

Una cuestión de dignidad

Somos una inmensa mayoría de trabajadores del Grupo Banco Popular quienes sentimos que nuestra relación con la empresa es más fuerte que lo determinado por un contrato laboral. Rebasando la *buena fe contractual*, típicamente mercantil, e incluso más allá de la denominada *cultura de la empresa*, mantenemos lazos de confianza, respeto, solidaridad y compromiso, sin los cuales -por cierto- difícilmente puede prosperar cualquier organización.

En CC.OO. somos conscientes, y consecuentes, con la idea de que nuestra empresa está para generar beneficios a los accionistas, dar un eficaz servicio a sus clientes, ser útil a la sociedad en general y, también, para proporcionar un medio de vida y de desarrollo profesional a sus empleados, quienes desde los más altos escalones hasta el empleado o empleada de más reciente ingreso merecen el respeto del cual estamos hablando.



4⁶8⁷2⁴
612³5⁹3⁸

Últimamente, por no referirnos a épocas anteriores, ciertos acontecimientos han provocado que muchos trabajadores se sientan heridos en su dignidad. Durante el año 2006 hemos recibido noticias que traían aires de cambio. Desde la propia Dirección General se contemplan mejoras de la conciliación familiar, personal y laboral, se nos habla de sábados libres, se nos anuncia un cambio importante de las retribuciones variables en el Grupo... Los medios de comunicación, incluyendo *Más Popular*, la revista corporativa de reciente nacimiento, se hacen eco de estas novedades, de modo que se instala la esperanza de que las plantillas del Grupo vean mejoras sustanciales en estos aspectos, largamente reivindicados. Eso comenzó a suceder gracias a la firma del Acuerdo de Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral, que sigue siendo muy positivo aunque su aplicación genere continuos conflictos de interpretación con la Dirección y, además, necesite ser revisado por los cambios legislativos y los acuerdos que en otras empresas se vienen sucediendo.

(continúa)

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

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



PAPEL ECOLÓGICO
100% LIBRE DE CLORO

(viene de la página anterior)

La Encuesta de Satisfacción Laboral vino a confirmar que en la Dirección había interés, entre otros asuntos, por abordar la libranza de sábados y por instaurar un nuevo sistema de retribuciones complementarias, que después se denominó N.S.R.

Precisamente este N.S.R. es el que ha defraudado las esperanzas de muchos trabajadores, pues es un sistema que no corrige sustancialmente el espíritu de los anteriores Pactos Individuales y Bonus. Por si fuera poca cosa que el N.S.R. continúe siendo discriminatorio y muy poco transparente, nos encontramos con unos "Bonus de Referencia" que han colmado la paciencia de muchos compañeros y compañeras. No nos lo inventamos; ha sido muy grande el clamor de indignación y de frustración al conocer las características de esos Bonus de Referencia. Y ese malestar se extiende también a bastantes otros empleados, que nos han trasladado su situación de incomodidad por recibir importes que sí pueden ser incentivadores, pero que les dejan en mala situación ante la plantilla de su oficina.

Muchos trabajadores y trabajadoras sienten que son tratados como meros números, o cosas, que ni sienten ni padecen. Han visto su confianza defraudada, y en esas condiciones es más difícil mantener el compromiso con los objetivos de nuestra empresa. También es más difícil compartir el esfuerzo por afrontar la tarea diaria en las oficinas.

Parece increíble, pero es cierto: tenemos a buena parte de la plantilla indignada y a otro sector con sentimiento de culpa, a causa del dichoso N.S.R. □



Una cuestión de dignidad

MICROSOFT, la mejor empresa para trabajar en España

Según informa un periódico de tirada nacional, en su edición de 25/03/07, la filial española de la multinacional tecnológica ocupa el primer puesto en la lista Great Place to Work de las 30 empresas que más cuidan a sus plantillas. La confianza y el respeto, lo más valorado por sus empleados.

