

Los acuerdos contribuyen a resolver problemas

Las entidades financieras de nuestro país no son ajenas, por supuesto, a la grave crisis económica que estamos viviendo y a los cambios que está provocando, por no hablar de los que pueden llegar. En este contexto debemos enmarcar la fusión de los bancos del Grupo Banco Popular y, también, la posterior libranza total de sábados que alcanzamos en nuestra entidad. Ambos procesos contribuyen, sin duda, a que nuestra entidad encare mejor esta crisis, aunque, como bien sabemos, no se acaban aquí los problemas.

Los dos Acuerdos Laborales alcanzados son igualmente positivos para la plantilla del Popular. Por medio de los **Protocolos de Fusión** se han evitado situaciones traumáticas y se han posibilitado condiciones laborales adecuadas para quienes han sido afectados en el proceso. Además, se ha alcanzado una vieja reivindicación: la homologación de los cuartos de paga por beneficios, alcanzada por los empleados de los bancos donde menos se cobraba por este concepto. Del mismo modo, se ha obtenido una compensación de días de libranza en concepto de vinculación y antigüedad en el Grupo. Y de la **Libranza Total de Sábados** ¿qué se puede decir? La mejora es evidente.

A juicio de **CC.OO.** éste el camino que deben seguir las relaciones laborales, sobre todo en tiempos complicados: **el acuerdo entre la Dirección y los Trabajadores para equilibrar las necesidades de la empresa y las de sus empleados.**

GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL
BANCO POPULAR HIPOTECARIO
POPULAR BANCA PRIVADA
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



Como decíamos, con ambos acuerdos no se acaban los problemas que genera la crisis económica en el ámbito de las oficinas del Popular. Además de las cada vez mayores dificultades de nuestro trabajo cotidiano, el obligado cambio de orientación hacia una mayor gestión de lo comercial y hacia una más atenta gestión de la morosidad, entre otros aspectos, han venido a añadir presión a la que ya soportábamos. En estas circunstancias son inadmisibles, como hemos denunciado más de una vez, los **malos modos** y las **amenazas** que en algunas zonas se están sufriendo.

(continúa)



Los acuerdos contribuyen a resolver problemas

(viene de la página anterior)

Tanto el cambio de orientación en los objetivos anteriormente citados, como el llamamiento a trabajar mejor, son propósitos sensatos para afrontar más adecuadamente las nuevas circunstancias que comporta la crisis económica. Pero encontramos graves obstáculos para transitar por este camino.

El principal inconveniente es no entender que **el esfuerzo de las plantillas precisa de una voluntad pareja de la Dirección del Grupo para evitar que los efectos de la crisis recaigan INDEBIDAMENTE en las espaldas de los empleados.**

Es verdad que la libranza total de sábados ha supuesto un importante alivio de la situación de los empleados y, también, que la fusión de los bancos se ha venido abordando en general de forma bastante razonable, pero siguen sin resolverse otros asuntos. Tal y como venimos reclamando desde hace tiempo, en **CC.OO.** entendemos que la **generalizada falta de personal** en las oficinas del Popular está en la base de gran parte de los problemas que padecemos:



- ⊗ **exagerada carga de trabajo en demasiadas oficinas,**
- ⊗ **prolongación de jornada de muchísimos trabajadores, con grave incumplimiento del Convenio Colectivo,**
- ⊗ **grandes restricciones para una efectiva conciliación de la vida laboral y personal.**
- ⊗ **demasiados traslados a plazas lejanas y, por otro lado, dificultades para el acercamiento al lugar de origen (por cierto, tanto las antiguas Ayudas de Vivienda como el actual Complemento de Movilidad suelen diluirse en los cambios de plaza)**

Evidentemente, estas circunstancias son producto de la política de gestión de recursos humanos que la Dirección mantiene en el banco, pues comporta una reducción de costes más que notable. No olvidemos, además, la reciente y generalizada **congelación de los importes de los Complementos Voluntarios, que de por sí ACOSTUMBRAN A ESTAR MUY POR DEBAJO DEL ESFUERZO REALIZADO.** Podría decirse, entonces, que dificultades para los trabajadores contribuyen a los resultados que año tras año obtiene nuestra empresa.

