

**noticias sobre
Planes
de Pensiones**
página 3

**Plenario
de Córdoba**
página 4

**normalicemos
el ejercicio
de la
representación
de los
trabajadores**
página 7

**mujeres
en CC.OO**
página 8

**actualización
de dietas
y kilometraje**
página 11

**entrevista a
Xavier Cortés**
contraportada

GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL
BANCO DE ANDALUCIA
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 POPULAR PORTUGAL

SOCIEDADES DEL GRUPO

EUROCORREDORES
EUROGESTION
EUROPENSIONES
EUROVIDA
HELLER FACTORING ESPAÑA
HELLER FACTORING PORTUGAL
POPULAR BOLSA
POPULAR DE RENTING
SOGIVAL



¡ Por un Acuerdo de Empresa !

Hace ya muchos años que desde **CC.OO.** venimos demandando un Acuerdo de Empresa en el Grupo Banco Popular. Un acuerdo que, partiendo del Convenio Colectivo, recoja las especificidades que tenemos en nuestra entidad y que permita que los empleados y empleadas nos sintamos de verdad parte de un proyecto empresarial que reconozca nuestra aportación.

Nunca hemos tenido dudas en nuestro sindicato acerca de la necesidad de que los trabajadores compartan los beneficios de la buena marcha de nuestro Grupo, mediante unas condiciones laborales que mejoren las marcadas por el Convenio vigente en cada momento. Es bien conocida nuestra insistencia en negociar materias de clara incidencia en las condiciones laborales: horarios y jornada, con sábados libres, retribuciones complementarias a las del Convenio, equiparación de la situación de hombres y mujeres en nuestra empresa, con especial atención a las circunstancias de nuestras compañeras, homogeneización de las condiciones laborales en los bancos del Grupo, traslados, contratación, desarrollo profesional, tanto en la vertiente de la formación como en la del ascenso de niveles, salud laboral, jubilaciones...



En los últimos tiempos hemos de reconocer, con satisfacción, progresos claros en algunas de estas materias. Se están firmando compromisos entre la representación de los trabajadores y la Dirección del Grupo que avanzan soluciones a problemas colectivos, aunque no formen parte de un pacto global. El primero de estos acuerdos fue el que permitió la exteriorización de los fondos destinados al pago del Complemento de Pensión estipulado en nuestro Convenio Colectivo. A este primer compromiso han sucedido otros en la misma materia, que han permitido adecuarla en cada momento a las nuevas leyes y reglamentos que han ido surgiendo. Desde **CC.OO.** entendemos que ha sido y es un buen acuerdo.

(continúa)

Por un Acuerdo de Empresa

(viene de la página anterior)

Otra mejora negociada, en diciembre de 2004, es la que facilita la sustitución de las horas de lactancia por la prolongación de la baja maternal hasta un total de doce días. Además, se ha firmado recientemente un importante acuerdo sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral cuyo contenido esperamos sea bien conocido cuando este boletín esté en manos de sus lectores.

Por último, pero no por ello menos significativo, el traslado de la División Internacional y de otros Servicios Centrales a un polígono industrial de la ciudad de Getafe, cercana a Madrid, se efectuó a partir de otro acuerdo laboral que establecía unas condiciones razonables para los trabajadores afectados.

Así pues, todos estos acuerdos suponen avances ciertos en las condiciones laborales de los empleados del Grupo. Son aspectos que, junto a otros, podrían llegar a constituir el Acuerdo de Empresa que desde CC.OO. venimos demandando. Para ello, sería preciso seguir avanzando en materias como las indicadas en la página precedente.

La falta de un acuerdo de jornada laboral que contemple la libranza de sábados es una herida abierta a la que debemos dar tratamiento de urgencia. La sensación de sacrificio personal absurdo que nos invade a los trabajadores durante los sábados es algo que nos impide sentirnos mínimamente satisfechos con nuestras condiciones laborales.

A estas alturas de 2005, por otro lado, ya deberíamos haber pactado unas condiciones de prejubilación que, por primera vez y mediante un acuerdo al efecto, nos permitieran ordenar estos procesos en mejores condiciones que años anteriores, de modo que los trabajadores pudieran afrontar estas circunstancias dentro de un clima de transparencia y homogeneidad.

Las retribuciones complementarias al Convenio son otra materia que necesita una mejora inmediata. Ni "Pacto Individual" ni Bonus resisten la comparación con percepciones similares existentes en otras entidades del sector. En el Grupo estamos claramente por detrás en este apartado, lo cual dificulta una correcta motivación de los empleados y empleadas y, por tanto, merma nuestras posibilidades de actuación en un mercado tan competitivo como el financiero.

La homogenización de condiciones en los bancos del Grupo, por otro lado, es algo que deberíamos solventar también con la máxima urgencia y generosidad. Ningún argumento resulta convincente para explicar por qué trabajadores del mismo nivel, bajo un mismo mando y criterio empresarial tienen diferente trato. Es evidente que el criterio de ahorro de costes y mejora de resultados es insuficiente para abordar unas diferencias entre bancos del Grupo que en algunos casos resultan sangrantes.

(continúa)



Por un Acuerdo de Empresa

(viene de la página anterior)

En CC.OO. consideramos que éstas y otras condiciones laborales precisan mejoras de modo inmediato. Y apostamos por seguir profundizando mediante el acuerdo en la definición de un marco laboral moderno, que recompense a unas plantillas que día a día quieren demostrar que este proyecto empresarial sigue siendo puntero.