Caminar con optimismo hacia el puesto de trabajo, evitar que se convierta en una rutina y afrontar cada jornada laboral como si fuese la primera depende en buena medida del trato que los empleados reciban de sus jefes, la confianza que se respire en su lugar de trabajo y la camaradería y lealtad de los compañeros. Éstas son algunas de las conclusiones del informe Best Workplaces 2007 de España, elaborado por el Institu-



to Great Place to Work, que cada año presenta un ranking con los mejores lugares para trabajar (...) Microsoft España es, según este informe, la empresa que en 2006 más ha mimado a sus empleados y donde estos se sienten mejor valorados por sus jefes.

El Popular no figura en dicha lista. Sorprendente ¿verdad ? □

Más información: <http://www.elmundo.es/papel/2007/03/25/nuevaeconomia/2102600.html>



**sección sindical de CC.OO.
grupo banco popular**

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

Visita nuestra WEB : www.comfia.net/popular/

CORREO ELECTRÓNICO: popular@comfia.ccoo.es

GRUPO BANCO POPULAR

Resultados de las Elecciones Sindicales de 2006

¡ AMPLIA MAYORÍA DE CC.OO. !

Con la elección, en febrero de 2007, de los tres Delegados del Banco Popular de la provincia de Albacete (los tres de CC.OO.) los resultados de las últimas Elecciones Sindicales en el Grupo quedan como sigue.

Nº de Delegados, con porcentajes	CC.OO.	UGT	CGT	SGRPO	FITC	ELA	LAB	OTROS	TOTAL
BANCO POPULAR ESPAÑOL	183 53,04%	104 30,14%	23 6,67%	30 8,70%	0 -	4 1,16%	1 0,29%	0 -	345
BANCO DE ANDALUCÍA	41 52,56%	11 14,10%	26 33,33%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	78
BANCO DE CASTILLA	17 32,08%	26 49,06%	10 18,87%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	53
BANCO DE CRÉDITO BALEAR	8 61,54%	0 -	5 38,46%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	13
BANCO DE GALICIA	12 34,29%	13 37,14%	0 -	0 -	8 22,86%	0 -	0 -	2 (a) 5,71%	35
BANCO DE VASCONIA	3 10,00%	0 -	2 6,67%	0 -	0 -	2 6,67%	13 43,33%	10 (b) 33,33%	30
TOTAL GRUPO BANCO POPULAR	264 47,65%	154 27,80%	66 11,91%	30 5,42%	8 1,44%	6 1,08%	14 2,53%	12 2,17%	551
	CC.OO.	UGT	CGT	SGRPO	FITC	ELA	LAB	OTROS	TOTAL



(a) CIGA, (b) Conf. Cuadros

El delegado sindical debe ser un trabajador como otro cualquiera, ni más ni menos

Los delegados sindicales sufren discriminación laboral. Sus posibilidades de desarrollo profesional y económico son menores que las de cualquier otro empleado. En consecuencia, sus derechos son lesionados y, algo mucho peor, queda gravemente lesionado el ejercicio de representación de los intereses de la mayoría de los trabajadores y, por tanto, el derecho constitucional de representar y ser representado.



Todos sabemos que los delegados sindicales en el Grupo Banco Popular sufren discriminación laboral. Unos siguen considerando a los delegados como enemigos infiltrados dentro de la empresa y, por tanto, deben ser tratados como tales aunque deba respetarse el marco legal que los ampara. La Dirección de nuestra empresa, no obstante, ha mostrado un enfoque distinto, aunque sólo en grado incipiente, con la firma en enero de 2006 de un Acuerdo para paliar la discriminación de los delegados respecto al cobro del Bonus de 2004 y de 2005. Otras instancias, por su parte, parecen pensar que la acción sindical es una forma de estar contra el sistema capitalista y, por tanto, contra la empresa; así, el delegado debe ser una especie de agente revolucionario, con voto de pobreza incluido. En resumen, o porque se mantienen posiciones antisindicales más o menos abiertamente, o porque se considera que gran parte de la representación de los trabajadores comete traición a la "clase obrera", ni unos ni otros demuestran un adecuado respeto por la ley que establece el derecho al ejercicio de representación de los intereses de los empleados.

