

CONTRAPUNTO

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

www.comfia.net/popular

popular@comfia.ccoo.es

CC.OO.

MAYO
2005
NÚMERO
63

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

Mediante el cierre de las oficinas durante todos los sábados del año

Reivindicamos un mayor descanso semanal

Como ya decíamos en nuestra circular del pasado mes de marzo, **es posible, rentable y saludable cerrar las oficinas todos los sábados del año**. También comentábamos que si no podíamos conseguir este mayor descanso semanal en la negociación del Convenio Colectivo, sería en el marco del Grupo Banco Popular donde debíamos llegar a un acuerdo. La enorme avaricia de la AEB, solicitando a cambio la supresión de la antigüedad, hace inviable la negociación de esta reivindicación en el marco sectorial. Por lo tanto, desde **CC.OO.** entendemos que ha llegado el momento de plantear el cierre de las oficinas durante todos los sábados del año en el ámbito de nuestro Grupo.

Ya existen acuerdos que permiten el cierre de todos los sábados en varias entidades financieras. También sabemos que sus jornadas y horarios son diferentes, lo cual demuestra lo complejo que puede resultar un acuerdo de estas características. No será sencillo, pues, alcanzar un reto como el que proponemos. Existen numerosos condicionantes por parte de la empresa y también de los propios trabajadores, de modo que será necesaria una buena dosis de **imaginación y buena voluntad por ambas partes** para encontrar una solución satisfactoria para todos. Por descontado, el objetivo es que cualquier empleado pueda tener un acomodo satisfactorio, tanto con jornada partida como continuada, en la necesaria redistribución de horarios que comportaría el no trabajar ningún sábado.

Desde **CC.OO.** pretendemos que sean atendidas las aspiraciones manifestadas de forma repetida y mayoritaria por los trabajadores y trabajadoras del Grupo. Por otra parte, la Dirección de nuestra casa muestra cierto interés por llegar a resultados en esta materia, de modo que se hace necesario que tanto la empresa como los trabajadores y sus representantes pasemos del deseo a la acción y consigamos un acuerdo razonable y válido para todos. □

Te mereces
un aumento



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, Entaces,
Afiliación...

CORREO ELECTRÓNICO:

popular@comfia.ccoo.es

Servicios de CC.OO.

Entrando en la página web www.ccoo.es en el apartado de SERVICIOS se ofrece información de aquellos que son exclusivos para los afiliados o bien que tienen precios especiales para los mismos.

FORMACIÓN, EMPLEO Y VIVIENDA

Con amplia información sobre **cursos, asesoramiento, promociones de vivienda**, etcétera.

SEGUROS

Además de la oferta de **Atlantis** para seguros de vivienda, automóvil, etcétera, queremos recordar que **TODOS LOS AFILIADOS** que estamos al corriente de pago tenemos un seguro de accidentes. También hay un seguro de accidentes para **TODOS LOS DELEGADOS**. En este caso tienen que cumplirse los requisitos que se indican en la propia página web.

PLAN DE PENSIONES

Disponemos de un **Plan de Pensiones** que da una de las mejores rentabilidades del mercado. Puedes adherirte o movilizar otro plan de pensiones que tengas y traerlo al de **CC.OO.**

INVERSIONES SOSTENIBLES

Se trata de un acuerdo con la empresa **Bosques Naturales**, mediante el cual los afiliados a **CC.OO.** podemos acceder a realizar una inversión en árboles maderables.

SERVICIOS GENERALES

Acuerdo con **Europcar** mediante el cual los afiliados, indicando un código que se facilita a través de nuestro Sindicato, tenemos unos precios especiales en alquiler de vehículos.

TURISMO

Tenemos tres instalaciones del Sindicato que son de muy buena calidad y están situadas en lugares privilegiados. **Son Morillo de Tou** (Huesca) de la Unión Sindical de Aragón; **El Teularet** (Valencia) de la Confederación Sindical del País Valencià y **El Huerna** (Asturias) de la Unión Sindical de Madrid-Región.

Por otro lado, es previsible que el próximo año se nos concedan algunas plazas en **Residencias de Tiempo Libre**, de modo que a primeros de 2006 se abrirá el periodo de inscripción. En la página web aparece toda la información de cómo solicitar plazas y los requisitos que imponen las comunidades autónomas para acceder a las mismas.

Tenemos, igualmente, un acuerdo con **VTF** (Association Vacances Tourisme Familles) mediante el cual podemos acceder a residencias de vacaciones en Francia y Bélgica. La oferta

es muy amplia y muy interesante, además de tener buenos precios.

Otros acuerdos son los que tenemos con **Residencias de Estudiantes** en varias ciudades y, además, con **Viajes Iberia** por el que nuestros afiliados tienen importantes descuentos.

En la página web podéis ver otras ofertas de ocio. Pero la mayor oferta de servicios y descuentos la vais a encontrar en cada una de las organizaciones. Una vez en www.ccoo.es, pinchando en TU SINDICATO y después en Territorios o Federaciones, tenemos acceso a toda la información no sólo de ocio sino también sindical. Las ofertas de cada organización están negociadas para que nos podamos beneficiar de ellas todos los afiliados de CC.OO., seamos o no del territorio o la federación que hace la oferta. La mayoría de las organizaciones de CC.OO., sobre todo las territoriales, tienen gran cantidad de acuerdos con todo tipo de establecimientos (tiendas de todo tipo, hoteles, restaurantes, librerías, etcétera).

