

BALANCE

2002 - 2006

PROGRAMA

2006 - 2010

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
EUROGESTIÓN
EUROPENSIONES
EUROVIDA
POPULAR DE FACTORING
HELLER FACTORING PORTUGAL
POPULAR BOLSA
POPULAR DE RENTING
POPULAR GESTIÓN PRIVADA
POPULAR PREVISIÓN PRIVADA
INTERMEDIACIÓN Y SERVICIOS
TECNOLÓGICOS
MUNDOCREDIT
SOGIVAL



Elecciones Sindicales

DICIEMBRE 2006

CC.OO.



Algunas razones para votar a CC.OO.

Porque sabes que acudir a CC.OO.
es contar con la seguridad
de que tu problema va a ser atendido.

Porque te garantizamos un sindicalismo cercano;
con nuestra presencia cotidiana en los centros de trabajo,
informando e intentando solucionar problemas
de todo tipo: traslados, cuadros de vacaciones,
formación, contratación, sanciones, etcétera.

Porque continuamos asentando y desarrollando
un modelo sindical basado en el diálogo
y en la negociación seria y responsable,
que no excluye medidas de presión
cuando es necesario.



Porque votar a **CC.OO.** posibilitará una representación sindical en permanente esfuerzo
por orientar las políticas del Grupo Banco Popular que afectan más directamente a los trabajadores,
de manera que sean defendidas y mejoradas las condiciones laborales de la plantilla.

Porque nuestro sindicato seguirá trabajando
por la homogeneización y mejora de las distintas situaciones laborales
de todos los empleados y empleadas del Grupo Banco Popular.

Porque votar a **CC.OO.** hace posible frenar los abusos
contra los derechos de los trabajadores de otras empresas y sectores.

Porque nuestro sindicato te garantiza negociar mejores Convenios.

Porque en todos los procesos de reestructuración habidos en el Sector,
CC.OO. ha garantizado con firmeza y responsabilidad
la defensa del empleo y de las condiciones laborales.

Porque sabes que somos un Sindicato que **SIEMPRE** está presente
ante los trabajadores, no sólo en época de Elecciones Sindicales.

Por eso, si consideras necesario avanzar en esta labor,
es preciso tu voto y tu apoyo a **CC.OO.**

**VOTAR LAS CANDIDATURAS DE CC.OO.
ES GARANTIZAR LA DEFENSA Y MEJORA
DE LAS CONDICIONES LABORALES
DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
DEL GRUPO BANCO POPULAR**



**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**

Los trabajadores y trabajadoras del Grupo Banco Popular nos encontramos ante una nueva cita electoral. Estamos llamados a las urnas el próximo día 20 de diciembre, junto con todos los compañeros del sector bancario. En esa cita ejerceremos el derecho de elegir a aquellas personas que nos representarán cada día en la empresa, en las negociaciones de nuestras condiciones laborales con la Dirección del Grupo. También nuestro voto decidirá cómo se conforma la representación sindical en las negociaciones del Convenio Colectivo del sector, e incluso el peso de cada sindicato en todos aquellos procesos de negociación que -por ejemplo con el gobierno- se lleven a cabo para defender los intereses de los trabajadores.

Éste debe ser, pues, un momento de reflexión sobre las diferentes alternativas que se presentan ante nosotros. Hemos de valorar unas y otras listas electorales, con los compañeros y compañeras que deben representarnos, informarnos y asistirnos en el día a día en nuestros puestos de trabajo. De la misma forma, es preciso sopesar las diferentes alternativas sindicales que se presentan ante nosotros, sus trayectorias, sus propuestas... En suma, conviene dedicar un rato a pensar qué clase de representación queremos tener como trabajadores para estos próximos cuatro años.

Es exigible, por tanto, contar con información suficiente acerca de cómo nuestros representantes han gestionado la confianza depositada en ellos con ocasión de las anteriores elecciones sindicales de 2002 y, también, qué propuestas de futuro se nos ofrecen ante esta próxima cita electoral.

Con anterioridad hemos distribuido diferentes documentos de COMFIA-CC.OO., nuestra federación, hablando del trabajo desarrollado en el ámbito del sector de banca. Ahora, y con el ánimo de cumplir con nuestra obligación, los delegados y delegadas de CC.OO. editamos este balance-programa, informando -como es habitual- de lo que hemos hecho y de lo que queremos hacer en el Grupo Banco Popular.



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.

Entre los años 2002 y 2006, que es el periodo del balance de nuestra gestión, hemos tenido en este país un ciclo de crecimiento sostenido de la economía, con todo lo que ello comporta. Por otro lado, en el sector de banca hemos firmado dos Convenios Colectivos con importantes logros. Hemos recuperado cláusulas de revisión salarial que nos han permitido actualizar las desviaciones producidas por la inflación. Hemos avanzado en la conciliación de la vida laboral y familiar -lo que nos ha permitido firmar posteriormente un acuerdo en el Grupo Banco Popular- Y, algo muy especial para los trabajadores del Grupo, hemos conseguido la conversión de las vacaciones en días laborables, como ya se disfrutaba en la mayor parte del sector por acuerdos particulares. Existe un gran consenso en considerar que si bien esta conversión no comporta un incremento cuantitativo de las vacaciones, es un salto cualitativo que rebaja en gran medida las tensiones que el cálculo de las vacaciones en días naturales producía en los centros de trabajo. Por otro lado, hay que reconocer que en estos Convenios no hemos sido capaces de cerrar todos los sábados, aunque nadie ignora que nos hemos acercado mucho y que sólo las presiones desproporcionadas de última hora de la AEB nos han privado de conseguirlo.