Desde CC.OO. pensamos que el desarrollo de tareas sindicales no debe ser un freno en el progreso profesional y económico de nadie. Por tanto, las tareas de los delegados merecen un mejor reconocimiento, debiendo considerarse una carrera profesional que incluya sus funciones entre las merecedoras de mayores retribuciones y ascensos de categoría. Exactamente igual que como sucede con el resto de los empleados y empleadas de la empresa. No más, pero tampoco menos.

Quizá deberíamos hacernos algunas preguntas acerca de quién puede representar mejor los intereses de los empleados y empleadas: ¿la dirección de la propia empresa? ¿pequeños grupos que nunca han conseguido recabar apoyos de la mayoría de los trabajadores? Quizá también podríamos reflexionar acerca de a quién beneficia, por un lado, y perjudica, por otro, esta merma del derecho constitucional de representar y ser representado.

¡No a la discriminación laboral de los delegados sindicales!



MUJER-IGUALDAD

Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Ha entrado en vigor el 23 de marzo de 2007 y es un hito decisivo para todas las personas que creemos en una sociedad más justa y más equilibrada, y que trabajamos para que la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Con la aprobación de la Ley de Igualdad, la situación de las mujeres en las empresas va a tener un antes y un después.

En el antes:

- Un esfuerzo de muchos años en un ámbito que se consideraba menor y que encontraba escaso eco en nuestra sociedad y ninguno en las empresas.
- La casi imposibilidad de ir más allá de la reivindicación y la queja.
- La consideración, vista con cierta normalidad, de que las trabajadoras tuviesen menos oportunidades en la carrera profesional o se nos relegase después de la maternidad.
- En el antes, en fin, se consideraba que el acoso sexual apenas existía.

En el después de la Ley aprobada:

- Nos encontramos con que se visualiza un salto de gran relevancia en el tratamiento de la conciliación y la igualdad de oportunidades.
- Deja de ser un tema menor para convertirse en una prioridad y se dan pasos al establecer el permiso de paternidad para avanzar hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas; para posibilitar el acceso de las trabajadoras a puestos de responsabilidad (un objetivo ineludible de todas y todos) y para combatir el acoso sexual, una lacra que se debe erradicar y a la que hay que enfrentarse con decisión.

Desde **Comfia-CCOO** se valora positivamente la aprobación de la Ley, pues incorpora propuestas que desde nuestra organización hemos realizado y porque estamos seguros van a contribuir a la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Esta Ley introduce reformas en cuanto a permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la normativa de Seguridad Social, en cuanto al tratamiento del acoso sexual, y sobre la implementación de Planes de Igualdad en las empresas, entre otras cuestiones, de las cuales apuntamos las más relevantes.

Flexibilidad Horaria

Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral

Lactancia

Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas

Reducción de jornada

Ampliación de la edad del menor hasta los 8 años
Jornada mínima a realizar: 1/8 de la normal

Vacaciones

No se perderán las vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden

Excedencias

Antigüedad mínima para excedencia voluntaria: 1 año
Tiempo mínimo 4 meses y máximo no mayor a cinco años

Excedencia por cuidado de familiares e hijos

Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada
Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad

Permiso de maternidad (Suspensión del contrato por maternidad)

Suspensión para el padre en caso de fallecimiento de la madre. No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo. Ampliación del periodo para casos de neonatos que requieran hospitalización

Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad)

13 días por nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo

Planes de Igualdad

Obligación de negociar Planes de Igualdad en empresas con más de 250 trabajadores.