PARA CUALQUIER CONSULTA SÓLO TENÉIS QUE ACERCAROS AL LOCAL DE CC.OO. MÁS PRÓXIMO. □



federación de servicios financieros y administrativos

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

<http://www.comfia.net>

CC.OO. en la intranet del Grupo Banco Popular

Se ha llegado a un acuerdo con la Dirección de nuestra empresa para aplicar lo dispuesto en el artículo 48 del Convenio Colectivo. De este modo se posibilitará el acceso de todos los empleados del Grupo a la información sindical, por medio de un espacio destinado al efecto en la intranet corporativa del Grupo.

En breve, por tanto, cualquiera podrá disponer de la información que cada sindicato publique en este espacio, entrando en "**Documentación**" y, después, en "**Comunicaciones Sindicales**".

Desde **CC.OO.** consideramos este acuerdo como un avance en la información a los trabajadores. Es una actualización y puesta al día de los medios técnicos empleados con este fin, de modo que confiamos en que esta modernización tenga continuidad en el futuro. □

Contribuciones al Plan de Pensiones

Declaración I.R.P.F. y Patrimonio 2004

Los trabajadores pertenecientes al Colectivo A del Plan de Pensiones son aquellos que ingresaron con anterioridad al 08/03/80 y tienen derecho a prestación definida de jubilación. Todos ellos han podido comprobar en el Certificado de Retenciones e Ingresos a Cuenta del Impuesto sobre la Renta correspondiente al ejercicio 2004, enviado a todos recientemente por el Banco, que no aparece cantidad alguna en el apartado "Contribuciones de la empresa o entidad pagadora de Planes de Pensiones o a Mutualidades de Previsión Social".



Como se indicaba en el escrito personalizado que las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de cada banco del Grupo remitieron a todos los partícipes el pasado mes de julio, ya se efectuaron las atribuciones necesarias para cubrir los compromisos. No obstante, se indicaba que dichas atribuciones carecían de cualquier efecto fiscal. Ello es debido a que las atribuciones efectuadas a lo largo del 2004 provienen, casi en su totalidad, de "extornos", excedentes que se producen en el Plan (por adecuación de las hipótesis financieras, tipos de interés, prejubilacio-

nes, etc.) y que al no poder ser retirados por el Promotor (el banco) permanecen en el Plan y, de acuerdo con el reglamento del mismo, se destinan a minorar las contribuciones a realizar por el Promotor en el año o años sucesivos.

Sin embargo, debemos tener claro que nuestros "derechos consolidados" son los correctos y aumentan de acuerdo con los compromisos que el Plan tendrá que asumir con cada uno de nosotros:

Derechos consolidados a 31-12-2003

+ Rentabilidad obtenida

+ Atribuciones año 2004

= TOTAL DERECHOS CONSOLIDADOS
a 31-12-2004

Además, el Plan de Pensiones se somete a los controles adecuados, como son los "Informes actuariales anuales", el "Informe financiero-actuarial trianual" y, en última instancia, a la supervisión de la Dirección General de Seguros. □



MUJER

Mujeres, trabajo y sindicalismo en España

La historia sindical contemplada desde la perspectiva de género ayuda a romper tópicos y permite conocer el importante papel de las mujeres en la lucha política. El repaso cronológico de esta lucha es más que interesante, por eso ofrecemos aquí un pequeño resumen.

Durante los años 40-50 la fuerte represión política también afecta, claro está, a las mujeres. Y parte desde la consideración de que ellas son inferiores mental y físicamente, reservándoles el papel de amas de casa y madres de familia. En el ámbito laboral, sólo podían trabajar si permanecían solteras, o acaso, a domicilio como planchadoras o costureras.

Ya en los años 60 se permite trabajar a las mujeres casadas, si bien con la autorización de su marido, con lo que se produce un aumento de la presencia de mujeres en el mercado laboral y se inicia el camino hacía las reivindicaciones más básicas. También se les autoriza a participar en todas las oposiciones excepto para el ingreso en los cuerpos armados, en la administración de justicia y en la marina mercante.



En 1975 las Asociaciones de Amas de Casa llevan a cabo una jornada de boicot a los mercados para protestar contra la carestía de vida que se salda con la clausura durante 3 meses de todas las Asociaciones firmantes del llamamiento. En los momentos finales del franquismo e inicio de la transición política, las mujeres representan el 30% de la población activa. Se produce una tímida aceleración de su presencia en sectores como la administración, la enseñanza o la sanidad.

Con la desaparición de las instituciones franquistas y la legalización de los sindicatos y partidos políticos, las mujeres se organizan para reclamar la supresión de la discriminación en el ámbito laboral, tanto en el acceso a los distintos puestos como al salario, la regulación del trabajo doméstico, la inclusión del trabajo a domicilio en la Seguridad Social y la supresión de las leyes proteccionistas. Así, en 1978 se crea la Secretaría de la Mujer en CC.OO., que centra su esfuerzo en la lucha contra la reconversión de los sectores feminizados (como el textil o la confección) la propaganda contra el paro femenino y la introducción de las cláusulas antidiscriminatorias en la negociación colectiva. Con la transición democrática, las leyes, incluyendo el Código Penal, admiten paulatinamente el derecho al divorcio, la despenalización limitada del aborto y otros derechos reconocidos en el entorno europeo.

En los últimos años ya es constatable una fuerte presencia femenina en todos los ámbitos laborales, aunque dentro de un proceso de generalización del contrato temporal y de flexibilización tanto en la entrada como en la salida del mercado de trabajo. Nos encontramos pues con menores niveles de paro, pero también con una mayor segmentación del mercado y con niveles altos de precariedad, circunstancias éstas que afectan particularmente a las mujeres.

