

## ¡sábados libres!



No ha sido fácil, pero por fin se ha alcanzado una reivindicación tan sentida por la plantilla del Popular. Como hemos tenido ocasión de apreciar en las visitas que realizan nuestros Delegados y Delegadas, el sentimiento de satisfacción es predominante en las oficinas.

(continúa)

### GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL  
BANCO POPULAR HIPOTECARIO  
POPULAR BANCA PRIVADA  
[bancopopular-e.com](http://bancopopular-e.com)  
BANCO POPULAR PORTUGAL  
TOTALBANK (EE.UU.)

### Sociedades del Grupo

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



PAPEL ECOLÓGICO  
100% LIBRE DE CLORO

## isábados libres! ahora SÍ

(viene de la página anterior)

Ya conocemos el Acuerdo Laboral para la Libranza Total de Sábados en el Banco Popular, firmado en diciembre de 2009, pues está convenientemente publicado en la Intranet del banco. Además se ha venido informando puntualmente durante todo el proceso el proceso de negociación, a través de las correspondientes circulares. Por tanto, sabemos que el Acuerdo comporta ciertos cambios en la normativa de jornada laboral en nuestra empresa, siendo el más importante -claro está- **la libranza total de sábados**. No obstante, en **CC.OO.** creemos necesario atender las dudas que puedan suscitarse sobre el contenido del Acuerdo. De eso trata el boletín CONTRAPUNTO que tienes en tus manos.



En **CC.OO.** siempre hemos considerado que el Acuerdo debía de permitirnos librar todos los sábados del año y, a la vez, modificar lo menos posible la jornada laboral en el resto de los días. Por tanto, resultaba necesario reubicar las horas que se dejaban de trabajar esos sábados, como finalmente queda reflejado en los horarios de ambas jornadas, de referencia y alternativa, y como permite llevar a cabo la cláusula de flexibilidad del personal directivo y comercial.

Hay que decir, igualmente, que la otra parte firmante -la Dirección del banco- dejó bien claro después del pasado verano que consideraba requisito imprescindible del acuerdo la inclusión de la jornada partida y de la flexibilidad. Esta circunstancia es la que ha estado detrás del retraso en el proceso de negociación, pues ha sido necesario

lograr que tal requisito fuese compatible con nuestro objetivo de que no hubiera perjuicio para la plantilla en la realidad de las oficinas en cuanto a la normativa que regula la jornada laboral.

El Acuerdo Laboral alcanzado supone la eliminación de una presión que ha venido sufriendo la plantilla hasta ahora, que es la de tener que trabajar los sábados. El resto de las presiones serán afrontadas por **CC.OO.** como siempre, con nuestra acción sindical y con el apoyo de los empleados y empleadas del Popular.

En **CC.OO.** entendemos que la aplicación del Acuerdo Laboral suscrito por la gran mayoría de la representación de los trabajadores (el 80,64%) contribuirá a dejar patente lo infundado de las tergiversaciones que se han difundido durante el proceso de negociación; no obstante, el propósito principal del boletín CONTRAPUNTO que tienes en tus manos es contestar a muchas de las preguntas que nos vienen formulando los compañeros en las oficinas. □

**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.

# ...Tengo una pregunta para usted

## Jornada Continuada de Referencia en el Popular

### Jornada de Referencia

- Lunes a jueves, de todo el año: de 08:00 a 15:30 horas, excepto en los siguientes periodos que será hasta las 15:00 horas:
  - los viernes de todo el año
  - del 22 de junio al 7 de septiembre, ambos inclusive.
  - del 22 de diciembre al 7 de enero del año siguiente, ambos inclusive.
  - último día laborable previo al primer festivo (miércoles o jueves, según los casos) de la Semana Santa.
- Libranza de todos los sábados del año.
- En los horarios indicados están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- Bolsa de horas: 25 horas anuales, a aplicar de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de su unidad, para actividades formativas y asistencia a reuniones relacionadas con temas de negocio.

### Jornada Continuada en el Art. 25.2 (CC)

- Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- Sábados: 8 a 13,30 horas, en las que están computados como trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año.

