

CONTRAPUNTO

BOLETÍN INFORMATIVO DE CC.OO. EN EL GRUPO BANCO POPULAR

www.comfia.net/popular

popular@comfia.ccoo.es

CC.OO.

FEBRERO
2005
NÚMERO
62

GRUPO BANCO POPULAR
BANCO POPULAR ESPAÑOL
BANCO DE ANDALUCÍA
BANCO DE CASTILLA
BANCO DE CRÉDITO BALEAR
BANCO DE GALICIA
BANCO DE VASCONIA
BANCO POPULAR HIPOTECARIO
POPULAR BANCA PRIVADA
bancopopular-e.com
BANCO POPULAR FRANCE
BANCO NACIONAL DE CRÉDITO
(en Portugal)

SOCIEDADES DEL GRUPO
EUROCORREDORES
EUROGESTIÓN
EUROPENSIONES
EUROVIDA
HELLER FACTORING ESPAÑA
HELLER FACTORING PORTUGAL
POPULAR BOLSA
POPULAR DE RENTING
SOGIVAL

Trabajo día a día y autocrítica

La negociación colectiva es una de las ocupaciones principales de nuestro sindicato, desde donde también se vigila, como es lógico, el cumplimiento real de lo negociado. No menos importante para **CC.OO.** es, naturalmente, la atención a cualquier trabajador en los problemas puntuales que puedan surgir.

En la negociación colectiva, nuestro sindicato actúa a nivel general mediante la relación de **CC.OO.** con el Gobierno y con la organización patronal, la CEOE. En nuestro sector de banca, la negociación colectiva se materializa en el Convenio Colectivo y también en los Acuerdos de Empresa que se dan en el seno de una entidad. Un ejemplo de ello son los protocolos que se firman con los bancos ante procesos de fusión, compra o absorción, para proteger las condiciones laborales de sus trabajadores. Otro ejemplo, más cercano, es la firma del Acuerdo de Empresa que permitió la exteriorización de los Complementos de Pensión en el **Grupo Banco Popular**.

Creemos que en general es aceptable el resultado de nuestra tarea en materia de negociación colectiva, tanto cuando alcanzamos compromisos, aun reconociendo que pueden ser mejorables, como cuando se producen desacuerdos. Incluso en algún caso llegamos a resultados que son bastante buenos, según nos dicen, cuando hemos conseguido protocolos ante fusiones que, al parecer, son ejemplo a seguir en el resto de países. Evidentemente, estos logros razonables en la negociación colectiva no implican que carezcamos de asignaturas pendientes; una de las más importantes, como todos sabemos, es la **libranza de todos los sábados** del año; aquí la autocrítica es que no logramos acordar esta libranza en unas buenas condiciones ni tampoco concitar un apoyo más efectivo entre los trabajadores para conseguir librar todos los sábados.

(sigue)

Trabaja para ganarte la vida, no para perderla.

es un consejo de la
ASOCIACIÓN PRO SENTIDO COMÚN
para todos los
EMPLEADOS
de servicios administrativos y financieros

sección sindical de CC.OO.
grupo banco popular

VISITA NUESTRA WEB

www.comfia.net/popular

Delegados de CC.OO., en cada banco del Grupo, Publicaciones, Enlaces, Afiliación...

CORREO ELECTRÓNICO:
popular@comfia.ccoo.es

Trabajo día a día y autocrítica

(viene de la página anterior)

Por otro lado, y aquí viene la segunda parte, el **cumplimiento real** de lo negociado con la patronal deja bastante que desear. Significativos aspectos de lo acordado sencillamente no se aplican. Aquí es donde coincidimos en la insatisfacción tanto los trabajadores como sus representantes. Uno de los incumplimientos más graves es el que tiene que ver con la **duración de la jornada laboral**.