Las Secretarías de la Mujer de CC.OO., por su parte, desde el año 1978 han centrado su tarea en fomentar y desarrollar, tanto en el sindicato como en la sociedad, una conciencia de la realidad social de las mujeres, promoviendo la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo y luchando por la igualdad de trato y oportunidades.

Esperamos, por tanto, que este pequeño repaso nos sirva a todas y a todos para reflexionar sobre el importante papel desempeñado por las mujeres, junto a los hombres, en la democratización del país y en la defensa de los derechos laborales.

Más información en:

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>



M^a Immaculada ALEMANY

Ingresó en el Banco de Crédito Balear en julio de 1990. En la actualidad es Administrativa, Nivel IX, en la Oficina Principal de Palma de Mallorca. Delegada de CC.OO. desde 2003, se ocupa de la Secretaría de la Mujer en Es Crèdit.



– Imma, ¿cuál es la situación profesional de las mujeres en tu banco?

– ...Te diré que la plantilla del Banco de Crédito Balear es de aproximadamente 370 personas, con un 30% de mujeres. Entre todos somos algo más de 90 Administrativos y casi 280 Técnicos. En este grupo de Técnicos, un 25%, casi setenta personas, son mujeres, que ascienden hasta Nivel VII más o menos en la misma medida que sus compañeros varones. Ya en el Nivel VI comienza una clara desigualdad, pues los hombres están en clara mayoría, aunque, de todos modos, veintiuna compañeras tienen ese Nivel VI; conseguir categorías superiores es casi imposible para las mujeres.

En fin, yo creo que en general la discriminación es muy similar a la que padecen nuestras compañeras en los otros bancos del Grupo.

– ...¿A qué crees que se debe esta discriminación?

– Principalmente porque en nuestra empresa se tiene aun muy asumida una división de roles según el sexo, que en los tiempos que corren está quedando anticuada. Vamos avanzando en este terreno, es verdad, pero sigue encasillándose a la mujer más en el ámbito doméstico y familiar y al hombre en el ámbito del trabajo. Este encasillamiento tiene una repercusión innegable en las condiciones laborales, pues se espera que la conducta de las empleadas sea similar a la que tradicionalmente han venido manteniendo los hombres. Y eso no puede ser, pues la sociedad actual ya no es la misma que la de hace unos años. Por lo tanto hemos de avanzar con los tiempos y, para empezar, tanto los trabajadores como la empresa debemos concienciarnos de algo muy sencillo: se debe y se puede conciliar la vida laboral y la familiar. Lo repito porque es importante: se debe y se puede ...Por cierto, es verdad que

cada vez son más las mujeres que solicitan reducción de jornada o excedencias para poder atender sus necesidades en el ámbito familiar. Pero, por ejemplo, todavía no existe el convencimiento generalizado de que el cuidado de los hijos no es una labor sólo de las madres. Los padres deben tomar conciencia de que los hijos necesitan por igual la atención del padre y de la madre. Afortunadamente, sin embargo, puedo decir que en el Crèdit Balear ya hemos tenido algún caso de compañeros que han solicitado la baja por maternidad.

– Además de ser la responsable de la Secretaría de la Mujer en tu banco, tienes algo que ver con la web de CC.OO. en el Grupo...

– ...Colaboro en la supervisión de los contenidos en el apartado de la Secretaría de la Mujer en la web. Este espacio es un proyecto debatido y decidido en reuniones de nuestra Secretaría y yo creo que es muy interesante para las compañeras, y también para los compañeros, de todas las oficinas del Grupo Banco Popular. Cualquiera puede entrar en nuestra web y ahí, en el espacio de la Secretaría de la Mujer, podemos ver, por ejemplo, una relación de colaboradores y colaboradoras en todas las zonas geográficas y en todos los bancos del Grupo. De esta forma, cualquiera puede dirigirse a estas personas para tratar de temas relativos a la mujer. En el mismo espacio también se ofrecen las circulares y documentos editados por esta Secretaría y, por último, hemos dispuesto varios enlaces a páginas web interesantes, como por ejemplo, la de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., que contiene abundante documentación, imágenes, publicaciones, legislación y un amplio apartado de enlaces de interés especial para las mujeres. □

Secretaría de la mujer en la web de CC.OO. en el Grupo Banco Popular

<http://www.comfia.net/popular>

**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

Demasiada adhesión a la empresa no es sana

Cinco Días, 21 de abril de 2005

Tania Juanes

Algunos empleados siempre aceptan y justifican las decisiones de sus jefes y las directrices de las compañías en las que trabajan. Y además su reacción más usual consiste en acatar las normas no escritas que en muchas ocasiones rigen las empresas, pese a que puedan impactar con fuerza en su vida laboral o personal, como son la rigidez y los largos horarios, señalan los expertos. Suelen ser trabajadores que "centran sus señas de identidad y su vida en su trabajo en detrimento de otros aspectos personales", según señala Antonio Cruz, psicólogo de la Clínica de Psicología Aplicada de Madrid.