(Además, la plantilla tenía cuatro sábados de libranza adicionales, dos por el Acuerdo de Externalización del Plan de Pensiones y dos más por el Acuerdo del Plan de Igualdad)

### ¿Por qué se llama jornada de referencia?

Por seguir el esquema del Convenio Colectivo (CC) El primer horario que aparece es el continuado y, por tanto, se constituye en referencia del horario partido alternativo. Esta jornada de referencia sustituye a la continuada que regula el artículo 25.2 del Convenio, que hasta ahora era la estipulada para prácticamente la totalidad de la plantilla del banco.

### ¿Habrá control sindical de que se respetará lo convenido?

El Acuerdo establece una Comisión de Seguimiento con participación de la Representación de los Trabajadores, para analizar y resolver cuantas incidencias puedan tener lugar. Así mismo, contará con cuanta información resulte preceptiva en relación a su desarrollo.

### ¿Los horarios establecidos en esta jornada de referencia suponen la reubicación de las horas que se dejan de trabajar los sábados?

Sí, y además comportan cierta reducción de la jornada laboral anual.

### ¿No podían distribuirse esas horas de otro modo, por ejemplo trabajando una tarde a la semana?

Se ha contemplado esa posibilidad, y otras, durante la negociación, pero no se ha registrado el suficiente consenso para otra distribución.

### ¿Qué se entiende por "red comercial"?

El Acuerdo está destinado a regular los horarios de la red comercial, considerando como tal tanto las sucursales como las oficinas de las Direcciones Regionales. Los Servicios Centrales, donde se incluyen las Direcciones Territoriales, no están recogidos en el Acuerdo salvo en algún aspecto.

### ¿Por qué no se han incluido los Servicios Centrales en el Acuerdo?

Porque el banco no ha mostrado disposición para ello, a pesar de la insistencia de CC.OO. No obstante, como se

acaba de decir, algunas materias que tienen que ver con estos Servicios Centrales sí que están contenidos en el mismo. Por ejemplo, el personal de estas oficinas que tenía el horario continuado de 08:00 a 15:00 horas, recogido en el Art. 25.2 (CC) pasará a efectuar la jornada de referencia. Otras circunstancias que tienen que ver con la Jornada Partida o la Flexibilidad se explican más adelante.

### ¿Puede ser obligado un Administrativo a pasar de la jornada continuada a la partida?

El Acuerdo establece que sólo puede hacerse voluntariamente y en un porcentaje limitado (el 5% de la plantilla) tal y como se explica en el apartado de "Jornada Partida". Diferente cuestión es que se prolongue la jornada, lo que puede suceder tanto con una jornada como con otra.

### Puede cambiar el banco la jornada de referencia?

Rotundamente no. El Acuerdo firmado con la representación sindical es obligacional. Cualquier modificación del mismo tiene que estar sujeta a negociación, como señala el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### ¿Cómo y cuándo hay que "pagar" las 25 horas de la bolsa?

Durante el año y siempre de mutuo acuerdo con la dirección de la oficina.

### ¿Pueden obligar a hacer trabajos de archivo u otros trabajos de oficina?

No, la bolsa de horas es sólo para formación y/o

reuniones relacionadas con temas de negocio. Cabe la posibilidad de que este requisito implique que no se llegue a realizar la totalidad de esas 25 horas.

### ¿Se pueden imponer fechas determinadas?

No, la realización de esas horas siempre tiene que ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y el director de la unidad.

### ¿Un Técnico puede hacer la jornada de referencia?

En la práctica sí, ejerciendo su derecho a la flexibilidad acordada. Ver el apartado correspondiente, más adelante. □



