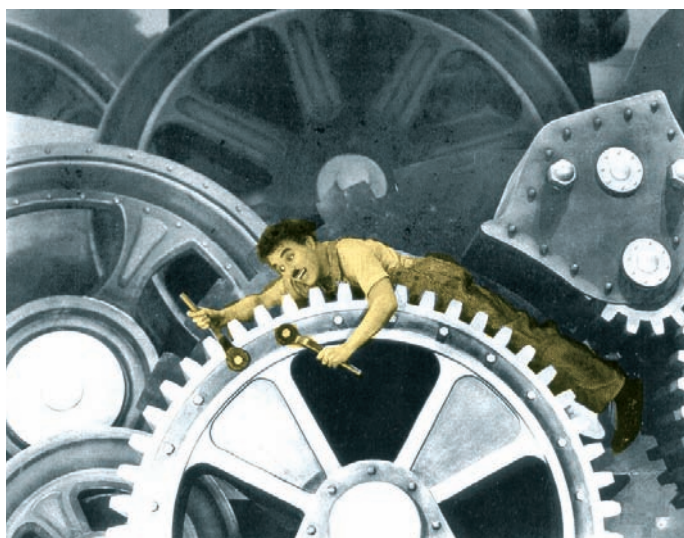


Crisis económica y condiciones laborales en el Grupo

¡Hay que apoyar la labor de los empleados!

Estamos viendo cómo la crisis económica agrava las dificultades que comporta el trabajo de los empleados y empleadas del Grupo Banco Popular:

- ♦ Se incrementa la presión para alcanzar objetivos comerciales, sobre todo en lo referido a la captación de pasivo y a la potenciación del negocio precedente de las pequeñas y medianas empresas, así como de los particulares.
- ♦ La gestión del aumento de la morosidad acrecienta las usuales tensiones existentes en muchas oficinas,
- ♦ La atención al cliente demanda una dedicación adicional en estos tiempos más problemáticos.



Estos apuros sobrevienen en medio de la habitual escasez de plantillas de la red comercial, y coinciden con innovaciones en la organización del trabajo, con nuevas funciones y con la implantación de nuevas herramientas: Sistematización de la Acción Comercial, Basilea II, MIFID... En resumen; se hace preciso un sobreesfuerzo para afrontar esta etapa de crisis, que para muchos será la primera y, por tanto, deberá ser afrontada sin experiencia previa.

No se pone en duda que los empleados continuarán aportando su mejor saber hacer, pero se hace imprescindible -más que nunca- un equilibrio real entre los esfuerzos a realizar por el trabajador y lo que recibe a cambio.

A pesar de los grandes beneficios registrados, durante los años de expansión económica no han sido suficientemente atendidas las reivindicaciones laborales propias de nuestro ámbito más cercano, el Grupo Banco Popular. Sería decepcionante que ahora, en esta difícil etapa, no se facilitase a las plantillas el apoyo que merecen.

(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 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



Crisis económica y condiciones laborales en el Grupo

¡Hay que apoyar la labor de los empleados!*(viene de la página anterior)*

El apoyo que desde CC.OO. demandamos tiene que ver con objetivos de sobra conocidos por todos, que deben dar respuesta a preocupaciones y reivindicaciones mantenidas desde hace tiempo:

- Tenemos que avanzar en la **libranza de sábados**.
- Hay que alcanzar la equiparación de las condiciones laborales en el Grupo en materia de **participación en beneficios** (sólo el Popular y el Andalucía han alcanzado el tope de 15 cuartos de paga por este concepto).
- Hemos de encarar el **futuro del colectivo de trabajadores con más de cincuenta años**, ¡que es un tercio de la plantilla del Grupo! Desde CC.OO. venimos planteado a la Dirección distintas fórmulas, entre ellas su sustitución por nuevos empleados en condiciones ventajosas para todos y sin costes excesivos para nuestra empresa, por medio de prejubilaciones y jubilaciones parciales con contratos de relevo.
- Es necesario hacer más justo el sistema de **Retribuciones Complementarias**, empezando por dotarlo de una transparencia de la que carece.
- Debemos parar la excesiva **prolongación de la jornada de trabajo** y la **movilidad geográfica**, que impiden una adecuada conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.
- En materia de **Previsión Social Complementaria**, es preciso mejorar la prestación por viudedad y, por otro lado, actualizar el mínimo de aportaciones para el Colectivo "B" (empleados ingresados a partir del día 3 de marzo de 1980) y compensar la ausencia de aportaciones al personal de este mismo Colectivo que entró en el Grupo hasta el 31 de diciembre de 1998.
- Han de establecerse avances en el **Plan de Igualdad** que nos permitan un mejor equilibrio entre las condiciones laborales entre los hombres y mujeres que componemos el Grupo Banco Popular.

Desde CC.OO. entendemos que **adelantos en asuntos como los citados no comportarían excesivos aumentos de costes y supondrían un claro mensaje incentivador para la plantilla en estos tiempos de crisis económica.** □

**400 euros****una nueva deducción en el IRPF****Deducción fiscal, no "paga"**

Es una deducción fiscal, no una "paga extra", por lo cual no es susceptible de ser absorbida por el "Complemento Voluntario" impuesto en el Grupo Banco Popular.

Esta deducción fiscal afecta a todas aquellas personas contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas, cuyos ingresos proceden de rendimientos del trabajo o de actividades económicas, y se aplicará sobre la cuota líquida del Impuesto. Por otro lado, se ha modificado el Reglamento del IRPF para incorporar esta deducción anticipadamente, reduciendo las retenciones que se practican cada mes en nómina, con el objetivo de mejorar el importe líquido mensual de los ingresos.

Desde el día uno de enero de 2008

La deducción tiene efectos desde el uno de enero de 2008, aunque se haya aprobado a mitad de año. Por ello, el Gobierno ha decidido adelantar su aplicación minorando la retención en nómina del mes de junio en 200 euros netos, aunque se mantiene el tipo de retención.