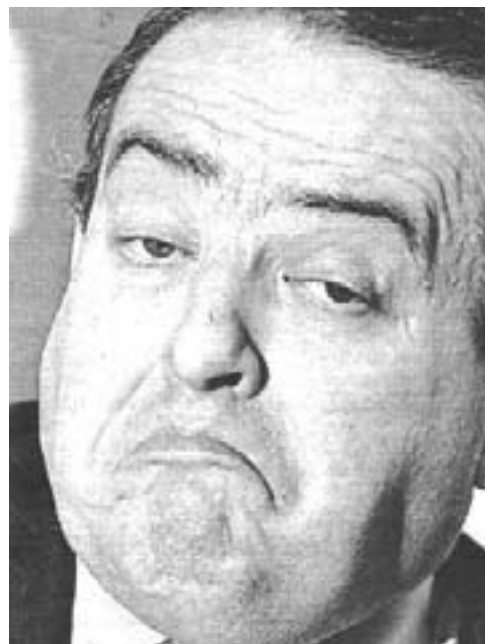
"Según los grados, se identifican tanto en lo bueno como en lo malo con su empresa, y pierden total o parcialmente la capacidad crítica", añade. "Y pueden llegar al extremo de que los fracasos de su compañía los asuman como propios", señala Antonio Cruz. Signos de esa situación lo hay tanto externos como internos. "A menudo son personas que están casi siempre hablando de su trabajo, de sus jefes y de su empresa, incluso fuera del ámbito laboral, y que dedican a esa actividad muchas horas, generalmente más de las necesarias".

También Eduardo García, psicólogo y director de Psiconova, cree que son frecuentes conflictos de ese tipo, "especialmente en la medida en que más de un tercio de nuestro tiempo lo pasamos en el centro de trabajo. Allí se mueve gran parte de nuestro potencial como personas, de nuestras emociones". En su opinión, "la tensión, preocupaciones excesivas o el estrés laboral son indicadores de que ponemos demasiado en la empresa, que la relación con ella no es correcta, que las emociones que se vuelcan no son las adecuadas".

Incluso Antonio Cruz subraya que el estado de ánimo de esas personas puede depender de cómo le hayan valorado su trabajo o de cómo marcha la compañía, mientras que van abandonando otros aspectos personales. A su juicio, esta posición puede originarse porque en un momento determinado la empresa le ha dado seguridad, "gratificaciones personales y no sólo dinero, porque le han valorado bien. Suelen ser personas que dan mucha importancia al entorno".

Pero estos trabajadores, cuyos problemas y actitudes no son iguales a los de los workaholic o adictos al trabajo, aunque coincidan con ellos en algunos aspectos, pueden subir peldaños deprisa en su ámbito laboral, pero también son más vulnerables. "En muchas empresas se sigue favoreciendo", señala Eduardo García, "a los que se identifican con esas pautas de comportamiento".

**Los expertos
en recursos
humanos
creen que las
personas
acríticas
aportan
menos a sus
compañías**



"Venimos de modelos de grandes empresas, con las que estaban identificados sus empleados porque les daban más seguridad y mejores sueldos para toda la vida; y algunas compañías intentan mantenerlos en la actualidad, aunque haya cambiado radicalmente el sistema de contratación", agrega.

Para Antonio Cruz, de la Clínica de Psicología Aplicada, se pueden registrar aspectos negativos por esa actitud demasiado entregada y poco crítica. "En algún momento los jefes pueden pensar que a un empleado de esas características le faltan ideas propias y capacidad de asumir retos", indica. Y también cita otros posibles problemas personales, como la ansiedad o el estrés laboral. Además, en el trabajo pueden ser más indefensos que otros compañeros "cuando se producen cambios en la estructura de su empresa".

Alejandro Pociña, presidente de AF Steelcase para España y Portugal (empresa dedicada al asesoramiento del trabajo), no valora demasiado esa actitud y señala que es mejor contar con un trabajador crítico, "que muestre sus diferencias y sus ideas". A su juicio, una actitud demasiado acomodada en una compañía lo que en realidad puede mostrar es "una persona insegura, que se preocupa pero que no se atreve a tomar compromisos".

"Es mejor", añade el director de AF Steelcase, "un empleado que sea feliz en

su trabajo y con lo que está haciendo. Alguien que se sienta socio o parte de la empresa por las aportaciones que está haciendo y no por una identificación más pasiva. Y hay signos muy evidentes de esas diferentes posturas", destaca. Pociña estima que "estar vivo es mejor que buscar acodo en la empresa y no ser crítico. Es la diferencia entre ser un cantero o un constructor de catedrales", subraya. "No son buenos los colaboradores que siempre dan la razón", añade Alejandro Pociña.

Por su parte, Eduardo García, director de Psiconova, cree que la responsabilidad de esa identificación casi absoluta con la empresa es provocada en muchas ocasiones por "el modelo de gestión más que por el tipo de actividad empresarial". "Depende también de cómo el jefe valore el nivel de compromiso de los empleados, y, en muchas ocasiones, sólo les gusta que los empleados dediquen mucho tiempo a la empresa", matiza. Y si los responsables prefieren a las personas más disciplinadas, "difícilmente sales de esa dinámica porque temes la marginación. Son comportamientos rígidos, que no buscan la participación a través de la satisfacción personal".

Estrategia de supervivencia

"La actitud acrítica en el trabajo es una renuncia a la identidad", señala César Fernández, director asociado de consultoría de Norman Broadbent. Como otros expertos en recursos humanos, cree que generalmente en el fondo se trata de "una estrategia de supervivencia". Y añade que "es un perfil de empleado que se da más en las grandes empresas". El lema de estas personas es no complicarse la vida con iniciativas o con opiniones que puedan ser disidentes o salirse de la línea oficial de la empresa. Pero César Fernández estima que no siempre esta conducta es de la única responsabilidad del trabajador, ya que los jefes que cuentan con muchas personas de esas características en su organización deberían plantearse si no están propiciando esa actitud. Y que es mejor "una persona que critica, ya que es una muestra de que está interesada en el proceso".

