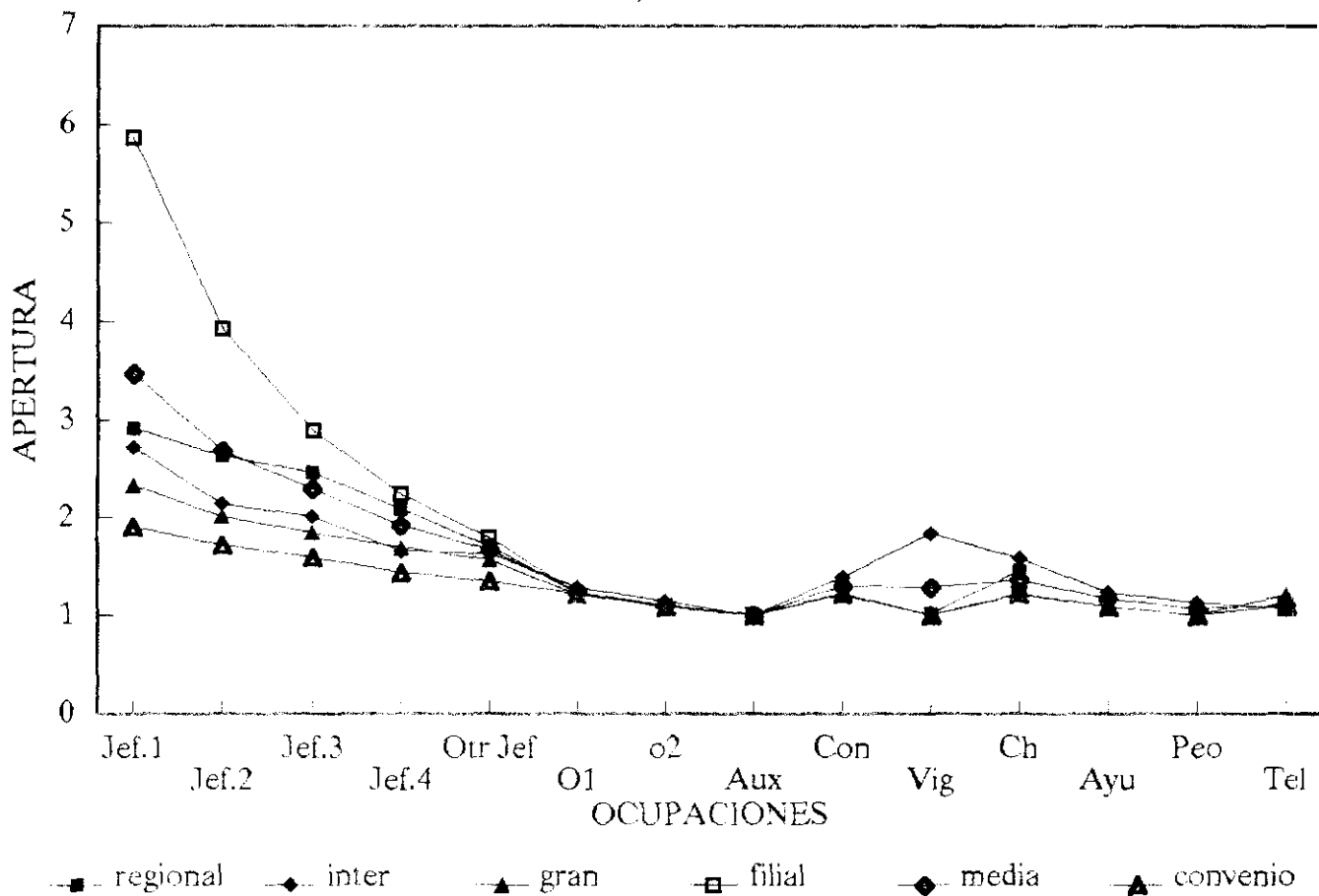
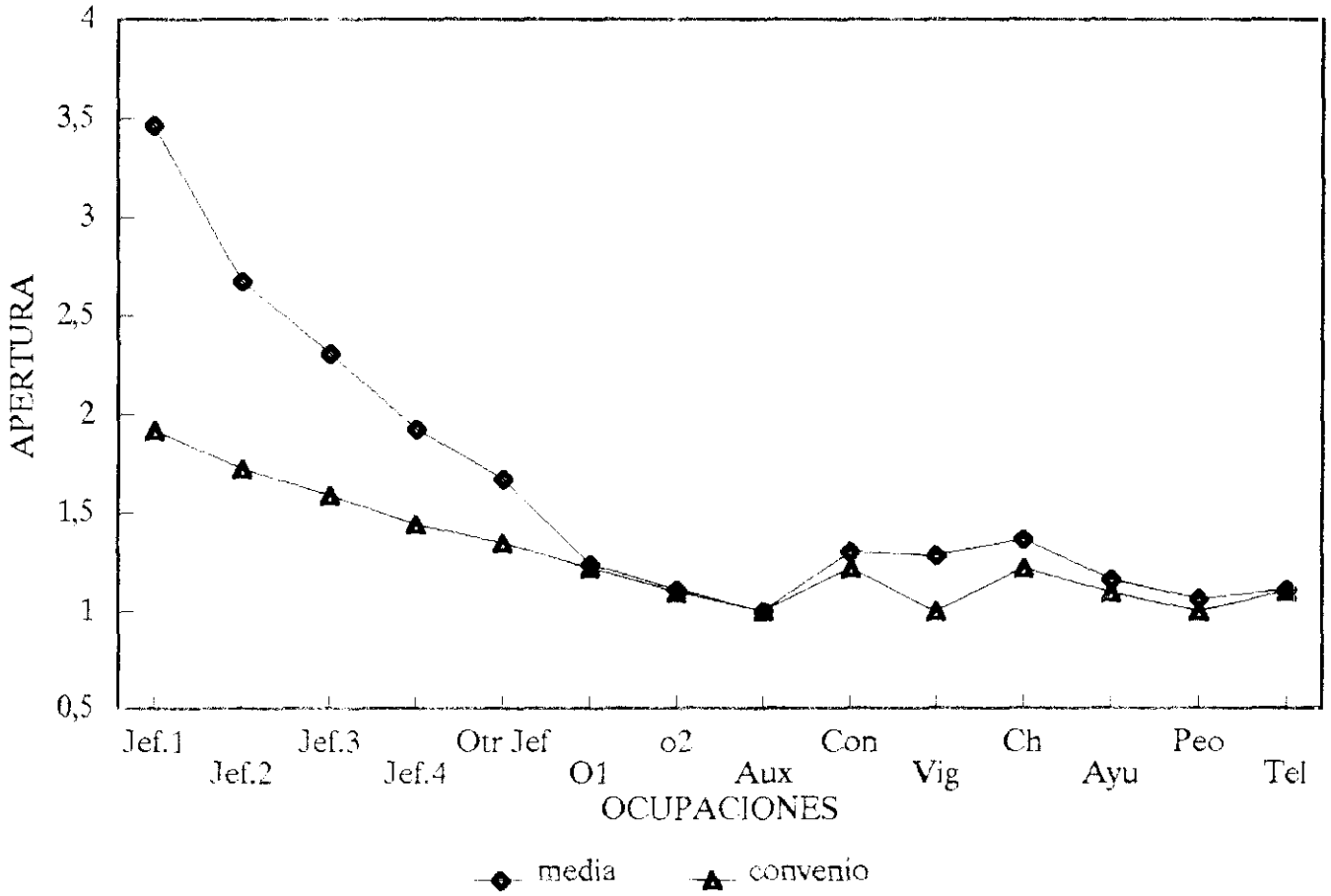