A partir del mes de julio de este año 2008 se aplicará una reducción en el tipo de retención a cuenta del IRPF, en la cuantía necesaria para completar, a final de año, el total de los 400 euros.

Para el 2009, y sucesivos, las retenciones a cuenta sobre los rendimientos del trabajo incorporarán la deducción de 400 euros anuales.

200 euros como máximo

Esta disminución en la retención del mes de junio de 2008 no será percibida por aquellos contribuyentes a quienes se esté aplicando el tipo mínimo del 2% por no completar un año fiscal.

De igual modo, a aquellas personas con una retención a cuenta del IRPF inferior a 200 euros, se les reducirá como máximo la cantidad que se les viene reteniendo. En los meses sucesivos se ajustará el porcentaje de retención para que a final de año completen la reducción de los 400 euros.

Resumen

Junio 2008. Reducción de hasta 200 euros en la retención a cuenta del IRPF por rendimientos del trabajo o actividades económicas.

Julio a diciembre de 2008. Reducción del tipo de retención, para completar a final de año los 400 euros de deducción.

2009 y sucesivos. Cálculo del tipo de retención ajustado a la deducción de 400 euros. □

Convenio Colectivo de Banca y poder adquisitivo

Durante las negociaciones de los Convenios Colectivos, suele suscitarse el debate sobre el mantenimiento del poder adquisitivo. Así que vamos a aprovechar la aplicación de la cláusula de garantías que ha tenido lugar en enero pasado, para demostrar con números cómo nuestro poder adquisitivo crece todos los años, además de hacer algunas reflexiones sobre nuestro Convenio. Para ello hemos analizado dos casos concretos, partiendo de los salarios de Convenio de 1984, año elegido por dos motivos:

- ➔ **CCOO** es el sindicato mayoritario en Banca desde 1986 y, por tanto, el Convenio 84/85 es el último que se firmó antes de que ganáramos las elecciones sindicales, por lo que el balance que presentamos es también un balance de la gestión de **CCOO**
- ➔ 24 años es un tiempo más que razonable para ver cómo han evolucionado los salarios.

Los dos casos analizados son los siguientes:

1. Trabajador que ingresa en 1984 como Auxiliar Administrativo y que en 2008 no ha ascendido al Grupo de Técnicos.
2. Trabajador que ingresó en 1984 como Apoderado, Jefe de 4ª C, y hoy se mantiene en el cargo, habiendo generado todo este tiempo trienios de jefatura/técnico.

Para el cómputo hemos establecido que en 1984 se percibían 15'75 pagas al año (12 mensualidades, más las dos extras de diciembre, la de julio, la media paga en septiembre y un cuarto de paga por beneficios en febrero); esto es lo que cobraban los empleados del Banco Popular Español y, por tanto, la mayoría de trabajadores del Grupo. Parecerá hoy curioso, pero en febrero de 1984 se cobraba media paga de beneficios en febrero en los bancos de Andalucía, Castilla y Galicia.

Al salario total de Convenio que se percibía en 1984 le hemos incrementado el **IPC real** de todos estos años, y el resultado es, lógicamente, el salario que debería percibirse en 2008 para haber mantenido el poder adquisitivo.

Por otro lado, hemos calculado cuál es el salario total que perciben realmente los trabajadores por aplicación del Convenio 2008 y el resultado demuestra, como podréis comprobar, que se ha mejorado notablemente el poder adquisitivo.

En el primer caso, Cuadro 1, la mejora de poder adquisitivo es de un 84,76% y en el segundo caso, Cuadro 2 de la siguiente página, la mejora es del 47,21%.

En todo caso, bastaría coger las nóminas de 1984, incrementarlas con los IPC de cada año y comparar el resultado con lo que se cobra hoy en día, para demostrar lo incontrovertible de estos datos.

El incremento del **Sueldo Base** no ha subido todos los años como el IPC. Hubo años que subió más y otros menos, pero el Convenio comprende, además, **otros conceptos retributivos**. Durante estos años, unos conceptos han mejorado incluso más que el Sueldo Base, otros desaparecieron y, otros más se crearon nuevos, como el Plus de Polivalencia Funcional de administrativos, el Plus de Servicios Generales, el Plus de Calidad que unifica varios pluses anteriores o el Plus Transitorio para interventores con Niveles VII y VIII.

Cuadro 1			
	1984 (Ptas.)	2008 (Ptas.)	2008 (euros)
Conceptos	Auxiliar Admvo.	Admvo. Nivel IX asimilado a Nivel VIII	
Sueldo Base	934.417,31	4.171.304,30	25.070,04
Trienios	0,00	853.855,79	5.131,78
Asig. Transitoria	3.581,00	0,00	0,00
Plus Calidad	75.585,00	332.465,85	1.998,16
Plus Asistencia	20.400,00	0,00	0,00
Plus Productividad	20.400,00	0,00	0,00
Plus máquinas	19.712,00	0,00	0,00
Bolsa Vacaciones	14.679,00	40.864,40	245,60
Salario Total Convenio 1984	1.088.774,31		
Plus Funcional		182.086,18	1.094,36
Salario Total Convenio 2008	2.979.808,31	5.580.576,53	33.539,94
Diferencia salario 2008		2.600.768,22	
Diferencia poder adquisitivo		87,28% (*)	
NOTA: 2.979.808,31 es el resultado de incrementar el IPC de cada año al salario de 1984 de 1.088.774,31Ptas.			
(*) La diferencia sería de 84,76% si hacemos el mismo cálculo con 16 pagas anuales en lugar de 15,75)			

Estos nuevos conceptos han mejorado el poder adquisitivo. De igual forma, a lo largo de las negociaciones de estos años, han desaparecido **categorías y funciones**, especialmente del antiguo Grupo de Oficios Varios en 1988, suponiendo importantes mejoras para estos trabajadores que se integraron en el Grupo de Administrativos. El cambio de categorías a grupos profesionales, en 1996, también supuso mejoras, especialmente

para el Grupo de Técnicos, así como la desaparición de los administrativos con poderes, que pasaron al Grupo de Técnicos ó la disminución del tiempo necesario para que los administrativos se equiparen salarialmente al Nivel VIII.