"Si un jefe impone el pensamiento único logra personas que parecen muy identificadas pero que no aportan ideas renovadoras", indica el director asociado de consultoría de Norman Broadbent. "Se pueden perder así buenos profesionales", añade César Fernández. □

La responsabilidad social se hace un hueco

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa no es del todo nuevo, pero los escándalos financieros (recordemos los casos de Enron y Worldcom) y la globalización le han hecho ganar fuerza, convirtiéndolo en uno de los términos de moda en las empresas, sobre todo entre las más grandes. También ha calado en el Gobierno español, que planea legislar sobre la materia.

Las donaciones empresariales, la filantropía o el mecenazgo venían siendo hasta ahora los ejemplos clásicos en esta materia, cuyo exponente más característico -y centenario- son las cajas de ahorro, que reinvierten una media del 29% de sus beneficios en proyectos sociales. La acción social es parte de la Responsabilidad Social Corporativa, pero ésta va mucho más allá y cada vez se entiende en un sentido más amplio. Podría decirse que la empresa socialmente responsable es la que se preocupa por devolver parte de sus beneficios a la sociedad, manteniendo una relación transparente con los grupos de interés: clientes, accionistas, empleados, proveedores, administración...



Por tanto, cabría definir la llamada Responsabilidad Social Corporativa como el conjunto de políticas que adopta una compañía en materias tan diversas como el buen gobierno, la transparencia y los códigos éticos en la empresa, la protección a sus empleados y a los de sus proveedores, la salud, el medio ambiente, la educación, el apoyo a organizaciones no gubernamentales y a la cooperación internacional.

Cada empresa entiende la responsabilidad social a su manera, como consecuencia de sus particularidades y del entorno en el que desarrolla su actividad. Incluso existe el peligro evidente de manipulación del concepto cuando una compañía invierte en Responsabilidad Social Corporativa con más atención a la buena imagen que comporta que a la efectividad social de la acción desarrollada. □

Raul MORENO MARTÍN

Administrativo, nivel IX, tiene 46 años e ingreso en el Banco Popular en el año 1975. En la actualidad trabaja en la agencia 17 de Madrid y es Delegado de CC.OO. desde Febrero de 2005.



– ...Podríamos decir, Raul, que eres un Delegado de última promoción, pero estás afiliado desde hace tiempo ¿no es así?

– ...Sí, es verdad, poco después de entrar en el banco me afilié, ya que empecé a trabajar en la oficina junto con gente vinculada a CC.OO., fuertemente comprometida con el sindicato. Eso siempre me ha influido, puesto que en todo momento he visto en ellos una labor positiva para los intereses de los trabajadores. Siempre he visto como un acto natural y asociado a la condición del trabajador el hecho de estar afiliado a un sindicato, sea la tarea que se desempeñe y el cargo que se ocupe, aunque en nuestro sector tengamos cierta prevención para ejercer ese derecho. Debemos desterrar prejuicios, ya que la afiliación y la unidad de los trabajadores son de los pocos medios que disponemos en la actualidad para defender nuestros derechos.

– ...¿Y cómo ve la situación actual en nuestra empresa alguien como tú, que acaba de incorporarse a la tarea sindical?

– Yo pienso que en el banco, y en general en todos los ámbitos laborales, se está viviendo una desvinculación de la gente más joven con respecto a la empresa donde trabaja. Antes había un sentimiento más fuerte de pertenencia a la entidad y también había más unidad con los compañeros, que son las personas con quienes con-

vivimos muchas horas al cabo del día. Yo creo que actualmente entre la gente joven se va acrecentando un sentimiento de provisionalidad que, en realidad, no beneficia a nadie. Y, por otro lado, entre la gente que ya tiene ciertos años de banca, se piensa en la prejubilación quizás de una forma mas intensa de lo que debería ser normal. Esta situación provoca también un sentimiento de provisionalidad, de decir yo voy a estar aquí poco tiempo, a mí me da igual lo que pase. Desde luego, para la mayoría de quienes continúan en la empresa el hecho de que quede arraigado este sentimiento no es algo bueno.

– ¿Cómo se podría solucionar eso?

– ...Pienso que hay que motivar a la gente. La Dirección de nuestra casa ha de hacer ver claramente que el capital humano es una parte fundamental de la empresa. Evidentemente, los sindicatos debemos seguir insistiendo en la misma idea. Si tienes una plantilla bien motivada y contenta de pertenecer a su empresa, se alcanzarán todos los objetivos que se propongan. Los sindicatos, por nuestra parte, dentro de nuestras responsabilidades tenemos que fomentar más esa unidad entre los trabajadores y desterrar el sentimiento de que cada uno tiene que apañarse como pueda sin mirar a su alrededor. □

AREA JURÍDICA

Se ha incorporado al equipo de abogados de CC.OO. en el Grupo Banco Popular la compañera:

Marta Laiglesia

Zaragoza, ag. 2
Tf. 976 357 558
Móvil 606 232 733

Para cualquier duda está a vuestra disposición, junto con:

Jose Manuel Roldán

Barcelona, ag. 8
Tf. 933 198 758
Móvil 627 082 459

dia@dia.net

Es un boletín de noticias que diariamente y de forma gratuita se envía desde COMFIA-CCOO a todos/as aquellos/as que deciden suscribirse.

Se remite por correo electrónico entre 8 y 9 de la mañana, recogiendo las noticias más destacadas del día en una selección de los periódicos digitales y en papel más importantes tanto del país como extranjeros en lengua castellana. La selección abarca los siguientes temas: sindical, laboral, economía, economía ética, social, responsabilidad social corporativa, movimientos sociales, nuevas tecnologías, internet, opinión y notas de prensa del sindicato.

Por el contenido que se ofrece y la hora en que se distribuye, constituye una eficaz herramienta, tanto personal como organizativa para estar al día de la información más destacada y actualizada.

