

**BONUS EN LA RED COMERCIAL**

# Pocos cambios en un sistema retributivo injusto

El Departamento de Recursos Humanos ha informado recientemente, a través la Intranet del Grupo, acerca de cómo se aplicará el sistema de retribuciones complementarias denominado BONUS EN LA RED COMERCIAL correspondiente a este año 2003. Entre otras consideraciones, se exponen algunas modificaciones con respecto al sistema del año pasado: el período de computo se cierra el 31/12/03 (en el 2002 fue el 31/10/02), todas las oficinas que cumplan los requisitos tendrán el bonus (no sólo las mejores, como el año anterior) y no se dice que vayan a darse explicaciones a quienes queden excluidos de cobrar en las oficinas con bonus.

Sin embargo, más que las variaciones con respecto al año anterior, lo más importante es la filosofía de estas retribuciones. Como toda percepción a cambio de un trabajo, esta situación entra de lleno en lo que son las relaciones laborales entre empresa y trabajador. Y, por lo que se ve, **la Dirección de nuestro Grupo sigue anclada en un concepto anticuado de las relaciones laborales: tú haz lo que yo digo y como yo digo, que ya veré cuánto te doy.** Evidentemente, a los trabajadores no se les admite ni autonomía ni capacidad para negociar el **qué, el cómo y el cuánto**; lo que se busca es que los trabajadores digan **sí señor** y nada más.

Así pues, el actual Bonus sigue la doctrina del Pacto Individual que, como bien sabemos todos, en realidad no es un pacto (es un trágala: o lo tomas o lo dejas), ni tampoco es individual, pues su carácter es más bien colectivo. Tanto con Pacto como con Bonus lo que se busca es sustraer a los empleados de la negociación colectiva, ya que así salen más baratos.

La razón principal por la que trabajamos es para obtener un salario y, a cambio, los empleados del Grupo Banco Popular contribuimos más que notablemente a que nuestra empresa muestre una productividad que, año tras año, es reconocida y valorada de forma sobresaliente por todos los estamentos económico-financieros de este país y del resto del mundo. Sin embargo, en lugar de ver reconocida la valía de la plantilla, nos encontramos con sistemas de Pactos y Bonus que, en realidad, sirven para reducir aun más la masa salarial. En la nota de Recursos Humanos se dice que **en el Popular es importante cuánto se gana pero también es importante cómo se gana.** Y es verdad, puesto que **los empleados del Grupo estamos cansados de ser retribuidos insuficientemente y de mala manera.** Tanto Pactos como Bonus son sistemas que buscan evitar a toda costa la negociación colectiva y sustraer a los trabajadores de los derechos y mejores condiciones y retribuciones que conlleva el Convenio Colectivo; es tal la obsesión por eludirlo que hasta se intenta hacer creer a los Técnicos que el Convenio no les afecta.

Pactos y Bonus son, pues, sistemas de imposición unilateral, creados para retribuir parcamente y de forma poco transparente, con gran margen para la arbitrariedad y que no generan derechos ni consolidan retribuciones. En resumen: son sistemas inadecuados para proporcionar suficientes alicientes a los empleados del Grupo, que siguen sin ver su trabajo debidamente valorado y siguen apreciando poca consideración a su contribución a la buena marcha de nuestra empresa. Hoy más que nunca se hace necesaria la negociación entre representantes de la Dirección y de los trabajadores para llegar a un Acuerdo de Empresa donde queden fijados, de forma clara y justa, los criterios por los cuales se deben regir las Retribuciones Complementarias al Convenio Colectivo.

Sabemos que hará falta algo más que expresar su necesidad para llegar a conseguir ese Acuerdo de Empresa, pero mientras tanto, y para que comience a cumplirse lo expuesto en la nota del Departamento de Recursos Humanos («*el bonus pretende motivar e incentivar a todas las personas que trabajamos en el Grupo*»), sería conveniente que, para empezar, el bonus lo cobrarán **todas las personas que trabajamos en el Grupo Banco Popular.**

*octubre de 2003*