En el **Grupo Banco Popular** cunde la sensación, bastante ajustada a la realidad, de que la Dirección de nuestra empresa valora al trabajador en función de dos factores: la prolongación de jornada que se realiza y, por otro lado, la competencia tanto personal como de su entorno. A partir de ahí se plantean los ascensos y también las retribuciones extraconvenio (Pacto Individual, Bonus e Incentivo a Largo Plazo). Desde luego, en la evaluación de la **Gestión por Competencias** se valora mucho la identificación del trabajador con los valores del Grupo, y puesto que la Dirección de esta casa se muestra convencida de que la prolongación de jornada es uno de esos valores, no es extraño que pretendan trasladarlo a toda la estructura.

De esa manera se produce un **incumplimiento del Convenio Colectivo en materia de jornada laboral**. Atenerse a lo acordado, y así reflejado en un documento con valor normativo como es el Convenio, se convierte en un freno o impedimento para desarrollar una **carrera profesional** ascendente. Sin embargo, y esto es una gran verdad, sólo la prolongación de jornada no garantiza unos resultados razonables. A pesar de la gran cantidad de horas que realizan, muchos trabajadores tienen un nivel retributivo bajísimo, con "Pactos Individuales" puramente simbólicos.

Evidentemente la cuestión tiene más repercusiones, pues en demasiadas oficinas se tiende a considerar como un obstáculo a quien no prolonga la jornada, solicitando su sustitución por alguien más proclive a pasar muchas horas en la oficina. Siguiendo la misma lógica también se convierte en un obstáculo quien tiene un salario alto, por haber desempeñado tareas de responsabilidad con anterioridad o simplemente por contar con mucha antigüedad. Ciertamente, estos planteamientos son bastante preligrosos, pues el paso de *trabajador ascendente* a *trabajador obstáculo* es sencillamente cuestión de tiempo para la inmensa mayoría de todos nosotros. Si no cambiamos esa dinámica, a medio o largo plazo vamos a condenarnos, incluidos quienes ahora están en fase de ascenso, a una situación incómoda, precaria y descendente.

Por lo demás, hemos hablado repetidamente de las consecuencias que acarrea la falta de tiempo para dedicarlo a cuestiones ajenas al trabajo, sea para el desarrollo personal, para atender a la familia, a los amigos, o para cualquier otro menester, de modo que no nos repitiremos. Pero sí que hemos de expresar nuestra autocrítica en el sentido de que no logramos llegar a un consenso entre los trabajadores para que **se respete lo acordado en Convenio en materia de jornada y horarios**.



Trabajo día a día y autocrítica

(viene de la página anterior)

Otra cuestión que tiene que ver con lo anterior y que igualmente hay que considerar es que en nuestra **carrera profesional** también influye grandemente la *ingeniería salarial* que se practica en el Grupo Banco Popular. Desde **CC.OO.** nos hemos referido en más de una ocasión a esa *ingeniería* que produce resultados más aparentes que reales, pues ralentiza o incluso evita ascensos de nivel por Convenio a base de conceder "Pactos Individuales" no sujetos a pacto real alguno; tampoco las cantidades percibidas en concepto de "P.I." son muy generosas que digamos, porque los empleados "buenos" ya cobran Bonus y/o Incentivo a Largo Plazo. De este modo puede explicarse que en el Grupo tengamos la masa salarial más baja de todo el sector.

Bien, para ir finalizando volvemos al principio; cuando decíamos que **para CC.OO. es importante la atención a cualquier trabajador** en el problema puntual que pudiera surgirle. Es quizá en esta atención personalizada donde estamos más satisfechos de nuestra labor, aunque, como en todo, también se puede mejorar. Además podemos comprobar cómo muy a menudo es en las dificultades cuando se perciben más claramente circunstancias como las referidas en líneas anteriores, de modo que procuramos extraer conclusiones de esos momentos y actuar en consecuencia.