En el ámbito de nuestro Grupo Banco Popular no podemos dejar de mencionar el cambio que en la alta Dirección del Grupo se produjo a partir del retiro del anterior Presidente D. Luis Valls, fallecido posteriormente en el año 2004. Un estilo de gestión distinto al acostumbrado se ha ido asentando, como hemos podido apreciar en estos últimos tiempos. Podemos citar, como ejemplos, sólo aquellos elementos más cercanos a lo que son las relaciones laborales: instauración del Plan SUMA, con el Incentivo a Largo Plazo asociado, implantación del sistema de Bonus, evaluación del personal a través del sistema de Gestión por Competencias, Encuesta de Satisfacción Laboral... También se han producido avances en la negociación colectiva durante estos cuatro años; son los Acuerdos alcanzados, en distintas materias, entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa: Permisos por Lactancia, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y Personal y el Acuerdo contra la discriminación de los Delegados Sindicales en la percepción del Bonus de 2004 y 2005 y sobre el desarrollo sindical. En los próximos años pretendemos, naturalmente, seguir acordando condiciones más beneficiosas en otros asuntos:

- protocolo contra el Acoso Moral,
- protocolo contra el Acoso Sexual,
- aumento del importe a cobrar del Plan de Pensiones por viudedad,
- incremento de las aportaciones del promotor (el banco) al "colectivo B",
- creación del Comité de Empresa Europeo del Grupo Banco Popular, que esperamos ayude a los trabajadores en Francia y Portugal,
- mejores condiciones de prejubilación, al amparo de lo establecido en las últimas modificaciones legales acordadas en el Pacto de Toledo.
- cierre de las oficinas del Grupo Banco Popular durante todos los sábados del año, en el caso de que tal medida no fuera contemplada en el próximo Convenio Colectivo de Banca.

Es imposible saber de antemano qué deparará el futuro para los trabajadores y trabajadoras del Grupo Banco Popular. Quizá nos llegue a afectar la continuada reestructuración del sector financiero, aunque pensamos que es difícil. Nuestro sindicato ha vivido, en momentos no muy lejanos, este tipo de situaciones en otros bancos y la experiencia nos dice que, sin estar obsesionados, los trabajadores hemos de estar preparados para evitar las consecuencias más negativas que puede comportar un proceso de este tipo.

De lo que todos podemos estar seguros es que desde las Comisiones Obreras en el Grupo Banco Popular seguiremos defendiendo los intereses de empleados y empleadas de nuestra empresa.



CC.OO. Y LAS VISITAS DE DELEGADOS A LOS CENTROS DE TRABAJO

En los últimos tiempos se han abierto gran cantidad de oficinas del Grupo, lo cual supone una progresiva dificultad para que nuestros delegados puedan visitarlas con la regularidad deseada. Sin embargo, en **CC.OO.** seguimos pensando que la mejor comunicación es la que se establece cara a cara con cada interlocutor. Por eso seguimos empeñados en mantener estas visitas personales a los distintos centros de trabajo. De todos modos, cualquier empleado sabe que puede contactar con nosotros simplemente llamando por teléfono o enviándonos un e-mail.



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

En los últimos tiempos venimos percibiendo vientos de cambio en la política de recursos humanos del Grupo Banco Popular. Se han firmado algunos acuerdos con la representación de los trabajadores, siendo quizá el principal el suscrito para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y se han visto otros avances, por ejemplo en materia de traslados. En este contexto, la Dirección de nuestra empresa promovió entre los trabajadores la conocida Encuesta de Satisfacción Laboral, como medio para saber la opinión de las plantillas acerca de variados asuntos. Desde **CC.OO.** pensamos que es positivo que la Dirección tome en consideración la opinión de los empleados y, aun más, que anuncie que esa opinión servirá para corregir aquellos aspectos peor valorados.

Desde nuestro punto de vista, como representantes de los trabajadores del Grupo Banco Popular, estimamos que los asuntos más importantes, donde se precisan claros avances, son: retribuciones complementarias, conciliación de la vida laboral y familiar, prolongación de jornada, lejanía entre el puesto de trabajo y el hogar familiar, libranza de todos los sábados del año e insuficiencia de plantilla en las oficinas.

Así pues, en **CC.OO.** deseamos ver avances en estos temas, y cuanto antes mejor. Por nuestra parte promoveremos y colaboraremos activamente en todas aquellas iniciativas que comporten una mejora en las condiciones laborales de los empleados y empleadas del Grupo Banco Popular. No debemos olvidar que su esfuerzo está en la base de los buenos resultados de nuestra empresa.

2002 / 2006: PRINCIPALES CIRCULARES

Diciembre 2002

ELECCIONES SINDICALES en el Grupo Banco Popular.

¡¡AMPLIA MAYORÍA DE CC.OO.!! Principales resultados: CC.OO.: 50,1%, UGT: 25,7%, CGT: 9,5%, SEGRUPO: 5,5%. (Otras candidaturas quedaron bastante por debajo del 5%)

RETRIBUCIONES VARIABLES. **Poca incentivación y menos motivación.**

PREJUBILACIONES 2002.

Marzo 2003

CONSULTA DE CC.OO. SOBRE RETRIBUCIONES VARIABLES EN EL GRUPO: **Suspense en motivación, excelente en discriminación.**

POR LA PAZ. NO A LA GUERRA DE IRAK. No a la violencia institucional.

Mayo 2003

GRANDES PROBLEMAS INFORMÁTICOS.

Octubre 2003

BONUS EN LA RED COMERCIAL. **Pocos cambios en un sistema retributivo injusto.**

LA PROLONGACIÓN DE JORNADA

El Convenio Colectivo establece los horarios laborales a realizar por las plantillas, incluyendo la posibilidad de llevar a cabo horas extra cuando se den las circunstancias necesarias. Sin embargo, en el Grupo Banco Popular se promueve la realización de largas jornadas de trabajo, que sobrepasan en mucho lo estipulado en la norma laboral.

La prolongación de jornada implica, por tanto, una desregulación de las condiciones laborales que perjudica a todos los trabajadores. Por no hablar de otras consecuencias negativas, las horas trabajadas de más no son consideradas como horas extra, con la consecuente merma económica que ello comporta y, además, dificultan una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde **CC.OO.** consideramos que la prolongación de jornada es un problema muy importante, por lo cual no dejamos de insistir en su solución. Pensamos que, además del recurso a la Inspección de Trabajo, a la justicia o, incluso, al parlamento, precisamos de un apoyo suficiente por parte de los propios trabajadores afectados. Por eso hacemos encuestas, informamos y debatimos en los centros de trabajo, animando a no prolongar la jornada. También seguimos asesorando a todos aquellos compañeros y compañeras que optan por auto-regularse su jornada laboral. Y, desde luego, intervenimos "de oficio" en los casos en que la presión es exagerada y, por tanto, más susceptible de erradicar.

Desde **CC.OO.** hace tiempo que somos conscientes de que el cierre de las oficinas durante todos los sábados, además de ser un deseo de todas las plantillas del Grupo, conlleva implícitamente una reducción de la prolongación de jornada. Por lo tanto es una reivindicación prioritaria para nosotros; pero que nadie se confunda, eso no significa "a cualquier precio", como ya demostramos negándonos a cambiar antigüedad por sábados, en la anterior negociación colectiva.

