

**nóminas
domiciliadas
en el Grupo Banco
Popular**

página 2

**contra
la discriminación
de los delegados
sindicales**

página 3

**Informe:
el acoso moral
en el trabajo**

página 5

**avancemos
en la conciliación
de la vida personal
y laboral**

página 8

**entrevista
a Marta Laiglesia**

contraportada

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 POPULAR PORTUGAL

SOCIEDADES DEL GRUPO

EUROCORREDORES

EUROGESTION

EUROPENSIONES

EUROVIDA

HELLER FACTORING ESPAÑA

HELLER FACTORING PORTUGAL

POPULAR BOLSA

POPULAR DE RENTING

SOGEVAL

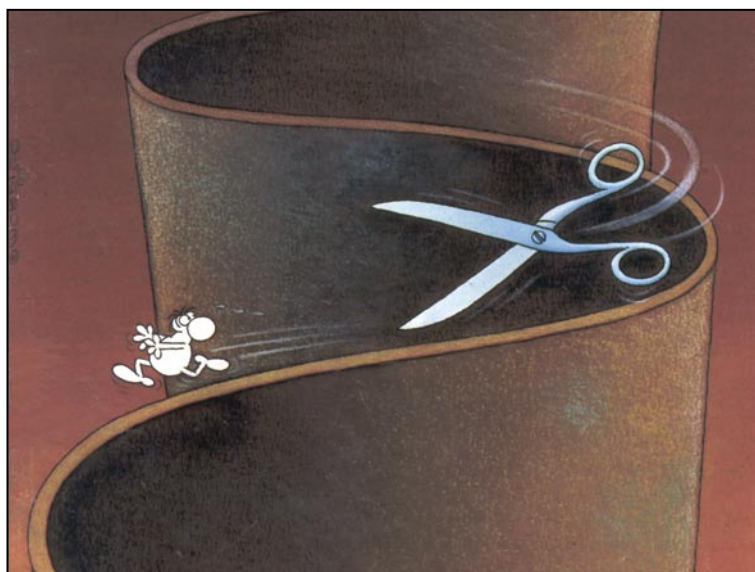


Para conseguir un balance atractivo y una cuenta de resultados envidiable...

¡ Estamos a régimen !

Dieta especial "Plan SUMA":

- Sin prejubilaciones,
- Sin plan de expansión,
- Sin plan de rehabilitación y acondicionamiento de locales,
- Sin incrementos significativos de los "Pactos Individuales",
- Sin "Bonus" para la gran mayoría,
- Sin ascensos de categoría profesional para la gran mayoría,
- Sin incremento en dietas y kilometraje,
- Sin el personal necesario en demasiadas oficinas,
- Sin...



Da la sensación, con la implantación de esta dieta, que la Dirección del Grupo Banco Popular no confía en que los trabajadores seamos capaces de conseguir los objetivos del "Plan Suma" exclusivamente con el desarrollo de nuestra labor cotidiana.

Por nuestra parte, nos gustaría transmitirles que pueden estar tranquilos, porque los trabajadores del Grupo siempre hemos cumplido "con buena nota" nuestro trabajo.

Por lo tanto, si la Dirección también cumple con su trabajo no será necesario aplicar una dieta tan dura, que puede convertirnos en un futuro no muy lejano en trabajadores anoréxicos. □

NÓMINAS DOMICILIADAS en el GRUPO BANCO POPULAR

Como todos sabemos, la domiciliación de la nómina es uno de los servicios que más vincula a un cliente con una entidad y en ocasiones es el motivo del inicio de la relación. Dada la importancia de este servicio, se ha iniciado recientemente una campaña permanente que tiene como finalidad incrementar el número de **NÓMINAS DOMICILIADAS en el GBP**

Esta campaña contiene una atractiva oferta, que consiste en la **devolución del 2%** del importe de los siguientes recibos domiciliados en la misma cuenta que la nómina: **luz, gas, teléfono fijo y móvil e Internet.**

Para incentivar la contratación de la **Cuenta CON** y como alter-



nativa para los clientes que ya tienen domiciliada la nómina en el GBP, si el contrato en el que se percibe el recibo justificativo de salarios es una Cuenta **CON** el **porcentaje de devolución se incrementará a un 3%.**

Hasta aquí perfecto. Pero dado que las nóminas de los empleados del Grupo Banco Popular son cautivas y que no podemos acceder a las ventajas que ofrecen otras entidades, desde **CC.OO.** hemos solicitado a la Dirección que esta oferta también se aplique a la cuenta de empleado, de modo que sea aplicado el correspondiente descuento de los recibos de servicios en nuestras nóminas. □

sé legal, cumple con tu vida !