Evidentemente, sabemos que hay dificultades en cada una de las partes para llegar a acuerdos satisfactorios, pero en este sindicato siempre hemos procurado estar cerca de la racionalidad y del consenso. Pretendemos continuar por el mismo camino. □

Comisiones de Control de los Fondos y Planes de Pensiones de los empleados de los bancos del Grupo Banco Popular

RENOVACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS PARTÍCIPIES Y BENEFICIARIOS

Ya han transcurrido cuatro años desde que se celebraron las primeras elecciones de los miembros de la parte social en las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones. Como es preceptiva la renovación de estos miembros, y ante la posibilidad que ofrece el Real Decreto 304/2004 para que esta renovación pueda efectuarse por designación directa, tanto los representantes de los partícipes y beneficiarios, la parte social, como los representantes del promotor, el banco, han acordado optar por dicha fórmula.

Este acuerdo implica que no sea necesario celebrar un proceso electoral, pues será la mayoría sindical emanada de las Elecciones Sindicales quien designe dichos miembros, en este caso para el periodo comprendido entre 2005 y 2009. La representatividad democrática de la parte social en las Comisiones de Control no se ve menoscabada porque sea la mayoría sindical quien se encargue de la renovación, pues es la misma representación que decidimos entre todos los trabajadores y trabajadoras en las últimas Elecciones Sindicales, que en el caso de banca se volverán a celebrar a finales del próximo año 2006.

VIUDEDAD

La modificación por parte de la Seguridad Social del porcentaje de la prestación de viudedad, que ha pasado de forma progresiva del 45% hasta el 52% que se cobra actualmente, ha provocado que el complemento de la prestación que por este motivo se percibe del Plan de Pensiones, se haya visto disminuido o incluso absorbido completamente.

Por ello, desde CC.OO. estamos trabajando para corregir esta situación en aras de mejorar la prestación, que es lo que se pretendía desde el Gobierno al efectuar estas modificaciones.



sección sindical de CC.OO.
grupo banco popular

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

**VISITA
NUESTRA WEB**

www.comfia.net/popular

CORREO ELECTRÓNICO: popular@comfia.ccoo.es

primer plenario

1

**Córdoba,
19 y 20
de mayo
de 2005**



CC.OO. en el Grupo Banco Popular

Como cada cuatro años, en este 2005 hemos celebrado nuestro congreso, que acostumbramos a llamar Plenario. En esta ocasión nos hemos reunido en la ciudad de Córdoba, durante los días 19 y 20 del pasado mes de mayo. Es el Primer Plenario porque es el que sigue al Constituyente de la Sección Sindical de CC.OO. en el Grupo Banco Popular, llevado a cabo en 1991. Anteriormente también nos reuníamos cada cuatro años, pero en el ámbito de cada organización de CC.OO. en el correspondiente banco del Grupo.

Así pues, en esta ocasión -como en las anteriores- hemos procedido a una revisión del trabajo sindical realizado en este último periodo cuatrienal, debatiendo y votando el correspondiente Informe de Gestión que presentaba la Comisión Ejecutiva saliente. Del mismo modo, hemos discutido y votado los objetivos que deseamos alcanzar y hemos elegido una nueva Comisión Ejecutiva, que es el máximo órgano de dirección de nuestro sindicato entre Plenarios.

También hemos decidido, a través de la oportuna votación, quién va a ocupar el puesto de Secretario General de CC.OO. en el Grupo, recayendo de nuevo la responsabilidad en nuestro

compañero Xavier Cortés, de Barcelona. Con posterioridad, la nueva Comisión Ejecutiva ha seleccionado de entre sus miembros a aquellos que se ocuparán de la gestión diaria de nuestra labor sindical al frente de las correspondientes secretarías.

Todo este proceso se ha regido por normas absolutamente democráticas, de modo que los afiliados a CC.OO. en el Grupo han tenido la oportunidad de debatir los documentos y de elegir a sus representantes en el Plenario. De acuerdo con los debates y votaciones correspondientes, se ha decidido la política sindical a desarrollar los próximos cuatro años en el Grupo, así como los órganos de dirección encargados de ello.

En este necesariamente breve resumen de nuestra acción sindical de los últimos cuatro años, podemos decir que hemos alcanzado un grado razonable de cumplimiento de los objetivos marcados en el anterior Plenario de 2001.

COMISIÓN EJECUTIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN EL GRUPO BANCO POPULAR

