

LIBRANZA DE SÁBADOS

Ya estamos en 2008... ¿y ahora qué?

Se ha hablado mucho de la jornada laboral y de la libranza de sábados en los últimos meses del año 2007. Este asunto no pudo ser resuelto en la negociación del Convenio Colectivo del Sector, aunque todos sabemos que continúa tratándose en el ámbito de las empresas. En el BBVA, por ejemplo, se ha anunciado la disposición del banco para cerrar todos sábados en una parte sustancial de su red, y eso que ya vienen librando rotativamente la mitad de los sábados laborables. En el Grupo Banco Popular, como es sabido, hace tiempo que desde CC.OO. venimos reclamando una negociación sobre este tema. En estas circunstancias, entendemos que el desarrollo del proyecto PopularMax debería producirse en un contexto de libranza de sábados en el resto de las oficinas de los bancos del Grupo.



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



PAPEL ECOLÓGICO
100% LIBRE DE CLORO

Desde CC.OO. consideramos fundamental resaltar las diferentes situaciones que se dan en las entidades del sector financiero acerca de la libranza de sábados y la estructura de la jornada. No podemos obviar que las actuales libranzas rotativas de sábados en las dos empresas más grandes del sector, Santander y BBVA, son producto de los procesos de fusión que han vivido y, por tanto, de la necesidad de uniformizar las diferentes situaciones de las entidades fusionadas. Otros bancos no han vivido esos procesos, por lo cual su realidad es distinta, como es el caso de nuestro Grupo Banco Popular, Banco de Sabadell, Banco Guipuzcoano, Banco Pastor... Además existe un tercer grupo, donde se encuentra Deutsche Bank, Bankinter y otras entidades de pequeño tamaño, que junto a representaciones de bancos extranjeros mantienen sábados libres con diversas estructuras de jornada partida. Y todo ello sin olvidar a otro sector en directa competencia con nosotros: las cajas de ahorro, con todos los sábados libres y una tarde semanal de apertura al público.

(continúa)

LIBRANZA DE SÁBADOS - Ya estamos en 2008... ¿y ahora qué?

(viene de la página anterior)

La disparidad de situaciones en los bancos es lo que lleva al bloqueo de cualquier solución relativa a jornada y horarios en la negociación colectiva del sector. Por tanto, cualquier mejora al respecto deberá resolverse en el marco de cada una de las empresas.



...el desarrollo del proyecto
PopularMax
debería producirse
en un contexto
de libranza de sábados
en el resto de las oficinas
de los bancos del Grupo.

En el Grupo Banco Popular no hemos tenido proceso de fusión alguno, es cierto. Pero eso no debería suponer que los empleados tengamos que sufrir una discriminación por ello. Los empleados y empleadas de nuestra empresa hemos contribuido a mantener al Grupo en muy buenas condiciones de rentabilidad y beneficio. Y lo seguimos haciendo. Por eso, desde CC.OO. entendemos que no es merecida la postura intransigente de la Dirección del Grupo, que sigue negándose a equiparar las condiciones de las plantillas con las de aquellas entidades donde se libran los sábados. Tan sólo han aceptado sentarse a “escuchar” nuestra opinión. *Pues bien, ya han escuchado lo que ya se sabía, ¿y ahora qué?*

Esperamos que no se demore la solución a lo que ya empieza a ser un anacronismo. Desde luego, en CC.OO. estamos comprometidos con los trabajadores en la consecución de la libranza de sábados. Desde este compromiso, invitamos a todos a que en este año 2008, cada uno desde su puesto, posibilidades y esfuerzo, hagáis sentir vuestra voz. *Es importante.* □

PopularMax

Desde el primer momento, en CC.OO. entendimos que el proyecto PopularMax comportaba una modificación de condiciones laborales de tal importancia que hacía **imprescindible** un acuerdo con la representación de los trabajadores. A pesar de que tal pacto no estaba contemplado en un principio por la Dirección del Grupo, después de un proceso de negociación se llegó por fin a la firma de un Acuerdo Laboral para el desarrollo de la Primera Fase del proyecto (está publicado en la intranet del Grupo).

En CC.OO. estimamos que las condiciones estipuladas en este Acuerdo son ajustadas y equilibradas para los empleados que conformen las plantillas de PopularMax en esta Primera Fase.

La experiencia y conclusiones de este periodo determinarán la posición sindical de cara a la negociación del posterior desarrollo del proyecto PopularMax y su repercusión en beneficio de **todas las plantillas del Grupo**. Como es sabido, estas circunstancias se producen en un medio caracterizado por la fuerte exigencia de **cierre del resto de las oficinas durante todos los sábados del año.** □

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.