más información en:

<http://www.apagayvamonos.info>

(mientras tanto...)



servicios financieros y administrativos

<http://www.comfia.net>

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



EN DEFENSA DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Contra la discriminación de los delegados sindicales

Las prácticas discriminatorias en retribuciones complementarias, promoción y formación, de las empresas hacia los delegados sindicales han venido siendo asumidas por los propios afectados como si fuera una parte consustancial al desempeño de esta función; incluso por algunos se ha considerado, o aún se considera, como un plus de prestigio personal. Para entender esto es preciso tener en cuenta que uno de los motivos principales que históricamente han venido atrayendo a los trabajadores para desarrollar tareas sindicales ha sido básicamente su carácter ideológico, no exento de un aura de vocación y sacrificio, todo ello en un contexto de claro predominio de las funciones administrativas en la banca.

En la actualidad este idealismo continúa vigente, pero de distinta manera, sobre todo en lo que respecta a los trabajadores bancarios más jóvenes. Ahora, todos lo sabemos, muchos de los trabajadores que han ido ingresando en banca en los últimos tiempos mantienen criterios diferentes, aun apoyando la actividad sindical. Sus circunstancias, y sus conocimientos, son distintos a los que imperaban hace unos años. Normalmente hablamos de un perfil de trabajador universitario, con expectativas profesionales y salariales, que se van cumpliendo, en general, al menos durante los primeros años de profesión. Esta situación comporta que los actuales delegados hayan quedado en su mayoría relegados a puestos de trabajo y categorías bajas en la escala profesional; es decir, que han sufrido un parón absoluto en su desarrollo profesional y en su salario. Esta discriminación tiene, a su vez, otros efectos negativos, pues el resto de trabajadores puede verse inclinado a minusvalorar la función sindical, ya que puede identificarse con el grupo profesional de menor nivel y proyección.

Por tanto, si ser delegado sindical significa un bloqueo de la promoción, una disminución o desaparición de los incentivos, con pérdidas económicas y desvalorización de su capacidad profesional ¿quién va a pensar en dedicar esfuerzos a iniciarse en el ejercicio de la representación de los trabajadores?

Por ello es preciso avanzar desde el concepto de la asunción de la discriminación laboral como prueba de la honradez y la entrega, a la idea de que la no discriminación es factor fundamental e imprescindible de una labor sindical que, por supuesto, ha de mantener su honradez y entrega.

En definitiva, se trata de poner en valor la tarea de representación de los intereses de los trabajadores. Evidentemente con una labor distinta a la del Gestor Comercial, el Interventor o el Director, los delegados y delegadas forman parte de nuestra empresa, siendo su responsabilidad la defensa de los intereses y los derechos de los empleados.



El Acuerdo recientemente firmado con la Dirección del Grupo acerca del cobro de "Bonus" por parte de los Delegados ha sido el primer paso para superar la postergación que venimos comentando. Sin embargo, el "Bonus" sólo supone una parte, y no la más grande, del contexto en el cual se mantiene la discriminación. Por eso es necesario seguir progresando, por ejemplo en materia de retribuciones complementarias y categorías profesionales.

En CC.OO. consideramos que este Acuerdo supone un avance en la normalización del derecho a la representación de los intereses de los empleados y empleadas del Grupo, en su doble vertiente: la de los representantes y, naturalmente, la de los representados. No es un progreso, por tanto, que afecte sólo a nuestra organización; es de aplicación para todos los sindicatos y, sobre todo, para todos los trabajadores, que así verán más asegurada la defensa de sus intereses. □

(más información en: www.comfia.net/popular)



sección sindical de CC.OO.
grupo banco popular

**VISITA
NUESTRA WEB**

www.comfia.net/popular

CORREO ELECTRÓNICO: popular@comfia.ccoo.es

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

SUCURSALES CON TRES TRABAJADORES (o menos)

En la tabla podemos comprobar el altísimo porcentaje de sucursales del Grupo que están abiertas al público y disponen de menos de cuatro trabajadores en plantilla; es decir, donde prestan sus servicios tres personas, dos o hasta una sola.

Es fácil imaginar la problemática que se encuentran los compañeros que tienen que trabajar en estas condiciones. Igualmente fácil es deducir que parte de la altísima rentabilidad que obtiene nuestra empresa es, precisamente, gracias a esta circunstancia.