En este sindicato creemos que es absolutamente insuficiente que la participación de los empleados en la empresa se limite a su tarea diaria y a la asunción acrítica de las directrices de la Dirección; se hace preciso, por tanto, un **mayor reconocimiento de la importancia del papel que juegan los trabajadores en el destino del Banco Popular.** □

Despidos en Baleares

A finales del pasado año 2009 se produjo el despido del Director y de la Interventora de una sucursal balear, a quienes se atribuía la comisión de distintas irregularidades en materia de riesgos. Ambos decidieron interponer demanda por despido improcedente, una vez consultados los servicios jurídicos de nuestro sindicato.

Pues bien, con posterioridad se produjo el fallo de la Magistratura de lo Social, que consideró improcedentes los dos despidos. Por lo tanto, se abría la posibilidad para el banco de recurrir las sentencias o, en caso de no hacerlo, optar por la readmisión o el pago de la indemnización correspondiente.

A la vista del carácter favorable de las sentencias obtenidas, y sin olvidar la situación personal de ambos empleados, con largos años de dedicación a la empresa, desde **COMFIA-CCOO** nos dirigimos al banco en el sentido de

que aceptara las sentencias, de modo que los trabajadores pudieran ser readmitidos, si este fuera su deseo.

Ante nuestra solicitud, en base a los argumentos expuestos y a las especiales circunstancias que se daban, excepcionalmente el banco no recurrió la sentencia favorable a la Interventora, asumiendo en consecuencia el pago de la correspondiente indemnización. Otro fue el caso del Director, pues el banco se decantó por interponer recurso contra su sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, por lo cual el proceso sigue abierto.

En **COMFIA-CCOO** entendemos que nuestra petición fue de algún modo contemplada en el caso de la Interventora, por lo que hemos de valorar positivamente el gesto del banco, aunque hubiéramos preferido que hubiera atendido nuestra solicitud en los términos en que se expuso. □

La jubilación parcial con contrato de relevo



En anteriores circulares hemos venido contemplando distintas posibilidades de **finalizar ordenadamente la vida laboral de los trabajadores del Grupo Banco Popular**: la prejubilación, la jubilación anticipada y la jubilación. Como recordatorio se ofrece un resumen en la siguiente página.

Adicionalmente, la legislación ofrece otra vía que también es interesante para todos, empresa y trabajadores: **la jubilación parcial con contrato de relevo**, que posibilita al empleado que cumpla los requisitos necesarios la compatibilidad entre la percepción de una jubilación de la Seguridad Social y el sueldo de un puesto de trabajo a tiempo parcial hasta el momento de su jubilación definitiva a los 65 años. Asimismo, es obligatorio que la empresa contrate a un nuevo empleado.

La empresa puede ofrecer esta modalidad a todos aquellos trabajadores que hayan cumplido 61 años de edad, o 60 si hubieran cotizado a la Seguridad Social antes de 1967, que acrediten un período de cotización de 30 años y reduzcan su jornada entre un 75 y un 85 por ciento, siempre que el contrato del trabajador relevista sea a tiempo completo e indefinido.

De este modo, un empleado de 61 años, por ejemplo, podría acogerse a esta jubilación parcial. Cobraría su pensión de la Seguridad Social, computada al 75% o al 85% de su base reguladora, más un 25% o un 15% de sueldo de la empresa, cumpliendo una jornada laboral reducida en un porcentaje similar, hasta el momento de su jubilación a los 65 años, momento en que pasaría a recibir la pensión completa.

Esta modalidad de jubilación viene siendo empleada por distintas entidades del sector financiero, existiendo precedentes de que la jornada parcial a

efectuar por el trabajador puede ser concentrada, en cómputo total, en los primeros meses de su nueva situación de jubilado parcialmente, por no hablar de condiciones aun más favorables.

El ahorro es evidente para cualquier empresa que tenga necesidad de renovar su plantilla, como es el caso del Banco Popular. Sobre todo si consideramos las importantes bonificaciones empresariales que pueden obtenerse al formalizar los contratos de relevo.



Muy pronto gran cantidad de empleados habrá cumplido ya los sesenta años (ver gráfico en página siguiente) por lo que desde **CC.OO.** entendemos que un buen porcentaje de los mismos puede estar interesado en recibir una oferta del banco en los términos que estamos viendo.

En **CC.OO.** pensamos, igualmente, que la jubilación parcial puede ser una vía provechosa para que muchos trabajadores puedan anticipar su retiro, teniendo en cuenta que es un sistema que respeta la voluntad del empleado y que no conlleva coeficientes reductores de la pensión. Y, desde luego, sin olvidar que este sistema ayudaría a encontrar un puesto de trabajo a muchas personas que ahora lo están buscando. □

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.