Otro capítulo importante del Convenio son los **cuartos de paga de beneficios**. Como puede apreciarse en el cuadro comparativo, se han ido consiguiendo sucesivos cuartos de paga en la mayor parte de los bancos del Grupo, aunque no al mismo ritmo.

(continúa)

GRUPO BANCO POPULAR	Año 1984						Año 2008						
	Mensuales	Feb.	Julio	Sept.	Dic.	TOTAL	Mensuales	Feb.	Julio	Ago.	Sept.	Dic.	TOTAL
NÚMERO de PAGAS de 1984 a 2008													
Banco Popular Español	12	0,25	1	0,5	2	15,75	12	2,75	1	0,25	0,5	2	18,50
Banco de Andalucía	12	0,50	1	0,5	2	16,00	12	2,75	1	0,25	0,5	2	18,50
Banco de Castilla	12	0,50	1	0,5	2	16,00	12	2,25	1	0,25	0,5	2	18,00
Banco de Galicia	12	0,50	1	0,5	2	16,00	12	2,00	1	0,25	0,5	2	17,75
Banco de Vasconia	12	0,25	1	0,5	2	15,75	12	1,75	1	0,25	0,5	2	17,50
Banco de Crédito Balear	12	0,25	1	0,5	2	15,75	12	1,50	1	0,25	0,5	2	17,25
Banco Popular Hipotecario	12	0,00	1	0,5	2	15,50	12	0,00	1	0,25	0,5	2	15,75
bancopopular-e.com	12	0,00	1	0,5	2	15,50	12	0,00	1	0,25	0,5	2	15,75
Popular Banca Privada	12	0,00	1	0,5	2	15,50	12	0,00	1	0,25	0,5	2	15,75

Convenio Colectivo de Banca y poder adquisitivo

(viene de página anterior)

Y, ahora, hablemos de la **antigüedad**. Los trienios en Banca se mantienen inalterables, que no es poco, teniendo en cuenta que su eliminación es reivindicación histórica de la AEB y que en muchos otros sectores, por distintos motivos, han desaparecido.

En banca, el incremento del Sueldo Base se aplica sobre todos los conceptos retributivos, no sobre la masa salarial, como ocurre en otros convenios. Esto significa que **la masa salarial sube más que el sueldo base**, por las mal llamadas "derivadas": trienios, cuartos de paga de beneficios, ascensos por antigüedad, asimilación salarial, etc., lo que, a lo largo de los años, incrementa el poder adquisitivo, como demuestran los casos y los cuadros expuestos.

Por último, y no menos importante, conviene poner en su valor real la influencia del salario de Convenio respecto de la retribución total.

En ningún caso el salario extraconvenio tendría el importe y la importancia actual, si el de Convenio fuese inferior.

Para incentivar una mayor productividad y dedicación, las empresas fijan el salario extraconvenio, que tiene que ser suficiente para conseguir ese mayor interés por parte de los trabajadores en hacer algo más de lo que marca el Convenio. Por ello, el Convenio Colectivo nos afecta de forma determinante a todos y a todas.

Secretario de Organización de la Agrupación de Banca de Comfia-CCOO, ha participado en la negociación de numerosos Convenios de Banca.

Cuadro 2			
	1984 (Ptas.)	2008 (Ptas.)	2008 (euros)
Conceptos	Jefe 4 ^{ac} con poderes	Técnico Nivel VII con poderes	
Sueldo Base	1.333.057,69	4.402.547,08	26.459,84
Trienios	0,00	853.855,79	5.131,78
Trienios Técnicos	0,00	354.478,72	2.130,46
Plus Calidad	75.585,00	332.465,85	1.998,16
Plus Asistencia	20.400,00	0,00	0,00
Plus Productividad	20.400,00	0,00	0,00
Bolsa Vacaciones	14.679,00	40.864,40	245,60
Salario Total Convenio 1984	1.464.121,69		
Salario Total Convenio 2008	4.007.076,51	5.984.211,84	35.965,84
Diferencia salario 2008		1.977.135,33	
Diferencia poder adquisitivo		49,34% (*)	

NOTA: 4.007.076,51 es el resultado de incrementar el IPC de cada año al salario de 1984 de 1.464.121,69 Ptas.

(*) La diferencia sería de 47,21% si hacemos el mismo cálculo con 16 pagas anuales en lugar de 15,75)

Así pues, el rigor en el análisis de la situación, la fortaleza negociadora y la capacidad de propuestas y soluciones, son las señas de identidad de **Comfia-CCOO** y lo que nos ha permitido esta mejora de poder adquisitivo.

Joaquín Campo,



Convenio y cláusula de revisión

El actual XXI Convenio Colectivo de Banca, para los años 2007 a 2010 contempla dicha cláusula, que para 2008 ha sido de actualización de tablas salariales y que, a partir de 2009, incluirá los atrasos.

En Banca no siempre ha existido cláusula de revisión, y a pesar de ello, en los últimos 24 años, los salarios de Convenio han mejorado notablemente nuestro poder adquisitivo. No obstante, la cláusula de revisión es la mejor garantía para nuestros salarios y evita tensiones y la necesidad de obtener incrementos por otras vías o conceptos en los años en los que no ha existido.

El hecho de que desde 1992 hasta 2004 hayamos estado sin cláusula de revisión demuestra la dificultad de conseguirla. En 1992, se perdió por la falta de previsión de UGT ante la crisis que se avecinaba, no firmando un preacuerdo que tenía firmado **CCOO** para los años 1992, 1993 y 1994 con IPC + 0,6%, IPC + 0,4% y IPC + 0,2% respectivamente. En 2004,

para recuperarla, tuvimos que movilizarnos en Banca y reclamar además la aplicación del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, en el que figuraba la recomendación de inclusión de la cláusula de revisión en los convenios colectivos.