GRUPO BANCO POPULAR	TOTAL SUCURSALES (*) CON MENOS DE 4 TRABAJADORES		
B.P.E.	1.283	536	41,78%
B.A.	305	137	44,92%
B.C.	194	114	58,76%
B.C.B.	105	64	60,95%
B.G.	144	70	48,61%
B.V.	127	77	60,63%
bp-e.com	5	5	100%

(*) No están computadas las oficinas de Servicios Centrales

Así, pues, dada la generalizada falta de personal que sufrimos en las oficinas del Grupo Banco Popular ¿cómo no nos va a desbordar el trabajo? ☐

El insulto y la mentira

Una vieja forma de encanallamiento vuelve a asomarse entre nosotros. Podemos verlo cuando desde el odio, el resentimiento y la mala fe se denuncia a personas, o colectivos, mediante el insulto, la mentira, la tergiversación y, a menudo, la falta de respeto. Todo ello crea una grave indefensión a las personas, o colectivos, que padecen esos ataques, como bien sabían los fascistas de antaño.

Nos ha venido ocurriendo en cada Convenio y, sobre todo si es año de elecciones sindicales, también en otros casos como en la negociación de los planes de pensiones o en el acuerdo para paliar la discriminación de los delegados en materia de bonus.

Una defensa ante los agravios que sufrimos consiste en devolver la injuria con, si cabe, mayor insolencia. Lo malo es que entraríamos en una espiral de incivismo donde los más aventajados serían siempre los más ajenos a la verdad, la justicia y la solidaridad. Otra manera de oponerse a estas afrentas consiste en armarse de paciencia y acabar demostrando, con ayuda de mil explicaciones y del paso del tiempo, que las acusaciones carecían de fundamento y eran, por consiguiente, falsas.

Se puede acusar a CC.OO. de muchas cosas; quienes componemos este sindicato no somos perfectos y quizá deberíamos acertar más cuando intentamos construir, conciliar, defender o negociar para mejorar las condicio-

nes de trabajo. Pero podemos ofrecer un buen balance de nuestra labor; nos avala el apoyo mayoritario de los trabajadores y trabajadoras a lo largo del tiempo. Y no se nos puede acusar de haber obtenido beneficios personales; a los delegados de CC.OO. se nos reconoce un nivel profesional mínimo, el que la antigüedad nos ha otorgado. Sólo conservan un nivel superior aquellos compañeros que ya lo tenían antes de incorporarse a las tareas de representación de los trabajadores. No tenemos, en cualquier caso, mejores condiciones laborales que el resto de trabajadores; más bien son peores. No estamos orgullosos de eso; simplemente es así.

Por otro lado, es lamentable que la dirección de nuestro banco todavía no reconozca suficientemente la actividad sindical; desde luego, no la premia. A veces parece que se prefiere la actuación de quienes se basan en el insulto y la mentira -que son gratis- a la de aquellos que apuestan por la negociación y el acuerdo -que cuestan dinero- Resulta decepcionante comprobar cómo los intereses de las opciones más retrógradas en la dirección de la empresa convergen con los de quienes quieren mantener su búnker sindical a base de falsedades e infamias.

Hemos de decidir, todos, hacia donde vamos. Hacia la crispación y la mentira. O hacia la firmeza, la justicia y la verdad. ☐

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.

INFORME**EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**

CONDUCTAS HABITUALES DEL ACOSADOR - EFECTOS EN LA PERSONA: FÍSICOS, PSICOLÓGICOS Y SOCIALES
FASES POR LAS QUE PASA EL TRABAJADOR - CONSEJOS PARA SOBREVIVIR Y PARA RECABAR PRUEBAS

El acoso moral en el trabajo, o *mobbing*, se define como aquella situación de conflicto en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema (acoso u hostigamiento), de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruir a dicha persona. El objetivo último del acoso psicológico es conseguir mediante la destrucción de la persona el abandono voluntario por la víctima de su lugar de trabajo.

Se define también como cualquier manifestación de una conducta abusiva, y especialmente, los comportamientos palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Según el Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo: "el *mobbing* es aquella situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática



(una vez por semana, como mínimo), durante un periodo de tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

En el ámbito de la Unión Europea, ya se recoge expresamente como objetivo el bienestar físico, moral y social de los trabajadores. Respecto del acoso moral hasta el momento únicamente existe una Recomendación de la Comisión de 27 de diciembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y una Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 sobre la aplicación de la Recomendación.