Jaume	ALOMAR CULUMBRAM	B.C.B.	PALMA, AG 9
José Manuel	AVILARIVAS	B.A.	CARMONA
José Miguel	BLANES VILLEGAS	B.P.E.	GRANADA, AG 7
María	BOVER AMORÓS	B.P.E.	BARCELONA, AG. 2
Natalia	CASTRO FONT	B.P.E.	MATARÓ, AG. 3
José	CENTELLAS BEBERIDE	B.P.E.	LEÓN, OP
Javier	COBO QUINTAS	B.P.E.	VILLANUEVA DEL PARDILLO
Xavier	CORTÉS BARBERÁN	B.P.E.	BARCELONA, AG. 34
Francisco Javier	CHACÓN GARCÍA	B.A.	MARBELLA, OP
José Luis	FABREGAT LAVEDA	B.P.E.	VALENCIA, AG. 14
Tomás	GARCÍA MERINO	B.C.	LEDESMA
José Luis	GARCÍA RODRÍGUEZ	B.P.E.	MADRID, AG 20
Oscar	GARCÍA SALCEDO	B.P.E.	BILBAO, AG. 9
Julio	GONZÁLEZ ÁLVAREZ	B.G.	ORENSE, OP
Agustín	GONZÁLEZ PASTOR	B.C.	PALENCIA, OP
Fernando	GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	B.P.E.	RIVAS VACIAMADRID, OP
Pedro	HERRANZ MARTÍNEZ	B.P.E.	LA CORUÑA, OP
Eduardo	HERRERO OJEDA	B.P.E.	BADALONA, AG 1
Javier	HERVÁS GAYO	B.P.E.	UNIDAD DE GESTIÓN DE MEDIOS DE PAGO
Marta	LAIGLESIA GRACIA	B.P.E.	ZARAGOZA, AG. 2
Manel	MARÍN UYÁ	B.P.E.	QUART
José Fulgencio	PÉREZ NAVARRO	B.P.E.	MURCIA, AG 1
Manuel	PLIEGO HUIDOBRO	B.P.E.	MADRID, AG 6
Manuel	RODRÍGUEZ ARELLANO	B.P.E.	ALICANTE, AG. 2
Guillermo	SALDAÑA NARANJO	B.P.E.	MADRID, AG 19
Andrés	SAN ROMÁN CARBAJO	B.A.	MADRID, OP.
Miguel Angel	SÁNCHEZ CARRANZA	B.P.E.	MADRID, OP
Mª Manuela	SASTRE GÓMEZ	B.P.E.	MURCIA, OP
José Antonio	SUÁREZ GONZÁLEZ	B.P.E.	LUGONES-SIERO
Manuel	TABOADAGÓMEZ	B.G.	VIGO-SERVICIOS CENTRALES MOROSIDAD
Ricardo	URTASUN RECALDE	B.V.	PAMPLONA, AG. 1
José	ZAMORANO GONZÁLEZ	B.A.	NERVA

En nuestro esfuerzo por dar respuesta a los problemas y necesidades de los trabajadores, hemos seguido trabajando para conseguir un aumento de nuestra capacidad de negociación y movilización ante la Dirección de la empresa, que es única para todo el Grupo, como todos sabemos.

Respecto a nuestro funcionamiento organizativo, es preciso manifestar que hemos tenido que adaptarnos a una situación nueva para nosotros, aunque prevista y diseñada de antemano, como es la implantación de la Sección Sindical de Grupo, algo novedoso en nuestro sindicato. Podemos sentirnos satisfechos de los avances efectuados.



Quizá el hecho más relevante en este periodo ha sido la institución de los Planes y Fondo de Pensiones para los empleados de cada uno de los bancos del Grupo, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo de Banca. A partir del Acuerdo Laboral alcanzado en enero de 2001, por tanto, se han desarrollado los Reglamentos, se han constituido las correspondientes Comisiones de Control y se ha iniciado un funcionamiento normalizado de estos sistemas de previsión social.

Hemos avanzado, por otro lado, en el desarrollo de la Ley de Prevención y Salud Laboral en el Grupo, con resultados más que aceptables. De hecho, nuestra experiencia está sirviendo como referencia para secciones sindicales de otros bancos.

En cuanto a las Elecciones Sindicales de 2002, hay que decir que hemos reval-



lido el apoyo de los trabajadores, por mayoría absoluta en los bancos Popular Español, Andalucía y Crédito Balear, y con buenos resultados en el resto de bancos. Entendemos que estos datos implican que la plantilla del Grupo, en general, ha considerado nuestra actuación como más adecuada que otras frente a las prácticas y costumbres de nuestra Dirección.

Por otro lado, hemos de asumir que tenemos dificultades para lograr la reducción de jornada real en las oficinas. Tampoco incidimos suficientemente en la mejora de los sistemas de retribución variable, o en la potenciación de la formación y la profesionalidad en los sistemas de promoción.

Hay que concluir, no obstante, que podemos estar relativamente satisfechos. Haciendo balance, se puede deducir que hemos sido beligerantes con aquellas acciones de la Dirección que hemos considerado inadmisibles y que hemos realizado propuestas razonables y asumibles para mejorar la situación de las plantillas del Grupo Banco Popular. □

SECRETARIADO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN EL GRUPO BANCO POPULAR

SECRETARIO GENERAL	Xavier Cortés Barberán
ACCIÓN SINDICAL (Secretario General Adjunto)	Guillermo Saldaña Naranjo
AFILIACIÓN	Javier Hervás Gayo
AREA JURÍDICA	Marta Laiglesia Gracia
COMUNICACIÓN	José Luis García Rodríguez
COORDINACIÓN de BANCOS DEL GRUPO	José Manuel Ávila Rivas
COORDINACIÓN de EMPRESAS DEL GRUPO	Javier Cobo Quintas
FINANZAS	Miguel Angel Sánchez Carranza
FORMACIÓN	Fernando González Rodríguez
INTERNACIONAL	Natalia Castro Font
MUJER	Nela Sastre Gómez
ORGANIZACIÓN	Eduardo Herrero Ojeda
PREVISIÓN SOCIAL	María Bover Amorós
SALUD LABORAL	Manuel Pliego Huidobro

Toni Garí Font

Técnico de Nivel VI, tiene 37 años e ingresó en el Banco de Crédito Balear en el año 1991. Licenciado en Informática, en la actualidad es el Director de la agencia 19 del Banco de Crédito Balear en Palma de Mallorca. Es Delegado de CC.OO. desde el año 2002.



- Toni, ¿qué te empujó a involucrarte en el trabajo sindical?