RESUMEN

Jubilación, jubilación anticipada y prejubilación

jubilación

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

- ◆ Pensión de la Seguridad Social.
- ◆ Prestación Complementaria (Complemento de Convenio, art. 36, que en nuestro caso queda sustituido por el Plan de Pensiones) El Colectivo «A» percibirá un porcentaje del salario del día de la jubilación, denominado P.E. en el Convenio y del que fue informado cada empleado. El Colectivo «B» cobrará el 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.



jubilación anticipada

La legislación nos ofrece tres vías:

1. Trabajadores que han cotizado antes de 1967.

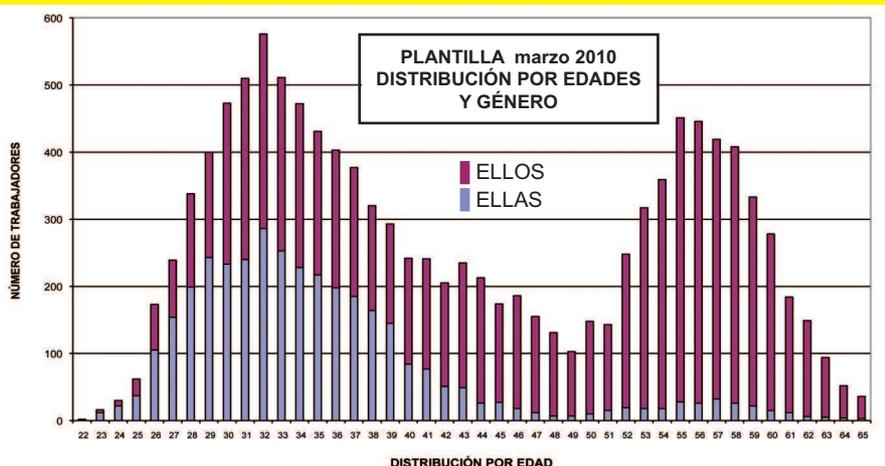
A partir de los 60 años, pueden acceder a esta situación quienes cotizaron a la Seguridad Social desde antes de 1967. El trabajador decide cuantos años anticipa su jubilación. Percepciones:

- ◆ Pensión de la Seguridad Social (con una reducción del 8% de 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). Los empleados del Colectivo "A" que 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.

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 (del 6 al 8% 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.

3. Jubilación parcial con contrato de relevo, como se explica en la página anterior.



Ahora mismo, más de un 30% de la plantilla tiene una edad superior a los 50 años, de los cuales unos ochocientos llegarán a los 65 en los próximos cinco años. Y más de 2.000 a los 60 en el mismo plazo. Son cifras importantes, que merecen una reflexión a todos los niveles. □

MUJER - IGUALDAD



Lola Díaz

Licenciada en Psicología y Técnico Superior en Informática, entró en el banco en el año 1988. Actualmente es Administrativa Nivel IX en el Departamento de Soporte Técnico, en Madrid. Delegada de COMFIA-CCOO desde 1998.

Carmen Peteiro

Licenciada en Derecho, ingresó en el banco en el año 1992. Es Técnico Nivel VII en la agencia 1 de Santiago de Compostela, como Apoderada de Riesgos. Delegada de COMFIA-CCOO desde 2006.

Betsabé Requena

Licenciada en Derecho, comenzó a trabajar en el banco en el año 2000. Es Técnico Nivel VII en la agencia 6 de Valencia, como gestora de Banca Personal. Delegada de COMFIA-CCOO desde 2007.

Betsabé, Carmen y Lola trabajan en el área de Mujer - Igualdad que desde hace tiempo tenemos creada en COMFIA-CCOO del Banco Popular, así que en esta ocasión nos van a hablar del desarrollo que hasta ahora viene mostrando el Plan de Igualdad que tenemos en nuestra empresa.

- **(Betsabé)** ...el Plan se firmó en 2008, y entonces se estableció una Comisión para su seguimiento, compuesta por la Representación Legal de los trabajadores. Pues bien, actualmente nos encontramos ultimando la evaluación de lo sucedido desde entonces. Hay que decir que la aplicación del Plan de Igualdad ha venido resultando positivo en general, aunque con circunstancias e incidencias que en **CC.OO.** pensamos que han de corregirse, y mucho.