MUJER - IGUALDAD



Ana Sánchez Rodríguez

De 34 años, ingresó en el Banco de Castilla en 1995. Administrativa, Nivel IX, en Salamanca OP, es delegada sindical de CC.OO. desde 2006 y se ocupa de la Secretaría de la Mujer-Igualdad de nuestra organización en el Banco de Castilla.

- ¿Cómo ves, Ana, la situación de la mujer en el Banco de Castilla?

- Para empezar, somos sólo el 23% de una plantilla de aproximadamente 850 personas, lo que marca un primer elemento de desigualdad. A partir de ahí, las mujeres sólo ocupamos un escaso 19% de las 568 personas del grupo de Técnicos. En el Nivel VI sólo hay 20 mujeres, que representan el 9,9%, y las categorías más altas prácticamente son inexistentes para las mujeres, pues sólo hay tres con Nivel V y dos con el IV, no habiendo ninguna mujer en los tres primeros niveles profesionales. Como se puede ver, la situación es de un franco desequilibrio.

- ¿A qué crees que se debe esta desigualdad?

- A que la empresa tiene asumida una división de roles según sexo que es cada vez más caduca: la mujer en el ámbito familiar y el hombre en el profesional. Si a esto le sumamos la prolongación de jornada y disponibilidad para la movilidad geográfica, que nuestro banco sigue exigiendo de su plantilla, nos encontramos con las dificultades que conocemos para lograr una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar.

¿Cómo podría cambiarse esta situación?

- ...Pues yo creo que va a ser laborioso, pero lo vamos a conseguir. Por un lado, al amparo y por exigencia de la Ley de Igualdad, tenemos que negociar con la empresa diversas medidas para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en el acceso al trabajo, en las retribuciones y en la carrera profesional. Además, la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar, no debe quedarse en el enunciado de unas palabras, ha de ser una realidad.

Así pues, Ley de Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar me parecen factores fundamentales para el cambio, pero la empresa tiene que abandonar valores cada vez más trasnochados, como decía antes, y muchos hombres, nuestros compañeros de trabajo, se tienen que convencer que el cuidado de los hijos y, en general, la atención a la familia les compete en la misma medida que a las mujeres.

- ...Que por su parte, algo tendrán que hacer, que cambiar ...

- Sin duda alguna. Es verdad que todavía queda mucho por hacer, pero hemos avanzado notablemente si nos comparamos con la realidad que tenían nuestras madres a nuestras edades. Ahora nos toca trasladar a la realidad de nuestra empresa, y de nuestra vida, todos los derechos que gracias a la lucha de muchas mujeres han sido recogidos en la legislación. Y seguir avanzando, claro.

Desde luego, pienso que el individualismo y la no implicación es un freno considerable a este avance, de modo que si no cambiamos de actitud nos costará muchísimo salir de donde hemos estado siempre, donde les han interesado a otros que estemos. En el ámbito laboral yo propongo el apoyo y la afiliación a CC.OO. para avanzar de forma colectiva en la consecución de los derechos de las mujeres. Naturalmente, es lo que hice yo en su momento. Me pareció entonces, y ahora lo confirmo, que una organización fuerte y consolidada como CC.OO. nos permite una mejor defensa de nuestros intereses como mujeres trabajadoras. Desde aquí, entonces, invito a todas las mujeres a participar, junto con los hombres, en la consecución de nuestros derechos. □

8 DE MARZO

día internacional de la mujer

AÍRES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



sección
sindical

grupo banco popular

popular@comfia.ccoo.es

Avda. del General Perón, 30 (28020) Madrid - Tf. 91 442 8127 - Fax. 91 442 1030

Visita nuestra WEB :

www.comfia.net/popular/

Diferencias entre jubilación, jubilación anticipada y prejubilación



sistema público de seguridad social

El Instituto Nacional de la Seguridad Social regula la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema público de seguridad social. Por tanto, entre sus competencias se encuentra el reconocimiento, gestión y control de la prestación de jubilación (situación de pensionista).

sistemas complementarios de pensión

Son gestionados por el sector privado (banca, ahorro, seguros, etc.), y lo integran distintos productos de previsión, como los Planes de Pensiones individuales o de empleo, instituidos estos últimos en el marco de las empresas.

En el caso del Grupo Banco Popular, existen Planes de Pensiones de Empleo para sus empresas bancarias, a excepción de Popular Banca Privada. Estos Planes incluyen las prestaciones complementarias descritas en el art. 36 del Convenio Colectivo de Banca, entre las que se encuentra la prestación complementaria de jubilación, a la que se accede una vez que la seguridad social acredita la condición de pensionista.

jubilación

A partir de los 65 años de edad, es establecida por la Seguridad Social.