# ...Tengo una pregunta para usted

## Jornada Partida Alternativa en el Popular

### Jornada Alternativa

- De lunes a jueves, entrada flexible entre las 8:30 y las 09:00 horas de la mañana y salida flexible a partir de las 18:00 horas, con un mínimo de 1 hora para comer (a criterio del empleado) de modo que en el conjunto de la jornada se completen 8 horas de trabajo efectivo.
- Excepciones en que el horario será de 08:00 a 15:00 horas:
  - los viernes de todo el año
  - del 22 de junio al 7 de septiembre, ambos inclusive.
  - del 22 de diciembre al 7 de enero del año siguiente, ambos inclusive.
  - último día laborable previo al primer festivo (miércoles o jueves, según los casos) de la Semana Santa.
- Libranza de todos los sábados del año.
- 15 minutos diarios de descanso obligatorio en los todos horarios anteriores.
- 6 tardes de libranza por año natural, una vez salvadas las necesidades del servicio y de mutuo acuerdo con la dirección de la oficina.
- Vale comida para todos los empleados cuando cumplan el horario partido.
- La jornada partida será ofrecida y aceptada a administrativos hasta el 5% de la plantilla del banco.
- Los centros de trabajo con trabajadores en jornada partida deberán contar con tres o más Técnicos.

### Jornada partida en el Art. 25.3 (CC)

- Lunes a jueves: 8 a 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo.
- Viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- Del 23-V al 30-IX: Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- Libranza de todos los sábados del año.
- 9€ de Ayuda alimentaria para los empleados por cada día que cumplan el horario partido, en centros de trabajo que estén radicados en municipios de más de 50.000 habitantes.
- La jornada partida será ofrecida y aceptada por hasta el 25% de la plantilla.
- Los centros de trabajo con trabajadores en jornada partida serán hasta el 25% de los mismos.

### ¿Quién podrá hacer la jornada partida?

Los Administrativos, con un máximo en el entorno del 5% de la plantilla total del banco, siempre que acepten de manera voluntaria la oferta que el banco les haga y que la oficina donde trabajen disponga de tres o más Técnicos.

Puede deducirse que si la iniciativa parte de quien esté interesado y la empresa se muestra de acuerdo, esa persona también podrá pasar a la jornada partida.

Por otro lado, dado el pequeño porcentaje establecido, tiene poca lógica que el banco se moleste en incluir en el mismo a quien no quiera partir su jornada.

### ¿Por qué los centros de trabajo con trabajadores en jornada partida deberán contar con tres o más Técnicos?

Para facilitar que esos mismos Técnicos puedan ejercer su flexibilidad en horarios distintos al de la jornada partida. Dicho de otra manera: con menos Técnicos, habría dificultades para que éstos salieran de la oficina mientras que los Administrativos permanecen las tardes de lunes a jueves en la misma.

### ¿Podrá un trabajador mantener su jornada continuada en una oficina donde el resto esté con jornada partida o con flexibilidad?

El Acuerdo suscrito garantiza el mantenimiento del horario continuado con la jornada de referencia. Por otro lado, en la actualidad todos conocemos oficinas donde hay compañeros que se van a las tres mientras que otros siguen trabajando por la tarde.

### Si alguien acepta la jornada partida y luego se arrepiente ¿está condenado de por vida a esa jornada?

No. Es reversible a la jornada de referencia, una vez transcurrido un año desde que iniciase la jornada partida y preavisando con un mes de antelación, o bien en cualquier momento por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

### ¿Un Técnico puede tener jornada partida alternativa?

En la práctica sí, ejerciendo su derecho a la flexibilidad acordada. Ver el apartado correspondiente, más adelante.

### ¿Qué valor tiene el vale de comida?

El que marca el Convenio para la ayuda alimentaria; actualmente nueve euros.

### En cuanto a las 6 tardes de libranza ¿a partir de qué hora se considera que es por la tarde?

A partir del comienzo de la hora en que el empleado se va a comer habitualmente. Cada día de esas seis tardes, por tanto, no cobraría el vale de comida.

### Si se ha establecido la opción de entrar a la oficina entre las 8:30 y las 9 horas ¿pueden obligar a comenzar a las 08:00 de la mañana?

El Acuerdo establece claramente esa opción de entrar entre las ocho y media y las nueve. Es, por tanto, el trabajador en esta circunstancia quien debe ejercerla a su criterio.

### ¿Puede el banco obligar a usar más de una hora para comer?

El trabajador dispondrá "...como mínimo de 1 hora para comer (a criterio del empleado)". Luego es el empleado quien decide si quiere emplear más tiempo. En cualquier

**comfia.info**

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. □

**comfia**

**CCOO**

**grupo banco popular**  
popular@comfia.ccoo.es

**sección sindical**

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

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

# Sábados cerrado todo el año



el sindicato de los sábados libres

caso, parece previsible que nos encontremos con una variada casuística, aun respetando las ocho horas diarias de trabajo. Un ejemplo: entrar a las nueve de la mañana, después comer en una hora y salir a las seis de la tarde. Otro, más extremo: entrar a las nueve de la mañana, ir a comer a las dos de la tarde, volver a las cinco y salir a las ocho... Como siempre, otra cosa es que se prolongue la jornada.