Más recientemente el 14 de mayo de 2001 la Comisión definió el "*mobbing*" a propuesta del Grupo de Estudio sobre Violencia en el Trabajo como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

CONDUCTAS HABITUALES DEL ACOSADOR

- Impedir al trabajador expresarse, desconsiderar su opinión, interrumpirle constantemente cuando habla.
- Obligarle a ejecutar tareas contra su conciencia
- Cuestionar sus decisiones
- No asignar tareas, asignar tareas sin sentido o por debajo de sus capacidades
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con el trabajador
- No dirigirle la palabra, rehusar miradas y gestos.
- Críticas y/o burlas sobre la vida privada.
- Hacer parecer estúpido al trabajador.
- Dar a entender que tiene problemas psicológicos.
- Amenazas de violencia.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas / religiosas.
- Le intenta inculcar que es un enfermo mental.
- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- Hablar mal de la persona a su espalda / difusión de rumores.
- Descalificaciones: suspiros exagerados, miradas de desprecio, insinuaciones, alusiones con mala intención.....
- Descreditationes públicas, ante compañeros, clientes, superiores...
- Imponer terrorismo telefónico: prohibir hacer llamadas por teléfono, etc...
- Provocarle con la intención de inducirle a reacciones incontroladas.

INFORME EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**EFFECTOS EN LA PERSONA:
FÍSICOS, PSICOLÓGICOS Y SOCIALES**FÍSICOS

- Hipertensión arterial.
- Palpitaciones.
- Infarto agudo de miocardio.
- Infecciones repetitivas.
- Gastritis.
- Úlceras.
- Diarreas crónicas.
- Aumento de la presión intraocular.
- Impotencia.
- Alteraciones menstruales.
- Caída del cabello.
- Soriasis.
- Alergias.
- Hipertiroidismo.
- Dolores articulares y lumbares.
- Dolores musculares en cuello y cervicales.
- Dolores abdominales.
- Sequedad de boca.
- Sudoración excesiva.

PSICOLÓGICOS

- Depresión.
- Estrés.
- Deficiencias en la concentración.
- Dificultades de aprendizaje.
- Aislamiento.
- Indecisión.
- Insomnio.
- Pesadillas.
- Ansiedad.
- Pérdida del sentido del humor.
- Se revive la situación constantemente.
- Sensación de sentirse perseguido / vigilado constantemente.
- Irritabilidad y/o agresividad.
- Exagerada respuesta a estímulos (respuestas emocionales anormales)
- Hábitos autodestructivos: alcohol, drogas, fármacos....
- Trastornos de memoria.
- Cansancio.
- Sentimientos de inseguridad.

SOCIALES

- Los compañeros de trabajo se alejan de la víctima.
- Separaciones matrimoniales.
- Se producen bajas médicas.
- Despido.
- Familiares y amigos se retraen. No ayudan.

**FASES POR LAS QUE PASA
EL TRABAJADOR**

- Al principio «no se da por aludido».
- No se cree lo que le está pasando.
- Entra en una fase de vergüenza, se siente culpable.
- Tarda tiempo en darse cuenta de lo que le pasa.
- Tarda tiempo en pedir ayuda, cree que sólo los débiles piden ayuda, tiene miedo de que no le crean.
- Cuando pide ayuda, ya está considerada una persona paranoica.

Así el trabajador se siente ofendido y agredido, se crea una situación de ansiedad, pánico, fracaso, impotencia y baja autoestima, que le lleva a reaccionar de manera hipervigilante y defensiva pues se siente amenazado. Esto crea mal ambiente de trabajo con sus compañeros y, en consecuencia:

- El trabajador se siente desestabilizado, ridiculizado, fragilizado y estigmatizado.
- El trabajador se autoculpabiliza de su falta de productividad en la empresa.

**Cómo actuar cuando el trabajador
no desea hacer nada:**

La víctima suele desarrollar un mecanismo de defensa: «Esperaré un traslado», «Vendrán tiempos mejores» ...así se hace a la falsa ilusión de que con el paso del tiempo el acoso va a descender. Hay que ser claros con el acosado, en la práctica el acoso va a peor.

INFORME EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**CONSEJOS PARA EL TRABAJADOR****PARA SOBREVIVIR**

- Superar la negación: se identifica el problema como acoso.
- Desactivación emocional: hay que reaccionar ante el acoso de un modo inteligente y no emocional.
- Pasar de la reacción a la acción: Tomar el control de su comportamiento para eliminar los ataques del acosador.
- Estar en buena forma física y mental, descansar y evitar situaciones de estrés (mudanzas, etc...)
- Recuperación de la autoestima.
- Ocuparse en lugar de preocuparse.
- Evitar la autoacusación.
- Evitar en el puesto de trabajo: explosiones de ira, llantos y gritos, justificaciones, salidas de tono, quejas y lamentaciones, parecer frustrado, conductas agresivas, insultos y palabrotas.
- En el puesto de trabajo mantener serenidad, educación y elegancia de formas, cuidar las expresiones.