Así pues, hemos de continuar ejerciendo la autocrítica de forma permanente, sin dejar por ello de trabajar día a día, de manera que podamos introducir los cambios que entre todos consideremos que son acertados para mejorar la situación de los trabajadores del **Grupo Banco Popular**. ■

Los Créditos Vivienda estipulados en el Convenio Colectivo, en su artículo 41.3, quedan establecidos para el año 2005 en un tipo de interés del **2,56%**. En 2004 fue del 2,60%. ■

www.tusalarario.es



Esta página trata de mejorar el conocimiento que tienen los trabajadores españoles y europeos acerca de los salarios. Por una parte, a través de un *comparador salarial* que te permite conocer cuál es el salario medio (bruto y neto) en tu profesión, en función de características como antigüedad o nivel de formación. Por otra parte, TuSalario es un portal de información salarial sobre cuáles son tus derechos con respecto al salario, las últimas noticias, etcétera.

De este modo puedes conocer el salario medio de tu profesión y saber así si te están pagando un salario justo. O puedes comprobar los salarios de otras profesiones y ver si te merece la pena cambiar de trabajo. O saber hasta qué punto puede aumentar tu nivel salarial si realizas un máster. Las posibilidades son infinitas.

La comparación salarial se realiza a través de un cuestionario absolutamente anónimo, fácil y rápido de contestar. Básicamente, TuSalario es una herramienta para compartir información sobre los salarios de manera anónima. Como estímulo adicional, una vez rellenado el cuestionario, puedes participar en el sorteo de un viaje al Caribe para dos personas.

Tu Salario ha sido puesto en marcha por un consorcio europeo en el que participan centros de investigación de ocho países de la Unión Europea, sindicatos y servicios de búsqueda de empleo a través de Internet. En España, el equipo de TuSalario está compuesto por investigadores del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, y los sindicatos UGT y **CC.OO.**, con la participación de la web de empleo **infojobs.com**. ■



**federación de servicios financieros
y administrativos**

CONVENIOS / PUBLICACIONES /
ASESORIA / ESTUDIOS /
DEBATES / NOTICIAS /
FORMACION / SERVICIOS /
FEDERACIONES / EMPRESAS...

<http://www.comfia.net>



Antonio José CORTÉS MORENO

De 39 años, ingresó en el Banco Popular en 1991 y es Administrativo nivel IX en la sucursal de Córdoba, agencia 3. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, también es Delegado de CC.OO. desde las últimas Elecciones Sindicales.

- Bueno, Antonio, eres un Delegado de *última generación*, así que podrías decirnos qué es lo que te animó a dar el paso adelante.

- Mira, estoy afiliado desde hace nueve años con la convicción de que la asociación de los trabajadores en sindicatos es, si no la única, sí la principal forma de defender los derechos y condiciones laborales, que con tanto esfuerzo se han ido consiguiendo en estos últimos veinticinco años y que tanto cuesta mantener. Es verdad que tuve que vencer pequeñas dudas iniciales, pero estoy contento y agradecido por mi inclusión en las listas de Comisiones en las pasadas Elecciones Sindicales. Ahora procuro aprender al máximo y ayudar a los afiliados y a los compañeros en la medida de mis posibilidades.

- ...¿Y cómo van las cosas por Córdoba ?

- Pues por un lado nos encontramos con sucursales con dotación de personal por debajo de la necesaria para atender el negocio que tienen y para prestar una adecuada atención al cliente. Nos encontramos también con bastante prolongación de jornada no retribuida, sobre todo por parte del personal técnico y administrativo más joven, con lo que esto supone en cuanto a puestos de trabajo sin crear para jóvenes desempleados que desean incorporarse al mundo laboral y se encuentran con un hándicap más. Estas circunstancias, unidas a los estragos de la política de movilidad geográfica y la enorme presión que supone luchar por alcanzar unos objetivos casi inalcanzables, hace que nos encontremos con compañeros desmotivados, sin vida fami-

liar ni social, lo cual en el caso de los técnicos más jóvenes les lleva, en dos o tres años, a dar el salto a otras entidades financieras, con lo que esto supone de capital humano y buenos profesionales perdidos para el banco. Creo que la situación, por lo demás, es bastante similar a la que podemos encontrar en el resto de zonas y regionales.