En cualquier caso, esta jornada partida es una referencia más próxima -y, por tanto, más fácil de seguir- para los destinatarios de la misma, quienes muy probablemente hasta ahora venían entrando a las ocho de la mañana en la oficina, salían a las tres y luego volvían por la tarde a prolongar la jornada, sin que -en bastantes casos- se les pagara la comida.

## ¿Qué sucede con el personal que venía realizando la jornada partida de Convenio, de 08:00 a 17:00 horas?

Tanto si trabajan en Servicios Centrales como si lo hacen en la red comercial, estos empleados podrán continuar realizando dicho horario, regulado en el art. 25.3 del Convenio, o bien optar en cualquier momento por acogerse al horario de referencia general.

## ¿Qué sucede con la jornada partida de Servicios Centrales?

El tipo de jornada partida de estos centros constituye una anomalía en la aplicación del Convenio, por lo cual desde este sindicato hace tiempo que seguimos insistiendo ante la Dirección del banco para que sea resuelta. De todos modos, el Acuerdo contiene una mejora de la situación, que va a beneficiar a bastan-

tes compañeros; los empleados de las oficinas en los que el horario del viernes se lleve a cabo en régimen de jornada partida podrán realizar en horario continuado las siete horas efectivas de trabajo correspondiente a esos mismos viernes.

***Dada la libranza total de sábados que se ha acordado ahora ¿qué sucede con las otras libranzas establecidas en el Acuerdo Laboral sobre el Sistema de Previsión Social y Exteriorización del Fondo de Pensiones, firmado en diciembre del año 2000?***

Recordemos la cláusula:

Se pacta, con efectos a partir del 1 de enero de 2001, la libranza de dos sábados anuales adicionales a los pactados en el Convenio Colectivo, salvo en el caso de las personas cuyo horario sea distinto del horario continuado, establecido en el artículo 25.2 del Convenio Colectivo en vigor, en que **la libranza adicional será de una jornada laboral y la tarde de un viernes, tarde que será la de cualquier otro día** para aquellos trabajadores que tienen jornada partida al amparo del artículo 25.3 del Convenio colectivo, tomados de mutuo acuerdo en todos los casos, siempre que se garantice la prestación del servicio en cada una de las oficinas. En caso de que en futuros Convenios Colectivos se ampliara el número de días de libranza o el período de libranza de los sábados, la libranza aquí pactada quedaría absorbida y compensada.

En posteriores Convenios no se ha registrado ampliación de libranza de los sábados, por lo tanto entendemos que se mantienen esas otras libranzas, resaltadas en negrita en el texto de la cláusula que acabamos de ver. □



**GRUPO  
BANCO  
POPULAR**

## GUÍA - RESUMEN de BENEFICIOS SOCIALES 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](http://www.comfia.net/popular)

## ...Tengo una pregunta para usted

### Flexibilidad para el personal directivo (Técnicos) y comercial

#### ***¿Hay que entender que el personal directivo está conformado por todos los Técnicos?***

En el ámbito de este Acuerdo se considera personal directivo a todos los Técnicos de la red comercial. Quedan excluidos de esta cláusula de flexibilidad, por tanto, aquellos que prestan sus servicios en Servicios Centrales.

#### ***¿Quién es personal comercial?***

Esta figura está destinada para aquellos Administrativos que designe expresamente el banco. Entendemos que esta designación no va a ser para cualquiera; sólo para quienes el banco considere oportuna su evolución profesional por esta vía.

#### ***¿El banco puede imponer una jornada determinada a Técnicos y comerciales?***

Nadie puede imponer legalmente condiciones diferentes a las contenidas en las normas laborales. Y el Acuerdo que estamos comentando es una norma laboral.