PERCEPCIONES:

- **Pensión de la Seguridad Social.** Cien por cien de la base reguladora si has cotizado 35 años, sin superar el importe de la pensión máxima establecida. Todas las pensiones se actualizan anualmente.
- **Prestación Complementaria** (Complemento de Convenio, art. 36, que en nuestro caso queda sustituido por el Plan de Pensiones):
 - ♦ Colectivo "A" - Porcentaje del salario del día de la jubilación, denominado P.E. en el Convenio y del que fue informado cada empleado.
 - ♦ Colectivo "B" - Capital acumulado hasta el momento de la jubilación, que se podrá disponer en forma de capital, renta financiera o renta asegurada.

prejubilación



Desde cuando el trabajador firma el acuerdo con el banco hasta que alcanza su jubilación, que puede ser anticipada o no. En este periodo se causa baja en la empresa y se mantiene una situación de asimilado al alta en la Seguridad Social por Convenio Especial.

PERCEPCIONES:

- **Percepción de prejubilación:** hasta ahora, los acuerdos venían a estipular que el empleado percibiese del banco un porcentaje de su sueldo de Convenio hasta el momento de su jubilación. Además, el banco abonaba el importe que el trabajador debía pagar a la Seguridad Social por el Convenio Especial, para mantener el mismo nivel de pensión que tendría en situación de activo.
- A partir de la fecha de jubilación, sea esta anticipada o no, se cobraría la **Pensión de la Seguridad Social** que corresponda. En cuanto a la **Prestación Complementaria**, se percibiría según lo establecido en el acuerdo de prejubilación y teniendo en cuenta lo estipulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

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. □

jubilación anticipada - 1

A partir de los 60 años, pueden acceder a esta situación quienes cotizaron a la Seguridad Social desde antes de 1967. El trabajador decide cuantos años anticipa su jubilación.

PERCEPCIONES:

- **Pensión de la Seguridad Social.** Calculada aplicando una reducción del 8% a la base reguladora, por cada año que se anticipe la jubilación desde los 65 años.
- **Prestación Complementaria** (Complemento de Convenio, art. 36, que en nuestro caso queda sustituido por el Plan de Pensiones), tal y como se ha dicho en el apartado de jubilación, excepto en lo relativo al Plan de Pensiones del Colectivo "A": quienes tengan una antigüedad inferior a 40 años en el banco en el momento de la jubilación anticipada sólo podrán acceder a este Complemento mediante acuerdo con el banco, que incluirá una merma en la percepción establecida por el P.E. Las percepciones del Colectivo "B" son las mismas que en el caso de la jubilación normal.

jubilación anticipada - 2

A partir de los 61 años, pueden pasar a esta otra clase de jubilación anticipada quienes procedan de una situación de desempleo de larga duración, o bien **quienes estén prejubilados** mediante acuerdo colectivo o individual con la empresa.

PERCEPCIONES:

- **Pensión de la Seguridad Social.** Calculada aplicando distintos porcentajes de reducción de la base reguladora, según los años de cotización acreditados: con 30 años, el 8,0% anual; entre 31 y 34 años, el 7,5% anual; entre 35 y 37 años, el 7,0% anual; entre 38 y 39 años, el 6,5% anual y con 40 o más años, el 6,0% anual.
- **Prestación Complementaria** (Complemento de Convenio, art. 36, que en nuestro caso queda sustituido por el Plan de Pensiones). Su importe quedará establecido según lo acordado por el trabajador con el banco, teniendo en cuenta lo estipulado en el Reglamento del Plan de Pensiones. □



COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO del Grupo Banco Popular

Con la petición formal de la representación sindical del Banco Popular Español, del Banco Popular France y del Banco Popular Portugal, se ha puesto en marcha el proceso de creación del **Comité de Empresa Europeo del Grupo Banco Popular**.

El objetivo sindical consiste, obviamente, en conseguir la mejor representación posible de los intereses de todos los trabajadores del Grupo, estén donde estén. □

GRUPO BANCO POPULAR pagas anuales a Enero de 2008

Banco Popular Español	18,50
Banco de Andalucía	18,50
Banco de Castilla	18,00
Banco de Galicia	17,75
Banco de Vasconia	17,75
Banco de Crédito Balear	17,50
Popular Banca Privada	15,75
bancopopular-e.com	15,75
Banco Popular Hipotecario	15,75

**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

Comfia-CCOO es el primer sindicato en el Grupo Banco Popular, a mucha distancia de otras organizaciones



¿A QUÉ NOS DEDICAMOS?