- ¿Cómo se presenta el año 2005?

Nos lo planteamos como mucha ilusión y con la esperanza de conseguir los objetivos que nos marcamos. Estamos embarcados aquí en Córdoba en la organización del plenario, o convención, de la sección de **CC.OO.** en todo el Grupo, que tendrá lugar en Mayo aquí en esta ciudad. Intentaremos con todos los medios a nuestro alcance que el evento sea un éxito y que los compañeros que van a venir de toda España queden contentos. Esa sería nuestra mayor satisfacción. Por otro lado, este es año de negociación de Convenio Colectivo. Habrá que ver cómo se desarrollan las negociaciones y esperar que la patronal haya cambiado su postura cerrada a la participación y al diálogo que caracterizó su comportamiento en la negociación del Convenio que ahora termina. Pienso que un Convenio fuerte es bueno para el Sector y espero que todos lo sepamos comprender, tanto los empleados de más antigüedad como aquellos compañeros más jóvenes, sin cuya complicidad será difícil que podamos resolver los retos que tenemos ya encima de la mesa en el sector y que todos conocemos. ■

popular-andalucia@comfia.ccoo.es

A vueltas con el kilometraje

A instancias de **CC.OO.**, en el año 2001 se produjo una revisión del precio del kilometraje:

- hasta 4.000 Km./año: 30 Ptas./Km. (igual que antes)
- entre 4.000 y 15.000 km./año: 33 Ptas./Km.
- cuando se superasen los 15.000 km./año,: 35 Ptas./km.

Siempre hemos pensado que era una revisión parcial y claramente insuficiente, sobre todo si recordamos que las 30 Ptas./Km. siguen invariables desde 1996. (La anterior revisión fue en 1992, cuando se dispuso que se pagara a 28 Ptas./km.)

¿Cuál ha sido la evolución de los precios desde entonces?

Año	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
IPC %	3,2	2	1,4	2,9	4	2,7	4	2,6	3,2

La variación del IPC acumulado desde diciembre de 1995 hasta diciembre de 2004 ha sido, por tanto, del 29,2 %, según datos del Instituto Nacional de Estadística.

¿Cuál ha sido el incremento de los precios de los carburantes desde 1995 hasta 1998?

- gasolina de 95 octanos: 38,97%
- gasolina de 98 octanos: 42,40%
- gasoil: 57,89%

A estos datos habría que añadir lo que ha subido el precio de los coches, los seguros, las reparaciones, etcétera. Podemos concluir, por tanto, que las personas que actualmente usamos el automóvil por motivos de trabajo en el banco estamos perdiendo bastante dinero.

Es urgente que la Dirección del Grupo haga una revisión profunda de sus criterios en esta materia. Mientras tanto, habrá que pensar en dejar el coche únicamente para uso particular. ■

Aprobado el Reglamento de la Ley de Extranjería Inmigración y mercado de trabajo

Después de las Elecciones Generales del 14 de Marzo y la configuración de un nuevo Gobierno no se ha producido un giro estratégico y conceptual en la política migratoria en nuestro país, y se ha producido en la línea que veníamos reivindicando desde **CC.OO.** Partiendo de que la principal razón de la inmigración es económica y por tanto laboral, junto a que el primer factor de integración social es el empleo, la política migratoria debe estar asociada al mercado de trabajo.

Este cambio ha propiciado un proceso de negociación con los protagonistas principales del mercado de trabajo y las relaciones laborales, empresarios y sindicatos, para dotar a la Ley de Extranjería de su reglamentación correspondiente a fin de que hiciera posible su aplicación y desarrollo. Negociación que ha culminado con un consenso en torno a un texto de Reglamento, especialmente en los aspectos sociolaborales que han protagonizado el proceso negociador.

