

CCOO Federación Servicios



EMPLEADOS: LOS PARIENTES POBRES

EMPLEADOS: LOS PARIENTES POBRES

Grupo Banco Popular, Ejercicio de 2005: Beneficio del 34,8% sobre el año anterior

Si los trabajadores y trabajadoras del Grupo Banco Popular contribuimos a sus excelentes beneficios, debemos participar de los mismos en mejores condiciones.

En 2005 el Grupo Banco Popular ha conseguido un crecimiento de los beneficios de casi el 35% con respecto al año anterior, destacando la elevada rentabilidad y la excepcional eficiencia obtenidas, así como la notable calidad de activos y minimización de riesgos.

Dados estos excelentes resultados, por los cuales hemos de felicitarnos todos, llama la atención que los costes de personal sólo aumenten un 4,1%, levemente por encima de la tasa de inflación. Y aun resulta más significativo el descenso del 0,01% del salario medio por empleado en el mismo periodo. En CC.OO. pensamos que unos costes de personal más altos no habrían mermado significativamente los extraordinarios beneficios obtenidos.

El notable desequilibrio entre resultados y costes tiene su repercusión, como todos sabemos, en un contexto laboral caracterizado por:

- ◆ Fuertes presiones para conseguir objetivos.
- ◆ Generalizada escasez de plantilla en las oficinas.
- ◆ Prolongaciones de jornada exageradas.
- ◆ Trabajo en sábados.
- ◆ Dificultades para ascender más allá de Nivel VI, sobre todo en el caso de las mujeres.
- ◆ Parón en los procesos de prejubilación.
- ◆ Deficientes Retribuciones Complementarias; Pactos Individuales y Bonus .

Por cierto, en el mes de enero han subido los sueldos por Convenio, que son percepciones de mejor calidad que las del P.I. , cuya cuantía disminuye en la misma medida automáticamente. Por eso muchos Pactos han quedado ridículamente bajos; incluso ha llegado a desaparecer el propio concepto en bastantes nóminas. En CC.OO. estamos persuadidos de que, efectivamente, el P.I. no sirve y, por tanto, nos satisface que desaparezca, pero no estamos de acuerdo en que se elimine de forma unilateral y sin previo aviso. Estas remuneraciones deben ser sustituidas por ascensos de nivel y por otras retribuciones que estén basadas en un sistema más justo, transparente y objetivo, que incentive y compense de verdad, y que esté consensuado con la representación de los trabajadores.

Tendremos que esperar a la nómina de Febrero para saber si aparece de nuevo el P.I. en las nóminas donde ha desaparecido y para constatar si los Pactos de bajo importe se

mantienen sin renovación. En cualquier caso, sabemos que entre las decisiones adoptadas en la última reunión de la Dirección General figura la de que la Dirección General Financiera supervise y controle los costes de transformación del Grupo, adecuándolos a la previsión de resultados para el ejercicio 2006... (los costes de transformación son los generales y los de personal). En la misma reunión se acordó no plantear para este ejercicio la apertura de nuevas sucursales, excepto en Banco Popular en Portugal, así como dejar en suspenso el plan de obras de reforma de oficinas.

En resumen, la contención de gastos sin duda permite mayores márgenes de beneficio. Pero es un hecho que se está llevando demasiado lejos. Y un año tras otro: **cuantiosos resultados de la empresa y poca retribución a sus empleados, en un entorno de condiciones laborales manifiestamente mejorable.**

Febrero de 2006

2019 © CCOO SERVICIOS.