EL "MOBBING" EN EL GRUPO BANCO POPULAR

El Acoso Moral, o *mobbing*, es un fenómeno que degrada no sólo las condiciones laborales del trabajador, sino su propia dignidad personal. Hemos informado a todos los trabajadores acerca del alcance de esta situación y hemos preparado también un Protocolo de Actuación contra el Acoso Moral en el Grupo. En este Protocolo se establece una Comisión encargada de atender los incidentes que puedan darse, manteniendo siempre la máxima confidencialidad. De este modo, se intervino en dos casos de Acoso Moral que se dieron en una empresa que trabaja en exclusiva para el Grupo Banco Popular.



2002 / 2006: PRINCIPALES CIRCULARES

Noviembre 2003

SECRETARIA de MUJER - IGUALDAD en CC.OO.-GBP. Presentación de la recién creada Secretaría, acompañando un Folleto informativo de la **Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**.

Circular conjunta COMFIA-CCOO, UGT y CGT en el Sector de Banca. **IN-FORMESOBRE LA PROLONGACIÓN DE**

JORNADA EN BANCA. De enero a septiembre de 2003 la banca dejó de crear 9.335 empleos.

Diciembre 2003

PREJUBILACIONES 2003.

Febrero 2004

Circular conjunta COMFIA-CCOO y UGT en el Sector de Banca. **FIRMADO EL XIX**

CONVENIO COLECTIVO DE BANCA: 2003/2004. Con considerable retraso, y después de repetidas movilizaciones de los trabajadores, se consigue firmar el Convenio.

SECRETARIA de MUJER - IGUALDAD en CC.OO.-GBP. **LOS PADRES TAMBIÉN TIENEN SUS DERECHOS** PLAN SUMA. MIL DÍAS - MIL MILLONES. **¿Más de lo mismo?** REBAJAS DE FEBRERO EN EL GRUPO



EL ACOSO SEXUAL EN EL GRUPO

No hemos advertido muchos casos de acoso sexual en nuestra empresa, aunque pensamos que en realidad existen más, pues a menudo estos hechos se mantienen en el ámbito de lo privado. Para proporcionar unos primeros conocimientos de lo que significa este fenómeno, desde **CC.OO.** distribuimos una circular el pasado mes de septiembre. Además, estamos trabajando para promover un Protocolo contra el Acoso Sexual que nos permita abordar las circunstancias de esta índole que puedan acaecer en las oficinas del Grupo. Para ello, hemos remitido las correspondientes propuestas al resto de sindicatos y también a la Dirección de la empresa. Esperamos, pues, que a no mucho tardar podamos informar de los avances que se produzcan en la instauración de este Protocolo.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Desde que se instauró el sistema de "Pactos Individuales, en **CC.OO.** hemos mantenido una postura activa en su contra, por entender que era opaco, arbitrario, discriminatorio, escaso en la mayor parte de los casos y, además, no acordado ni con el trabajador ni con sus representantes. Con el paso del tiempo ha quedado bien claro lo desincentivador que este sistema puede llegar a ser. Miles de compañeros y compañeras del Grupo lo han podido comprobar desde que lanzamos nuestra campaña "Calcula tu Salario", pues a través de un pequeño programa informático aclaramos los importes de los conceptos de la nómina, de modo que se revela lo poco que en realidad supone el "P.I."

Como es sabido, a continuación del "P.I." apareció el sistema de "Bonus" y, después, el Incentivo a Largo Plazo ("I.L.P"), que vincula el "Bonus" al cumplimiento del "PLAN SUMA". Estos dos últimos sistemas de retribución complementaria tienen defectos similares a los del "P.I.", y aunque aparecen en menor grado, tampoco podemos considerar que contribuyan a una adecuada incentivación de las plantillas.

Al parecer, se va a implantar en breve otro sistema de retribuciones complementarias en el Grupo Banco Popular. Desde **CC.OO.** venimos apostando por que este tipo de percepciones se vean aumentadas y sean transparentes, objetivas, universales y acordadas; en la medida en que participen de estos criterios entendemos que contribuirán a una eficaz incentivación.



BANCO POPULAR: Se han reducido los importes de los "Bonus"

Mayo 2004

SECRETARIA de MUJER - IGUALDAD en CC.OO.-GBP. **EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.** SEGÚN DATOS PUBLICADOS POR LA AEB, en el Popular **TENEMOS EL SALARIO MEDIO MÁS BAJO DEL SECTOR.**

Julio 2004

EL CLUB DE LOS "SIN BONUS"

Septiembre 2004

PUBLICADO EN INTRANET EL REGLAMENTO DEL "INCENTIVO A LARGO PLAZO". **Mucho ruido y pocas nueces.** EL RETIRO DE LUIS VALLS CIERRA UNA ERA EN EL POPULAR

Noviembre 2004

GESTION POR COMPETENCIAS EN EL GRUPO BANCO POPULAR. **Tenemos muchas dudas.**

Diciembre 2004

PREJUBILACIONES 2004. ACUERDO EN PERMISOS DE LACTANCIA.

ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PERSONAL

En el año 2004 desde **CC.OO.** promovimos un Acuerdo de Permisos por Lactancia y un año después, en noviembre de 2005, participamos en la elaboración de un acuerdo con la Dirección del Grupo para facilitar un mejor equilibrio entre el desarrollo profesional, familiar y personal de los empleados y empleadas. Cualquiera puede acceder a su contenido a través de la intranet corporativa de nuestra empresa. Desde este sindicato consideramos que es un buen acuerdo, pero también pensamos que es necesario desarrollarlo y ampliarlo. Por ejemplo en los siguientes puntos:

- Que los 60 euros por hijo y mes, correspondientes a los Cheques Guardería, se conviertan en una ayuda extensible para todos los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de tres años, independientemente de que asistan o no a un centro homologado.
- Que la posibilidad de solicitar la realización de horario continuado para aquellas trabajadoras con hijos menores de tres años y jornada partida sea un derecho también para los trabajadores que estén en la misma situación
- Que haya flexibilidad horaria, pudiendo entrar más tarde y compensándolo en la salida.
- Que la reducción de la jornada, con su correspondiente reducción salarial, pueda establecerse semanalmente, de tal forma que se pueda optar

por reducir la jornada en un día completo

- Que se establezca un permiso de paternidad de 8 días retribuidos a tomar inmediatamente después de los 2 o 3 días por nacimiento de un hijo ya establecidos en el Convenio, o bien unirlos a los días de vacaciones.
- Que, previa solicitud de la interesada, las empleadas en gestación que tengan que efectuar largos trayectos diarios desde su casa al puesto de trabajo puedan obtener un traslado temporal e inmediato a una oficina próxima a su domicilio, mientras dure el embarazo.