Algunos de estos avances ya están recogidos en el Acuerdo de Conciliación firmado en el Grupo Banco Popular. Hemos emplazado a la empresa a renegociar el actual acuerdo para reflejar los derechos y mejoras que establece la nueva Ley. □

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 organi-

zaciones 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



LA HISTORIA DEL 8 DE MARZO

Día Internacional de la Mujer Trabajadora

Este día se considera una jornada de lucha feminista en todo el mundo en conmemoración del día 8 de marzo de 1908, cuando las trabajadoras de una fábrica textil de Nueva York, llamada "Cotton", declararon una huelga en protesta por las condiciones insoportables de trabajo. El dueño no aceptó la huelga y las obreras ocuparon las instalaciones; entonces el dueño cerró las puertas y prendió fuego a la fábrica, muriendo abrasadas las 129 trabajadoras que había dentro.

Esta es la historia más extendida sobre la celebración del 8 de Marzo. Pero esta fecha está también vinculada a un hecho diferente: una manifestación de trabajadoras del sector textil en la ciudad de Nueva York que reivindicaban la igualdad salarial, que se disminuyera la jornada a diez horas y que se permitiera un tiempo para la lactancia; como consecuencia fueron arrestadas y tratadas brutalmente por la policía muchas de dichas trabajadoras.



Pues bien, ambos precedentes son erróneos. En relación al incendio, basta con mirar el calendario para hacer tambalear esta teoría. El 8 de marzo de 1908 era domingo, un día un tanto extraño para declararse en huelga sin perjudicar al empresario. Sí que hubo un incendio en la fábrica "Triangle Shirtwaist Company" donde murieron muchas mujeres, la mayoría chicas inmigrantes entre los 17 y 24 años, pero no fue el 8 de marzo de 1908 sino el 25 de marzo de 1911, dos días antes a la primera celebración del Día Internacional de la Mujer.

En relación a la manifestación, aunque sí tuvo lugar en Nueva York, no fue ni el 8 de marzo de 1857, ni el 8 de marzo de 1908, como se suele referenciar; se produjo el 27 de septiembre de 1909, cuando los empleados del textil, hombres y mujeres, hicieron una huelga de trece semanas, hasta el 15 de febrero de 1910, en demanda de mejoras laborales. Este acontecimiento tampoco es el origen de la celebración del 8 de marzo.

La iniciativa de convertir esta celebración en una festividad internacional corrió a cargo de Clara Zetkin (1857-1933), líder del movimiento alemán de mujeres socialistas. Pero la propuesta presentada por Clara Zetkin en la II Con-

ferencia Internacional de Mujeres Socialistas, celebrada en Copenhague los días 26 y 27 de agosto de 1910 para organizar la celebración de un Día Internacional de la Mujer, no era del todo original. Tenía un antecedente en el que inspirarse, el "Women's Day" que las socialistas estadounidenses llevaban celebrando desde 1908, cuya finalidad era la reivindicación del derecho al voto para las mujeres.

En la consolidación universal del 8 de marzo como tal fecha, a partir de 1917, es posible que tuvieran gran importancia los acontecimientos vividos en Rusia el 8 de marzo de ese mismo año, pues ese fue el día en el que las mujeres rusas se amotinaron por la falta de alimentos, dando inicio al proceso revolucionario que culminaría en el mes de octubre siguiente. La historiografía occidental oficial, allá por los años cincuenta, intentó suprimir estas referencias históricas, excesivamente vinculadas al movimiento comunista internacional.

En cualquier caso, y aparte de las referencias históricas más o menos eruditas que podamos hacer, lo cierto es que el 8 de marzo es ya una fecha consolidada para que podamos reflexionar acerca de las condiciones vitales y laborales de la mujer trabajadora en el mundo y en la sociedad en la que vivimos. A buen seguro que si las trabajadoras de comienzos del siglo XX pudieran hoy contemplar las condiciones existenciales de las trabajadoras de comienzos del siglo XXI, no dudarían en reconocer que los logros obtenidos se sitúan más allá de cualquier soñada utopía del primer cuarto del siglo XX.