Ningún otro sindicato dispone de esta herramienta. Te invitamos a que lo pruebes desde la página web:

<http://www.comfia.info>

Desde ahí mismo también puedes suscribirte para recibir el boletín a través de tu correo electrónico. □

La externalización de trabajos en los servicios financieros

La reducción de costes, dentro de la aspiración a conseguir mayores beneficios, ha estado muchas veces en el origen de la adopción de nuevas formas en la organización en las empresas. Así, en la actualidad el concepto de gran compañía como un todo organizativo ha ido dando pasos, poco a poco, hacia la empresa en red, con múltiples entidades más pequeñas, o incluso con trabajadores autónomos, trabajando para la principal y bajo su control.

En lo laboral, esta descentralización está comportando una externalización de los costes laborales, así como la reducción de la presión derivada de la concentración de trabajadores en la empresa centralizada. Como consecuencia de ello hay mayor dificultad para la acción sindical y una dualización del trabajo en centro y periferia, con una diferenciación cada vez más clara entre trabajadores "privilegiados", con derechos, y trabajadores en precario. Éstos últimos, como es sabido, sufren una gran discriminación en sus derechos laborales, en sus salarios, en sus horarios, etc.

El proceso de externalización, también llamado "outsourcing", parece imparable en los grandes bancos; no sólo se han externalizado prácticamente todos los servicios que no son de propia actividad (correo interno, publicidad, márketing, asistencia técnica, etc.) sino que en los próximos años podemos asistir a la externalización casi completa de los Servicios Centrales, incluyendo los departamentos de informática. De la misma manera, parece que se recurrirá cada vez más a los agentes colaboradores externos, que vendrán a sustituir al personal dedicado a labores comerciales, y se acometerán otras experiencias en la red comercial, utilizando, por ejemplo, empresas de seguridad para pagos y cobros en las oficinas bancarias. De hecho ya existen

oficinas que pueden considerarse como "franquicias" —en este caso de Banesto— mediante un contrato mercantil con agentes financieros. De este modo se otorga a estos agentes la capacidad de realizar operaciones bancarias en nombre y por cuenta de la entidad financiera; el cliente no distingue esta oficina de una normal, pues además se realizan todo tipo de funciones de caja.

Desde el punto de vista sindical consideramos, por tanto, que estamos asistiendo a una línea de externalización muy ambiciosa y preocupante, con una alarmante pérdida de trabajo directo en el sector de banca en estos últimos años. En el Grupo Banco Popular tenemos múltiples actividades subcontratadas, como bien sabemos, y muy probablemente en el futuro otras tareas serán externalizadas. A la vista de lo comentado, parece más que necesaria la regulación y la vigilancia sindical de estos procesos.

Para aquellos trabajadores que eventualmente recibían la oferta de pasar a una empresa subcontratada, la información, el asesoramiento y la presencia sindical pueden ser de gran interés. Naturalmente, también es de provecho la existencia de un sindicato fuerte para quienes permanezcan en la empresa de origen y, por descontado, para los trabajadores directamente contratados por las empresas que llevan a cabo el trabajo externalizado.

A todos, pues, a todos nos interesa contar con un sindicato más potente y más eficaz. Para ello, y en primer lugar, se hace precisa una tasa de afiliación mayor que la actual. En nuestro caso, por tanto, hemos de seguir animando a todos y todas para que se apunten a **CC.OO.** Es el primer paso, es verdad, pero no por ello el menos importante. □



(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			

Neomanagement. Jefes tóxicos y sus víctimas

Del mobbing al neomanagement: Iñaki Piñuel, psicólogo del trabajo y pionero en la investigación del mobbing, o acoso psicológico en el trabajo, publica un libro provocador sobre los nuevos jefes "psicópatas" que triunfan en las empresas, convirtiéndolas en campos de concentración. Madrid. Aguilar 2004.

Desde hace varias décadas, los expertos en recursos humanos y relaciones laborales son aquellos que nos cuentan la "historia oficial" del campo de concentración en que se ha transformado el trabajo en el siglo XXI. Nos alertan del advenimiento de una nueva era en las relaciones laborales, de la llegada de un "nuevo paradigma" en el ámbito de los recursos humanos: el "neomanagement".

[...] Forma parte del discurso oficial y políticamente correcto, señalar que las personas que trabajan en las organizaciones son recursos, eso sí, cualificados por el adjetivo humanizador que se utiliza como para atenuar la brutalidad aparente del primer término. Son recursos humanos. [...] Si un trabajador es un humano recurso, este recurso puede ser asignado, distribuido, trasladado, removido y, ¿por qué no?, también eliminado de la circulación en un marco utilitarista de lo que es la libre disposición de los recursos que tenemos al alcance. A ningún recurso se le ocurre reivindicar derecho alguno más allá del que le asiste de servir de pieza eficiente del engranaje al que sirve utilitaristamente. Un recurso es por definición un "medio para". Es más, el humano recurso no es sino una instancia más entre otros tipos de recursos que la organización tiene a su disposición: recursos financieros, logísticos, materiales, etcétera.