Especialmente importante es tener la cláusula de revisión en época de crisis ó dificultades económicas; la última vez que la perdimos fué precisamente con la anterior crisis económica en 1992.

Sin embargo, ahora el Convenio, cerrado hasta 2010 y con cláusula, nos da la tranquilidad de atravesar estos tiempos, sean de desaceleración o de recesión, asegurando el mantenimiento del poder adquisitivo de nuestros salarios y con la confianza o casi seguridad de que cuando toque negociar el nuevo convenio, las aguas habrán vuelto a su cauce y estaremos en mejores condiciones de afrontar ese proceso con mayores garantías de éxito. □

La cláusula de revisión salarial es la mejor garantía del mantenimiento y mejora de nuestro poder adquisitivo.

ENTREVISTA COCOPRESS

José María Martínez López

Licenciado en Geografía e Historia, tiene 44 años y cuatro hijos. Es empleado de Caja Madrid desde 1980. Afiliado a CC.OO. en 1987, diez años después fue nombrado Secretario de la Agrupación de Ahorro. Más tarde, el 20 de diciembre de 2007 se hizo cargo de la Secretaría General de Comfia-CCOO, en sustitución de María Jesús Paredes.



Chema representa a una nueva generación, que va llegando a puestos de responsabilidad en nuestro sindicato. De un modo parecido, en los últimos tiempos también en el Grupo Banco Popular venimos asistiendo a una profunda renovación de personal en todos los ámbitos.

- ...En realidad, la renovación de plantillas alcanza a todo el sector financiero y de servicios administrativos: banca, ahorro, seguros, telemarketing, nuevas tecnologías y demás. Por nuestra parte, intentamos que la implantación de CC.OO. en todas estas empresas haga posible garantizar un relevo generacional adecuado. Creo que sería muy positivo pactar en qué condiciones salen las personas que han trabajado toda la vida en el sector, a la vez que se incorpora a gente nueva de la mejor manera posible. De un modo parecido encaramos el próximo congreso de nuestro sindicato, donde intentaremos hacer una buena mezcla con los más experimentados y los más jóvenes.

- ...¿qué podemos esperar en los próximos tiempos en el sector financiero?

- Yo creo que nos ha sorprendido a todos la rapidez con que se ha ido agravando la crisis económica. Primero fueron las dificultades del mercado hipotecario estadounidense, con el problema de las hipotecas "subprime". A partir de ahí se ha transmitido una gran incertidumbre en todo el sistema financiero internacional, que ha provocado que se secase el crédito en los mercados interbancarios y secundarios. El resultado es que todos tenemos un grave problema de falta de liquidez, que de persistir mucho según qué entidades pueden tenerlo muy complicado. No obstante, yo creo que el sector financiero español está bastante bien, particularmente banca y ahorro, aunque, claro, habrá que ver hasta dónde llega esta crisis de liquidez. Otro problema conectado con lo

que estamos viendo es esa desaceleración rápida, esa incipiente recesión, o como quiera llamársele, que tenemos en España. Se prevé una importante pérdida de empleo, y por tanto aumento de la morosidad, si el P.I.B., el Producto Interior Bruto, de nuestro país no va a crecer este año por encima del 2%. Como comprenderás, desde CC.OO. vemos con preocupación que esto pueda llegar a suceder.

Pienso que a medio plazo es muy importante que en nuestro país no se produzca una restricción del crédito, pues el acceso al crédito es también el acceso a las posibilidades de desarrollo. Yo creo que ante una limitación del crédito o ante un endurecimiento notable de sus condiciones, debemos evitar por todos los medios que las empresas y las personas más desprotegidas recurran a canales informales de financiación o directamente a usureros. Por otro lado, no me parece adecuado segregar a este tipo de clientes de las oficinas bancarias habituales, mediante iniciativas como DineroExpress o **MundoCrédit**. Pienso, en fin, que las entidades financieras cumplirían una responsabilidad social muy importante manteniendo unas condiciones adecuadas de acceso al crédito.

- ...Tendremos que ver hasta donde llega la crisis.

- ¡Y no sólo en nuestro país! Son dificultades a nivel internacional. Yo pienso que de estas circunstancias debemos aprender que los mercados financieros y sus empresas han de ser más transparentes, evitando toda esa vorágine de creación de nuevos instrumentos financieros poco claros, pues los problema de liquidez o de solvencia del sistema financiero acaban transmitiéndose al resto de la economía. (continúa)

"Creo que sería muy positivo pactar en qué condiciones salen las personas que han trabajado toda la vida en el sector, a la vez que se incorpora a gente nueva de la mejor manera posible"

(viene de la página anterior)

De cara al futuro yo creo que los supervisores deben estar más atentos para evitar o paliar los efectos de todas estas turbulencias. Y cuando digo supervisores digo bancos centrales, organismos de control de los mercados de valores y otros, que deben de coordinarse más y no descuidar la actividad de las entidades financieras, como sucede por ejemplo con los bancos de inversión estadounidenses, que no están sujetos a la vigilancia de la F.E.D., su organismo federal de control. En Europa, concretamente, además de esa mayor coordinación y supervisión, deberían unificarse los criterios sobre dotaciones para provisiones y sobre requerimientos de recursos propios de las empresas, sometiendo a revisión igualmente a otros agentes financieros. En España, al menos, la supervisión debería incluir a los agentes reunificadores de deuda, a las remesadoras y a otros agentes financieros, si queremos evitar casos como el de Afinsa u otros "chiringuitos financieros". En definitiva, todo lo que tiene que ver con el sector financiero ha de estar sujeto a supervisión si no queremos que aparezcan "subprimes" u otras cosas peores entre nosotros.

- ...En estas circunstancias ¿qué piensas de las condiciones laborales de los trabajadores de banca?