Ahora bien, nosotros hemos de reconocer que la consecución de esa utopía sólo es cierta para determinados lugares del planeta y ni siquiera en esos casos se puede hablar en términos absolutos. Porque en el mundo siguen existiendo lugares en los que las condiciones de trabajo de las mujeres las convierten, sin necesidad de más calificativos, en esclavas. Y en nuestro propio país, donde por fortuna hemos avanzado inmensamente en los últimos lustros, aún estamos lejos de conseguir una situación de plena equiparación entre las condiciones laborales o profesionales del hombre y de la mujer. □

**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

José Joaquín ORTEGA RUBIO

De 53 años, ingresó en el Popular en 1973. Técnico de nivel IV, actualmente es el director de la sucursal de Alicante, agencia 3. Es delegado sindical de CC.OO. desde 2002.



- ¿Cómo se lleva eso de que el director de una oficina sea delegado sindical?

- Normalmente lo llevo bastante bien. Acudo a todas las reuniones del sindicato en Alicante y a las que me designan para la intercomarcal y la estatal. También hago visitas a las oficinas del banco en nuestra provincia y ayudo a mis compañeros del sindicato todo lo que el tiempo y el trabajo me dejan, que suele ser menos del que quisiera.

- ¿No te ha creado algún conflicto de intereses tu doble condición de delegado sindical y de director?

- En ningún momento. Ya lo tenía claro cuando comencé en esto y sigo teniéndolo ahora. Le deseo al banco lo mejor, ya que es mi empresa; la que me paga y a la que me dedico, intentando hacer mi trabajo lo mejor posible. Una vez dicho esto, cuando hay que luchar para conseguir mejoras salariales, convenios dignos, y ante cualquier injusticia que el banco, la patronal o quienquiera que sea intente cometer, desde luego me tendrán enfrente y al lado de mis compañeros para defender nuestros derechos como el primero.

- ¿Qué tal ves el banco en la actualidad?

- Algo ha cambiado en los últimos años, desde que tomó las riendas la nueva dirección, pero creo que ahora más que nunca es necesario un gran acuerdo de empresa. Un acuerdo para que, por un lado, el banco siga con su buena marcha y, por otro, para sus trabajadores puedan compartir los beneficios que le están reportando con su esfuerzo, con incrementos espectaculares año tras año. Creo que seguimos teniendo una plantilla bastante frustrada, y está por ver que el nuevo sistema de retribuciones complementarias nos vaya a quitar el amargo sabor de Pactos Individuales, Bonus y Plan SUMA.

- ¿Qué piensas de la situación de los Técnicos?

- En los últimos años han pasado a ser más del 70% del total de la plantilla. Y yo pienso que es

un porcentaje muy elevado, sea por falta de empleados para cubrir aperturas de sucursales, sea para sustituir a los que nos abandonan, o -quizá la razón más importante- para tener "controlados" a la gran mayoría de compañeros con jornadas continuadas por poco dinero.

Por otro lado, creo que en los últimos tiempos ha mejorado algo la movilidad geográfica, pues en muchos casos se procura acercar a quien está desplazado a oficinas más próximas a su lugar de origen. Sin embargo no es suficiente, ya que el mal nace en la raíz. Por hablar de la costa levantina, cuando una persona de Cartagena, por ejemplo, entra en el banco y la envían a Alicante o a Valencia, están creando un problema futuro, habiendo plazas en su provincia, o pudiendo cubrirla con aspirantes de ella. La competencia lo tiene fácil en este aspecto, ya que por poco dinero más, y procurando una mayor cercanía a su casa, ganan a una persona a menudo con una formación estimable. De eso se han dado muchos casos en Alicante. Hace años nos lo pensábamos más, pero ahora los jóvenes son más valientes y no dudan en cambiar de entidad cuando se les presenta la ocasión.