- Bueno, lo fundamental que me empujó a tomar esta decisión fueron mis principios, basados en la solidaridad, la igualdad entre las personas; lo normal, vaya. Pero no por tener estos principios la decisión fue fácil, sabes, ya que al dar el paso piensas, entre otras cosas, que te juegas tu futuro profesional en la empresa. Fue precisamente este factor uno de los que más tuve en cuenta, ya que era, y soy, director de una sucursal. Con este paso intento demostrar que cualquier persona, sea la que sea, puede ser Delegado Sindical y desarrollar con normalidad esta función. Además creo que la carrera profesional y la actividad sindical son totalmente compatibles; es una de las cosas que se ha de demostrar al Banco, así como a los compañeros, animando de este modo a otros que tienen ganas de involucrarse en la actividad sindical.

- ...Bueno, ya sabes lo que pensamos de las playas de Mallorca, pero ¿qué tal van las cosas por allí?

- La verdad es que en Es'Credit se nota que formamos parte del Grupo Banco Popular, ya que se aplica la misma política que en el resto de bancos del Grupo. En los últimos años se ha ido reduciendo el personal progresivamente a la par que se ha incrementado el volumen de negocio, lo cual viene provocando grandes tensiones en la plantilla; cunde la prolongación de jornada, el estrés, las depresiones, la desorganización (con el consiguiente peligro que ello conlleva)... Creo que son políticas con resultados positivos para la empresa a corto plazo, pero que ya no a largo sino a medio plazo conducen a tener al

personal desmotivado y quemado. Quiero suponer que el

Grupo ya solucionará esta problemática.... ¿pero quien reizará por los caídos en el camino?

Por lo demás, supongo que aquí pasa como en otros sitios: los compañeros de 50 años cada vez piensan más en la prejubilación y los jóvenes van asumiendo que el banco no lo es todo, pues a medida que aumentan sus cargas familiares se replantean seriamente la movilidad geográfica y la prolongación de jornada que sufren. Bien, es un gran panorama para una empresa que dice que su principal capital es su personal.

- ¿Qué tal te va como Delegado?

- La verdad es que en Baleares formamos un gran equipo y así la tarea es fácil. Yo empecé como representante de los partícipes en el Plan de Pensiones del Banco de Crédito Balear, y de allí pase a representarlos en el Fondo de Pensiones. Es una tarea compleja, donde hay que utilizar conceptos bastante técnicos, y eso frente al Promotor, el banco, que cuenta con especialistas a los cuales tienes que rebatir a veces. No es un trabajo sencillo, sobre todo si consideramos que uno mismo no es alguien formado especialmente en estas materias, pero poco a poco, a base de tropiezos, vas cada día encontrándote más cómodo, aunque, claro, no puedes bajar la guardia.

El resto de mi actividad sindical es más bien de apoyo a los demás Delegados de **CC.OO.**, ya que me absorbe mucho tiempo tanto el Plan de Pensiones como mi responsabilidad profesional en el Banco. Espero, no obstante, que en un futuro pueda desarrollar mi labor en otras facetas sindicales. □



(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

Comunicaciones sindicales en la intranet del Grupo Banco Popular

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 48 del vigente Convenio Colectivo, la representación sindical y la dirección de nuestra empresa han llegado a los correspondientes acuerdos para que las plantillas del Banco Popular Español y del Banco de Andalucía puedan acceder a las comunicaciones sindicales a través de la intranet corporativa. La posibilidad ya es efectiva en el Popular y esperamos que muy pronto -quizá cuando leas estas líneas- lo sea de igual forma en el Andalucía.

Esperamos que a no mucho tardar también los compañeros y compañeras del resto de las empresas del Grupo con representación sindical puedan contar también con este espacio informativo. Desde CC.OO. estamos trabajando por ello. □

CC.OO.

en la intranet
del Grupo Banco Popular

- 1º - acceder a Intranet,
- 2º - ir a Documentación,
- 3º - entrar en Comunicaciones Sindicales
- 4º - y, sin ir más lejos, ahí está CC.OO.

- Delegados en el Grupo Banco Popular
- Circulares y Noticias
- Boletín CONTRAPUNTO
- Mujer - Igualdad
- Afiliación e Información de Servicios

Para facilitar posteriores accesos, una vez que estés en la página de CC.OO., puedes seleccionar la opción de Agregar en Favoritos, en el Menú del propio Explorer de Windows.

Como ocurre en Europa

Normalicemos el ejercicio de la representación de los trabajadores

Desde los tiempos de la transición, tanto la Constitución como la legislación que se ha ido desarrollando desde entonces han ido normalizando el funcionamiento de las instituciones democráticas en nuestro país, en lo que supone un acercamiento a la realidad de los países europeos que son nuestro referente.

Este progreso ha alcanzado también, no podía ser de otra forma, al ejercicio de la actividad sindical. Sin embargo todavía subsisten trabas para una adecuada práctica de este derecho, que es de todos los ciudadanos. Nos referimos a la situación laboral de las personas que dedican su jornada, o parte de la misma, a la actividad sindical. El ejercicio de la representación de los trabajadores comporta en la práctica una discriminación en la evolución de las carreras profesionales y de las retribuciones salariales de quienes ejercen este derecho, como se pone de manifiesto al comparar esta evolución con la del resto de empleados. Esta situación supone un freno objetivo para el desarrollo del derecho a representar y ser representado en el ámbito laboral, por eso hemos de solventar el problema de modo que la actividad sindical no suponga una merma tan considerable en los ascensos y en los ingresos de quienes desarrollan estas funciones.