- Yo creo que es preciso valorar la capacidad de anticipación que ha demostrado este sindicato. Haber firmado el Convenio el año pasado es algo estratégico, pues no sabemos cuánto puede durar este cambio de ciclo. Ahora tenemos aseguradas nuestras condiciones laborales por un plazo razonable. Eso da certidumbres a los trabajadores, que en materia salarial han visto garantizado el poder adquisitivo de sus salarios ¡e incluso se ha incrementado con el nuevo cuarto de paga que hemos negociado! Por otro lado, y a la vez, las empresas también tienen certidumbres, pues saben a lo que atenerse en una variable fundamental como es la de los sueldos. Pienso que ahora, con el Convenio cerrado, podemos dedicarnos a afrontar los problemas concretos de cada banco. Precisamente el Convenio ha marcado tendencias de trabajo a futuro, pues la implementación de los Planes de Igualdad nos va a dar oportunidades en términos de organización del trabajo tanto a las empresas como a los sindicatos. Podemos avanzar en un nuevo ámbito de encuentro,

"Haber firmado el Convenio el año pasado es algo estratégico, pues no sabemos cuánto puede durar este cambio de ciclo. Ahora tenemos aseguradas nuestras condiciones laborales por un plazo razonable"

promoviendo la productividad con más empleados con mayores derechos y mayores oportunidades entre hombres y mujeres. Todo eso va a promover unas relaciones laborales distintas, donde las personas se sientan más cómodas, más a gusto, con unos derechos garantizados, facilitándose, en consecuencia, un aumento de la productividad. Desde esta perspectiva, el desarrollo de los Planes de Igualdad, donde hablamos de permisos o de adaptaciones concretas de jornada por motivos de maternidad, puede llevarnos a

otro tipo de escenarios, donde tendremos que hablar de cuestiones que están más allá. Por cierto, en el **Popular** tenemos un acuerdo que permite comenzar a contemplar alguna de estas cuestiones, como por ejemplo la **libranza de sábados**. Me estoy refiriendo, naturalmente, a las oficinas **PopularMax**. Es un acuerdo pequeñito, si se quiere, pero a la vez muy importante, porque es la primera vez que se negocia con el banco en qué condiciones tiene que prestarse una jornada laboral distinta a la general, incluyendo los incentivos mínimos que han de percibir los trabajadores que se integren en estas oficinas. Yo creo que estamos ante un campo de pruebas interesante de cara a la gestión de nuevos segmentos del negocio bancario y también en lo que respecta a las condiciones laborales.



Febrero de 2008. Reunión de la Comisión Ejecutiva de CC.OO. en el Grupo Banco Popular (GBP). De izquierda a derecha: José Luis García (Comunicación, CCOO-GBP), Enrique García Platero (Organización, Comfia-CCOO), Chema Martínez (Secretario General, Comfia-CCOO), Guillermo Saldaña (Secretario General, CCOO-GBP), Eduardo Herrero (Organización, CCOO-GBP) y Andrés Hidalgo (Agrupación de Banca, Comfia-CCOO)

José María Martínez López

secretario general de Comfia-CC.OO.

- ...se ha pactado un plus mínimo complementario para quienes se integran en las oficinas PopularMax, pero éstos, como la mayoría de los trabajadores, perciben otras retribuciones complementarias a las del Convenio que no han sido negociadas en absoluto.

- Las empresas tendrán que decidir si quieren tener unas plantillas cohesionadas o si quieren trabajar siempre por la vía de la discrecionalidad y la relación individual. Tener vinculada a parte de la plantilla a un salario individual tiene a veces ciertas ventajas a corto plazo para el gestor, pero provoca malas consecuencias. Sobre todo cuando vienen tiempos como los actuales, en los que se ajustan mucho los costes. Y los costes que más se terminan controlando, claro, suelen ser los de las retribuciones individuales.

- ¡Eso lo sabemos bien en el Popular!

- De todos modos, yo estoy convencido de que el salario no puede ser "café para todos", dependiendo del nivel profesional. Está claro que una parte del salario se tiene que ligar a cómo hacemos las cosas y también al negocio, a los objetivos, al resultado, etcétera. Pero creo que dar coherencia a todo ese sistema requiere de la interlocución sindical, de normas transparentes, de objetivos alcanzables... y requiere también de universalidad en su aplicación, es decir, que las retribuciones alcancen a todos los empleados, en función de lo que aporta cada uno así como de su responsabilidad. Es muy conveniente que toda la plantilla se sienta implicada en la consecución de los logros, de los objetivos de la empresa, así que somos partidarios del trabajo en equipo, sobre todo en momentos como estos, en los que afrontar el negocio es más complicado. Se trata de un trabajo quizá más dedicado y más duro, no sólo para los directores o los interventores, o para los comerciales... toda la plantilla de las oficinas debe participar de un modo

"...las tareas sindicales vienen comportando un frenazo en la promoción profesional y económica de los compañeros que se dedican a esta actividad"



significado en estas retribuciones complementarias, sin exclusiones.

- **En el Popular hay muchos detalles de las retribuciones complementarias que no son precisamente transparentes, y otros que sí conocemos no parecen muy equitativos...**

- La justicia en el reparto de las retribuciones, sobre todo en los momentos difíciles, conduce a un clima laboral más adecuado. Sabemos que las empresas se muestran muy remisas a afrontar estos temas con la participación de los representantes de los trabajadores. Pero alcanzar un sistema de retribución complementaria que sea más coherente con las personas acaba posibilitando que éstas se sientan, y lo comprendan, mejor. En este sentido, por ejemplo, el hecho de saber que todo el mundo va a percibir

un importe suficiente, y adecuado a cada caso, facilitará que las personas se sientan en igualdad de oportunidades y, por tanto, más libres y más autónomas.

- **Por cierto, eso de la igualdad de oportunidades no se aplica mucho a los sindicalistas.**

- Es verdad. Me parece que las empresas están descuidando una parte de lo que es su activo, pues las tareas sindicales vienen comportando un frenazo en la promoción profesional y económica de los compañeros que se dedican a esta actividad.