En mi opinión, y resumo, con unos sueldos y retribuciones complementarias más altos, acordes con el resto de la banca, una buena política de acercamiento a sus lugares de origen, para quien lo desee, y con una jornada similar a la que tienen otras entidades como Bankinter, Deutsche, etc., librando los sábados, nuestro banco no tendría límites en lo que se propusiera. Ya se ha dicho eso muchas veces, pero es necesario que se nos oiga mejor. Una buena forma de conseguirlo es mediante la afiliación a **CC.OO.**, por eso animo a todos y a todas para que lo hagan, principalmente a los Técnicos que es el colectivo que mejor conozco, y por ser un derecho que tienen como trabajadores. □

CAJEROS

Fruto de la escasez de plantilla y de lo infravalorado del puesto, el personal de Caja ve cómo sus obligaciones aumentan sin cesar (ahí están, por ejemplo, los nuevos registros y controles relacionados con la normativa de prevención del blanqueo de capitales) sin que su consideración profesional merezca mayor estima. También siguen produciéndose sanciones, como vemos a continuación.

De forma habitual, un cliente de cierta sucursal entregaba numerosos cheques a sus proveedores, quienes acudían enseguida a cobrarlos. En esa oficina es cotidiano encontrar una larga cola de personas en espera de ser atendidas en Caja, pese a la diligencia del compañero. Pues bien, un día se presentaron dos cheques por cantidades algo su-

periores a los 2.500 euros, que no despertaron sospechas por ser importes habituales de los cheques librados por este cliente, de modo que se atendieron. Puesto que estaban perfectamente falsificados, produjeron el consiguiente quebranto.

El cajero fue sancionado, pues no llamó al cliente aunque los cheques eran superiores a los 2400 euros. No fueron eximentes la cantidad de tarea acumulada, la organización del trabajo que se nos impone o la escasez de plantilla, que roza lo delirante, en la oficina. Por eso no debemos olvidar que es recomendable seguir al pie de la letra el manual de caja, donde dice que se atienda sin prisas. No es culpa nuestra si la cola cruza desde Pirineos a Gibraltar; que vengan los "sancionadores" a solucionarlo. □

Guillermo Saldaña sustituye a Xavier Cortés en la secretaría general de CC.OO. en el Grupo Banco Popular

El día dos de marzo se celebró la reunión de la Comisión Ejecutiva de CC.OO. en el Grupo Banco Popular donde se procedió a la sustitución de nuestro secretario general: Xavier Cortés que cedió la responsabilidad a Guillermo Saldaña. Éste y otros asuntos fueron aprobados por la Comisión Ejecutiva, que contó con la asistencia, entre otros invitados, de María Jesús Paredes, secretaria general de COMFIA, y de dos de los compañeros del Popular que desempeñan responsabilidades en la federación: Jesús García Platero, secretario de organización y Andrés Hidalgo, secretario de la Agrupación de Banca.



En este acto se materializó la decisión personal de Xavier Cortés respecto a concluir su etapa como responsable de la secretaría general, después de bastante tiempo al frente de la misma. Todos los presentes en la reunión valoraron como extraordinariamente positiva la actuación del compañero durante los años en que asumió la máxima representación de nuestro sindicato en el Grupo. Se dió la bienvenida, por otro lado, al nuevo secretario general, Guillermo Saldaña, ya bien conocido de todos por sus anteriores responsabilidades en el seno de la Comisión Ejecutiva. □



(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



Andrés Hidalgo González

De 50 años, entró en el Popular en 1974. Actualmente es Administrativo, nivel IX, en la Oficina Principal de Madrid, donde ha vuelto a ser reelegido como Delegado de CC.OO. en diciembre de 2006.