#### ***En realidad, ¿cuál sería la jornada laboral de un Técnico o de un comercial?***

El Acuerdo establece que este personal queda facultado para distribuir, a su criterio, su tiempo de actividad laboral, con la discrecionalidad y flexibilidad convenientes, de modo que queden atendidos tanto los requerimientos de su función como la necesaria atención a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En cualquier caso, la jornada anual a realizar no excederá de la máxima establecida en cada momento por el Convenio Colectivo sectorial de Banca, que asciende a 1700 horas a la fecha de la firma del Acuerdo.

Por lo tanto, Técnicos de la red comercial y Administrativos designados expresamente como comerciales pueden ejercer la flexibilidad a su propio juicio, ejerciendo la jornada continuada de referencia o bien la jornada partida alternativa. En ambos casos se llevarán a cabo, de hecho, algo menos de las 1700 horas estipuladas como jornada anual máxima, según lo acordado. Cualquier persona de estos

dos colectivos también podrá ejercer su flexibilidad haciendo cualquier otra jornada que crea conveniente, siempre sin sobrepasar las 1700 horas citadas. Sobre todo en este último caso no parece que esté de más que cada Técnico o comercial lleve su propio control de horas trabajadas.

#### ***¿El Técnico o comercial que en la actualidad venía prolongando la jornada, puede volver a la jornada continuada?***

Sí, podrá hacer la jornada continuada de referencia o -si lo desea- la partida alternativa, puesto que la facultad que les confiere el Acuerdo es la de organizar la jornada laboral a su criterio. En ese sentido, no hay prácticamente variación con respecto a lo que ocurría antes cuando un Técnico decidía pasar a la jornada de ocho a tres.

#### ***¿Cuál es la hora de entrada y salida de un Técnico o de un comercial?***

En la práctica cotidiana es previsible que las jornadas acordadas -continuada o, en su caso, partida- se tomen como base del horario a realizar por estos trabajadores. De todos modos, como se ha dicho, la flexibilidad acordada podrá ser aplicada a criterio de cada Técnico o comercial sobre cualquier otra jornada que estas personas juzguen conveniente. Como decíamos antes, otra cosa es que se prolongue la jornada.

#### ***¿Puede un Técnico o comercial entrar a las nueve de la mañana todos los días?***

No parece que vayamos a encontrarnos con la generalización de esta premisa, con lo que estaríamos ante casos particulares que habría que resolver atendiendo a las circunstancias que se dieran. La flexibilidad acordada permite esta pretensión, que habría de ser consensuada entre el equipo de Técnicos de la oficina para salvar las dificultades que pudieran aparecer.

#### ***¿Puede un técnico o comercial salir a comer antes de las 15:30 horas?***

Sí. Ejerciendo su flexibilidad del modo que juzgue oportuno y teniendo en cuenta lo comentado en el punto anterior. Además tenemos una situación relativamente parecida con la que convivimos desde hace tiempo: la pausa para el desayuno, que se lleva a cabo de modo que no perturbe la actividad cotidiana de la oficina; es previsible, pues, que con la hora de salir a comer suceda algo parecido.

#### ***¿El Técnico que hasta ahora viene prolongando su jornada, está obligado a salir a comer a las 15:30 horas para luego continuar por la tarde?***

No. Puede salir a comer a la hora que quiera, teniendo en cuenta lo comentado en el punto anterior y entendiendo que cuando continúa trabajando por la tarde es para ejercer su flexibilidad. Desde CC.OO. continuamos estando en contra de la prolongación de jornada. □



### ¿Puede el banco hacer que se prolongue más la jornada con los nuevos horarios?

El Acuerdo firmado no acaba con las prolongaciones de jornada, ya nos habría gustado, pero sí que las reduce en cómputo anual, por la vía de disminuir las horas realmente trabajadas (como mínimo todas las de los sábados hasta ahora laborables)

Además, quien ejerza el horario partido alternativo acordado tendrá menos posibilidad de prolongar la jornada por la tarde en los días que efectivamente se parte el horario (salvo si se queda uno -o una- a trabajar hasta las tantas de la noche, lo cual no parece muy probable, y menos aún aconsejable)

Por otro lado, como decíamos antes, la jornada partida acordada es una referencia más próxima y más fácil de seguir para los destinatarios de la misma, lo cual también tiene su repercusión en los Técnicos y los comerciales, pues sin duda se acrecentará el deseo de salir de trabajar a una hora que no esté mucho más allá de las seis de la tarde (y a las tres durante los periodos de Verano y Navidad y, también, durante todos los viernes del año)

Así pues, el Acuerdo no conlleva por sí mismo una facilidad para prolongar la jornada; más bien es al contrario.