GRAFICO A.7

ABANICO SALARIAL SOBRE EL AUXILIAR MEDIA Y CONVENIO



categoría de Auxiliar, para 1.993, tanto para respecto a cada una de las entidades, como para su media y para el Convenio Colectivo.

BIBLIOGRAFIA

A) MARCO TEORICO

APPELBAUM, E. El mercado de trabajo en la teoría postkeynesiana. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Editorial Alianza. 1.983.

ARANZADIS, C. Implicit Contract and Underemployment Equilibria. Journal of Political Economy. 1.975.

ARROW, K. Higher Education as a 'filter'. K.G. Lumsden. The La Paz Papers. Elsevier. 1.973.

AVERITT, R. The Dual Economy. Norton. 1.968.

BECKER, G. The Economics of Discrimination. The University of Chicago Press. 1.957.

BECKER, G. El capital humano. Alianza Editorial. 1.983.

BERGER, S. y PIORE, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980 (versión castellana - extractos - en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial 1.983).

BLAUG, M. La metodología de la economía. Alianza Universidad. 1.985.

BOWLES, S. y GINTIS, H. Schooling in Capitalist America. Basis Books. 1.976.

BRAVERMAN, H. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. Monthly Review Press. 1.974 (Capítulo 1 incluido en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. 1.983).

CAIN, G. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. Journal of Economics Literature. Vol 14. Núm. 4. Diciembre. 1976.

CAIRNES, J. Some Leading Principle of Political Economy. Augustus M. Kelley. 1.874.

CASASSUS, C. Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. Revista de Sociología del Trabajo. Número 3-4. 1.980.

CASTILLO, A. Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 9. Primavera. 1.990.

CORUGEDO, I. Oferta de trabajo y equilibrio. Cuadernos Económicos ICE. Núm. 37. 1.987.

DEX, S. y SLOANE, P. El análisis económico de la discriminación. Incluido en Drago, R. y Perlman, R. Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.992.

DOERINGER, P.B. Determinants of the Estructura of Industrial Type Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol 20. Núm. 2. 1.967.

DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985.

DUNLOP, J. *The Task of Contemporary Wage Theory*. Incluido en Taylor, W. y Pierson, F. *New Concept of Wage Determination*. McGraw-Hill. 1.957.