Esta tarea de representación requiere una formación especializada y una dedicación que es equiparable a la que encontramos en la profesión bancaria. Así lo vienen entendiendo en varias entidades del sector, que han firmado acuerdos, o están en fase de negociación, con el objetivo de posibilitar un correcto ejercicio de los derechos democráticos en el ámbito laboral. □

**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



MUJER

Mujeres en el Plenario de Córdoba

El pasado mes de mayo se celebró en Córdoba el Primer Plenario de Comisiones Obreras en el Grupo Banco Popular. En su apertura, María Jesús Paredes -secretaria general de Comfia- destacó lo que quizá sea uno de los datos más relevantes y diferenciadores de este congreso: LA PRESENCIA DE MUJERES. Así, en plural.

Sin duda, María Jesús recordaba el anterior Plenario, el Constituyente de CC.OO. en el Grupo, que celebramos el año 2001 en Lloret de Mar. En aquella ocasión, sólo una mujer se encontraba entre los 68 asistentes al Plenario, más otra compañera en calidad de invitada. Ahora en 2005, cuatro años después, encontramos un Plenario al que asisten 73 miembros de los cuales 10 son mujeres, todas con voz y voto por tanto, más dos compañeras invitadas. Entre estas diez delegadas al Plenario se encuentran la responsable de la Secretaría de la Mujer, así como la mayoría de las reponsables de esta Secretaría en las distintas comunidades autónomas. Además, dos de ellas forman parte de la Mesa del Plenario.



La presencia de mujeres en los órganos de dirección de nuestro sindicato en el Grupo va más allá de su asistencia a este Plenario. Tras las correspondientes votaciones, la Comisión Ejecutiva de CC.OO. en el Grupo aumenta en tres personas, todas ellas mujeres. De este modo, cuatro de sus treinta y dos miembros son del sexo femenino. En cuanto a las Secretarías, cuatro estarán dirigidas por mujeres: Previsión Social, Relaciones Internacionales, Area Jurídica y Mujer.

La participación en condiciones de igualdad de la mujer en todos los ámbitos dentro del Grupo Banco Popular, incluyendo la propia Sección Sindical de CC.OO., es el objetivo de la Secretaría de la Mujer, creada en octubre de 2003. El primer documento publicado por esta Secretaría, poco después, fue un tríptico informativo sobre la Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, una gran desconocida para muchos trabajadores en aquellos momentos. Con poste-



rrioridad hemos ido publicando circulares sobre derechos de paternidad, acoso sexual, derecho a la maternidad, Bono-Guarderías... También hemos celebrado dos Jornadas del Área de la Mujer, en 2004 y en 2005, en las cuales hemos analizado la situación de la mujeres tanto en los centros de trabajo como en la propia Sección Sindical.

Entendemos que este trabajo organizativo y de información y sensibilización ha contribuido a que mejore la situación de la mujer en nuestra empresa y también a que avance la igualdad entre sexos. Ahí tenemos el Acuerdo de Permisos de Lactancia firmado entre representantes de los trabajadores y de la Dirección de nuestra empresa en Diciembre de 2004 y, además, el Acuerdo sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en el Grupo Banco Popular, que en el momento de redactar estas líneas se encuentra cercano a su firma.

Vemos, pues, que nuestro trabajo es efectivo. Las tareas en las cuales participa esta Secretaría de la Mujer han contribuido a alcanzar mejoras reales. Por lo tanto, hemos de continuar avanzando por el mismo camino. En este sentido, aspiramos a que en la celebración de próximos Plenarios la presencia de mujeres y su incorporación a la Comisión Ejecutiva o a sus



Secretarías no sea un hecho destacable. Sin duda la participación femenina en los diferentes ámbitos de nuestro sindicato ya es una realidad y no un objetivo.

Sin embargo aún quedan muchos retos por asumir para que la igualdad efectiva sea cierta en nuestra empresa. Desde CC.OO. entendemos que esta meta, deseada por todos, únicamente se hará efectiva si se cumple una condición: la participación y el compromiso de las mujeres que trabajamos en el Grupo Banco Popular. Por ello no queremos dejar pasar la oportunidad de animar a todas las compañeras para que colaboren mediante:

- Primero: su afiliación al sindicato,
- Segundo: su concurso en las candidaturas de CC.OO. para las Elecciones Sindicales que se celebrarán el año que viene y,
- Tercero: su participación en cargos de responsabilidad de nuestra organización.

El primero de estos pasos es el fundamental, aunque sea el más sencillo. Constituye la base imprescindible para que el sindicato pueda funcionar. Participar en las candidaturas para las próximas Elecciones Sindicales supone cierto compromiso, y ayuda en la consecución de nuestros objetivos. Por último, llevar a cabo ta-



reas sindicales implica participar en la gestión de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Desde luego, todos -mujeres y hombres- pueden tener la seguridad de que en la defensa de sus derechos encontrarán el apoyo de CC.OO. y de su Secretaría de la Mujer en el Grupo Banco Popular. □

MUJERES y HOMBRES de CC.OO. en Comisiones Ejecutivas y Secretariados de grandes bancos EVOLUCIÓN (2004-2005)

Podemos comprobar cómo la mujer está aumentando su presencia en los órganos de decisión sindicales, dada su progresiva incorporación a las distintas Comisiones Ejecutivas.

Es el Grupo Banco Popular el que más ha avanzado en la igualdad dentro de su Comisión Ejecutiva. En este concepto quedaba muy por detrás del resto de las Ejecutivas de otros grandes bancos en el año 2004. Hoy, un año después, y tras la celebración del Plenario de Mayo, la participación de la mujer en su Comisión Ejecutiva está por encima del resto de los otros bancos estudiados. Debemos destacar que la ampliación de miembros en este órgano de decisión ha sido a favor de las mujeres, incorporando además a todas ellas al Secretariado o Comisión Permanente.