## Otras cuestiones

### ¿Qué pasaría si en una sucursal hay Administrativos que han aceptado la jornada partida ofrecida por el banco y ningún Técnico de la sucursal quiere flexibilizar su jornada de forma que sigan en la sucursal por la tarde?

Hasta ahora se hubiera podido dar una situación muy parecida, si el banco hubiera decidido ofrecer la jornada partida regulada en el art. 25.3 (CC) a los Administrativos y no a los Técnicos de la misma oficina que, además, no estuvieran en disposición de prolongar su jornada. Probablemente, el banco se habría asegurado de que hubiera Técnicos suficientes para acompañar a los Administrativos por la tarde.

Pues bien, la situación actual no varía las cosas. Los Técnicos que decidan trabajar también por la tarde, ejercerán su flexibilidad del modo que les parezca oportuno, como por ejemplo rotando las tardes en que permanezcan en la oficina (de ahí el requisito de que haya al menos tres Técnicos).

### ¿Qué sucede con los horarios de la semana de Fiesta Mayor en cada localidad?

El Acuerdo no varía lo establecido en el art. 25.6 del Convenio; la jornada del personal será de cuatro horas diarias de trabajo efectivo.

### ¿Qué sucede con la licencia de cuatro días estipulada en el Convenio?

El Acuerdo no varía lo establecido en el art. 27 del convenio; se mantienen, pues, todas las licencias reguladas en el mismo.

### ¿Qué sucede con los días de libranza por Fidelidad y Vinculación establecidos en el Protocolo de Fusión firmado en 2008?

El Acuerdo no varía lo establecido en el mencionado Protocolo; se mantiene esa libranza en los mismos términos.

### ¿Qué sucede con la posibilidad de trabajar en horario continuado para las empleadas y empleados con hijos menores de 3 años, establecida en el Acuerdo del Plan de Igualdad?

El Acuerdo de Libranza de Sábados no cambia esa medida del Plan de Igualdad, de modo que seguirá siendo aplicada a cualquier empleada o empleado con jornada partida que lo solicite, siempre que tenga hijos menores de 3 años a su cuidado. □

**¡¡ CC.OO. es el sindicato de los sábados libres !!**



(Recortar y remitir a: JOSE LUIS GARCÍA, Banco Popular Español, Agencia 20 de MADRID)

**BOLETÍN  
DE AFILIACIÓN**



**grupo banco popular**

**NOMBRE**

**APELLIDOS**

**CENTRO  
DE TRABAJO**

**e-mail  
particular**

**TELÉFONO**



## Guillermo Saldaña Naranjo

**Tiene 56 años y comenzó a trabajar en el banco cuando tenía dieciséis. Actualmente es Administrativo, nivel IX, en la agencia 19 de Madrid. Es el secretario general de Comfia - CC.OO. en el Popular**

### - ...Bueno, Guillermo ¿qué te parece el Acuerdo para la Libranza Total de Sábados en el Popular?

- Pues que es un gran acuerdo, que culmina en el Popular la libranza de sábados comenzada en 1988 en todo el sector. Eran tiempos, recordemos, de reestructuración de la banca. Las fusiones y la revolución informática trajeron nuevos sistemas de trabajo y, por tanto, fuertes cambios en las empresas bancarias, que en lo que respecta a la jornada laboral están acabando de resolverse ahora. No deja de ser curioso, además, que la actual crisis esté sirviendo para cerrar la anterior. Lo cierto es que con este acuerdo los trabajadores del Banco Popular ganamos veintidós días al año para nuestro desarrollo personal y familiar, que es un avance impensable en otras empresas o sectores.