DUNLOP, J. *Job Vacancy Measures and Economic Analysis*. Incluido en *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report* National Bureau of Economic Research. 1.966.

EDWARDS, R. *The Social Relations of Production in the Firm and Labor Markets Structure*. Incluido en Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. *Labor Markets Segmentation*. Lexington Books. 1.975. (versión castellana en Toharia, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Editorial. 1.983).

EDWARDS, R. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in America*. Basis Books. 1.979. (extracto incluido en Toharia, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Editorial Alianza. 1.983).

EDWARDS, R. *Individual Traits and Organizational Incentives: What Makes a 'Good Worker'?* *Journal of Human Resources*. 1.976. (versión castellana en Meixide, A. *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987.)

ELBAUM, B. y WILKINSON, F. *Industrial Relations and Uneven Development: A Comparative Study of the American and British Steel Industries*. *Cambridge Journal of Economics*. Vol 3. Núm. 3. 1.979.

FINA, LL. y TOHARIA, L. *La caracterización de los mercados de trabajo: Relaciones teóricas e implicaciones*. Cuadernos Económicos ICE. Núm. 37. 1.987.

FRIEDMAN, M. *Essays on Positive Economics*. Chicago University Press. 1.953.

GALBRAITH, K. *The New Industrial State*. Houghton Mifflin. 1.967.

GORDON, D., EDWARDS, R. Y REICH, M. *Segmented Work, Divides Workers*. Cambridge University Press. 1.982. (versión castellana en Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987).

HARRIS, J. y TODARO, M. *Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis*. *American Economic Review*. 1.970.

HART, O. *Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction*. *Review of Economics Studies*. 1.983.

HICKS, J. *Valor y capital*. Fondo de cultura económica. 1.945.

HICKS, J. La teoría de los salarios. Biblioteca universitaria Labor. 1.973.

HYMAN, R. Relaciones industriales. Una introducción marxista. H. Blume Ediciones. 1.981.

JACOBY, S. The Development of Internal Labor Markets in American Manufacturing Firm. Documento de Trabajo núm. 42. UCLA Institute of Industrial Relations. 1.982. (versión castellana en Osterman, P. Los mercados internos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.984).

KERR, C. Labor Markets: Their Character and Consequences. American Economic Review. Papers and Proceedings. Vol 40. Núm. 2. Mayo 1.950.

KERR, C. The Balkanization of Labor Market. Massachusetts, Institute of Technology. 1.954. (versión castellana en Kerr, C. Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La 'balcanización' de los mercados de trabajo y otros ensayos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985).

LAYARD, R., BARTON, M. y ZABALZA, A. Married Women's Participation and Hours. Economica. Agosto. 1.979.

LIVERNASH, E. The Internal Wage Structure. Incluido en Taylor, G. y Pierson, F. New Concepts of Wage Determination. McGraw-Hill. 1.957.

LUCAS, R. y RAPPING, L. Real Wages, Employment and Inflation. Journal of Political Economy. 1.969.

MALO DE MOLINA, J.L. Mercado de trabajo y estructura salarial. El caso español. 1.963-1.975. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. 1.983.

MARRIS, R. The Economics of Managerial Capitalism. The Free Press. 1.964.

MARSHALL, A. Principles of Economics. Ed. Mcmillan. 1.920 (edición castellana en Editorial Aguilar).

MARX, K. El Capital. Siglo XXI de España Editores. Decimoquinta edición. 1.984.

MILL, J. Principles of Political Economy. Green and Company. 1.909 (versión castellana en Fondo de Cultura Económica).

MINCER, J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy. 1.978.

OI, W. Labor as a Quasi-Fixed Factor. Journal of Political Economy. Núm. 70. 1.962.

OSTERMAN, P. Employment Structures within Firms. British Journal of Industrial Relations. 1.983.

OSTERMAN, P. La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983.

OSTERMAN, P. Los mercados internos de trabajo de los empleados. Incluido en Osterman, P. Los mercados internos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.984.

PIORE, M.J. The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive within the Manufacturing Plant. Quarterly Journal of Economics. Vol LXXXII. Noviembre 1.968.

PIORE, M.J. Fragments of a Sociological Theory of Wage. American Economics Review. Papers and Proceedings. Vol 63. Núm. 2. Mayo 1.973 (versión castellana incluida en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial). 1.983).

PIORE, M.J. Notes for a Theory of Labor Market Stratification. Incluido en Edward, R., Reich, M. y Gordon, D. Labor Market Segmentation. Lexington Books. 1.975 (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

PIORE, M.J. The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980. (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

PIORE, M.J. Dualism as a response to flux and uncertainty. Incluido en Berger, S. y Piore, M.J. Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press. 1.980a. (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

PIORE, M.J. Paro e inflación. Editorial Alianza. 1.983.

PIORE, M.J. La determinación de los salarios en los mercados de trabajo de bajas remuneraciones y el papel de la legislación sobre el salario mínimo. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983.