Nos dedicamos a la defensa y el avance de los intereses de los trabajadores del Grupo Banco Popular. Ese es nuestro objetivo. También apoyamos, naturalmente, las aspiraciones de nuestros compañeros del resto de la banca y, por extensión, de todos los otros servicios financieros y administrativos que abarca Comfia-CCOO: ahorro, seguros, oficinas y despachos, telemarketing, consultorías... Sin olvidar, claro, a los trabajadores de otros sectores e incluso de otros ámbitos geográficos.

En nuestro sindicato entendemos que la **negociación colectiva** es la mejor fórmula para defender los derechos de los trabajadores. Y pensamos que así lo entienden también la mayoría de compañeras y compañeros, que desde hace tiempo siguen depositando su confianza en CC.OO.

Esta estrategia de negociación colectiva es la que ha impulsado la firma de numerosos **Convenios Colectivos de Banca**. Del mismo modo, esta orientación ha desembocado en varios **Acuerdos Laborales firmados con la Dirección del Grupo Banco Popular**, que han mejorado las condiciones laborales de mucha gente. Un ejemplo es el Acuerdo sobre la exteriorización de los fondos destinados al pago del Complemento de Pensión para los empleados ingresados en banca antes de 1980. En este mismo Acuerdo se incluye un nuevo derecho, que implica la dotación de importes para la constitución de un fondo de pensión para quienes ingresaron después de 1980. Otro ejemplo sería el Acuerdo de Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar y Personal, que establece distintas mejoras en materia de licencias y también la concesión de bonos para guarderías. Otros acuerdos se han producido en materia de Salud Laboral, Formación, oficinas PopularMax...

Es nuestra intención, pues, seguir planteando propuestas y alternativas para conseguir más Acuerdos, que hagan avanzar en derechos a todos. Desde luego sin olvidar que también hemos de encargarnos de que quede garantizado el disfrute efectivo de estas mejoras, del mismo modo que debemos vigilar el cumplimiento efectivo de lo estipulado en el Convenio Colectivo.

Este enfoque de lo colectivo nos ayuda, además, en el tratamiento de los **casos particulares** que nos plantea cualquier trabajador. Son casos que gestionamos y defendemos ante la Dirección de nuestra empresa cuando es necesario, tratando de obtener **la mejor solución** para la persona afectada.

Comfia-CCOO es un sindicato democrático, que responde de su trabajo ante sus afiliados y afiliadas, ante nuestros votantes y ante la plantilla que representamos.

Comfia-CCOO es una organización que traza su camino de forma autónoma, sin subordinarse a intereses ajenos, sean éstos empresariales, políticos o de cualquier otra clase.

Comfia-CCOO es el primer sindicato en nuestra empresa, y lo es porque las trabajadoras y los trabajadores, con su voto y su afiliación, así lo han decidido.

Continuaremos, por tanto, trabajando cada día para seguir mejorando las condiciones y los derechos de los empleados del Grupo Banco Popular. □

A qué NO nos dedicamos:

Procuramos abstenernos del insulto y la descalificación grosera de quienes, desde puntos de vista distintos de los de Comfia-CCOO, ejercen la representación de los trabajadores. No nos dedicamos a cuestionar, abusando de la crítica fácil e infundada, la legitimidad de otras formas de entender el trabajo sindical, aunque no las compartamos y nos puedan parecer demagógicas y estériles. Tampoco nos dedicamos a dar crédito o a difundir bulos o libelos.

Y no menospreciamos los Acuerdos Laborales conseguidos, normalmente fruto de muchas horas de esfuerzo y trabajo.

Créditos de Vivienda de Convenio

ACTUALIZACIÓN DEL TIPO DE INTERÉS

De acuerdo con el artículo 41.3, párrafo 2º, del Convenio Colectivo de Banca, y como todos los años, se ha procedido a revisar el tipo de interés que se aplicará en los Créditos de Vivienda a partir del 1 de enero de 2008. El tipo de interés es el marcado por el Euribor del último día laborable del mes de octubre, que ha sido el 4,60%, más un diferencial de 0,15 puntos.

Por lo tanto, el tipo de interés a aplicar en 2008 a estos Créditos es el **4,75%**.