[...] Este tipo de marco laboral va a favorecer a aquellos individuos más expertos en instrumentalizar y manipular a los demás para sus fines propios. Tales individuos, que la Psicología califica como sociópatas o psicópatas, pueden resultar los más aventajados directivos para llevar adelante y dirigir a las personas en semejante entorno. Los trabajadores más fríos, los más carentes de la empatía que hace sufrir por el que sufre, los que no reparan en mentir si es necesario o hacer cualquier cosa que se requiera para alcanzar el resultado apetecido, serán los mejores de entre los neomanagers. Seleccionados, recompensados, promocionados y



nombrados como directivos estrella dentro de las organizaciones que dirigen, también van a ser elementos configuradores de todo un entorno laboral tóxico para los demás trabajadores que no tendrán más remedio que aclimatarse, devenir clones de sus maestros, o abandonar la organización no sin antes haber sufrido considerablemente. Como verdaderos expertos en el arte de urdir redes de instrumentalización de los demás a su servicio propio, los "psicópatas organizacionales" están siendo auténticos modelos y verdaderos configuradores del neomanagement en el siglo XXI.

Se insiste en que el modelo de relación laboral según el que los empleados obtienen un puesto de trabajo seguro y estable con un salario creciente, a cambio de su fidelidad, lealtad y obediencia ha hecho crisis y no es mantenible en el entorno económico cambiante y precario en el que vivimos. En semejante entorno, impredecible y turbulento -se advierte- ninguna organización puede comprometerse a garantizar a sus empleados un empleo estable de por vida. Es así como la estabilidad, la seguridad, el puesto de trabajo, la fidelidad a la empresa, etcétera, han quedado trasnochados y son sustituidos dentro del nuevo orden y del nuevo paradigma por otros tales como: cambio continuo, inseguridad estructural, empleabilidad, iniciativa, compromiso, involucración, implicación,



autonomía. [...] En este marco laboral que dibuja el nuevo contrato moral, la capacidad de adaptación del trabajador va a ser un buen índice predictor de su grado de empleabilidad y por lo tanto de su valor añadido individual para la empresa. [...] Adaptabilidad se ha transformado en las mentes de muchos neomanagers en manejabilidad, sumisión, disponibilidad de 24 horas, renuncia al ejercicio de los propios derechos civiles y/o laborales.

El buen neomanager busca, recompensa y promociona a aquellos trabajadores que presentan o pueden alcanzar rápidamente tales características. Aquellos que no presentan esta capacidad de adaptabilidad simplemente son eliminados del lugar de trabajo. Este tipo de versatilidad requerida por el neomanagement termina paulatinamente con la capacidad de resistencia de quienes están continuamente sometidos a la ductilidad, el humor, los cambios de tercio arbitrarios de los neomanagers.

LENGUAJE PERVERTIDO

El lenguaje del neomanager acude en ayuda de una función necesariamente distorsionadora y recreadora de una realidad alternativa [...] Al cabo del tiempo las palabras pierden su original significado en aras de nuevos referentes. Ejemplos de semejante distorsión del lenguaje son los que se presentan a continuación:

- El compromiso pasa a ser renuncia a la capacidad de pensar críticamente.
- El trabajo en equipo pasa a suponer la renuncia a la propia individualidad.
- La disponibilidad significa echarle todas las horas del mundo sin obtener a cambio dinero y renunciar a la propia familia o al ocio.
- La capacidad de anticipación significa aprender a leer la mente de lo que quiere o desea el neomanager sin que se lo diga.
- El compañerismo significa la obligación de tomarse unas cañas con el jefe o la obligación de ir a tomar café todos juntos.
- La identificación con la empresa pasa a ser sinónimo de abdicación de toda posible crítica constructiva a quien en ese momento dirige la organización.
- La unidad de criterio pasa a significar que el subordinado tiene que estar de acuerdo con todo lo que piensa su jefe [...].

TODOS CONTRA TODOS

El precio que se paga en el mundo del trabajo por extrapolar indebidamente teorías y descripciones procedentes del mundo de la etología, como teorías prescriptivas, es validar un esquema siempre destructivo del capital social de los grupos humanos: la rivalidad o guerra de todos contra todos.

Este tipo de guerra es justificada y animada en muchas organizaciones como una especie de fuente de selección natural y por tanto de acomodación de la propia organización del trabajo a la naturaleza misma del ser humano, como ser eminentemente competitivo. En muchos entornos laborales los trabajadores entienden que una promoción es un juego de suma cero en el que sólo uno triunfa, eso sí, a expensas de que otro fracase. Algunos reciben mensajes tácitos o explícitos del neomanager correspondiente señalando a tal o cual trabajador de su unidad o departamento como el enemigo a batir si se quiere lograr determinada promoción.

[...] El neomanager aprovecha en su beneficio la situación generalizada (y fomentada y animada) de guerra de «todos contra todos» en una organización para organizar y dirigir, en una palabra, para mantener su posición de dominio. Es un tipo de pescador que tiende a pescar óptimamente en aguas revueltas, pero que es capaz, si no viene el río como él necesita, de revolver sus aguas una y otra vez hasta conseguirlo.[...] El conflicto no es una lacra a erradicar en la empresa como fuente de sufrimiento y de sangría económica, sino que es la herramienta básica de gestión del neomanagement. En algunos casos se trata de aprovechar y beneficiarse del conflicto; en otros, hay que generarlo activamente y obtener réditos y conquistas oportunistas. En este último caso se tratará de utilizar estrategias basadas en clásicos como Maquiavelo o Sun Tsé. Todo vale en la medida en que se hace con el objetivo de alcanzar un buen resultado personal o empresarial.

[...] Es así como las organizaciones de nuestra época viven gracias a una cronificación del conflicto, con la sensación de no alcanzar nunca un cierto equilibrio, una cierta estabilidad, o la paz en las relaciones. Por ello nuestros trabajadores, sometidos a semejante entorno tóxico están cada vez más exhaustos, estresados, hostigados y quemados. □

Algunos empleados reciben mensajes tácitos o explícitos del neomanager correspondiente señalando a tal o cual trabajador de su unidad o departamento como el enemigo a batir si se quiere lograr determinada promoción.