PISSARIDES, C. Labor Market Adjustment. Cambridge University Press. 1.978.

REBITZER, J. Salarios de eficiencia y contratos implícitos: una evaluación institucional. Incluido en Drago, R. y Perlman, R. Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.992.

RECIO, A. Trabajadores desiguales. Mientras tanto. Núm. 30-31. 1.987.

RECIO, A. La segmentación del mercado de trabajo en España. Incluido en Minguolez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Editorial siglo XXI de España Editores. 1.991.

- REICH, M., GORDON, D. y EDWARDS, R. A Theory of Labor Market Segmentation. American Economic Review. Mayo 1.973.
- ROSS, A. Trade Union Wage Policy. University of California. 1.948.
- RUBERY, J. Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay. Cambridge Journal of Economics. Vol 2. Núm. 1. 1.978.
- RUBERY, J. y WILKINSON, F. Outwork and Segmented Labour Markets. Incluido en Wilkinson, F. The Dynamics of Labour Market Segmentation. Academic Press. 1.981.
- RYAN, P. Segmentation, Duality and the Internal Labour Market. Incluido en Wilkinson, F. The Dynamics of Labour Market Segmentation. Academic Press. 1.981.
- SABEL, CH. Los trabajadores marginales en la sociedad industrial. Incluido en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983.
- SCHULTZ, T. Human Capital. American Economic Review. 1.960.
- SCHWARTS, P. La definición de ciencia económica por Robbins: una crítica. Revista Española de Economía. Septiembre-Diciembre. 1.972.
- SOLOW, R. Sobre las teorías del desempleo. Revista de Economía. ICE. 1.981.
- SOLOW, R. El mercado de trabajo como una institución social. Alianza Economía. 1.992.
- SPENCE, M. Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics. 1.973.
- SPIEGEL, H. El desarrollo del pensamiento económico. Ediciones Omega. 1.984.
- STIGLER, G. The Economics of Information. Journal of Political Economy. 1.961.
- STIGLITZ, J. Screening Education and the Distribution of Income. American Economic Review. 1.975.
- TAUBMAN, P. y WACHNER, M. Mercados de trabajo segmentados. Incluido en Ashenfelter, O. y Layard, R. Manual de Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.
- THURLOW, L. y LUCAS, A. The American Distribution of Income: A Structural Problem. Joint Economic Committee Print. 92d Congress, 2d Session. 1.972. (extractado en Piore, M.J. Paro e inflación. Alianza Editorial. 1.983).
- THURLOW, L. Generating Inequality. McMillan. 1.976. (extractado en Meixide, A. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.987.

TOHARIA, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza. 1.983.

UREÑA, E. Karl Marx economista. Lo que Marx realmente quiso decir. Editorial Tecnos. 1.977.

VIETORISZ, T. y HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development. American Economic Review. Mayo. 1.973.

VILLA, P. La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.990.

WILLIANSON, O., WACHTER, M. y HARRIS, J. Understanding the Employment Relation: the Analysis of Idiosyncratic Exchange. The Bell Journal of Economics. Vol 6. Núm.1. 1.975 (versión castellana en Toharia, L. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial. 1.983).

ZABALZA, A. Concepto y estimación de la oferta de trabajo. Una recopilación analítica. London School of Economic. Fotocopiado.

B) EL MARCO DE CONDICIONES INICIALES.

ALBARRACIN, J. Composición y duración del desempleo. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

ALCAIDE, J. Rasgos básicos del desempleo en España. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.

ALVIRA, F. y GARCIA, J. La familia española y el paro. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.

ANALISTAS FINANCIEROS INTERNACIONALES. Efectos previsibles del Mercado Unico Europeo en el Sistema Bancario español. Informes del Instituto de Estudios de Prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990.

ANDRES, J. La reforma del mercado de trabajo. Revista Economistas. Núm. 57. 1.993.

ARAGON, J. Reformas estructurales y parches coyunturales. Revista Economistas. Núm. 55. 1.993.

BADOSA, J. La estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España. Boletín ICE. Núm. 43. 1.979.

BALLARIN, E. Estrategias competitivas para la Banca. Editorial Ariel. 1.989.

BARRAS, R. New Technology and the Future of Work and Skills. 1.984.

BARRAS, R. Towards a Theory of Innovation in Services. Research Policy. Núm. 15. 1.986.

BARRAS, R. A Comparison of Embodied Technical Change in Services and Manufacturing Industry. Applied Economics. Núm. 18. 1.986.

BARRAS, R. y SWANN, J. The Adoption and Impact of Information Technology in the U.K. Insurance Industry. Research Report. Technical Change Centre. 1.983.

BENTOLILA, S. y DOLADO, J. La contratación temporal y la formación de los salarios en las empresas manufactureras españolas. Boletín Económico. Banco de España. Diciembre. 1.992.

BERTRAND, O. y NOYELLE, T. El impacto de las transformaciones de los servicios financieros en el trabajo, las cualificaciones y la formación. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 6. Primavera. 1.989.

