



FEDERACION DE SERVICIOS

UGT en el Grupo Banco Popular, informa:

SE NOS VAN, sigue la sangría

El Grupo Banco Popular viene incrementando sus resultados, trimestre a trimestre, de una manera más que satisfactoria. Buena parte de su éxito radica en el Ratio de Eficiencia que viene obteniendo a cada publicación de resultados. Este índice muestra el gasto que la entidad tiene en relación a lo ingresado (ej.: si tenemos un ratio del 30%, significa que gastamos 30 euros por cada 100 que ingresamos) y es el más bajo de todo el sector financiero. Como resulta que la principal partida de gastos corresponden a los de personal, la conclusión es clara: **somos la entidad que menos se gasta en sus empleados.**

Este gasto está ligado a los que se denominan Retribuciones Variables (R.V.), y es aquí donde se encuentra fundamentalmente la gran diferencia con nuestros competidores, ya que por Convenio Colectivo todas las entidades bancarias pagan lo mismo. Ha llegado a establecerse una diferencia media, por empleado que percibe R.V. respecto a la competencia, de más de 6.000 euros. Y es que el sistema de retribución variable que se aplica con carácter general (Pacto Individual), apenas si anticipa los devengos que se van a pagar por Convenio y los incrementos que se producirán por antigüedad.

La segunda *pata* del variable se refiere al, tan traído y llevado, *Bonus*. Éste, únicamente lo percibe el 37% de la plantilla, y sus importes van claramente a la baja desde su implantación hace cuatro años y hoy no entraremos a fondo en como se determinan los objetivos a conseguir.

Todo esto, unido a una escasez alarmante de empleados en la plantilla, está teniendo como consecuencia una huida de profesionales que podría denominarse *La Gran Evasión*. Viene siendo constante, y de mayor calado cada vez, la fuga de nuestros compañeros, fundamentalmente técnicos, a la competencia. A nuestro juicio, son varios los factores que lo determinan:

- A Jornadas interminables (motivadas por la falta de personal).
- B Retribuciones escasas (topando el desarrollo profesional).
- C Una presión excesiva para la consecución de los objetivos.

A la vista de lo anterior es inexcusable la revisión de nuestro modelo de Recursos Humanos abordando lo siguiente:

- 1 **UNIVERSALIZAR Y ADECUAR las retribuciones variables:** toda la plantilla debe cobrar por lo que consigue, como ocurre en otras entidades, y estas retribuciones deben de estar en los precios de mercado.
- 2 **DESARROLLO DE UNA CARRERA PROFESIONAL** acorde a lo recogido en el Convenio Colectivo. (Existen más niveles por encima del VI).
- 3 **DOTACIÓN DE MEDIOS HUMANOS** para que las plantillas se adecuen a los objetivos que se les fijen, y dejen de trabajar jornadas de diez o doce horas.
- 4 **RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS**, abordando con decisión y valentía el cierre de todos los nefastos sábados de invierno, máxima reivindicación de toda la plantilla y elemento definitivo en las *fugas* y de esta forma ser una referencia para el sector.

Noviembre / 2005

Sección Sindical de UGT en el Banco Popular

Avda. Moratalaz, 137 - Madrid

914 394 728 – Fax 913 282 674

www.ugt.es

ssebpo15@ugt.es

Afiliate!