Hoy con:

Eduardo RAMOS HERNÁNDEZ

Delegado por CC.OO. desde 1994, es Secretario de Organización de la Sección Sindical del Banco de Castilla y Secretario General de COMFIA en Salamanca. Tiene 52 años y es Diplomado en Ciencias Empresariales. Ingresó en el banco en 1981, es Administrativo Nivel IX y trabaja en Servicios Centrales.



- ...Eduardo ¿cómo van las cosas por el Banco de Castilla?

- ...En los recorridos que hacemos por las oficinas se detecta una gran desmotivación. Los compañeros nos comentan que las plantillas están excesivamente ajustadas, los objetivos son desproporcionados, las prolongaciones de jornada son excesivas, el sistema de retribuciones es injusto... y así un largo etcétera. No es un panorama muy halagüeño, pues además cabría añadir la incertidumbre de lo que llamamos el "próximo traslado". Es un sinvivir que provoca que muchos compañeros y compañeras opten por irse a otras entidades financieras donde se les ofrezca una estabilidad geográfica que les permita afrontar un proyecto de vida con más tranquilidad.

- ¿Y cómo queda entonces la plantilla en el banco?

- Pues como la situación es más o menos la misma que en el resto de bancos del Grupo, pues supongo que igual de contenta; es decir, más bien poco, en términos generales. Por otro lado, en cuanto a lo que es la estructura de la plantilla en sí, creo que tampoco nos diferenciamos tanto. En estos momentos, somos 818 personas, de las cuales sólo el 17% son mujeres. Muy pocas, por cierto, y además padeciendo una clara discriminación; por ejemplo, al día 28 de febrero pasado había siete mujeres con categoría de Técnico Nivel VI, una de Nivel V y otra del IV. Y, por otro lado, en ese momento solo había 3 directoras en el Banco de Castilla, así que -con tanto cambio como tenemos- espero que no haya menos a día de hoy.

- ...Bueno, Eduardo ¿qué nos puedes decir de lo que es el trabajo sindical en Castilla y León?

- Antes quiero resaltar el buen momento que vivimos en la sección sindical de CC.OO. en el Banco de Castilla. Tenemos buena conexión y mucha motivación entre los Delegados, lo cual ayuda bastante en labor sindical, que hay mucha. Ten en cuenta que la comunidad de Castilla y León es muy extensa y con núcleos de población pequeños y muy dispersos. Esta circunstancia, como comprenderás, exige que nuestros Delegados se vean obligados a viajar bastante. El banco, además, desde hace unos años se está implantando en otras comunidades como Madrid, Cantabria, Castilla la Mancha y Extremadura, lo que conlleva que nuestro ámbito geográfico de actuación sea todavía mayor, así que imagínate...

- ... y las relaciones con la Dirección del banco ¿cómo son?

- Pues son cordiales, sí, pero sólo eso. La unidad de Dirección del Grupo y su centralización implica que para cualquier cuestión que planteemos su comportamiento sea como la de una Regional más del Banco Popular. Y es

que a veces hay cuestiones específicas que parecen que no se entienden en la Dirección del Grupo.

- ¿Qué cuestiones?...

- Pues mira, por ejemplo, en estos momentos -y ya van siete meses desde que lo planteamos- tenemos solicitada una actualización del precio del kilometraje. En Castilla y León, que es una de las comunidades más extensas del Estado, es política tradicional del banco la atención a los habitantes de los muchos y dispersos pueblos de su geografía. Ello comporta que los compañeros que hacen sus visitas tengan que efectuar muchos, muchísimos, kilómetros. Y ya sabemos cómo están los precios de los combustibles. Pues bien, la Dirección de nuestro banco nos dice que el tema está en Madrid. Y es que en Madrid quién sea debe sensibilizarse acerca del grave quebranto que se está produciendo a los compañeros que ponen el coche a disposición del banco para hacer esas gestiones. Bueno, pues eso es un ejemplo de una reivindicación que parece que no se entiende.

- ...Perdona, Eduardo. Seguro que podrías seguir hablando acerca de la situación en el Banco de Castilla, pero quizá no debiéramos dejar pasar la ocasión sin que nos contases tu experiencia en COMFIA de Salamanca.

- ...Mira, el sindicato no empieza y termina en las paredes de la empresa. El mundo es más amplio y, desde luego, el mundo del trabajo. Por desgracia hay sectores, muchos de ellos emergentes, que están absolutamente desregulados, donde los derechos de los trabajadores están sometidos a la arbitrariedad del empresario de turno. Por eso intento compaginar la labor sindical en el ámbito concreto del Banco de Castilla, donde tengo un compromiso absoluto con nuestra sección sindical, con el trabajo en los otros sectores que componen la Federación de COMFIA, como son Telemarketing, Oficinas y Despachos, Consultorías y un largo etcétera.

Nuestro trabajo en COMFIA consiste en intentar acercar el sindicato a los trabajadores y trabajadoras, informando, asesorando, facilitando la elección de representantes, buscando la afiliación, etcétera. Así, una vez sentadas unas bases mínimas, procuramos aprovechar la inmensa experiencia colectiva de CC.OO. para entre todos intentar mejorar los derechos y garantías. Sin ánimo de presunción puedo decir que las compañeras y compañeros que estamos empeñados en esta tarea nos sentimos absolutamente satisfechos por los resultados que estamos consiguiendo. En Salamanca nuestro sindicato ha crecido mucho pero, sobre todo, se ha conseguido que muchos trabajadores de estos sectores más desregulados que antes decía hayan mejorado su situación. Y eso es importante ¿o no? □