BERTRAND, O. y NOYELLE, T. (CERI-OCDE). Recursos Humanos y flexibilidad. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Informes OCDE. 1.990.

BROKER, G. La concurrence dans le secteur bancaire. O.C.D.E. 1.989.

BROKER, G. La competencia en el sector bancario. Incluido en Broker, G. y Martínez, R. Banca y finanzas: Competencia y tendencias. Ediciones Ciencias Sociales. 1.990.

BROWNING, H. y SINGELMANN, J. The Emergence of a Service Society. Servicio Nacional de Información Técnica. Springfield. 1.975.

CASTAÑO, C. Tecnología y empleo en el sector financiero español. Informes del Instituto de Estudios de Prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990.

CASTAÑO, C. Tecnología, empleo y trabajo en España. Alianza Editorial. 1.994.

CASTAÑO, C. e IGLESIAS, C. Reorganización del trabajo, clasificación profesional y movilidad en la banca española. Revista de Economía y Sociología del Trabajo. Núm. 21/22. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.993.

CASTELLS, M., BARRERA, A., CASAL, P., CASTAÑO, C., ESCARIO, P., MELERO, J. y NADAL, J. El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías. Alianza Editorial. 1.986.

CEBRIAN, J. y IGLESIAS-SARRIA, C. Concentración en el sector bancario español en el periodo 1.980-1.991. Boletín Económico del Banco de España. Mayo 1.992.

COSTAS, A. y SERRANO, J. La reforma institucional de la economía española. Impulsos y resistencias. Revista de Economía. Núm 1. 1.989.

CUADRADO, J. La expansión de los servicios en el contexto del cambio estructural de la economía española. Papeles de Economía Española. Núm. 42. 1.990.

- CUERVO, A. La crisis bancaria en España. 1.977-1.985. Editorial Ariel. 1.988.
- DELGADO, F. Economías de escala en el Sistema Bancario español. Revista de Economía. Núm. 4. 1.990.
- DOLADO, J., MALO DE MOLINA, J.L. y ZABALZA, A. El desempleo en el sector industrial español. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.
- DOLADO, J., MALO DE MOLINA, J.L. y ZABALZA, A. El desempleo en el sector industrial español: Algunos factores explicativos. Banco de España. Servicio de Estudios. Documento de Trabajo Núm. 8.508. 1.985.
- FANJUL, O. y MARAVALL, F. Estructura de mercado y crecimiento del sistema bancario español: Un análisis de las tres últimas décadas. Cuadernos Económicos ICE. Núm. 21. 1.982.
- FANJUL, O. y MARAVALL, F. Sobre economías de escala en el Sistema Bancario español. Boletín ICE. Abril. 1.983.
- FANJUL, O. y MARAVALL, F. Competencia y rentabilidad del Sistema Bancario. Papeles de Economía Española. Núm. 18. 1.984.
- FERNANDEZ-MENDEZ, F. Tasas de actividad con especial referencia al caso de las mujeres. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.
- FERNANDEZ, F., GARRIDO, L. y TOHARIA, L. Empleo y paro en España, 1.976-1.990. Incluido en Minguez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Siglo XXI de España Editores. 1.991.
- FIES. Situación económica de los parados en España. Papeles de Economía Española. Núm. 26. 1.986.
- FRAZER, P. y VITTAS, D. The Retail Banking Revolution. An International Perspective. Michael Lafferty Publications. 1.982.
- FREEMAN, CH., CLARK, J. y SOETE, L. Desempleo e innovación tecnológica. Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.985.
- FUNDESCO. Las nuevas tecnologías de la información y el futuro del sistema financiero español. 1.988.
- GALLEGO, A. Nuevas tecnologías, nuevas realidades, nueva banca. Introducción a Castaño, C. Tecnología y empleo en el sector financiero español. Informes del Instituto de Estudios de Prospectiva. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.990.
- GARCIA, P. Elaboración de series homogéneas de ocupados y parados a partir del segundo trimestre de 1.964. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

GARCIA, P. y GOMEZ, R. Aspectos institucionales del mercado de trabajo español en comparación con otros países comunitarios. Banco de España. Boletín Económico. Septiembre. 1.993.

GERSHUNY, J. y MILES, I. La nueva economía de servicios. La transformación del empleo en las sociedades industriales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.988.

GIL, G. Sistema Financiero Español. Estudios Económicos. Núm. 29. Servicio de Estudios. Banco de España. 1.983.

GREENFIELD, H. Manpower and Growth of Producter services. Columbia University Press. 1.966.

GRONAN, R. La producción en el hogar: una panorámica. Incluido en Ashenfelter, O. y Layard, R. Manual de Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

GUTIERREZ, F. Y CAMPOY, J. Eficiencia y competencia en el sistema bancario español. Boletín Económico. Banco de España. Diciembre 1.988.