2002 / 2006: PRINCIPALES CIRCULARES

Enero de 2005

Circular de COMFIA-CCOO en el Sector de Banca. **La cláusula del Convenio garantiza el poder adquisitivo. NUESTROS SALARIOS SUBEN DESDE EL UNO DE ENERO DE 2005.**

Febrero 2005

BONUS 2004. **Dar mucho ...recibir poco ...o nada.**

Marzo 2005

SECRETARIA de MUJER - IGUALDAD en CC.OO.-GBP. **UNA OBLIGACIÓN DE TODOS: NORMALIZAR LA MATERNIDAD. ES POSIBLE, RENTABLE Y SALUDABLE CERRAR TODOS LOS SABADOS DEL AÑO.**

Mayo 2005

Circular conjunta COMFIA-CCOO y UGT en el Sector de Banca. **FIRMADO EL XX CONVENIO COLECTIVO: 2005/2006.** Circular conjunta COMFIA-CCOO y UGT en el GRUPO BANCO POPULAR: **XX CONVENIO: CAMBIOS EN LAS VACACIONES.** A partir de ahora tenemos derecho a un periodo de 23 días anuales de vacaciones, en el que no se

ESPECIAL

BALANCE
2002 - 2006PROGRAMA
2006 - 2010Elecciones
SindicalesDiciembre
2006

ASESORÍA LABORAL PARA LOS ASUNTOS DE MUJER-IGUALDAD

Durante estos últimos cuatro años, desde **CC.OO.** hemos desarrollado y consolidado un equipo de trabajo en todo el Grupo Banco Popular compuesto por 17 responsables, hombres y mujeres, que han asistido a aquellas personas de la plantilla que han requerido información o que se interviniese en alguna situación problemática ante la Dirección del Banco.

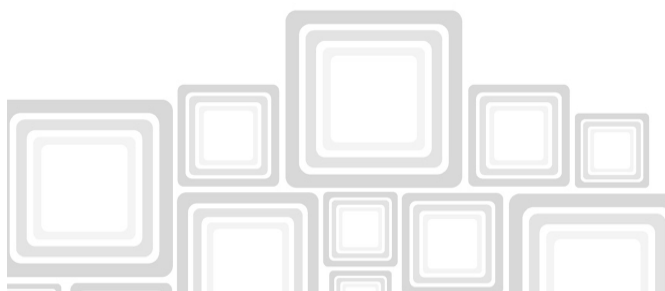
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL GRUPO BANCO POPULAR

En el año 2005 la Dirección comenzó a presentar a la firma de los trabajadotes una carta en la que se nos indicaba el alcance de nuestras obligaciones legales en materia de protección de datos personales. En **CC.OO.** entendimos que el texto comportaba una clara situación de indefensión para los empleados, por lo cual reclamamos que se procediera a corregir esta situación, tal y como se informó a través de nuestra circular titulada "PRETENDEN ABANDONARNOS A NUESTRA SUERTE". Poco después, la Dirección atendió nuestra reclamación y procedió a efectuar las variaciones oportunas.

PROMOVER LA IGUALDAD EN LA CARRERA PROFESIONAL DE HOMBRES Y MUJERES

La relativamente reciente incorporación masiva de la mujer a las tareas bancarias se viene produciendo en un entorno laboral conformado predominantemente a la medida del hombre, considerado éste desde valores bastante tradicionales. Por eso, si deseamos que unas y otros tengan un desarrollo profesional equiparable es absolutamente necesario que revisemos los roles que tradicionalmente ambos sexos desempeñamos. Afortunadamente, el hombre, por su parte, está abordando cada vez más muchos de los quehaceres desempeñados desde siempre por las mujeres, lo que permite que éstas liberen progresivamente suficiente tiempo y atención para dedicar a sus tareas en el ámbito profesional.

Así pues, si deseamos vivir en una sociedad más justa, debemos seguir cambiando ciertas conductas o costumbres. También, naturalmente, hay que adaptar las normas y comportamientos laborales a esta realidad emergente. Un ejemplo de esta adaptación es el Acuerdo, citado en otro apartado, para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Personal en el Grupo Banco Popular. Por supuesto, desde **CC.OO.** consideramos que es necesario proseguir por este camino, a través de las medidas que avanzamos para dicho Acuerdo y también mediante otras iniciativas, entre ellas la reducción de la prolongación de la jornada laboral.



computarán sábados, domingos y festivos. Adicionalmente, podrán disfrutar de otro día de vacaciones quienes disfruten ininterrumpidamente de al menos cinco días de vacaciones fuera del periodo comprendido entre el uno de abril y el treinta y uno de octubre de cada año.

Septiembre 2005

SECRETARIA de MUJER - IGUALDAD en CC.OO.-GBP. **BONO-GUARDERÍA.** Proposición para crear guarderías en aquellos centros de trabajo y ciudades donde se estime necesario y para la concesión de una ayuda-guardería por cada hijo de cero a tres años. FALTA (de) PERSONAL MALDITOS SÁBADOS.

Octubre de 2005

ENCUESTA de CC.OO. SOBRE EL CIERRE DE SÁBADOS en el Grupo

Noviembre de 2005

Circular de COMFIA-CCOO en el Sector de Banca. **Sentencia histórica del Tribunal Constitucional. EL SINDICATO PUEDE USAR EL CORREO ELECTRÓNICO DE LAS EMPRESAS.**

HOMOGENEIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL GRUPO BANCO POPULAR

Como todos sabemos, los criterios de gestión que se siguen en los distintos bancos del Grupo provienen básicamente de una sola instancia: la Dirección del Grupo. Los recursos técnicos y materiales, y la forma de trabajar, son poco más o menos los mismos en todos los bancos. Prácticamente nos diferenciamos unos de otros sólo en el nombre. Y también en algunas condiciones laborales, sobre todo la que tiene que ver con la falta de homogeneidad de los cuartos de paga por beneficios.