- **(Lola)** ...Mira, en lo positivo, y con datos en la mano, en el año 2009 se han utilizado casi once mil medidas de conciliación entre los empleados del Grupo, lo que no está mal. Te doy ejemplos: se han entregado casi 2.400 cheques-guardería (1.084 para mujeres y 1.315 para hombres) por otro lado, 876 empleadas se han acogido a la ampliación del permiso de maternidad en dos semanas adicionales retribuidas, se han registrado 715 sustituciones de la hora diaria de lactancia por licencia retribuida de diez días, 200 personas han ampliado su periodo de vacaciones por nacimientos, adopciones o acogimientos, también tenemos en este período un total de 135 excedencias para cuidado de familiares... Se han producido más medidas de conciliación, claro, pero los ejemplos que acabo de citar

dan una idea de cómo se va desarrollando el Plan de Igualdad en materia de conciliación.

- **...¿Y qué tal en otras materias?**

- **(Betsabé)** Pues vemos que las funciones de mayor relevancia profesional siguen estando reservadas, en porcentajes abrumadores, a los hombres. Un caso bastante significativo es el de la Dirección de una oficina, donde, con datos a 2009, un 84,45% son hombres y sólo un 15,55% mujeres. Es verdad que en un par de años hemos aumentado nuestro porcentaje de Directoras en más o menos tres puntos, pero al ritmo que vamos, necesitaremos mucho tiempo para llegar a unos porcentajes más igualados. No obstante, hay que tener en cuenta que el factor antigüedad influye para llegar a puestos de mayor relevancia. Mira, hace veinte años las mujeres representábamos un 6,5% del total de la plantilla y en 2009 hemos pasado al 31,6%.

- **(Carmen)** ...Ampliando un poco los datos, vemos que en la actualidad, en los niveles inferiores de Técnicos, VII y VIII, se registra cierto equilibrio: 1.850 mujeres y 2.013 hombres, pero desde el Nivel I hasta el VI, que es el mínimo para Directores de oficina, tenemos a 766 mujeres frente a 4.199 hombres, lo cual es bastante significativo ¿no?...

- **(Lola)** Es verdad que las mujeres venimos avanzando de forma más equilibrada en el acceso a los Niveles inferiores de Técnicos, pero mucho más lentamente con respecto a los Niveles del VI al I. Además, esta disparidad tiene su repercusión, como es lógico, en el capítulo de las retribuciones.

"No es aceptable que la conciliación sea concebida como un impedimento para la proyección profesional"



(sigue)



MUJER - IGUALDAD

Entrevista con Lola Díaz, Carmen Peteiro y Betsabé Requena

(continuación)

- (*Carmen*) ...Yo creo que, sin duda, esta lentitud es algo que tiene que corregirse. Del mismo modo que también han de corregirse otras cosas, como sucede con algunas medidas de conciliación, que son entendidas en ciertos niveles de responsabilidad como elementos negativos para la proyección profesional, o que se formulen preguntas sexistas en las entrevistas previas al contrato fijo, o que no se desarrollen acciones formativas concretas en materia de igualdad, o que haya acciones formativas los viernes por la tarde... Por cierto, en materia de formación hay que decir que se ha registrado un aumento de las mujeres en cursos de Management, lo cual no deja de ser un avance, pero

"En la actualidad cada vez más hombres toman conciencia de que también es de su competencia el cuidado de la familia"



por el contrario se ha disminuído su participación en los cursos de Desarrollo Comercial, una de las áreas con mayor proyección profesional.

- (*Betsabé*) ...Es que faltan muchas cosas, vaya. Y yo creo que lo principal es que el concepto de igualdad vaya entendiéndose mejor, desde la persona que acaba de ingresar en el banco hasta la más alta Dirección. Y aquí, por ejemplo, el departamento de Recursos Humanos cumple una función clave, tanto para facilitar un mejor conocimiento del Plan de Igualdad que tenemos como para propiciar unos procesos de evaluación y promoción profesional más adecuados. De todos modos, yo creo que se va abriendo paso la convicción de que no es

justo relegar a las mujeres a un papel secundario en el ámbito laboral.

- (*Lola*) No es aceptable, como decía Carmen antes, que la conciliación sea concebida como un impedimento para la proyección profesional... ¡O, lo que es peor, como una dificultad para la buena marcha del banco!... Yo pienso que detrás de estas posturas subyace la idea, que va quedando un poco anticuada, de que la mujer ha de permanecer en casa al cuidado de la familia, y el hombre ha de pasarse la vida en el trabajo, aportando los recursos económicos necesarios. Parece que han pasado siglos, pero acabar de aceptar el derecho de la mujer a trabajar fuera de casa es algo que costó lo suyo en generaciones no demasiado lejanas a la nuestra.