PARA RECABAR PRUEBAS

Es importante reunir el mayor número posible de pruebas:

- Documentos.
- Testigos.
- Certificados médicos.
- Es conveniente apuntarlo todo (órdenes, comentarios, fechas, etc...)

Todo puede ser importante por muy insignificante que pueda parecer, ya que normalmente las actuaciones contra el trabajador no tienen mucha relevancia consideradas aisladamente. El acoso se caracteriza por ser producido por numerosos pequeños ataques de apariencia inofensiva a lo largo del tiempo. Lo que causa los daños en el acoso no es cada uno de los ataques sino su conjunto.

Si se tiene la baja médica por incapacidad temporal hay que ver el motivo de la baja, el *mobbing* es una enfermedad derivada del puesto de trabajo y así debe aparecer en el parte de baja. De no ser así hay 30 días para denunciarlo y solicitar la nueva calificación.

Requisitos para poder ejercer la acción:

- Daño:
- Ha de ser psicológico o moral, y en su caso, también físico. Normalmente el daño se materializa

en periodos de baja laboral y en la necesidad de seguir tratamiento psicológico y/o psiquiátrico. Subsidiariamente se puede solicitar que el órgano jurisdiccional acuerde que el médico forense practique la prueba pericial médica. En algún caso aislado no hay periodos de baja y tampoco tratamiento psicológico, bastaría con demostrar la existencia del daño psíquico o físico, que depende de la capacidad y resistencia de cada trabajador, pero no por ello no ha habido acoso.

- Hechos:

Son necesarios una pluralidad de actos o ataques u omisiones, objetivables cronológicamente, atentatorios contra la integridad moral y psíquica del trabajador. Estas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas.



Si crees que estás siendo víctima de “*mobbing*”, o que tal vez pueda serlo un compañero de trabajo, está en tus manos ayudarte o ayudar a esa persona. Consulta a tu delegado de CC.OO.

Hay un test en la intranet del Grupo (Documentación /Comunicaciones Sindicales/ CC.OO./Circulares y Noticias) que te ayudará a saber si puedes estar siendo víctima de acoso moral en el trabajo.

CC.OO. – GRUPO BANCO POPULAR

ÁREA JURÍDICA - Marta Laiglesia

606.23.27.33 y 976.35.75.58

Planes de Pensiones de los empleados del Grupo Banco Popular

Buena rentabilidad del fondo de capitalización del colectivo "B" en el año 2005

Debido a la adaptación a la nueva ley de Planes y Fondos de Pensiones, la Comisión de Control del Fondo de Pensiones de nuestro Grupo, con la colaboración de la Gestora, Europensiones, realizó un cambio importante en la estructura de las inversiones del fondo de capitalización del colectivo B, siempre teniendo en cuenta el binomio rentabilidad-riesgo. Gracias a este cambio, hemos pasado de una rentabilidad del 4,63% en el año 2004, a otra del 9,31% en 2005.

Si vemos el comportamiento de otros Planes de Pensiones de Empleo, encontramos que la media está en el 8,39%, siendo los mejor situados aquellos que han invertido un mayor porcentaje en renta variable, dado el buen año que ha sido el 2005 para las bolsas. Sería

éste el caso de Fonditel con un 12,38% de rentabilidad, que ha invertido un 53% en renta variable (según datos de Inverco). En nuestro caso, el fondo del colectivo B de los empleados del Grupo Banco Popular ha superado la media del sector en rentabilidad, como veíamos, y también con un menor riesgo, pues invertimos hasta un 30% en renta variable, mientras que la media del sector de los Planes de Pensiones de Empleo se sitúa en un 34%).

No obstante, hemos de recordar que la gestión de un fondo no se mide por un buen año en rentabilidad, que es algo sujeto muchas veces al comportamiento del mercado, los tipos de interés, etcétera; es mejor atender a la rentabilidad histórica del mismo. □

¿Sabías que...

GRACIAS AL CONVENIO, si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan. (Art. 26.5)

Las vacaciones tienen que disfrutarse dentro del año, excepto en caso de mutuo acuerdo.

Defendiendo el Convenio defiendes tus derechos. □

¡Atención a los afiliados!

Hace no mucho tiempo que el sindicato envió una carta por correo a cada uno de nosotros dando a conocer una página web especial para afiliados:

<https://afiliados.uar.ccoo.es>

De este modo, a través de Internet, podemos acceder a gran cantidad de información en torno a convenios, normativa, servicios, datos personales, publicaciones del sindicato...