GUTIERREZ, F. y CHULIA, C. La innovación financiera y las operaciones del sistema bancario. Boletín Económico. Banco de España. Noviembre. 1.988.

HERNANDEZ, F. y RIBOUD, M. Tendencias de la actividad femenina en España: Un ensayo interpretativo. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

HILL, T. On Goods and Services. Review of Income and Wealth. Núm. 23. 1.977.

HOMS, O., KRUSE, W., ORDOVAS, R. Y PRIES, R. Cambios cualificativos en las empresas españolas. Fundación IESA. 1.988.

INE-EUROSTAT. Sistema europeo de cuentas integradas Sec. 2da. edición. 1.988.

KRAVIS, I. Services in the Domestic Economy and in World Transaction. 1.983.

KUZNETS, S. Economic Change. 1.953.

DE LAMO, A. y DOLADO, J. Inflación, paro y la restricción de oferta de la economía española. Boletín Económico. Banco de España. Diciembre. 1.991.

LANCASTER, K. A New Approach to Consumer Theory. Journal of Political Economy. 1.966.

LORENTE, J. y MARIN, L. La flexibilidad del mercado de trabajo y la contratación temporal. Revista Economistas. Núm. 29. 1.988.

MALO DE MOLINA, J.L. ¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo?. La experiencia española durante la crisis. Estudios Económicos. Núm. 34.

Banco de España. Servicio de Estudios. 1.983.

MARTINEZ, R. Banca y Finanzas en España. Incluido en Broker, G. y Martinez, R. Banca y finanzas: competencia y tendencias. Ediciones de las Ciencias Sociales. 1.990.

MURO, J., RAYMOND, J., TOHARIA, L. y URIEL, E. Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.988.

NEGUERUELA, D. y GOMEZ, A. El sistema bancario español en la década de los ochenta. Papeles de Economía Española. Núm. 43. 1.990.

QJEDA, A. Sindicalismo europeo: Sus crisis, sus alternativas. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 6. 1.989.

PACTEL INTERNATIONAL. Automatización en la banca europea, 1.979-1.990. Consejo Superior Bancario. Documentación. 1.981.

PALACIO, J. y VIAÑA, E. El mercado de trabajo en la transición: flexibilidad laboral versus democracia industrial. Revista de Economía. Núm. 1. 1.989.

PEREZ, F. y QUESADA, J. La eficacia del Sistema Bancario español en la perspectiva europea. Revista de Economía. Núm. 13. 1.992.

PHELPS, E. Money Wage Dynamics and Labour Market Equilibrium. Incluido en Phelps, E. Microeconomic Foundations of Inflation and Employment Theory. 1.970. (versión castellana en Segura, J. Inflación, paro y mercado de trabajo. Ed. Revista del Trabajo. 1.971).

PORTER, M. Competitive Strategy. Free Press. 1.980.

PRIETO, C. Políticas de mano de obra en las empresas españolas. Revista Sociología del Trabajo. Núm. 6. 1.989.

PRIETO, C. Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Incluido en Minguolez, F. y Prieto, C. Las relaciones laborales en España. Siglo XXI de España Editores. 1.991.

QUINTAS, J. La aplicación de las nuevas tecnologías en la Banca. Incluido en Bueno, E. y Rodríguez, J. La Banca del futuro. Ediciones Pirámide. 1.990.

RECIO, A. Capitalismo y formas de contratación laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.988.

REGINI, M. y SABEL, CH. Los procesos de reestructuración industrial en la Italia de los años 80. Revista de Sociología del Trabajo. Núm. 6. Primavera 1.989.

REVELL, J. Banking and Electronic Fund Transfers. OCDE. 1.983.

RIBERA, J. Gestión de operaciones en el sector servicios. Revista de Economía. Núm. 7. 1.990.

SAN JUAN, C. La población como condicionante de la oferta de trabajo. Incluido en Bentolila, S. y Toharia, L. Estudios de Economía del Trabajo en España. III. El problema del paro. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

SANROMA, E. Nivel formativo y grado de adaptabilidad de la población española. Revista de Economía. Núm. 4. 1.990.

SARABIA, J. y LOPEZ, C. Innovación tecnológica en los entornos bancarios: el autoservicio. Incluido en Bueno, E. y Rodríguez, J. La Banca del futuro. Editorial Pirámide. 1.990.

SEGURA, J., DURAN, F., TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. Análisis de la contratación temporal en España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1.991.

SHERER, F. Industrial Market Structure and Economic Performance. Houghton Mifflin. 1.980.

STIGLER, G. Information in the Labor Market. Journal of Political Economy. 1.962.

THOMAS, G. Manpower Problems in the Service Sector. OCDE. 1.967.

TOHARIA, L. Las diferentes explicaciones del desempleo en España y sus consecuencias para la política de empleo. Incluido en Fina, LL. y Toharia, L. Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural. Fundación JESA. 1.987

TOHARIA, L. La evolución del mercado de trabajo en España, 1.978-1.988. Revista de Economía. Núm. 1. 1.989.