Para hacer frente a esta situación, las secciones sindicales de **CC.OO.** en el Banco Popular Español, Banco de Andalucía, Banco de Castilla, Banco de Crédito Balear, Banco de Galicia y Banco de Vasconia dimos en el año 2001 un paso sindical único en nuestra empresa: creamos la Sección Sindical de **CC.OO.** en el Grupo Banco Popular.

El objetivo, naturalmente, era -y es- tener una sola voz ante la Dirección de la empresa. Una voz fuerte y solidaria, que facilite que las peticiones y los problemas de los trabajadores de los llamados bancos filiales puedan traspasar mejor sus propios ámbitos, llegando más eficazmente ante las más altas instancias del Grupo. Ahora estamos en 2006 y hemos conseguido una interlocución más cercana con la Dirección, participando con voz propia en todas las negociaciones y acuerdos conseguidos. Hemos avanzado, igualmente, en la consecución de cuartos de paga por beneficios, aunque de forma muy desigual en los distintos bancos del Grupo. Para **CC.OO.** la homogenización de las pagas de beneficios es un objetivo de primer orden, por lo cual seguiremos batallando para acabar con esta inmoral discriminación.



EMPRESAS DEL GRUPO

Nuestro Grupo está conformado predominantemente por bancos, pero -como es sabido- también cuenta con empresas no bancarias. En general, el personal de esas empresas tiene condiciones laborales peores que las que existen en los bancos, por lo cual desde **CC.OO.** hemos de reivindicar una mejora de su situación, proponiendo:

- La extensión de los beneficios sociales a todos los trabajadores del Grupo, comenzando, por ejemplo, con la igualación de los seguros de vida para empleados con los de la matriz o, por otro lado, con la dotación de fondos de pensión para los trabajadores que ahora no los tienen.
- Una política retributiva que debe ir acercando los salarios a los de banca, comenzando por la aplicación de los Convenios Colectivos que corresponden a la naturaleza de las actividades que desempeñan, en lugar de mantener el Convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, que es un acuerdo de mínimos.
- El freno a la subcontratación de trabajos de servicios centrales, pues a costa de mejorar la eficiencia se sustituyen trabajadores del banco por compañeros de empresas auxiliares con salarios y condiciones laborales muy inferiores a los nuestros.

2002 / 2006: PRINCIPALES CIRCULARES

PREJUBILACIONES 2005. **Corre, corre, que te pillo.**

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL GRUPO BANCO POPULAR

¡Pretenden abandonarnos a nuestra suerte!

ACTUALIZACIÓN DE LOS SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES DE LOS EMPLEADOS.

Circular conjunta COMFIA-CCOO y UGT en el GRUPO BANCO POPULAR:

ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Diciembre 2005

Resultados de la encuesta sobre el cierre de los sábados en el Grupo Banco Popular **¡NEGOCIACIÓN YA!**

Enero 2006

Circular de COMFIA-CCOO en el Sector de Banca. **La cláusula del Convenio garantiza el poder adquisitivo. NUESTRAS SALARIOS SUBEN EL 3,52% DESDE EL UNO DE ENERO DE 2006. SÁBADOS, CONVERSACIONES CON LA EMPRESA.**

Circular conjunta COMFIA-CCOO y UGT en el Grupo Banco Popular. **NO A**

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL GRUPO BANCO POPULAR

Como todos sabemos, para desarrollar lo estipulado en el Convenio Colectivo, la representación de los trabajadores llegamos a un Acuerdo con la Dirección del Grupo que posibilitó la exteriorización de los complementos de pensión a los cuales teníamos derecho todos los ingresados en banca hasta el año 1980; aquellos que a estos efectos pasaron a ser denominados "colectivo A". Así pues, desde entonces estos complementos pasaron a ser propiedad de los trabajadores. También se acordó la dotación de unos fondos para la constitución de planes de pensiones para quienes comenzaron a trabajar en banca a partir de la citada fecha, distinguidos como "colectivo B". Pues bien, a lo largo del periodo 2002-2006, desde **CC.OO.** hemos intervenido en las diferentes Comisiones de Control de los Planes y del Fondo de Pensiones en los siguientes aspectos:

- Consolidación del funcionamiento de los diferentes planes de pensiones, adaptando los reglamentos a nuevas normativas legales.
- Hemos establecido un **mandato de gestión** y marcado la política de inversiones del Fondo conjuntamente con la Gestora, consiguiendo mejorar la rentabilidad del Fondo de Capitalización.
- Se ha mejorado la calidad de la información que reciben partícipes y beneficiarios, así como la atención directa tanto a través de la oficina del partícipe como la realizada por los miembros de las diferentes comisiones de control.
- Se ha modificado, salvo en el Banco de Vasconia, el sistema de nombramiento de los representantes de los partícipes en las comisiones de control pasando de un sistema electoral a un sistema de designación directa sindical, con el objeto de obtener una mayor agilidad y flexibilidad.
- En todos los Bancos en los que existe una mayoría sindical de clase hemos conseguido mantener la mayoría de la representación de los partícipes evitando la paridad a la que nos abocaba la nueva

ley aprobada por el anterior gobierno.

- Hemos solicitado al promotor (Grupo Banco Popular) la revisión para mejorar las actuales prestaciones de viudedad.

Por otra parte, sindicalmente hemos informado con diferentes estudios a los compañeros ante su posible o real prejubilación, facilitándoles la toma de una decisión.

OBJETIVOS 2006-2010

Además de continuar interviniendo en los órganos de funcionamiento de los Planes de Pensiones y dando apoyo a los compañeros en temas de previsión social, desde **CC.OO.** nos proponemos abordar prioritariamente los siguientes puntos:

- Continuaremos la negociación para alcanzar un acuerdo que recoja un incremento real de las prestaciones por viudedad.
- Presentar y negociar un proyecto de incremento de las contribuciones mínimas del promotor para el colectivo B.
- Elaborar una propuesta para reconocer los servicios pasados a los partícipes del plan de pensiones colectivo B, incorporados al banco entre el 01/03/80 y finales del 98.
- Conseguir que todos los empleados de bancos y empresas financieras del Grupo tengan plan de pensiones de empleo.



LA DISCRIMINACIÓN DE LOS DELEGADOS SINDICALES. Acuerdo con la Dirección del Grupo sobre la aplicación del Bonus 2004 y 2005 a representantes sindicales y sobre el desarrollo sindical.