En la misma carta se proporcionaba una clave de usuario y una contraseña, que permiten entrar en esta página. Hay un par de hipervínculos en la propia web para ayudar a quienes hayan olvidado los datos. □



(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



MUJER - IGUALDAD

José Luis FABREGAT LAVEDA

De 56 años, es Técnico de Nivel VIII. Ingresó en el Banco Popular en 1972 y es Delegado de CCOO desde el año 1980. Actualmente trabaja en la Urbana 14 de Valencia.



Además de ocuparse de otros menesteres sindicales, José Luis es el responsable del área de Mujer e Igualdad en nuestra organización de la Regional de Valencia...

- ...Efectivamente. Y estoy muy satisfecho de poder colaborar en la eliminación de las trabas profesionales y personales que impiden una igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social. Pienso que en el Popular estamos todavía en las primeras fases de este trabajo, tan fundamental para las mujeres como para toda la sociedad en general, de modo que espero que más pronto que tarde se incorporen otras compañeras a estas tareas sindicales. Al fin y al cabo, la participación de la mujer, en estos y otros asuntos, es fundamental. Es importante que trabajemos juntos unos y otras, pues si no lo hacemos nos costará mucho avanzar.

- ¿Porqué crees que la mujer no participa tanto como el hombre en la actividad sindical?

- En número quizá, pero si nos atenemos a la importancia de su participación no tenemos más que ver el caso de María Jesús Paredes, que es la secretaria general de nuestra federación. Y, desde luego, tenemos a otras muchas compañeras en todos los niveles del sindicato. Pero es verdad que en el Popular la mujer no lo ha tenido fácil. Hasta hace poco tiempo, la presencia de compañeras en los centros de trabajo de nuestro Grupo era casi testimonial y todavía hoy no alcanza un porcentaje similar al de los hombres. No obstante, ya se van incorporando compañeras a las tareas sindicales en un número que empieza a ser significativo y vamos avanzando cualitativamente y mucho más rápido en todos los terrenos.

- ...Pero sigue habiendo desequilibrio.

- Desde luego. En Comisiones sentimos el apoyo de las trabajadoras, pero es cierto que falta más

participación. No obstante estoy seguro que las compañeras, por su propio interés, acabarán teniendo el mismo peso que los hombres en las tareas de representación sindical.

- ...No son los mismos tiempos que cuando tú comenzaste el trabajo sindical.

- Naturalmente, la evolución ha sido enorme. Al principio había mucho trabajo básico por hacer, muchas libertades por conseguir y muchas barreras de todo tipo por derribar. Afortunadamente para todos, hoy la negociación es la tarea principal y muchas de aquellas primeras reivindicaciones que forman el sustrato de nuestra actual democracia están conseguidas. Por no salirme del ámbito de la igualdad de derechos, tengo que decir ese trabajo sindical anterior ha ayudado a que las mujeres se incorporen al banco en la medida en que en la actualidad lo están haciendo. Eso es incontestable.

- José Luis, por último ¿qué le pedirías al año 2006 que acaba de comenzar?

- Pues en general, que de las nuevas generaciones de compañeras y compañeros, surjan muchos que se incorporen al trabajo sindical, que aunque duro en ocasiones, también es gratificante en otras muchas. Esta es la empresa donde trabajan y trabajarán muchos años de su vida y donde tendrán que preocuparse de mejorar sus condiciones de trabajo, en su propio beneficio y también en el de la empresa y el de la sociedad. Y, en particular, a las compañeras quiero decirles que no deben dejar pasar la oportunidad de ser protagonistas de los avances, en vez de quedarse como meros sujetos pasivos. Tienen ante sí la ocasión histórica de colaborar en la igualdad total entre hombres y mujeres. □

dia@dia.net

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. Te invitamos a que lo pruebes desde la página web:

www.comfia.info

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



MUJER - IGUALDAD

¡Avancemos en la conciliación de la vida personal y laboral!

Como todos sabemos, los representantes de los trabajadores y de la Dirección firmaron el pasado año el Acuerdo de Conciliación que ya conocemos en los distintos bancos del Grupo. De este modo, se introdujeron una serie de mejoras para todas las empleadas y empleados, en materias como maternidad, lactancia, adopciones, cuidado de familiares y violencia de género.

A pesar del gran avance que suponen estas medidas, aún las creemos insuficientes porque se han quedado en el tintero reivindicaciones tan importantes como: la posibilidad de alargar el uso de los de cheques guardería hasta los cuatro años de edad del hijo, la posibilidad de reducción de jornada en sólo una hora diaria -que es una flexibilización horaria suficiente para acomodar nuestro horario laboral al de las guarderías, con escasa repercusión económica en nuestra nómina-, la prolongación del permiso de paternidad o su flexibilización y, también, algo tan urgente como la firma de un protocolo contra el acoso sexual y también contra el *mobbing* o acoso moral en el trabajo.