El Reglamento persigue regular y gestionar los flujos migratorios, y establece los sistemas de entrada de los inmigrantes económicos respondiendo a las necesidades del mercado de trabajo a través del Régimen General, del contingente, estable y de temporada, y del visado de búsqueda de empleo, y debería evitar la formación de bolsas de personas en situación de irregularidad, como ocurre en este momento.

En **CC.OO.** defendemos la inmigración legal y por tanto la contratación en origen dotada de todos los derechos del trabajador. Por ello queremos que no existan bolsas de personas en situación irregular, porque en esa situación no hay integración social, no hay derechos, no hay protección, ni amparo, solo hay desamparo, desprotección, marginalidad y exclusión, porque no hay empleo formal y legal. **CC.OO.** es un

sindicato y como tal quiere proteger, amparar y defender los derechos que le asisten, también, al inmigrante en su condición de trabajador o trabajadora, que es la función principal de un sindicato.

La Comisión Ejecutiva ha hecho una valoración positiva de la negociación y sus resultados: primero porque es la primera vez que el sindicato participa de manera efectiva en materia migratoria; segundo porque se ha logrado un texto que recoge muchas de las propuestas de **CC.OO.**; tercero porque se ha logrado constituir un foro de interlocución estable y permanente, la Comisión Laboral Tripartita, que entenderá y tratará las cuestiones sociolaborales de la inmigración.

Finalmente, porque se va a proceder a un proceso extraordinario de regularización asociado a la contratación laboral, que debe permitir la afloración del trabajo oculto, la salida a la superficie de una importante bolsa de economía sumergida, lo que dotará a los trabajadores y trabajadoras de igualdad y derechos y debe lograr que los empleadores asuman su responsabilidad de hacer frente a sus obligaciones en materia de cotizaciones sociales, respetar y aplicar los derechos de sus empleados y salir de esa situación egoísta que supone la economía irregular, para incorporarse y entrar en el circuito de la economía formal.

Reglamento y Disposición Transitoria para una regularización extraordinaria, son instrumentos que se hacían necesarios para seguir afrontando el fenómeno migratorio como una oportunidad para los que llegan y para los que estamos aquí, y no como un problema, que es una visión restrictiva y poco realista de este fenómeno y de nuestras necesidades. ■

Julio Ruiz

Secretario Confederal de Migraciones

Diario EXPANSION, de 26/11/04

CRECEN UN 36% Y SE SITUARÁN EN 6.498 MILLONES ENTRE ENERO Y SEPTIEMBRE

Los beneficios de la banca en España se disparan y alcanzan un récord histórico

Los resultados de la banca en España están pulverizando todas las plusmarcas. En los nueve primeros meses han aumentado un 36%, por encima de las tasas del histórico 30% que se registró en el año 2000.

Los responsables de la AEB se mostraron optimistas sobre la evolución futura de la economía española, aunque en los últimos cuatro años España "ha crecido por debajo de sus posibilidades". Para evitar el riesgo de estancamiento, la AEB propone reformas estructurales del mercado laboral.

Dicho de otra manera:

**NOS ESTAMOS FORRANDO, PERO PODEMOS GANAR TODAVÍA MÁS
SI LOGRAMOS QUE LOS TRABAJADORES COBREN MENOS. ■**



Santiago LÓPEZ CASTÁN

Técnico de nivel VIII, tiene 39 años e ingresó en el Banco Popular en 1989. En la actualidad trabaja en la agencia 88 de Madrid. Diplomado en Ciencias Empresariales, es Delegado de CC.OO. desde Enero de 2005 en sustitución de otro compañero que se ha prejubilado.

- Santiago ...¿porqué te afiliaste a CC.OO.?