- (*Carmen*) ...Pero bueno, es verdad que en la actualidad cada vez más hombres toman conciencia de que también es de su competencia el cuidado de la familia. Al fin y a la postre, las ideas de igualdad y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral van calando cada vez más en todos los ámbitos de la sociedad.

- (*Betsabé*) ...Eso es cierto, pero yo no creo que haya que conformarse con esperar a ver cómo va creciendo el fenómeno. Pienso que en CC.OO. hemos de hacer lo posible para que se promocionen estas ideas de igualdad y de conciliación entre los hombres y las mujeres de nuestro banco, porque son fundamentales a la hora de tomar decisiones tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Y, además, no quiero dejar pasar la ocasión de hacer un llamamiento a todos los empleados y empleadas para que apoyen este objetivo, llevando adelante todo lo que esté dentro de sus posibilidades para conseguirlo. Como decía no sé quien, los derechos se conquistan, no caen del cielo. □

Información para afiliadas y afiliados a COMFIA-CCOO

I.R.P.F. año 2009

Importe de la cuota sindical de CCOO durante 2009: **10,5 euros mensuales**

(126 euros al año)

En la declaración del IRPF, este importe se deduce íntegramente de los INGRESOS POR RENDIMIENTOS DEL TRABAJO, en la casilla de CUOTAS SATISFECHAS A SINDICATOS. □

Préstamos Vivienda

previstos en el artículo 41.3 del

Convenio Colectivo de Banca

Tipo de interés para 2010

1,39%



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

Cobertura de bajas por maternidad

El Plan de Igualdad establece que en aquellas oficinas que cuenten con una plantilla inferior a cuatro empleados y tengan personal de baja por maternidad, se facilitará la cobertura del puesto de trabajo con otro empleado/a.

Desde CC.OO. nos ponemos a disposición de aquellas oficinas donde no se cumpla lo acordado para efectuar la oportuna reclamación. □

Traslado de efectivo

La normativa legal en cuanto al traslado de efectivo establece que no podrá ser realizado por los trabajadores de la sucursal. No obstante, se están registrando muchos casos de empleados que lo hacen, poniendo en riesgo su seguridad y, claro está, incumpliendo la normativa vigente.

Desde CC.OO. recordamos que está terminantemente prohibida esta práctica en las oficinas del Popular. □

Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles

DECÁLOGO

1. SEPARE LO PERSONAL DE LO LABORAL

Intente seguir la regla de ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de tiempo libre.

2. PRIORICE

No todas las tareas pendientes son urgentes; unas son más apremiantes que otras. Organice su tiempo en función de éstas y no devalúe el sentido de la palabra "urgente".

3. APRENDA A DECIR "NO"

Le ayudará a gestionar adecuadamente el tiempo y a evitar tareas que no le corresponden.

4. PLANIFÍQUESE

La planificación es la piedra angular de la gestión del tiempo. Algo tan simple como escribir un listado de tareas es muy útil.

5. SEA RESPETUOSO CON EL TIEMPO

Si se ha comprometido a no extenderse más allá de un tiempo en la realización de una tarea, sea escrupuloso con su cumplimiento, y exija a los demás que lo sean también.

6. SEA PUNTUAL

Si respeta los horarios de sus citas o de comienzo de jornada estará más legitimado para salir puntualmente a su hora.

7. EVITE Y COMBATA EL PRESENTISMO

Las empresas cada vez evalúan más a sus trabajadores de acuerdo a sus resultados. Pasar doce horas al día en la oficina no nos ayudará a ser más valorados en el trabajo ni a ser más productivos ni más eficaces.



8. CONVOQUE REUNIONES

SÓLO CUANDO SEA NECESARIO

A menudo se pueden sustituir por una simple conversación telefónica.

9. ORGANICE SUS REUNIONES

PARA QUE NO SE EXTIENDAN

Hay que fijar no sólo hora de inicio, sino también de finalización. Previamente, mande a los participantes un orden del día con los puntos a tratar, y encauce el tema de la reunión si se desvía.

10. SUSTITUYA LAS COMIDAS DE TRABAJO

POR DESAYUNOS

Igual de efectivos para la toma de decisiones, pero mucho más breves. □



(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



José Juan López Podio

Delegado de CCOO en el Popular de la provincia de Albacete desde 2005, entró a trabajar en el banco en 1993. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, es Técnico Nivel VIII, por capacitación, en Albacete Oficina Principal.