(continúa)

(viene de la página anterior)

Desde luego, no es la mejor manera de asegurar el derecho de representar a los trabajadores y, ojo, también del derecho a ser representado. Creo que es necesario que se garanticen ciertas posibilidades de promoción y no discriminación profesional por el hecho de desempeñar labores sindicales. Nuestro trabajo consiste en conseguir unas relaciones laborales regladas y adecuadas para todos los trabajadores, que también amparen a las personas que se dedican a representar a sus compañeros, con independencia de que lo hagan durante un tiempo parcial o durante una etapa de su vida. Yo creo que esto, al final, abre posibilidades de que todo el mundo pueda acceder a representar a sus compañeros y compañeras. Tenemos que poder elegir y ser plenamente libres para dar lo mejor de nosotros mismos. En resumen, queremos que la gente de banca sea libre y autónoma, lo cual, por cierto, es la seña de identidad de Comisiones Obreras.

- ...¿Y qué opinas, Chema, de cómo se aplica la igualdad de oportunidades a las mujeres, nuestras compañeras de trabajo?

- Sin duda queda mucha tarea por delante. No obstante, me consta que la renovación de las plantillas en el sector financiero está siendo protagonizada más bien por ellas. De hecho, yo creo que el futuro pasa por la "G", que es la de género y la de generación. Es decir, que la incorporación de jóvenes, mayoritariamente mujeres, está modificando el sector y lo está modificando a mejor. Desde el punto de vista



sindical, hombres y mujeres tenemos ahora una magnífica oportunidad, con el desarrollo de los Planes de Igualdad, para romper ese techo de cristal que tienen nuestras compañeras. Por eso animo a todas ellas, y también a ellos, a apoyar este esfuerzo. Por seguir con la perspectiva de la mujer, me consta, igualmente, que muchas están incorporándose a nuestro sindicato; les doy la bienvenida, pues creo que el futuro de CC.OO. también pasa por ellas. Este es un sindicato de hombres y mujeres, más de un millón en total, de los cuales más de cien mil están en Comfia, que es un buen sitio desde donde podemos impulsar mejoras en las empresas donde trabajamos. La afiliación de nuevos compañeros y compañeras, en una expresión que me gusta, hace que este sindicato sea, todavía más, "la razón en marcha". Bienvenidos todos. □



(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		



**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/

¡Hay que subir el Plus de kilometraje!

El 31/10/2007 se incrementó el Plus que venía aplicándose desde 2001, estableciéndose del siguiente modo:

Nº de Km./año	Compensación por Km.
hasta 4.000	0,20 euros / km.
de 4.000 a 15.000	0,21 euros / km.
más de 15.000	0,22 euros / km.

El importe se calcula por kilómetro recorrido **por actividades de gestión**, excluyéndose los realizados por otros motivos, como acudir a reuniones, actividades formativas, traslados, etc, que mantienen el importe por kilómetro en **0,180304 euros / km.**

A la vista de la sostenida subida de precios del carburante que viene produciéndose al menos desde el año 2004, hemos de convenir que la última actualización del kilometraje ha sido más bien ridícula.

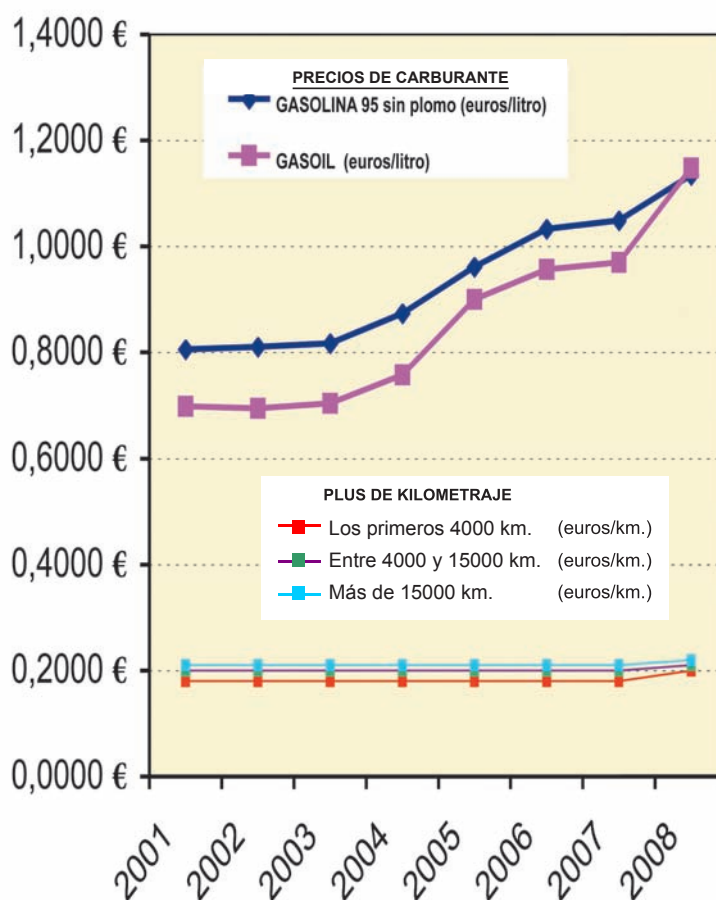
Tal y como están las cosas, **es el propio trabajador que debe desplazarse quien, en la práctica, está subvencionando a la empresa.** Esta situación no tiene lógica alguna, pues supone que la actitud de colaboración del empleado, que al fin y al cabo aporta su propio vehículo, está siendo penalizada en vez de reconocida.