- ...Eso fue en el noventa y dos, cuando llevaba tres años en el banco, y tras comprobar las condiciones en que trabajábamos los más jóvenes. Pensé que para hacer valer mis derechos debía contar con un sindicato fuerte y representativo, que velara por mis condiciones laborales. Hay que tener presente que la unión hace la fuerza, pues si uno pretende hacer la guerra por su cuenta es prácticamente seguro que la pierde, de modo que decidí que la mejor manera de defender mis derechos era integrándome en una organización como **CC.OO.**

- ¿Y desde entonces?

- En los quince años que llevo en el Popular siempre he considerado que un trabajador debe ser ante todo un buen profesional, lo cual no significa para nada que tenga que dejar de lado sus derechos. Y ahora, en este año 2005, es cuando yo paso de ser un afiliado más a comenzar mis tareas como Delegado. Y eso porque se ha prejubilado Pedro García Valencia, que es uno de los compañeros que iban delante de mí en la lista de **CC.OO.** para las últimas Elecciones Sindicales.

- ¿Cómo ves el banco en la actualidad?

- En el plano laboral está claro que la plantilla se ha rejuvenecido mucho. Y se ha abierto la puerta a la mujeres, aunque más valdría decir que se ha entreabierto, porque más que cesar la discriminación lo que ha pasado es que se ha reducido. Al mismo tiempo, en los últimos años ha aumentado la presión que sufren los empleados, sobre todo los más jóvenes, lo cual enrarece cada vez más el ambiente en

las oficinas y provoca dificultades en las relaciones personales entre los compañeros. Eso se nota en el día a día. Hay mucha gente que no está dispuesta a soportar estas condiciones laborales, así que una vez adquirida la experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar la profesión dejan el Popular para ir a trabajar a otra entidad financiera. Me parece que esto es un síntoma de que algo falla, pues no puede ser bueno que los empleados tengan una vinculación tan baja con el Banco Popular.

- ¿Qué crees que se podría hacer para mejorar esta situación?

- Pues con los que se han marchado ya no podemos contar, sólo desear que sus esperanzas no se vean frustradas y que les vaya bien. En cuanto a los demás, yo creo que cada uno, en su fuero interno, tiene la posibilidad de decidir su opción: aguantar como sea a la espera de tiempos mejores o bien procurar que esas mejores condiciones laborales lleguen más pronto que tarde. Está claro que ésta es mi preferencia, así que pienso que lo primero que tenemos que hacer es estar bien informados acerca de nuestros derechos y obligaciones como trabajadores, teniendo muy presente, como decía antes, que la unión hace la fuerza y que tenemos unos derechos que no debemos dejar perder por no ejercerlos. Ha costado mucho conseguirlos y no sería bueno que decayesen, ni para los que estamos ahora ni para los compañeros que vengan después. Espero, por mi parte, poder poner mi granito de arena en esta tarea. ■

popularmad@comfia.ccoo.es

Participación de los trabajadores en beneficios

Los compañeros del Banco de Crédito Balear están de enhorabuena, pues cobrarán este año un nuevo cuarto de paga en febrero en concepto de participación en beneficios del ejercicio de 2004.

	FEBRERO		DICIEMBRE		TOTAL
BANCO POPULAR ESPAÑOL	11 cuartos	(2,75 pagas)	4 cuartos	(1 paga)	15 cuartos
BANCO DE ANDALUCÍA	9 cuartos	(2,25 pagas)	4 cuartos	(1 paga)	13 cuartos
BANCO DE CASTILLA	8 cuartos	(2,00 pagas)	4 cuartos	(1 paga)	12 cuartos
BANCO DE CRÉDITO BALEAR	6 cuartos	(1,50 pagas)	4 cuartos	(1 paga)	10 cuartos
BANCO DE GALICIA	8 cuartos	(2,00 pagas)	4 cuartos	(1 paga)	12 cuartos
BANCO DE VASCONIA	6 cuartos	(1,50 pagas)	4 cuartos	(1 paga)	10 cuartos

Aunque van saltando nuevos cuartos de paga, puede comprobarse que continúa la discriminación en los bancos filiales. ■

**GRUPO
BANCO
POPULAR**

**GUÍA - RESUMEN DE CONDICIONES LABORALES
PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES**

Cuentas Corrientes y de Ahorro, Préstamos de diverso tipo,
Ayudas, Subvenciones, Seguros, Planes de Pensiones, ...