Febrero de 2006

Circular de COMFIA-CCOO en el Sector de Banca. **OTRA FORMA DE PARTICIPAR EN BENEFICIOS.** La participación

de los trabajadores en los beneficios de la empresa regulada en el Convenio Colectivo, debe ser actualizada, como consecuencia de la nueva realidad que se ha ido conformando en el Sector. Circular conjunta COMFIA-CCOO, UGT y CGT en el Grupo Banco Popular: **HABLAR SÍ, NEGOCIAR NO.** Reunión con la Dirección del Grupo acerca del cierre de los sábados.

SECRETARIA de MUJER - IGUALDAD en CC.OO.-GBP. **CHEQUES GUARDERÍA.** CÓMO REALIZAR LA SOLICITUD EJERCICIO 2005: BENEFICIO DEL 34,8% SOBRE AL AÑO ANTERIOR. **Empleados, los parientes pobres.** **MOBBING ¿SUFRES ACOSO MORAL EN EL TRABAJO?** **VACACIONES 2006.** Recordatorio de normas.

SALUD LABORAL

Durante el periodo 2002-2006, los Delegados de Prevención han vigilado los problemas de salud laboral que han encontrado en las visitas a las oficinas o en las consultas directas de los propios empleados, tratando siempre de encontrar la mejor solución en el menor tiempo posible.

Para ello han mantenido frecuentes reuniones con la representación de nuestra empresa, trabajando y acordando la puesta en marcha de iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo para todo el Grupo Banco Popular.

Hay que decir que no todos los asuntos se han solucionado como sería deseable, ya que nos hemos encontrado con situaciones, generalmente de carácter económico, que han ralentizado o incluso paralizado cuestiones importantes, como por ejemplo:

- La decisión por la Dirección de alcanzar el objetivo económico que establece el Plan SUMA, con el consiguiente recorte de gastos en los planes de reforma de oficinas y en los planes de expansión de sucursales.
- La interpretación errónea por parte de la Mutua de los protocolos médicos acordados ha ocasionado que en algunas plazas no se hayan realizado los reconocimientos médicos según los criterios establecidos.

Entre los resultados positivos del trabajo de los Delegados de Prevención hay que destacar los siguientes:

- Mejora en la evaluación de Riesgos Ergonómicos con la desarrollo de un modelo de identificación que incorpora valores objetivos en calidad de aire, ventilación, temperatura, iluminación, etcétera.
- Puesta en marcha de la evaluación de Riesgos Psicosociales, con el envío a los empleados del Grupo Banco Popular de la encuesta sobre condiciones laborales para identificación y control de los factores de riesgo de origen psicosocial, iniciada durante este año 2006 en varias plazas, y

finalizando para todo el grupo durante el próximo 2007.

- Acuerdo con la Oficina de Seguridad e Inmuebles en el CESS sobre las normas de actuación y prevención en los centros de trabajo durante las obras de mejora o reforma.
- Aplicación sin incidencias destacables de la Ley que prohíbe fumar en los centros de trabajo, aunque no fue aceptada una campaña informativa para la plantilla que se reclamó a la Dirección.
- Información periódica a toda la plantilla del Grupo, a través de los cinco Boletines de Salud Laboral, en total 65.000 ejemplares, editados junto con el resto de los Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud en el Grupo Banco Popular.

Desde CC.OO. pretendemos que durante los próximos cuatro años, de 2007 a 2010, los Delegados de Prevención de Salud Laboral mantengan el esfuerzo necesario para consolidar una mejora real en las condiciones de trabajo de las oficinas. Para ello, además de reforzar las condiciones ambientales en todos los centros queremos:

- que se reconozca a todos los efectos el atraco como riesgo laboral.
- que se desarrollen nuevos protocolos médicos de calidad con planes de prevención sanitaria más adecuada a las características de la persona en razón de su edad, sexo, condición física y psíquica.
- afianzar la mejor acción preventiva de nuestra salud laboral contra riesgos laborales.
- mantener un permanente contacto de información y consulta con el conjunto de los trabajadores.



2002 / 2006: PRINCIPALES CIRCULARES

Marzo de 2006

Circular de COMFIA-CCOO en el Sector de Banca. **8 DE MARZO DE 2006: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA. LA IGUALDAD NUESTRO OBJETIVO, LA CONCILIACIÓN NUESTRO CAMINO. PARTICIPA, REPRESENTANOS...**
BONUS 2005. **Suspense a la Dirección del Grupo.**

ACUERDO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SINDICAL. **El "bonus", los delegados y el "difama, que algo queda".**

Mayo 2006

Carta de **CC.OO.** dirigida a cada empleado del Grupo, informando del contenido de la **REUNIÓN CON EL CONSEJERO DELEGADO.**

Junio 2006

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL 2006, promovida por la Dirección del Grupo. **NUESTRA OPINIÓN DEBE SER ESCUCHADA.**

Julio 2006

¿UN BANCO FELIZ?. El Popular es «la mejor empresa para trabajar», asegura un reciente artículo del semanario «Actualidad Económica» (publicado justo cuando

ASIMILACION SALARIAL DE LOS ANTIGUOS AYUDANTES DE BANCA

Hace años, el Convenio colectivo de Banca establecía la categoría de Ayudantes de Banca, que fue integrada con posterioridad en la escala administrativa. A efectos de antigüedad, a los compañeros en esas circunstancias se les reconoció el tiempo que habían estado realizando labores administrativas, según un acuerdo de 1992 con el banco. Pues bien, a aquellos que ascendieron por capacitación antes de que el Convenio los recalificara a todos en administrativos no se les reconocen los años en los que fueron Ayudantes de Banca. Eso les supone una pérdida anual de casi 200 euros, ya que el artículo 10 del vigente Convenio Colectivo establece la asimilación a Nivel VIII, y a efectos salariales, de quienes lleven 24 años de antigüedad en la empresa como administrativos.

Como se puede suponer, en **CC.OO.** queremos solucionar esta incidencia, de modo que los compañeros afectados dejen de padecer esta discriminación.



PREJUBILACIONES

En estos últimos cuatro años las prejubilaciones han ido disminuyendo en número hasta llegar prácticamente a la inexistencia. Y según la Dirección del Grupo, ya no se produzcan procesos de prejubilación tan importantes como antaño. A pesar de ello desde **CC.OO.** seguimos insistiendo en la necesidad de firmar un acuerdo sobre prejubilaciones que concilie las necesidades de la empresa y de sus trabajadores, abandonando la práctica de dejar a criterio de la Dirección el momento y las condiciones de las prejubilaciones que se puedan dar en el futuro.