Si observamos los cuadros comparativos por sexos, a junio 2005 comprobamos que la participación femenina ha aumentado en casi todas las Comisiones Ejecutivas, aunque este aumento no se vea del todo reflejado en la composición de los Secretariados. □

Comisiones Ejecutivas a Junio 2004

Banco	Miembros	Hombres	Mujeres
Banesto	28	25 (89%)	3 (11%)
BBVA	27	23 (85%)	4 (15%)
Popular	29	28 (97%)	1 (3%)
Sabadell	16	13 (81%)	3 (19%)
SCH	26	24 (92%)	2 (8%)
Total	126	113 (90%)	13 (10%)

Comisiones Ejecutivas a Junio 2005

Banco	Miembros	Hombres	Mujeres
Banesto	31	27 (89%)	4 (11%)
BBVA	27	22 (85%)	5 (15%)
Popular	32	28 (97%)	4 (3%)
Sabadell	15	13 (81%)	2 (19%)
SCH	28	25 (92%)	3 (8%)
Total	133	115 (86%)	18 (14%)

Secretariados a Junio 2005

Banco	Miembros	Hombres	Mujeres
Banesto	6	5 (83%)	1 (17%)
BBVA	8	6 (75%)	2 (25%)
Popular	13	9 (69%)	4 (31%)
Sabadell	6	4 (67%)	2 (33%)
SCH	12	9 (75%)	3 (25%)
Total	45	33 (73%)	12 (27%)



MUJER

Sara MOREIRAS LIZ

Ingresó en el Banco Popular en 1979. De 47 años, en la actualidad trabaja en Ourense, ag. 2 como Administrativo, nivel IX. Es Delegada de CC.OO. desde las Elecciones Sindicales de 2002



- ...Bueno, Sara, ¿cómo se van desarrollando tus tareas sindicales?

- ...Bien, bien. En un banco donde, como sabes, las mujeres no hemos alcanzado todavía una presencia acorde con lo que es la realidad social en que vivimos. La composición de las plantillas no refleja, desde luego, el equilibrio entre sexos que se da en la sociedad. Es verdad que vamos avanzando, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, pero todavía nos queda camino por recorrer. Y en Galicia quizá más que en otros sitios, pues además de ser lenta la incorporación de la mujer al banco, parece que en la actualidad se tiende de nuevo a una disminución en la contratación femenina.

En CC.OO., como comprenderás, procuramos trabajar por disminuir esta y otras injusticias en la medida de nuestras posibilidades, claro. Para ello, como es lógico, necesitamos el apoyo de todas las personas que desean ver avances en los derechos laborales.

- ...Desde luego es lícito reclamar apoyos, aunque hay quienes intentan mejorar su situación cambiando de empresa.

- Sí, es verdad, en Galicia hay bastante gente que se ha *fugado* a la competencia, sobre todo en estos últimos años. Tal como yo lo veo, los motivos principales que han hecho posible estas bajas son dos: el económico y, por otro lado, el cansancio en la espera de ser acercados a sus lugares de origen. Yo creo que el banco debería de ser más sensible ante estos problemas, actuando en la lógica de mejorar estas circunstancias, que afectan tanto a los trabajadores.

De todos modos, mi mayor preocupación no puede ser otra que la de atender a quienes permanecen en el banco. Es mi obligación, como delegada de CC.OO. en el Popular en Ourense. Por eso tengo que referirme a una

cuestión que causa mucho agobio en las oficinas. Se trata de la falta de personal.

- ...¡No puede ser!

- Sí, sí, ya sé que pasa en todos los sitios. Pero es que aquí en la comunidad gallega ha disminuído bastante el número de empleados en las oficinas. Y en algunos casos existe un desequilibrio muy serio, pues en esta tierra, que es la que conozco, el cliente está muy acostumbrado a recibir un *trato personal* que exige un tiempo de dedicación del que no se dispone, al estar las plantillas tan ajustadas. Esta situación conlleva una serie de tensiones y un clima laboral que son difíciles de sobrellevar.

- ...es un buen problema, la verdad .

- ...¡Claro! ...Y hay que decirlo. Es lo primero que hay que hacer para comenzar a resolver las dificultades. No hay que callarse. Te voy a dar un ejemplo más, que además me interesa de forma particular: la insuficiente implicación sindical de la trabajadora de banca, que es otro de los inconvenientes que tenemos. Una prueba de lo que digo es que no hemos alcanzado los niveles de afiliación de los hombres. Tal vez seguimos teniendo cierto temor a aquello de que *está mal visto*, lo cual debería estar superado, creo yo. Tengo que decir, y lo digo, que hemos de avanzar más en este terreno si queremos ver mejor atendidas nuestras reivindicaciones como trabajadoras. También es cierto que no partimos de cero y que, además, las mujeres de más reciente incorporación a nuestra empresa ya están comenzando a tomar el testigo.

- ...entre otras cosas para defender sus propios derechos y necesidades.

