

Circular CC.OO. en Grupo Banco Popular
marzo 2007

Nuevo Sistema de Retribuciones - Bonus de Referencia El etiquetado

Hemos preguntado a los propios empleados del Grupo acerca de los importes de su Bonus de Referencia. De este modo, los primeros informes recabados nos llevan a una valoración de urgencia: estamos ante un proceso de etiquetado, por el cual se establece la valía de cada trabajador con respecto al banco.

Haciendo gala de la reconocida transparencia de nuestra empresa, la Dirección no proporciona datos. No obstante, hemos preguntado a los propios empleados del Grupo acerca de los importes de su Bonus de Referencia. De este modo, los primeros informes recabados nos llevan a una valoración de urgencia: estamos ante un proceso de etiquetado, por el cual se establece la valía de cada trabajador con respecto al banco.

Para empezar, se ha venido a confirmar al habitual colectivo de marginados, que percibirá cantidades más bien simbólicas: **los administrativos, los técnicos sin poderes y los apoderados sin suficiente proyección**. Así, todas las personas contactadas que se ven etiquetadas por debajo del sueldo de un mes se consideran agraviadas. Importes de 300, 400, o incluso 900 euros, llegan a ser ofensivos, sobre todo si tenemos en cuenta que son cantidades nominales, que tienen recorrido a la baja y, no lo olvidemos, pueden quedarse en nada; es seguro que bastantes oficinas no alcanzarán los objetivos marcados, por lo cual sus empleados no percibirán Bonus.

Desde CC.OO. entendemos que **UNA MENSUALIDAD debería ser la cantidad mínima a percibir por todos y cada uno de los empleados del Grupo, incluidos los de los Servicios Centrales**, lo cual no le supondría al banco un gran coste.

Los apoderados encargados de la promoción de negocio, así como aquellos a quienes se les estima cierta proyección de cara a asumir mayores responsabilidades, estarían entre un 33 y un 25% de lo que puede llegar a cobrar finalmente el director de la oficina. Además de considerar que su Bonus de Referencia es bajo, entre los componentes de este colectivo se manifiestan agravios comparativos. Merecen mención aparte los interventores, que se sienten infravalorados, pues vendrán a cobrar algo menos de la mitad de lo que perciba su director. Según se nos ha manifestado, parece como si el banco considerase que los interventores no participan suficientemente en el logro de los objetivos de la oficina.

El caso de los directores es algo distinto. Señalan que su Bonus podrá ser más o menos razonable (que hay distintas opiniones), pero sienten que quedan en una posición precaria ante su plantilla y creen que se produce un deterioro en la cohesión de los equipos.

Todos vemos, en resumen, las características que pueden llegar a tener unas condiciones laborales no negociadas con la representación de los trabajadores. Con independencia de ello, es preciso que cada uno de los empleados, en los contactos individuales que podamos mantener con representantes de la empresa, insistamos en que las mejoras que puedan ofrecernos tengan **un contenido de calidad**, como puede ser el ascenso de la categoría profesional establecida por el Convenio

Colectivo. Más allá de la prácticamente forzosa adhesión al NSR, hemos de considerar que **un buen Convenio Colectivo nos interesa a todos**. Y precisamente ahora nos encontramos en plena negociación del mismo.

En cualquier caso, desde **CC.OO.** seguiremos trabajando para modificar el nuevo sistema de retribuciones complementarias, para hacerlo más justo y más claro y que sea para todos.

14 de marzo de 2007

Fecha artículo: 2007-03-15 11:03:01 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/5807.html>

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.
Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.
© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>