En la actualidad, según un estudio realizado por Rosa Peris Cervera, Directora General del Instituto de la Mujer, un 43% de las entidades empresariales cree que las mujeres con hijos son menos productivas que los hombres, y ello a pesar de que las mujeres españolas presentan los mejores expedientes académicos y que el absentismo laboral es más alto entre el sexo masculino que entre el femenino ¿A alguien ha probado que una madre es menos eficiente en su puesto de trabajo?

La mayoría de los cargos directivos en este país recaen en los hombres, tanto en la mediana como en la gran empresa, y tan sólo el 2,3% de los sillones en



los consejos de administración de las empresas del Ibex son ocupados por mujeres, y ese es un dato que sorprende en toda Europa. Es necesario, pues, que avancemos para hacer real la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Otro aspecto que incide sobremanera en esta cuestión es la jornada laboral. En un reciente artículo de prensa económica, titulado "Come rápido y te irás antes a casa", se señala que en España se trabaja una media de dos horas diarias más que en la Europa de los Quince. La jornada laboral española es una de las más largas de la UE: 38,2 horas frente a las 37,2 de

media. Es necesario, por tanto, reorganizar los horarios a través de los convenios laborales, con el fin de aumentar la calidad de vida de los trabajadores, lo que repercutiría, por cierto, en un aumento de su productividad. Un trabajador que tiene tiempo para él y para su familia es un trabajador satisfecho, más relajado, más partícipe, más competente y productivo. Recordemos que España es el quinto país de la UE con peor productividad por empleado.

La comisión nacional para la racionalización de los horarios españoles apuesta por establecer un horario fijo de salida, con lo que se evitaría las "horas presenciales" y aumentaríamos nuestras horas de sueño, ya que los españoles dormimos unos 40 minutos menos que los europeos.

Es necesaria una profunda reflexión en torno a los horarios de trabajo, pues -como vemos- los españoles estamos a la cabeza de Europa por horas en el puesto de trabajo y hacia la cola por tasa de productividad. Tenemos que aprender a trabajar mejor, a producir sin necesidad de estar tantas horas en la empresa. De ahí, por cierto, nuestra reivindicación de libranza de los sábados en el Grupo. □



Banco Popular Español

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Algo más de dos meses después de la puesta en marcha de este Plan, ya tenemos los siguientes datos:

531 solicitudes de tickets
guardería

44 solicitudes de las dos
semanas retribuidas
por maternidad

36 solicitudes de la hora
de lactancia
por licencia retribuida

¿Y tú? ¿Aún no conoces las medidas?

Cheque Gourmet

Afiliación Guarderías:

Carmen Mata

cmata@chequegourmet.com

900 506 039

Atención al Cliente:

Sonia Iturriaga

siturriaga@chequegourmet.com

91 3814332

Sodexho Pass

Servicio de atención al cliente:

Cristina Moreno

cmoreno@sodexhopass.es

902 121 011 y 91 5940967

Director de Atención al Cliente:

Gonzalo Navarro

gnavarro@sodexhopass.es

91 5913425

La Ley de Igualdad que viene...

La Ley de Igualdad debe facilitar el acceso de las mujeres a los mismos niveles de condiciones y posibilidades que tienen los hombres en muy variados aspectos. De este modo, nos encontramos novedades como las siguientes:

- Nulidad de los despidos del padre o madre durante los permisos de paternidad, maternidad o lactancia. En la actualidad, esta nulidad no se encuentra recogida por ley, pues sólo se ve amparada en sentencias, la mayoría de Tribunales Superiores de Justicia.

- Creación de un permiso de paternidad de diez días (tenemos en cuenta que durante el 2005 sólo 5.000 hombres en España pidieron la baja por paternidad)

- Incorporación al Estatuto de los Trabajadores de la posibilidad de que los empleados se acojan a la flexibilidad horaria para el cuidado de hijos o bien a la acumulación del período de lactancia, alargando en dos semanas el permiso de maternidad.

- Obligación de las empresas de más de 250 trabajadores a negociar un Plan de Igualdad, no sólo "medidas" como recoge para el resto de convenios y empresas, con los consiguientes objetivos y controles de seguimiento en materias de acceso al empleo o categorías profesionales.