El pago del kilometraje, además, no sólo debería tener en cuenta el precio del combustible, pues también hay que afrontar otros gastos como revisiones, ruedas y otros recambios, así como el riesgo de daños al vehículo y los posibles

accidentes. Por todo ello, desde CC.OO. creemos que es justo volvemos a reclamar:

¡Que se actualice el kilometraje! □

INCREMENTO DE PRECIOS DE CARBURANTES Y DEL PLUS DE KILOMETRAJE EN EL GRUPO BANCO POPULAR



Precios (euros / litro)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
GASOLINA 95 sin plomo	0,8060 €	0,8110 €	0,8170 €	0,8740 €	0,9620 €	1,0330 €	1,0490 €	1,1347 €
GASOIL	0,6990 €	0,6950 €	0,7040 €	0,7580 €	0,9000 €	0,9570 €	0,9700 €	1,1487 €
KILOMETRAJE (euros / Km.)								
Los primeros 4000 Km.	0,1800 €	0,1800 €	0,1800 €	0,1800 €	0,1800 €	0,1800 €	0,1800 €	0,2000 €
Entre 4000 y 15000 Km.	0,2000 €	0,2000 €	0,2000 €	0,2000 €	0,2000 €	0,2000 €	0,2000 €	0,2100 €
Más de 15000 Km.	0,2100 €	0,2100 €	0,2100 €	0,2100 €	0,2100 €	0,2100 €	0,2100 €	0,2200 €

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.



JEFE

¿hombre o mujer?

Un 68% de los trabajadores se muestra indiferente ante la preferencia de tener un jefe hombre o mujer

- El fomento del trabajo en equipo y una comunicación fluida con los empleados son las cualidades más valoradas en un jefe por los trabajadores.
- Tan sólo un 6% de los encuestados apunta la experiencia como el atributo más valorado en un jefe.

Existen diferentes factores que influyen en el clima laboral y por lo tanto en la satisfacción de los trabajadores y en la productividad. El puesto de trabajo, las responsabilidades, la remuneración, las condiciones físicas del puesto, la organización, la implicación y las relaciones con los compañeros y con los jefes son algunas de las variables que pueden influir tanto positiva como negativamente en el ambiente de trabajo.

La empresa ALTA GESTION se ha interesado por las preferencias de los trabajadores respecto a los jefes y para ello ha realizado una encuesta entre 1156 de sus empleados, puestos a disposición en diferentes empresas y sectores de actividad a nivel nacional. Según los resultados, el 68% de los entrevistados muestra indiferencia ante la preferencia de tener un jefe hombre o mujer, mientras que un 18% se decanta por los hombres y un 14% por las mujeres.

■ Lo más valorado en un jefe

- 10% Capacidad para Delegar
- 10% Capacidad de Liderazgo
- 25% Comunicación con sus subordinados
- 12% Conocimientos
- 6% Experiencia
- 8% Sentido Humor
- 29% Trabajo en equipo



Preguntados por lo que más valoran de un jefe, los trabajadores encuestados apuntan diferentes opciones. Resulta curioso ver como la experiencia tan sólo es apuntada por el 6% de los entrevistados. Por el contrario, la característica más valorada, elegida por un 29%, es que el jefe potencie el trabajo en equipo, otro 25% se decanta por que su superior tenga una comunicación fluida con sus empleados. Los trabajadores también valoran cualidades como que su jefe tenga buenos conocimientos (12%), disponga de capacidad para delegar (10%), tenga capacidad de liderazgo (10%), o incluso los hay que prefieren que su responsable cuente con un buen sentido del humor (8%).

■ Lo que menos gusta de los jefes

- 22% Abuso de autoridad
- 10% Falta de comunicación con subordinados
- 48% Falta de respeto
- 16% Prepotencia
- 4% No delega y no tiene en cuenta opiniones

Tanto hombres como mujeres coinciden a la hora de apuntar la capacidad de fomentar el trabajo en equipo como la actitud más valorada en un jefe y también coinciden en lo que menos les gusta de ellos, destacando la falta de respeto en primer lugar y el abuso de autoridad como segunda opción.

Por edades, podemos destacar que a medida que aumenta la edad de los entrevistados, aumentan también las preferencias por tener un jefe hombre. □

**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



Negociación de los Planes de Igualdad

La firma de los Planes de Igualdad que COMFIA-CCOO negocia con las empresas está suponiendo la entrada de nuevos aires, que van a arrastrar los obstáculos que impiden la efectiva Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Son aires que van a traer una nueva organización del trabajo, que van a permitir una mejor conciliación de la vida personal y laboral, que van a reforzar la igualdad de oportunidades y que van a acabar con la discriminación por razón de sexo en la promoción y en la carrera profesional de las mujeres.

Es el momento de demostrar el empuje de nuestro sindicato para lograr que las mujeres y los hombres de las plantillas del **Grupo Banco Popular** tengan las mejores

opciones de planificar, en pie de igualdad, su vida personal y laboral. Es el momento de demostrar el apoyo a esta labor.

No lo dudes, es el momento de afiliarse a

CC.OO.

La tasa de afiliación femenina en estos momentos se sitúa en el 42,6% del total de la afiliación a **COMFIA-CCOO**. Este dato ya es importante por sí mismo: las trabajadoras comparten el modelo en las políticas de igualdad y conciliación y reconocen a **Comisiones Obreras** como el "sindicato de la igualdad". □

Inspección de Trabajo e igualdad



El capítulo IV del *Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (PIAITSS) 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (1) abarca una serie de programas para la realización de planes de actuación inspectora entre las que se encuentran las materias referidas a la: "Comprobación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en otras disposiciones legales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales) referidas a la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales". Dichas actuaciones inspectoras se van a centrar en las siguientes materias: control de la no discriminación en las ofertas de empleo, de la no discriminación dentro de las relaciones laborales (en el ingreso a las empresas, salarial, de promoción profesional), vigilancia y cumplimiento de las obligaciones relativas a evitar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, al control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la ley de igualdad, a la protección de los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia. El objetivo es llevar a cabo la inspección de 10.000 empresas en el período 2008-2010. Los criterios para la selección de empresas para llevar a cabo dicha inspección (tamaño, sectores y distribución) se han fijado de común acuerdo con las diferentes comunidades autónomas (dado que son éstas las que tienen la competencia

material para la ejecución de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales) dentro del Grupo de Trabajo sobre Políticas de Igualdad (2). El desglose, por áreas de actuación, es el siguiente:

- discriminación en el acceso al empleo.
- discriminación en la relación laboral (ingresos salariales, promoción).
- acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- planes de igualdad y otras obligaciones de la ley de igualdad.
- derechos sobre conciliación vida familiar y laboral.
- discriminación en la negociación colectiva.