Por nuestra parte, seguiremos asesorando como siempre a todas las personas que precisen de nuestro apoyo para su prejubilación, efectuando los cálculos precisos y asesorando en la correspondiente negociación.

EL ASESORAMIENTO LABORAL DE CC.OO.

Seguimos atendiendo todas las consultas que nos hacen los trabajadores, tanto sobre temas del Convenio de Banca o del Estatuto de los Trabajadores, como acerca de situaciones propias del Grupo: prejubilaciones, sanciones, excedencias, permisos, vacaciones... Y, desde luego, hemos presentado las correspondientes alegaciones previas ante las propuestas de sanción a afiliados nuestros, tal y como establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



los empleados están cumplimentando la Encuesta de Satisfacción Laboral, es un evidente intento de manipulación; además, gran número de ejemplares del semanario son distribuidos por valija entre las oficinas del Grupo)

Septiembre 2006

SECRETARIA de MUJER - IGUALDAD en CC.OO.-GBP. **PROTOCOLO SOBRE EL ACOSO SEXUAL**

Resultado de la Encuesta de Satisfacción Laboral promovida por la Dirección del Grupo. **SIN SOPRESAS.**

Octubre 2006

Encuesta de Satisfacción Laboral promovida por la Dirección del Grupo. **¿QUÉ PODEMOS ESPERAR?**

Es un clamor popular en el Grupo: **¡CE-RRAR LOS SÁBADOS!**

Noviembre 2006

TÉCNICOS: GRUPOS DE COTIZACIÓN 1987/2002. Hemos detectado un error en los informes laborales remitidos por la Tesorería de la Seguridad Social correspondientes a trabajadores de banca cuando se jubilan.

UN AMBIENTE LABORAL SANO.

INTERNACIONAL

La transposición al ordenamiento español de la normativa comunitaria en materia de Comités de Empresa Europeos nos ha permitido avanzar en una acción sindical más preparada para afrontar los cambios que vienen asociados a los fenómenos de la globalización. Esta normativa representa un fuerte impulso para reforzar la acción sindical en el ámbito europeo, de modo que nos permite consolidar estrategias comunes en la defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores a escala europea.

El Grupo Banco Popular cumple los requisitos necesarios para poder constituir un Comité de Empresa Europeo. Por este motivo, y como consecuencia de nuestra vocación europeísta, internacionalista, solidaria y unitaria con el conjunto de trabajadores y trabajadoras, desde las pasadas Elecciones Sindicales de 2002 hemos ido trabajando para su constitución.

Además de presentar esta iniciativa ante la Dirección del Grupo, hemos mantenido reuniones con los sindicatos con representación en el **Banco Popular France** y en el **Banco Popular Portugal**, constatándose un claro interés en la constitución del Comité de Empresa Europeo por parte de los compañeros franceses.

El objetivo principal de **CC.OO.** es la defensa de los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo, estén donde estén. Esperamos, por tanto, que durante los próximos cuatro años la representación sindical de los trabajadores de estos tres países podamos coordinarnos y, también, acordar con la Dirección de nuestra empresa la definitiva creación del Comité de Empresa Europeo del Grupo Banco Popular.



CC.OO. Y LA COMUNICACIÓN EN PAPEL

La disminución del uso del papel para nuestras comunicaciones sigue siendo un objetivo de **CC.OO.**, así que en la medida en que se normalice el uso sindical de los elementos informáticos y de telecomunicación que existen en el Grupo, podremos ir prescindiendo de buena parte de nuestras tradicionales circulares y boletines en papel. Mientras tanto, podemos decir que desde las Elecciones Sindicales de 2004 hemos editado:

- siete boletines CONTRAPUNTO, lo que supone la distribución de unos noventa mil ejemplares en conjunto.
- más de sesenta circulares de **CC.OO.** en el Grupo, que vienen a ser en total unas ochocientas mil hojas.
- A todo ello habría que añadir los comunicados de **COMFIA-CC.OO.**, nuestra federación, que nos hemos encargado de distribuir en las oficinas del Grupo y, por otro lado, los CINCO boletines de SALUD LABORAL que hemos editado junto con el resto de los Delegados de Prevención de los Comités Estatales del Seguridad y Salud en el Grupo.



CC.OO. Y LOS SÁBADOS

En el mes de Marzo de 2005 desde **CC.OO.** publicamos la circular titulada *"ES POSIBLE, RENTABLE Y SALUDABLE CERRAR TODOS LOS SÁBADOS DEL AÑO"*, ofreciendo como referencia algunos ejemplos de horarios que existían en nuestro ámbito financiero.

En Octubre de 2005 desde **CC.OO.** organizamos y gestionamos la *"ENCUESTA SOBRE EL CIERRE DE SÁBADOS"* entre todos los trabajadores del Grupo, cuyos resultados publicamos en una circular de Diciembre, titulada *"¡NEGOCIACIÓN YA! La inmensa mayoría de los trabajadores encuestados expresa su deseo de que se cierren las oficinas del Grupo Banco Popular durante todos los sábados del año"* A continuación desde **CC.OO.** promovimos una postura común con UGT y CGT para llevar adelante este asunto de forma unitaria, por entender que es el mejor planteamiento que podemos adoptar para una más eficaz defensa de los intereses de los trabajadores. Fruto del consenso alcanzado acudimos los tres sindicatos a una reunión con la Dirección del Grupo, de la cual se informó oportunamente mediante la circular conjunta titulada *"HABLAR SÍ, NEGOCIAR NO"*, del mes de Febrero de 2006. Con posterioridad, en el mes de Mayo, representantes de nuestra sección sindical mantuvieron una reunión con el Consejero Delegado para tratar de varios asuntos, entre ellos el del cierre de los sábados, tal y como informamos oportunamente mediante carta personal a cada miembro de la plantilla.