Andrés Hidalgo es bien conocido por todos nosotros, pues desde hace tiempo se encarga de llevar el peso de la negociación de los Convenios Colectivos en nuestro sector, como responsable de la Agrupación de Banca de COMFIA-CC.OO. Es, por tanto, el más indicado para decirnos cómo va la la negociación...

- Pues la verdad es que no ha comenzado muy bien. Los bancos pretenden un Convenio exclusivamente salarial ¡y moderado! ...¡como si hubieran sido moderados los beneficios! No es razonable pretender que a los trabajadores les corresponda siempre poco por Convenio, como si no fueran los trabajadores los principales artífices de cuantos resultados se consiguen. ¿Quien capta los clientes, quien vende los productos, quien trabaja 50 horas a la semana?...

- ¿Qué es lo importante en este Convenio?

- Importantes son muchas cosas, las retribuciones, los sábados libres, la correspondencia entre funciones y niveles retributivos, la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, los traslados, los créditos de vivienda... Pero en un año, que es el cuarto consecutivo, con beneficios inimaginables para los bancos, la mejora de la renta de los trabajadores en cantidad y en calidad no solo es algo legítimo, en CC.OO. pensamos que también es un derecho.

- Hablas de mejorar en calidad...

- Sí, sí, en calidad. Y me refiero a las retribuciones complementarias que muchos empleados tienen. Son percepciones de baja calidad, pues te las reducen cuando aumenta el sueldo base o los trienios, o cualquier otro concepto del Convenio. Tampoco puedes contar con ellas en el medio plazo, ya que pueden ser muy volátiles. Muchos trabajadores nos lo dicen, para conservarlas no te puedes marchar a tu hora, tienes que hacer lo que quiera el banco, pues con las retribuciones complementarias nos tienen cogidos...

- ...¿Tan cogidos están?

- La inmensa mayoría lo cree así, pero creo que es una percepción subjetiva ¿Que pasaría, por ejemplo, si todos los trabajadores se marcharan a su hora? Estoy convencido que nada, no pasaría nada, salvo que los

bancos tendrían que discutir sobre horarios en el Convenio Colectivo y, entonces, estaríamos a la puerta de la libranza de todos los sábados.

- Es que hay mucha gente que no le da tiempo a nada. Entre la prolongación de la jornada y que, además, hay que trabajar los sábados...

- Claro, así no hay forma de conciliar nada. Las empresas deben asumir que los trabajadores deben atender sus compromisos personales y familiares. El valor de eso es superior al coste que pueda tener para los bancos, pues una buena conciliación incide positivamente en el clima laboral, lo cual a su vez repercute en el aumento de la productividad... La sistemática prolongación de la jornada laboral no nos lleva a nada bueno, además de ser un incumplimiento de la legislación laboral. Eso seguro que lo sabemos muy bien en el Popular.

- ...¿Y tanto que lo sabemos! Por cierto, hablando del Popular ¿qué opinas del nuevo sistema retributivo?

- ...Cuando lo anunciaron se advertían ventajas e inconvenientes. Cuando nos lo presentaron aumentaron los inconvenientes. Y cuando hemos recibido las comunicaciones con los incentivos de referencia, concluimos en la inconveniencia general. Yo creo que así no se incentiva a la plantilla, rebajando el bonus de los que lo cobraban o estableciendo bonus de 300 euros no se puede ir muy lejos.

- Pues si con los bonus estamos así ¿qué podemos esperar en el Popular en materia de horarios?

- Otro lío. Abrir las oficinas al público cuando los otros bancos las tienen cerradas será controvertido. Y será problemático pretender que los trabajadores atiendan al público cuando el Convenio dice que no es tiempo de trabajo. Y, por si fuera poco, al día de hoy siguen sin hablar del asunto con los sindicatos...

- ...Bueno, gracias, Andrés. Pero se nos acaba la página...

- ...Pues seguiremos informando ¿no? □