Desde **CC.OO.** apoyamos estos avances, pues creemos que van a propiciar una sociedad más justa, donde mujeres y hombres se encuentren con las mismas posibilidades de desarrollo. □

**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



Marta LAIGLESIA

En mayo de 2005 fue elegida Secretaria del Área Jurídica de CC.OO. en el Grupo Banco Popular. De 31 años, ingresó en el Banco Popular en el 2000. Es abogada y trabaja, con la categoría de Administrativo, nivel XI, en la agencia 2 de Zaragoza.

- ¡Hola! Lo primero que quiero hacer es dar las gracias por la oportunidad de presentar mi trabajo en este boletín.

- ...¡Vaya! Es un placer, Marta. Todavía no habíamos comenzado la entrevista, pero cuenta, cuenta...

- Pues verás ...Hace cuatro años, el compañero que lleva el sindicato en Zaragoza me ofreció meterme en las listas para las elecciones del año 2002. Me pareció muy buena idea y acepté.

- ...¡Hala, así, por las buenas!

- Sí, por las buenas. Es que desde que entré en el banco eso de ser representante de los trabajadores era una faceta que venía interesándome.

- ...Y luego ¿qué?

- Bueno, luego... Como en la Regional de Aragón no teníamos a nadie especializado en asuntos jurídicos, pues te lo puedes imaginar... Comencé a trabajar en estas cosas. Y en eso sigo, claro.

- Y ahora llevas el Área Jurídica de CC.OO. en todo el Grupo....

- Sí, efectivamente, desde el congreso que se celebró en Córdoba el pasado mes de mayo. El compañero que llevaba antes esta responsabilidad, José Manuel Roldán, pasó a desempeñar otras tareas en la federación de Cataluña, así que me eligieron a mí para ocupar esta Secretaría. De todos modos, sigo contando con la inestimable ayuda de José Manuel.

- ...Vemos que en este mismo Contrapunto hay un dossier específico sobre acoso moral...

- Sí, sí. Es uno de los últimos trabajos que hemos hecho. Esto del acoso moral en las oficinas es un asunto sobre el que se habla mucho pero, realmente, muy poca gente tiene claro en qué consiste. De hecho, para avanzar algunas ideas lanzamos una circular titulada "¿Sufres acoso moral en el trabajo?" con un pequeño test para que los trabajadores lo rellenaran. De este modo esperamos contribuir a un mejor conocimiento del fenómeno. En cualquier caso, si el compañero o compañera que hace el test ve que cumple sus parámetros, puede ponerse en contacto con nosotros para ver en qué medida podemos asesorar y ayudar.

- ...Entonces si un empleado cree que esta sufriendo acoso moral puede llamar a CC.OO.

- Por supuesto. Pero no sólo puede llamar quien se siente víctima del acoso moral. A veces, esa misma persona

ni siquiera es consciente de lo que le está pasando, pero sí lo es, por ejemplo, un compañero de oficina que es testigo de todo lo que le ocurre. También ese compañero nos puede llamar.

- ...Pero ¿a quién hay que llamar concretamente?

- Pues al Delegado de CC.OO. más cercano. Éste, manteniendo siempre la máxima confidencialidad, pondrá el caso en conocimiento del sindicato en el Grupo, donde existe una comisión que se encarga del acoso moral y que está formada por el Secretario General, el Secretario de Acción Sindical y la Secretaria del Área Jurídica, o sea, yo misma.

- Puede darse el caso de que alguien os haga conocer el caso de un compañero y luego éste no desee la intervención del sindicato.

- Claro, claro. Puede pasar. Pero en todo caso vamos a respetar lo que nos pida el trabajador, sea lo que sea. Además, nuestra intervención se hará desde la discreción y siempre tratando de ayudar, en esta o en otras facetas y sin que la empresa intervenga, salvo que el compañero o compañera decida otra cosa.

- ...Además del acoso moral es de suponer que intervendrás en otros temas ¿no?

- ¡Hombre, pues claro! Estoy obligada a mantenerme al día de todo lo que ocurre en el Grupo y en cada uno de los bancos y empresas que lo forman, como cualquiera del resto de compañeros que tienen la responsabilidad de una secretaría. Así que debo participar en las decisiones que se toman en todos los asuntos que se abordan. Y son muchos.

- ..Dinos alguno, anda, Marta.

- Oye, que empiezo y no acabo. A ver... Resultados económicos del Grupo, reparto de bonus, conciliación de la vida personal y laboral, discriminación sindical, vacaciones, cierre de sábados, traslados...

- ¡Vale, vale! ... ¿Y cuánto tiempo vas a aguantar con semejante lío?

- Pues me veo con ganas. Espero seguir formando parte de la candidatura de CC.OO. en las próximas elecciones sindicales, a finales de año. Así que, si cuento con el apoyo de los trabajadores, seguiré con mi labor en el sindicato. □