Como es sabido, en el verano de 2006 la Dirección de nuestra empresa promovió la ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL cuyos resultados se dieron a conocer en la segunda quincena de septiembre. A ello nos referimos poco después en nuestra circular titulada *"Encuesta de Satisfacción Laboral. ¿QUÉ PODEMOS ESPERAR?"*, con un apartado específico dedicado al deseo mayoritario de no trabajar los sábados. Más tarde, la propia Dirección dejó traslucir su disposición a un acuerdo con los representantes de los trabajadores acerca del mismo asunto. A la vista de esta nueva orientación, a finales de Octu-

bre de 2006 desde **CC.OO.** publicamos una nueva circular, titulada *"¡CERRAR LOS SÁBADOS!"* en la cual solicitábamos iniciar una negociación cuanto antes, considerando imprescindible acordar el cierre de TODAS las oficinas del Grupo durante TODOS los sábados del año.

De lo anteriormente expuesto se deduce que en **CC.OO.** deseamos participar en unas negociaciones que se inicien **lo antes posible** y que cuenten con un **planteamiento unitario con UGT y CGT**. Además, deseamos que el acuerdo cumpla lo establecido en el Convenio Colectivo en cuanto a jornada. Por otro lado, desde **CC.OO.** queremos abordar este proceso **no a costa de cualquier cosa, sino desde la firmeza** en la defensa de los intereses de **TODOS** los trabajadores del Grupo. Una vez dicho lo anterior, afirmamos que es imprescindible evitar trampas demagógicas sobre el cierre de los sábados. Por eso convendría que todos fuésemos conscientes de que una negociación de este tipo difícilmente llegará a su término de manera fácil y rápida. En cualquier caso, desde **CC.OO.** perseveramos en alcanzar un buen acuerdo y mantenemos nuestro compromiso de informar de cualquier novedad al respecto.

CC.OO. Y EL CORREO ELECTRÓNICO

En noviembre de 2005 se produjo una sentencia histórica para nuestro sector. Como resultado de una demanda sindical contra el BBVA, el Tribunal Constitucional dispuso que el sindicato puede usar el correo electrónico de las empresas. A pesar del tiempo transcurrido, aun no hemos logrado llegar a un acuerdo con la Dirección del Grupo para normalizar plenamente este derecho. No obstante, en lo que se refiere a recibir y enviar correos electrónicos, es un hecho que en **CC.OO.**

popular@comfia.ccoo.es

recibimos mensajes que nos mandan muchos empleados y por la misma vía contestamos a los mismos.



grupo banco popular

...vota CC.OO. !!

CC.OO. en el BANCO DE CASTILLA

En las páginas anteriores se ofrece un recorrido por los principales asuntos abordados por nuestro sindicato desde la celebración, hace cuatro años, de las anteriores Elecciones Sindicales. También se avanzan nuestros objetivos para el próximo período. Consideramos que es la obligación mínima que debe cumplir cualquier sindicato para con los electores. En el **Banco de Castilla**, además, tenemos unas circunstancias particulares, que referimos a continuación.

En la actualidad, **el 67% del personal del Banco de Castilla tiene la categoría de Técnico**, por lo que sus condiciones laborales son en parte diferentes a las del resto de la plantilla. En **CC.OO.** somos conscientes de ello, y hemos procurado mantener una atención específica para este amplio colectivo. Por cierto, que a estas alturas, ya hemos podido comprobar todos que estar afiliado a un sindicato o formar parte de listas electorales no comporta repercusión alguna en el desarrollo profesional. Otra cosa distinta es que cuando cuando empieza a ser notable la función sindical del Delegado, sí que aparece la postergación profesional y salarial. De ahí los esfuerzos que en **CC.OO.** estamos dedicando a paliar la discriminación por motivos sindicales. Fruto de esta labor, recientemente se ha alcanzado un acuerdo con la Dirección del banco para que los delegados perciban el Bonus, y consiguientemente el ILP, en términos equiparables al resto de la plantilla. Esperamos conseguir que en un futuro no muy lejano la dedicación sindical no comporte discriminación profesional alguna.

Otro colectivo cada vez más importante es el que constituyen **las mujeres en el Banco de Castilla; son casi un 19% de la plantilla**, y se encuentran con una problemática particular que, como sabemos todos, también viene siendo objeto de atención preferente por parte de nuestro sindicato. Pensamos que es imprescindible una mayor implicación de las compañeras en las tareas sindicales para lograr más avances en la igualdad de condiciones laborales con los varones; es uno de nuestros objetivos para los próximos cuatro años.

Naturalmente, también nos hemos ocupado del resto de colectivos que componen nuestra plantilla: jóvenes, veteranos, administrativos.... Los compañeros saben que nuestros Delegados han procurado estar cerca permanentemente, atendiendo consultas, interviniendo en traslados, sanciones, salud laboral...

En cuanto a las relaciones entre sindicatos, desde **CC.OO.** mantenemos, como principio fundamental, el respeto a la libertad sindical, a las opiniones diferentes y a las críticas. Del mismo modo, rechazamos el enfrentamiento estéril entre sindicatos, e igualmente entre sindicalistas, que sólo consigue perjudicar los intereses de los trabajadores y beneficiar los de aquellos que desde la Dirección de la empresa están en su contra. Con respecto a UGT, podemos asegurar que nuestras relaciones se mantienen en el mismo grado de unidad de acción y normalidad que en el resto de los bancos del Grupo.

Nuestro proyecto para los próximos cuatro años.

Los trabajadores y trabajadoras del Banco de Castilla tenemos prácticamente las mismas preocupaciones que el resto de las plantillas del Grupo, por lo cual son casi idénticas las propuestas de **CC.OO.** en nuestro banco para el próximo futuro. Existen aspectos puntuales, no obstante, en los cuales seguiremos insistiendo para encontrar una solución, como sucede:

- ☐ Con la falta de homologación en las pagas de beneficios.
- ☐ Con la exagerada movilidad geográfica,
- ☐ Con el incumplimiento de lo regulado por el Convenio Colectivo en materia de jornada y horarios, pues somos el banco donde más se prolonga la jornada en todo el estado español.
- ☐ Por otro lado, nos encontramos con que los empleados denominados como "colectivo B" cuando se externalizaron los Complementos de Pensión; es decir, quienes ingresaron desde marzo de 1980, son ya más del 80% del personal del Banco de Castilla. En el momento de la externalización logramos dotar a este colectivo de un derecho que antes no tenía, pero en la actualidad se hace necesario elevar el importe de sus aportaciones, para que se acerquen a las del "colectivo A"

**Desde CC.OO. en el Banco de Castilla hacemos un llamamiento
a la máxima participación de toda la plantilla.**

¡¡ VOTA las candidaturas de CC.OO. !!