TOHARIA, L. El problema del paro español. Diario El País. 25.10.93.

TORRERO, A. Tendencias del sistema financiero español. H. Blume Ediciones. 1.982.

TRUJILLO, A., CUERVO-ARANGO, C. y VARGAS, F. El Sistema Financiero Español. Ediciones Ariel. 3ra. edición. 1.988.

WALTER, J. La inversión publicitaria en España. Varios años.

C) TRABAJO EMPIRICO - FUENTES ESTADISTICAS Y DE INFORMACION

ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA PRIVADA. Resultados, Informe y Memoria. 1.992.

ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA PRIVADA. Convenio Colectivo de la Banca Privada. Vigencia desde 1.986 hasta 1.995. Fotocopiados.

ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA PRIVADA. Reglamentación Nacional de Banca. 1.950.

BANCO DE ESPAÑA. Cuentas financieras de la economía española (1.980-1.989). 1.990.

BANCO DE ESPAÑA. Informe anual, 1.991. 1992.

BANCO DE ESPAÑA. Boletín Estadístico. Varios números.

BANCO DE ESPAÑA. Información sobre el número de operaciones, personal activo y oficinas de las entidades de crédito a diciembre de 1.993. Servicio de Estudios. Boletín Económico. Julio-Agosto. 1.994.

CONSEJO SUPERIOR BANCARIO. Anuario estadístico de la Banca Privada. Desde 1.981 hasta 1.992.

CONSEJO SUPERIOR BANCARIO. Cuentas de Pérdidas y Ganancias de la Banca en España. Años. 1.991 y 1.992.

DIRECCION GENERAL DE POLITICA ECONOMICA. La negociación colectiva en las grandes empresas en 1.991. Principales características económicas. Ministerio de Economía y Hacienda. 1.992.

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL. Informe anual. Años 1.989 a 1.993.

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL. Catálogo de formación. Dirección de Recursos Humanos. Edición Noviembre 1.992.

ENTIDAD DE MAYOR VOCACION INTERNACIONAL. Evaluación de resultados y desarrollo profesional. Dirección de Recursos Humanos. 1.993.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Informe anual 1.992. Asociación profesional de directivos. 1.993.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Informe anual. Años 1.989 a 1.992.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Repertorio de Temas. Años 1.989 a 1.992.

ENTIDAD DE ORIENTACION TRADICIONAL. Folleto Informativo. Años 1.988 a 1.992.

FILIAL ESPAÑOLA. Informe Anual. 1.992.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Boletín trimestral de Coyuntura. Varios números.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. La Encuesta de Población Activa. Manual de definiciones: Instrucciones y normas de codificación. 1.979.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Encuesta de Población Activa. Estadística de flujos. 2do trimestre 1.987 - 2do trimestre 1.988. 1.990.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Encuesta de Población Activa. Estadística de flujos, 1.988-1.990. 1.991.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Revisión de 1.979. 1.980.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. El parque de ordenadores en España. 1.991. Dirección General de Electrónica y Nuevas Tecnologías. 1.992.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA. El parque español de sistemas informáticos. 1.989. Dirección General de Electrónica y Nuevas Tecnologías. 1.990.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA. Sector Informático y parque de ordenadores en España. 1.994. Dirección General de Tecnología Industrial. 1.995.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Boletín de Estadísticas Laborales. Varios años.

O.C.D.E. Bank Profitability. Statistical Supplement. Financial Statements of Banks, 1.981-1.985. OCDE. 1.987.

I N D I C E S I S T E M A T I C O

Pags

1.- INTRODUCCION	4
2.- EL MARCO TEORICO	14
2.1.- Los enfoques teóricos existentes sobre el mercado de trabajo la dicotomía entre neoclásicos y teorías de la segmentación	14
2.2.- La teoría neoclásica del mercado de trabajo	21
2.2.1.- Introducción	21
2.2.2.- La oferta de trabajo	23
2.2.3.- La demanda de trabajo	28
2.2.4.- El equilibrio del mercado de trabajo	32
2.2.5.- Conclusiones	34
2.2.6.- Teoría neoclásica y segmentación del mercado de trabajo	36
2.3.- La teoría institucionalista	42
2.3.1.- Introducción	42
2.3.2.- Determinantes de la segmentación del mercado de trabajo	44
2.3.2.1.- La diferenciación de la demanda: la tecnología	45
2.3.2.2.- De la diferenciación de la tecnología a la diferenciación de los puestos	47
2.3.2.3.- La diferenciación de la oferta de trabajo	48
2.3.3.- Las cadenas de movilidad: De la diferenciación de la oferta y de la demanda a la segmentación del mercado de trabajo	51
2.3.4.- La institucionalización de la segmentación del mercado de trabajo	54
2.3.5.- El proceso de institucionalización en el segmento primario inferior: los mercados internos de trabajo	57
2.3.6.- Los procesos de institucionalización en los segmentos primario superior y secundario	60