Esta Guía puede consultarse en nuestra web: www.comfia.net/popular

Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible

Los trabajadores de banca hemos de considerar que los compañeros que cotizaron a la Seguridad Social antes de 1967 tienen derecho a la jubilación anticipada, de modo que pueden cobrar su pensión antes de los sesenta y cinco años. Por otro lado, todos aquellos que comenzaron a cotizar después de dicha fecha sólo pueden jubilarse a los sesenta y cinco años de edad. En este último caso, la empresa debe afrontar unos desembolsos mayores a la hora de la prejubilación de estas personas, puesto que en general es más largo el tiempo que se mantienen como prejubilados.

En los últimos tiempos está disminuyendo significativamente en las plantillas del Grupo Banco Popular el número de empleados con posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada, de manera que en los procesos de prejubilación cada vez irá cobrando mayor peso el porcentaje de trabajadores que han de jubilarse a los sesenta y cinco años y no antes. Este escenario implica que la empresa deba afrontar unos costos mayores por pago de haberes durante el tiempo de la prejubilación y por abono del Convenio Especial y, por tanto, sea más difícil abordar los procesos de prejubilación tal y como ahora los conocemos.

Dadas estas circunstancias, desde **CC.OO.** entendemos que sería negativo para los trabajadores que las ofertas de prejubilación conllevaran peores condiciones económicas, o que presentaran atrasos de la edad de prejubilación o que alcanzaran a menos empleados. Por eso hemos insistido desde hace tiempo en contemplar las posibilidades que ofrece la ley número 167, de 13 de julio de 2002, que mediante un Acuerdo Colectivo abre la posibilidad de la jubilación anticipada a aquellos compañeros que no cotizaron antes de 1967. **CC.OO.**, junto con el resto de sindicatos en el Grupo, hemos iniciado recientemente conversaciones al respecto con la Dirección de nuestra empresa. Como es natural, informaremos de cualquier novedad que surja. ■

PREJUBILACIÓN

Tiempo que transcurre desde el momento en que lo establece el acuerdo alcanzado entre empresa y trabajador, hasta su jubilación o, en su caso, jubilación anticipada.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Todos aquellos trabajadores que cotizaron a la Seguridad Social antes de 1967 pueden jubilarse cuando alcancen cuarenta años de servicio en banca y hayan cumplido sesenta años. Existe un porcentaje de disminución en la pensión por cada año de anticipación de la jubilación.

JUBILACIÓN

A los sesenta y cinco años.

CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Permite que el trabajador prejubilado siga cotizando, de modo que perciba la máxima pensión que pueda alcanzar en el momento de su jubilación, sea anticipada o no. El importe de este Convenio es abonado por la empresa al trabajador, para que éste lo ingrese en la Seguridad Social.



(Recortar y remitir a: VALENTIN YUSTRES, Banco Popular Español, Agencia 83 de MADRID)

BOLETÍN DE AFILIACIÓN			grupo banco popular		
	NOMBRE				
	APELLIDOS				
	BANCO				
	CENTRO DE TRABAJO				
	PLAZA				
	e-mail particular		TELÉFONO		



Hoy con:

Juan MARTÍN OJEDA

Administrativo Nivel IX en la Agencia número 2 de Las Palmas, trabaja en el Banco Popular desde 1968. Delegado de CC.OO. desde hace seis años, es Secretario de Organización de COMFIA-Insular de Gran Canaria y miembro de la Comisión Ejecutiva de COMFIA de Canarias. Tiene 58 años.