- ¡Efectivamente! ...En fin, que desde aquí animo a todas, y también a todos, para que apoyen algo que es absolutamente legal y democrático. □

La revista, editada por la Secretaría Confederal de la Mujer, ofrece información sobre la pre-

sencia de las mujeres en el mundo del trabajo, en el sindicato, en el mundo de la cultura y en la sociedad en su conjunto. Todas las noticias que conciernen a las trabajadoras, todos los avances legislativos, las sentencias en materia de igualdad, medidas de acción po-

Trabajadora 

sitiva, entrevistas a mujeres, reportajes, literatura, música, arte y fotografía componen el material del que se nutre *Trabajadora*. Su pretensión es ofrecer una imagen de las mujeres de acuerdo a la realidad social a través de una información elaborada desde una perspectiva de género, con una mirada sindical y feminista. □

Puedes encontrarla en: <http://www.ccoo.es/publicaciones/periodicas.html>

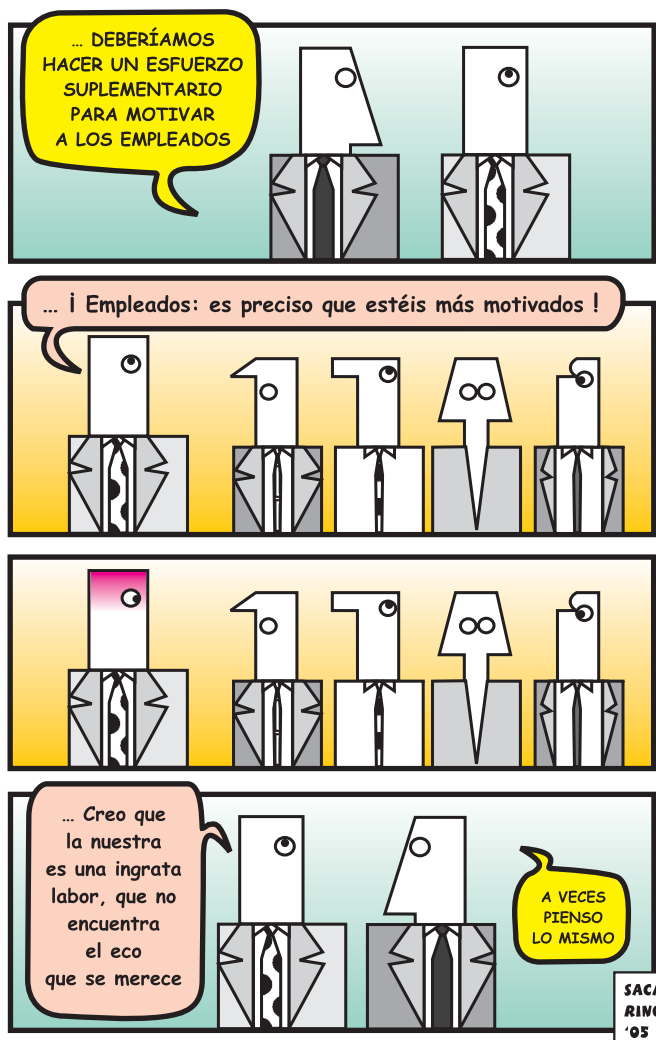
¡Que se actualicen el kilometraje y las dietas!

Es el clamor de todos los empleados y empleadas del Grupo con derecho a percibir gastos de kilometraje y/o dietas diarias por motivo de desplazamientos de trabajo.

Los constantes incrementos del precio del combustible han puesto en evidencia lo obsoleto del importe que se abona en concepto de kilometraje. Lo mismo pasa con las dietas, pues los precios han subido para todo, como es bien sabido. Tal y como están las cosas, es el propio trabajador que debe desplazarse quien, en la práctica, está subvencionando a la empresa.

Esta situación no tiene lógica alguna, pues supone que la actitud de colaboración del empleado, que al fin y al cabo aporta su propio vehículo, está siendo penalizada en vez de reconocida. El pago del kilometraje, además, no sólo debería tener en cuenta el precio del combustible, pues también hay que afrontar otros gastos como revisiones, ruedas y otros recambios, etcétera, así como el riesgo de daños al vehículo.

Desde CC.OO. hemos solicitado reiteradamente el incremento de ambos conceptos. □



MELILLA

Desde CC.OO. hemos seguido con atención un caso acaecido en el año 1999 en la sucursal de la ciudad de Melilla. Son circunstancias que han comportado una gran intranquilidad, pero que han desembocado, ahora en 2005, en un final satisfactorio.

En aquel año 1999, y en el marco de una operación contra el blanqueo de capitales y el tráfico de drogas, el fuerte negocio de cambio de divisas en la oficina fue relacionado por los investigadores policiales con estos delitos. Resultaron detenidos dos compañeros de la sucursal; el director y el apoderado jefe de extranjero. Una semana después pudieron reintegrarse a su trabajo, apenas repuestos de su sorpresa y preocupación, compartida naturalmente por el resto de la plantilla de la oficina.

Pues bien, en sentencia de septiembre de 2005 se establece que no ha podido demostrarse relación alguna de la actividad de la sucursal con los delitos perseguidos. Por tanto, la causa ha sido sobreesaída con todos los pronunciamientos favorables hacia los empleados.

Evidentemente, la experiencia de la detención no se la quita nadie a estos compañeros, ni tampoco la inquietud del resto de integrantes de la plantilla de la sucursal. Sin embargo, desde CC.OO. deseamos felicitar a los compañeros afectados por el buen desenlace del caso. □

Es un boletín de noticias que diariamente y de forma gratuita se envía desde COMFIA-CC.OO. a todas las personas u organizaciones que deciden suscribirse.

Ningún otro sindicato dispone de esta herramienta.

dia@dia.net

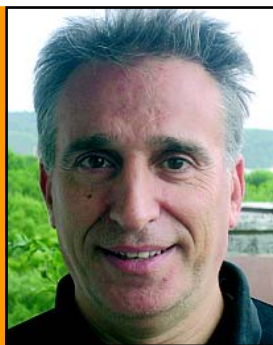
Te invitamos a que lo pruebes desde la página web:

www.comfia.info

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

Secretaría de la Mujer de CC.OO. en el Grupo Banco Popular

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



Xavier CORTÉS BARBERÁN

De 52 años, ingresó en el Banco Popular en 1971. Es Administrativo, nivel IX, en la agencia 34 de Barcelona. Reelegido en mayo de este año como Secretario General de CC.OO. en el Grupo Banco Popular.