2.3.7.- La diferenciación estratégica de trabajadores y empresarios: la posibilidad del conflicto	61
2.4.- La teoría marxista de la segmentación	63
2.4.1.- Introducción	63
2.4.2.- Los mecanismos de control	65
2.4.3.- De la diferenciación de los mecanismos de control a la segmentación del mercado de trabajo	67
2.4.4.- Elementos adicionales dentro de la teoría marxista de la segmentación del mercado de trabajo	68
2.4.4.1.- El marco económico-técnico	68
2.4.4.2.- La interacción de acciones y estrategias de trabajadores y empresarios	69
2.5.- La aportación inicial de la Escuela de Cambridge y el enfoque Sintético de la segmentación del mercado de trabajo	71
2.5.1.- Introducción	71
2.5.2.- La aportación de la Escuela de Cambridge	72
2.5.3.- La síntesis teórica como nueva formulación de la segmentación en el mercado de trabajo	75
2.5.4.- La aproximación sintética: un modelo explicativo de la estructuración de los mercados de trabajo	76
2.5.4.1.- El proceso de estructuración de la oferta de trabajo	76
2.5.4.2.- La diferenciación por el lado de la demanda: los distintos tipos de puestos existentes..	77
2.5.4.3.- La asignación trabajador-puesto	78
2.5.4.4.- El contenido de las relaciones sociales de la producción como determinante final de la segmentación en el mercado de trabajo	79
2.6.- Reflexiones a modo de conclusión	81
3.- EL MARCO DE CONDICIONES INICIALES	88
3.1.- La evolución del sector de la Banca Privada en España.	89

3.1.1.- La descripción del proceso	90
3.1.2.- Una visión cuantitativa	97
3.1.2.1.- El enfoque teórico de la Economía Industrial	97
3.1.2.2.- El análisis de los indicadores	101
3.2.- La estructura y naturaleza del sector de la Banca Privada en España	119
3.2.1.- Definición y caracterización sectorial.....	120
3.2.2.- Descripción productiva	123
3.2.3.- Organización interna de las entidades	129
3.2.4.- La dimensión y la importancia del sector	132
3.2.5.- Caracterización del mercado y de las unidades productivas	147
3.2.6.- Una aproximación desagregada al sector de la Banca Privada	151
3.3.- El marco tecnológico	162
3.3.1.- Una aproximación teórica al proceso de innovación en los servicios	164
3.3.2.- Efectos derivados de la aplicación de las Nuevas Tecnologías Informáticas en el sector de la Banca Privada	168
3.3.3.- Conclusiones	175
3.4.- la caracterización del mercado de trabajo español	177
3.4.1.- El mercado de trabajo: elementos de análisis ...	177
3.4.1.1.- El desequilibrio	180
3.4.1.2.- El mercado por el lado de la oferta	193
3.4.1.3.- El mercado por el lado de la demanda	199
3.4.1.4.- Algunos apuntes respecto a la configuración global del mercado de trabajo	202
3.4.2.- El marco institucional del mercado de trabajo ..	206
3.4.3.- Conclusiones	212

4.- METODOLOGIA DEL TRABAJO EMPIRICO	216
5.- LAS CARACTERISTICAS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DEL SECTOR ..	221
5.1.- Los datos de la Encuesta de Población Activa para el sector de la Banca Privada	223
5.1.1.- Caracterización inicial de la población empleada	224
5.1.2.- Cualificaciones y procesos de formación	234
5.1.3.- La estructura ocupacional de las empresas del sector	257
5.1.4.- La relación contractual	260
5.1.5.- Los procesos de entrada	272
5.1.6.- Los procesos de salida	279
5.1.7.- Los procesos internos de movilidad	286
5.1.8.- La jornada de trabajo	287
5.1.9.- La dedicación y la satisfacción en el trabajo	291
5.2.- Conclusiones	292
6.- LAS ACTUACIONES DE LOS AGENTES	299
6.1.- Las entidades bancarias	299
6.1.1.- La política organizativa	300
6.1.2.- La política tecnológica	304
6.1.3.- La política de Recursos Humanos	306
6.1.3.1.- Política de entrada, reclutamiento, selección y asignación	307
6.1.3.2.- Políticas de movilidad	311
6.1.3.3.- Políticas relativas a la relación contractual	314

6.1.3.4.- Políticas de salida	316
6.1.3.5.- La política de formación	318
6.1.3.6.- La política salarial	324
6.2.- La actitud sindical ante las políticas de Recursos Hu- manos de las empresas	333
6.2.1.- Posicionamiento sindical	339
6.3.- Conclusiones	341
7.- LA SEGMENTACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO	345
7.1.- Planteamiento	345
7.2.-Las estructuras salariales en función de la antigüedad en el puesto	357
7.3.- Las estructuras salariales en función de las categorías bancarias	367
7.4.- Conclusiones	377
8.- CONCLUSIONES	379
ANEXOS: CUADROS Y GRAFICOS	394
BIBLIOGRAFIA	423
INDICE SISTEMATICO	436