Esta actuación de la autoridad laboral tiene como objetivo principal la vigilancia del cumplimiento de la legalidad en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales, pero además debiera servir como actuación didáctica para que la clase empresarial comprendiese la importancia de la erradicación de la discriminación por razón de género, incorporando a las relaciones laborales la práctica de la negociación de medidas y planes de igualdad como mejor estrategia para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Carmen Bravo Sueskun
secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras

- (1) Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (PIAITSS) para 2008. Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ahora Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- (2) El Grupo de Trabajo sobre Políticas de Igualdad se ha creado desde la comisión tripartita (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, patronal y sindicatos)

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. □



Ana Luisa Hernández Rosales

Diplomada en Empresariales, lleva en el Popular desde 1990. Es Administrativa, Nivel IX, en la oficina de La Laguna, en Tenerife. Delegada de CC.OO. desde 2002, hace un año que es la Secretaria de Organización de Comfia-CC.OO. en Tenerife.

- ...Ana Luisa, ¿cómo empezaste con tu labor “reivindicativa” en el banco?

- Realmente me tocó un poco de rebote. Me explico. Hacía mucho tiempo que mi compañero de oficina Ángel Domingo Sánchez Fuentes, sindicalista de antaño, me había incluido en las listas, pero en esos puestos de «no salir»; hasta las elecciones sindicales de 2002, que es cuando acabó tocándome. Fue un poco difícil para mí al principio: verás, yo fui apoderada, renuncié a los poderes y, después, en varias ocasiones me siguieron ofreciendo puestos de responsabilidad. Además, el entonces director de mi oficina no estaba muy de acuerdo con labor sindical en general. Así que, imagínate, no me sentía nada cómoda como representante de los trabajadores.

Pero luego me fui implicando poco a poco, de un modo bastante natural. Yo veía que había una buena dinámica de trabajo en nuestra Sección Sindical, y eso me alentaba. Así que fui participando cada vez más en las tareas sindicales, hasta acabar por formar parte del relevo de los compañeros que estaban en este trabajo antes que yo.

- ...¿Entonces podrás contarnos cómo están ahora las oficinas de la provincia de Tenerife!

- ¡Pues claro!... Yo creo que una de las cosas que más preocupa a la gente, administrativos y técnicos, es la política de traslados que tenemos. La movilidad geográfica acaba provocando gran incertidumbre, pues es una variable incómoda para organizar un futuro familiar, que precisa de cierta estabilidad. No obstante, la Dirección del banco está permitiendo actualmente una permanencia más larga en las oficinas a los nuevos empleados, lo cual es, sin duda, un adelanto.

Por otro lado, el continuo vaivén de los administrativos provoca que sus “profesores” acaben cansándose de ejercer permanentemente esa función sin llegar a ver los frutos del tiempo dedicado a enseñar, pues no se corta el goteo de “fugas” hacia la competencia. Una vez más somos la escuelita que suministra buenos profesionales a nuestro sector. Todo esto aumenta el desencanto, principalmente entre quienes ejercen puestos de dirección. Yo creo que el aspecto económico no es determinante a la hora de cambiar de entidad, pero ayuda si además te ofrecen una menor movilidad geográfica. Tampoco el puesto de responsable de Recursos Humanos en las islas es de larga duración, ya que actualmente se sitúa la media en menos de 3 años. Ni el propio Director Territorial tiene dilatadas permanencias aquí. De hecho, en las oficinas hay cierta percepción de que la estancia en Canarias viene a ser una

especie de trampolín para posteriores ascensos. La verdad, yo considero que nuestra condición insular, y lejana, necesita de una atención singular por parte de la Dirección del Grupo en Madrid.

...Hay otro tema que tengo que citar, y que me atrae particularmente, que es la situación de la mujer en nuestras oficinas. Yo pienso que en Tenerife, que es donde vivo, estamos más o menos como en el resto del banco. Es cierto que las mujeres están siendo tenidas más en cuenta para ejercer labores de responsabilidad, pero hasta lo que llamamos el «techo de cristal», o Nivel VI del grupo de los Técnicos. Para puestos más altos, la presencia femenina es muy pequeña. Y yo creo que la causa es que en el banco no acabamos de asimilar correctamente algo tan natural como la maternidad.

- ...¿Siempre tropezamos con lo mismo!

- Verás... Yo creo que las mujeres tenemos reconocida la capacidad para llegar hasta lo más alto en nuestra profesión bancaria. No es, por tanto, una cuestión de aptitud. El problema viene cuando dejan de realizarse jornadas laborales prolongadas, y muchas veces eso sucede en cuanto eres madre. Entonces deseas, y necesitas, compartir algo más que unas horas de sueño con ese nuevo personajillo que ha aparecido en tu vida. Pero, ya lo sabemos, en el banco es muy difícil compatibilizar profesión con maternidad. Muchas compañeras sufren estados de ansiedad graves porque se sienten responsables tanto de resolver la carga de trabajo en la oficina como de cuidar a sus hijos. Claro, es verdad, por Convenio puedes irte a las tres de la tarde a casa, pero tu progreso profesional se ralentizará o, directamente, se parará. Llegarás, como mucho, al “techo de cristal”.

A mí me parece que todo esto es muy injusto, qué quieres que te diga. Por eso pienso que tenemos que arreglarlo, y que tenemos que hacerlo entre todos, también los hombres, porque son derechos de todos, no sólo de las mujeres.

- ...La Dirección del banco también tendrá que hacer algo, ¿no?

- ¡Eso digo yo!. Hay que reconocer que se han producido adelantos, pero no podemos quedarnos ahí. Y en lo que a los trabajadores respecta, yo creo que deberíamos hacer ver a la Dirección que no estamos conformes, que queremos que se avance más. Al fin y al cabo, cuanto más a gusto esté la plantilla, mejores resultados se conseguirán y, por consiguiente, habrá beneficio para la empresa y para todos y todas. □