Dos cositas: recordar que en este último Convenio hemos bajado el diferencial de 0,25 al 0,15% y, también, que el tipo de interés que se ha aplicado en 2007 ha sido el 4,11%. □



Cuentas Corrientes de empleados

Llevan tres años sin subir del **2,75%**

¿No se les podría aplicar una actualización automática, de forma que mantuvieran la mejora correspondiente? □

Blog del Área de Mandos Intermedios

En Comfia-CCOO venimos apostando decididamente por el grupo de los Técnicos o, dicho de otro modo, de los Mandos Intermedios. Es un colectivo compuesto por todas aquellas personas con responsabilidad en la empresa y, por lo tanto, normalmente son quienes tienen poderes. En consecuencia, sus decisiones comportan un mayor riesgo para la empresa y, en buena medida, también para ellos mismos. Por eso son trabajadores especialmente expuestos a posibles sanciones.

<http://blog.comfia.net/ami>

En este **blog** se hablará de retribución variable, carrera profesional, jornada laboral, liderazgo, igualdad entre hombres y mujeres, conciliación de la vida laboral y familiar, y de tantos temas como propongamos y, sobre todo, propongáis. □



(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



Jordi Ardanuy Mediano

Diplomado en Trabajo Social, tiene 53 años. Ingresó en el Popular en 1973 y en la actualidad es Administrativo nivel IX en la agencia 24 de Barcelona. Es el Secretario de Formación de Comfia-CCOO en Catalunya y también de nuestro sindicato en el Grupo Banco Popular.

El sector bancario en nuestro país exige una continua adecuación a nuevos servicios y modos de gestión, todo ello acompañado de los acelerados ritmos tecnológicos que conocemos. Esta realidad comporta la necesidad de trabajadores bien formados y capaces, por tanto, de afrontar los retos que día a día se viven en la banca... ¿Qué opinas, Jordi, de esto?

- ...Pues que es verdad. Y yo diría más: desde el punto de vista del trabajador, el hecho de contar con una buena formación permite mejores oportunidades de desarrollo laboral, tanto en lo profesional como en las condiciones en que se desempeña ese trabajo. Por eso desde nuestro sindicato se apoyan todas las iniciativas que redunden en una mejor formación para los trabajadores.

- ¿También para los del Popular?

- ¿Cómo? ...¡Especialmente para los del Grupo Banco Popular! ...Verás, **Comfia-CCOO** ofrece cursos en las áreas formativas que tienen que ver con nuestro sector: ofimática, idiomas, contabilidad y fiscalidad, calidad y servicio, asesoramiento financiero, recursos humanos, etcétera... Pueden ser cursos presenciales, a distancia (con CDrom) y también en la modalidad de teleformación, vía internet. Cualquiera puede informarse, e incluso inscribirse, en estos cursos a través de la página web del sindicato, **www.comfia.net**. Ahí se puede entrar en los planes sectoriales estatales y también en los que se desarrollan en cada comunidad autónoma.

- Jordi, ¿cómo ves la formación profesional que oferta el banco?

- Para nosotros la formación es una herramienta básica para el conjunto de los trabajadores, venga de donde venga. Y la del Popular es buena, por lo que he podido comprobar hasta la fecha. No obstante, creo que se puede y se debe mejorar, por tanto pienso que desde **CCOO** debemos aportar nuestro punto de vista sobre esta formación. Por ejemplo, considero que el

banco está ofreciendo unos itinerarios formativos de calidad a la plantilla de nuevo ingreso, a los colectivos de nuevos directivos y para los directivos con experiencia, pero creo que es necesario atender también al colectivo de mayores de 45 años, que creo que está desatendido. Hay que tener en cuenta que muchos de estos compañeros y compañeras tienen bastantes años de profesión por delante.

- ¿Se sabe en CCOO qué cursos da el banco?

- ...¡Naturalmente! Nuestro sindicato ejerce el derecho que tenemos, como Representación Legal de los Trabajadores, a conocer las acciones formativas que se imparten y también a qué colectivos van dirigidas. Una vez finalizado el período de su ejecución, recibimos la información de cómo y quién ha recibido esa formación. A partir de ahí efectuamos una valoración de la efectividad de esos planes y también, como decía antes, ofrecemos al banco propuestas formativas que recojan a segmentos de la plantilla que no han sido atendidos.

- ...la formación de los trabajadores es un objetivo bastante compartido por sindicatos y patronal.

- ...Y por la administración del estado, que también forma parte de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y aporta fondos públicos para el desarrollo de esta formación. Como comprenderás, me parece esencial que los trabajadores del Grupo puedan aprovechar la gran oferta formativa disponible, pues creo que una actitud abierta de cara a formarse de manera continuada contribuye al mantenimiento y mejora de las condiciones laborales. Por mi parte, como responsable de formación en este sindicato, procuro que todo este esfuerzo esté lo mejor canalizado posible. Y eso incluye nuestra preocupación por estudiar nuevas necesidades formativas que respondan a los retos que van surgiendo todos los días en el entorno de los servicios financieros donde trabajamos. □