- Castilla La Mancha es una región bien grande...

-*Juan Luis*: ...Grande en muchos aspectos, que quede claro. Desde luego, aunque la densidad de población sea escasa, en lo geográfico no está nada mal. Lo malo son las grandes distancias que tienen que recorrer muchos empleados a diario, desde sus localidades de residencia hasta las de las oficinas donde trabajan. Eso si es que no se ven obligados a establecerse en la plaza de la sucursal, como pasa muchas veces, cuando los trayectos diarios llegan a exceder lo humanamente deseable.

- *José Juan*: ...Y a eso se le puede añadir la escasez de plantillas, el exceso de trabajo, la prolongación sistemática de la jornada laboral, los complementos de movilidad geográfica, que son exiguos y reducibles cada año... Este tipo de cosas dificulta muchísimo la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, y además incomoda la entrega incuestionable de los compañeros a las reiteradas "exigencias de profesionalidad" tan demandadas últimamente.

- ...Pues parece que sucede lo mismo que en otras zonas.

- *José Juan*: Pues sí que lo parece, vaya... En cualquier caso, te puedo decir que desde el comienzo de la crisis económica, en Castilla La Mancha hemos visto cómo se han recrudecido las presiones para que muchos empleados acaben aceptando una fuerte movilidad geográfica. En una región tan grande como la nuestra, te puedes imaginar... Mucha gente, sobre todo jóvenes madres de familia con la categoría de Técnico, nos ha expresado su deseo de que la Dirección de Recursos Humanos del banco demuestre una mayor sensibilidad ante los largos desplazamientos que tienen que realizar. Yo creo, desde luego, que habría que tener en cuenta criterios de proximidad entre el lugar de trabajo y el de procedencia, para procurar satisfacer no ya los deseos sino lo que son necesidades familiares de los compañeros y compañeras. Y pienso, además, que si queremos avanzar en la conciliación de la vida laboral y personal, esta situación debe

Juan Luis Gutiérrez Rodríguez

Secretario de COMFIA-CCOO en el Banco Popular de Castilla - La Mancha, es Delegado de CCOO por Toledo desde 2002. Ingresó en el banco en 1974 y es actualmente Administrativo Nivel IX en Talavera de la Reina, Oficina Principal.

ser contemplada muy seriamente en el desarrollo del Plan de Igualdad que tenemos en el banco.

-*Juan Luis*: ...Además, a raíz de la fusión y la consiguiente reorganización territorial, tenemos casos de compañeros que son naturales de otras regiones y que se han visto desubicados de sus comunidades de origen, entre otras cosas porque se encuentran con la dificultad de que el traslado que han solicitado se encuentra en niveles de decisión superior fuera de nuestro ámbito regional.

- ...No faltan asuntos de los que ocuparse.

- *José Juan*: No faltan, no. Pero bueno, al fin y al cabo los compañeros nos han elegido precisamente para eso, así que aquí estamos. Eso sí, trabajando de lleno, preocupándonos por los problemas de todos los empleados y atendiendo cada caso, como muchos y muchas han podido comprobar, entrevistándonos periódicamente con los responsables del banco en nuestra región, recorriendo nuestras interminables carreteras, y lo que te rondaré, morena...

- *Juan Luis*: ...En fin, yo creo que le ponemos voluntad a nuestras tareas sindicales, está claro. Pero no es fácil conseguir las cosas, aunque es innegable que tenemos éxito cuando la gente demanda fuertemente una reivindicación. Ha costado, sí, pero ahí está el Acuerdo de Sábados Libres para demostrarlo. Por cierto, hay que recordar las malas condiciones que nos proponía la empresa al principio de la negociación de este Acuerdo, y hay que recordar también que, gracias a que CC.OO. es el sindicato mayoritario en la empresa, se pudo reconducir el proceso y hacerlo llegar a buen puerto. Por lo tanto, animo a todos y a todas a afiliarse a CC.OO. y así lograr un sindicato aun más fuerte. Si además todos y cada uno de nosotros, como empleados del banco que somos, hacemos valer los derechos que tenemos en el Convenio y en los Acuerdos Laborales firmados, podremos estar seguros de que mejorarán las condiciones laborales en el Popular. Ya sé que no es fácil, pero podemos conseguirlo. □