

## ¡ Rebajas de Febrero en el Grupo Banco Popular ! **SE HAN REDUCIDO LOS IMPORTES DE LOS «BONUS»**

Como la Dirección del Grupo no nos ha facilitado datos, desde **CC.OO.** hemos efectuado una pequeña encuesta entre los compañeros de oficinas donde se ha cobrado el «Bonus». El resultado es que, en general, las cantidades percibidas son sensiblemente inferiores a las que se cobraron por el mismo concepto el año pasado.

La razón que han dado en alguna zona es que les han concedido la misma cantidad de dinero que en 2003 (sin incremento del IPC), pero con instrucciones de asignar «Bonus» a más personas y a más oficinas que en el año anterior. No es de extrañar, por tanto, que los importes hayan sido en general más bajos. Parece, por otro lado, que se repite la mecánica de los «Pactos Individuales»; en su primer año de vida se concedieron importes más o menos razonables, lo cual facilitó su implantación, pero a partir de entonces el crecimiento de las percepciones por este concepto se ha ido ralentizando para la mayoría, como todos sabemos.

Desde luego, lo que no ha variado este año es la **discriminación en la concesión del «Bonus»**. Una vez más se ha excluido de su cobro a trabajadores que se lo merecen en la misma medida que otros compañeros que sí lo han percibido. Una vez más se ha postergado a oficinas que han realizado un buen ejercicio, con crecimientos superiores a otras sí agradecidas. **Es una discriminación que parece realizada para molestar, que es gratuita y, además, crea mal ambiente laboral.**

Es difícil que se sientan partícipes de conseguir una meta común quienes, a pesar de su trabajo, no han logrado «Bonus» o, si lo han hecho, su importe ha resultado escaso. Desde aquí animamos a todos los compañeros en estas circunstancias para que soliciten explicaciones y, así, quede patente la preocupación que suscita este asunto.

Como se ha dicho ya con anterioridad, tanto este sistema de «Bonus» como el de los «Pactos Individuales» son 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. Son sistemas más adecuados para proporcionar grandes beneficios a la empresa que para ofrecer 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 entidad.

Por si el recorte de los «Bonus» fuera poco, los objetivos tan ambiciosos que se van conociendo en las oficinas parecen confirmar las sospechas de que estamos en el inicio del «PLAN RESTA» en las condiciones de trabajo de una plantilla que ha de llevar adelante el PLAN SUMA.

**Febrero de 2004**