- ¿Qué nos podrías decir de la situación del personal en las sucursales de las islas de la provincia de Las Palmas ?

- Pues que la situación es exactamente la misma que la de los compañeros de las otras islas. Yo creo que lo más preocupante en todas las oficinas canarias es precisamente la escasez de plantilla en los centros de trabajo. Vemos con bastante preocupación la situación de los compañeros en las oficinas, donde se desarrollan las tareas en medio de una gran presión y prolongando mucho la jornada laboral.

- ¿Qué se puede hacer?

- Todos pensamos que podríamos trabajar en mejores condiciones, lo que pasa es que no terminamos de ver cómo podemos lograrlo. La manera de hacerlo, tal y como yo lo veo, es que los empleados nos unamos y nos organicemos para que nuestros intereses sean tenidos en más consideración. Desde luego, más vale trabajar por mejorar las condiciones laborales que esperar a que las cosas se arreglen solas, lo cual difícilmente sucederá. Para empezar, lo primero que hay que hacer es afiliarse a un sindicato, y si es a **CC.OO.** pues mejor. Con un montón de gente detrás es más fácil que te hagan caso cuando, por ejemplo, se pone en cuestión la dura política de recursos humanos que viene desarrollando nuestro banco.

Por otro lado, y yendo a los problemas concretos, podemos hablar por ejemplo de la prolongación de jornada. Independientemente de las denuncias que desde **CC.OO.** podamos presentar ante la Inspección de Trabajo, tenemos que concienciarnos de que es una práctica perjudicial para quienes la sufren y también para todos los trabajadores en general, de modo que tendremos que organizarnos y hablar entre todos para ver qué podemos hacer para ir reduciendo la cantidad de horas tan exagerada que pasamos en la oficina. Así pues, el mismo mecanismo puede servirnos para enfocar otros problemas: primero hablar de las situaciones que conllevan dificultades para conocer sus particularidades y efectos, y después orga-

nizarnos para ver cómo vamos avanzando en su resolución.

- Así dicho parece fácil...

- Claro, claro, luego en la práctica es más complicado, pero hay que ponerse a ello. La alternativa es seguir como estamos: bastante presionados todos, como bien sabemos. Mira, por ejemplo, entre el personal directivo y el que tiene poca antigüedad tenemos a más del setenta y cinco por ciento de la plantilla en Canarias, y son esas personas quienes están de forma preferente en el punto de mira: se les exige mucha responsabilidad, mucha dedicación y el cumplimiento de objetivos que en muchos casos son incumplibles. En general padecen tal estrés que ni aciertan en muchas ocasiones, vaya. Es lamentable, por cierto, que personas valiosas, formadas en nuestra empresa, se tengan que ir a la competencia, a veces tan solo porque en nuestro banco no se les acerca a su domicilio familiar. ¿Ves? Lo primerito hablar de los problemas, que los hay, que no debe dar la impresión de que aquí no pasa nada.

- ...Pues sí que pasan cosas, sí.

- ¡Y tanto! Aquí, en una entrevista, no se puede extender uno, lo comprendo. Pero habría que hablar del Plan Suma, de los Bonus, de las cada vez mayores tareas comerciales y la falta de tiempo y personal para atender las operaciones administrativas que se generan en el banco todos los días...

- De las prejubilaciones...

- ¡Eso! también hay que hablar de las prejubilaciones, que estamos viendo cómo las ofertadas en los últimos tiempos van enfocadas principalmente a compañeros dados de baja por larga enfermedad, y además con algunas presiones a través de recursos humanos para llevarlas a cabo.

- ¡Bueno, Juan, que se nos acaba el papel!

- ¡PUES SALUD, COMPAÑEROS!