### - Durante el proceso de negociación hubo quien no valoró tan positivamente el acuerdo que se iba perfilando...

- Nunca hay que descartar que se genere incertidumbre, e incluso algún temor, ante cualquier anuncio de cambio. Pero yo creo que se ha exagerado mucho, sin duda por las intoxicaciones que se han propagado. En CC.OO. hemos tenido especial cuidado en lograr un buen acuerdo, por eso pienso que su aplicación no va a traer ninguna de las catástrofes que se anunciaban. Pero eso no quiere decir que en nuestro sindicato dejemos de estar muy pendientes de la implantación de las nuevas medidas, pues nunca pueden descartarse lecturas de lo acordado que permitan algún menoscabo de los intereses de los trabajadores. Por eso invito a toda la plantilla para que nos consulten todas las cuestiones que vayan surgiendo. Y, desde luego, que nadie dude en requerir nuestra intervención si lo considera oportuno.

### - La actual crisis económica nos está afectando bastante...

- Acuerdos como el que estamos viendo ayudan a afrontar las dificultades, pero en otros aspectos los problemas siguen ahí. Aparte del recorte general de gastos, que repercute en la disminución de incentivos a la plantilla, existe un estancamiento de la carrera profesional con respecto a los últimos años, pues ya no se dan tantos ascensos. No es ajeno a este fenómeno el índice de rotatividad de la plantilla, pues en 2007 era del 4,76% y en 2008 bajó al 2,25%, más del 50% de caída. Aún no disponemos del dato de 2009, pero previsiblemente será un poquito más de cero. Por tanto, se ha cerrado ya, prácticamente, la posibilidad de mejora profesional mediante el paso del trabajador a otra entidad financiera. Elementos como éstos reflejan el modo en que la crisis nos está afectando en el plano laboral. Por si esto fuera poco, estamos encontrando malos modos en la relación con la plantilla por parte de ciertos estamentos de la Dirección, lo cual no hace sino empeorar las cosas.

### - ¿A qué te refieres?

- A que se ha caído en la tentación de la presión exagerada. Afrontar la crisis que vivimos requiere de cambios en la manera de afrontar nuestra tarea diaria, lo cual supone bastante esfuerzo como para que tengamos que soportar actitudes desconsideradas. En el actual situación de dificultad, los trabajadores necesitamos apoyo, incentivación, recursos técnicos y materiales... en vez de intimidación. Y en lo que se refiere a la política disciplinaria, no podemos permitirnos que la falta de ajuste entre el hecho y la gravedad de la sanción genere el desánimo y el desaliento que comporta la injusticia.

### - Además de lo que venimos comentando, es de suponer que se abordarán otras cuestiones en este año que comienza...

- Es cierto. No sólo estaremos atentos al desarrollo de la política de recursos humanos, o a la aplicación del acuerdo de Libranza de Sábados. Todavía no ha terminado la fusión de los bancos del Grupo, así que hemos de seguir vigilando el cumplimiento del Protocolo que se suscribió en su momento. Lo mismo puedo decir del acuerdo del Plan de Igualdad, que también contó con un acuerdo suscrito por la Representación Sindical del Popular. Por otro lado, además de los trabajos que conlleva el día a día, tenemos ya a la vista las próximas Elecciones Sindicales...

### - A finales de año ¿no?

- Sí, efectivamente. Desde las anteriores Elecciones, en 2006, el trabajo ha sido verdaderamente intenso para todos los sindicatos en el Popular, así que da la impresión de que el tiempo ha corrido muy deprisa. Y no parece que vaya a aflojar, vaya. En cualquier caso, se va acercando el momento en que nuevamente los trabajadores habrán de elegir a sus representantes. Por nuestra parte, en CC.OO. procuraremos seguir renovando nuestras candidaturas, de modo que reflejen adecuadamente a la plantilla del Popular: buenos profesionales, que con honestidad y compañerismo trabajen por la mejora de nuestras condiciones laborales. Estoy convencido de que los compañeros y compañeras que se sumarán por primera vez a nuestras candidaturas van a mostrar la misma buena disposición que los Delegados más veteranos. Al fin y al cabo, la representación sindical proporciona experiencias enriquecedoras tanto en lo personal como en el conocimiento de las circunstancias en que se desarrolla nuestra profesión, en las oficinas del Popular y, de modo general, en el sector financiero. □