- ...**Hola Xavier. Muchas felicidades por la reelección.**

- ...Sí, gracias. Muchas gracias..

- ...**Nos vas a hablar del Plenario ¿verdad?**

- ...Sí, sí, parece que es lo que toca. Es lo suyo, claro. Pues, a ver... Lo primero que tengo que decir es que considero que el balance de la acción sindical de CC.OO. en el Grupo Banco Popular durante los últimos cuatro años es muy positivo. Hemos consolidado el funcionamiento de la sección sindical de Grupo y hemos progresado en nuestro funcionamiento y en nuestra capacidad de influencia en la resolución de los problemas y aspiraciones de los trabajadores.

- ...**Dicho así suena un poco raro ¿puedes darnos algún ejemplo concreto de eso que nos dices?**

- Por supuesto. Una buena muestra, y no la única, es el hecho de que hayamos llegado a un acuerdo laboral sobre la Externalización de los Complementos de Pensión. La creación y desarrollo del Fondo y de los Planes de Pensión en las bancos del Grupo ha supuesto un claro reconocimiento de la capacidad de representación que tenemos en **CC.OO.** También es verdad que ha requerido un esfuerzo muy importante de nuestra organización, sobre todo en materia de formación y especialización, y también en lo que se refiere a la explicación en los centros de trabajo de un proceso bastante complejo de por sí. Pero podemos darnos por satisfechos, pues sin duda nuestro trabajo ha servido para que los empleados de los bancos del Grupo dispongamos de unos Fondos y Planes de Pensión que son una de las mejores referencias dentro del sector de banca.

Otros ejemplos que puedo citar son el acuerdo sobre Permisos de Lactancia o, mejor todavía, el de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Son avances relacionados con la situación de la mujer y con la igualdad de género en nuestro ámbito, y tienen una incidencia grande sobre todo en las circunstancias que viven nuestras compañeras en las oficinas. En **CC.OO.** entendemos que estos asuntos son de la máxima importancia y por eso hacemos todo lo posible para abordarlos como es debido. La creación de la Secretaría de la Mujer durante este último periodo es una prueba de ello.

Y todavía hay más, pues hemos avanzado en la homogeneización de las condiciones de trabajo y salario en los distintos bancos del Grupo Banco Popular. Por otro lado, y creo que es algo muy importante, hemos reforzado la presencia de nuestro sindicato en zonas geográficas y también en empresas del Grupo donde no existía antes una atención sindical a los compañeros y compañeras de estas entidades.

- ...**¿Qué otros aspectos resaltarías de ese Plenario?**

- Pues quizá la madurez que ha alcanzado nuestra organización. Para quienes estamos en esto desde la transición política de nuestro país es gratificante comprobar que so-

mos capaces de afrontar con rigor y firmeza los problemas y aspiraciones de los trabajadores. Muchas soluciones no son fáciles, y tampoco incorporan todos los aspectos que nos gustaría que abarcasen. Y, por supuesto, es cierto que otras cuestiones se nos siguen resistiendo, como por ejemplo la falta de respeto por lo acordado, por ejemplo en materia de horarios de trabajo ...En fin, creo que el nuestro es un camino donde siempre hay trecho que recorrer, pero también es verdad que ya tenemos andadas unas cuantas leguas, eso está claro.

- ...**Y en este camino de que nos hablas ¿qué esperas encontrar en el futuro?**

- Pues mira, hasta la celebración del próximo Plenario tenemos cuatro años por delante para trabajar y para seguir avanzando en los objetivos que nos hemos propuesto. Quiero que nuestro sindicato continúe sin perder el tiempo con insultos o con posturas supuestamente radicales que al final no llevan a nada positivo y que, por lo tanto, no sirven para hacer progresar a los trabajadores. Me gustaría encontrar avances principalmente en homogeneización de salarios en los bancos del Grupo, en reducción de la prolongación de la jornada laboral, en la libranza de todos los sábados, en lograr un sistema de retribuciones complementarias que sea más justo y transparente...

Por otro lado, creo que es importante que continuemos con el cambio generacional que estamos viviendo en **CC.OO.** Nuevos compañeros y compañeras se van animando, y cada vez más, a incorporarse a las tareas de representación sindical. Es un proceso que ya iniciamos hace algunos años, con la incorporación a nuestras listas de gente de más reciente incorporación a la empresa, y que pretendemos ampliar en las próximas Elecciones Sindicales. Por cierto, que esta renovación debe hacernos prestar una especial atención a algo que teníamos un poco descuidado. Tenemos que eliminar los últimos vestigios que existen de la discriminación laboral que sufrimos quienes nos dedicamos a representar los intereses de los trabajadores. Hemos de conseguir dignificar profesionalmente la labor de los delegados sindicales, eliminando las trabas que ahora existen, pues dificultan un correcto desempeño de nuestras tareas sindicales y, por tanto, constituyen una merma en la calidad democrática de nuestra sociedad.

En fin, podría seguir hablando de otros asuntos en los que también me gustaría avanzar, pero por resumir concluiría con mi deseo de que nuestro sindicato pueda seguir contribuyendo lo más posible a mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados del Grupo Banco Popular. ▣