

NÚMERO
76
DICIEMBRE
2010

CONTRAPUNTO

BOLETÍN INFORMATIVO DE CC.OO. EN EL GRUPO BANCO POPULAR
www.comfia.net/popular popular@comfia.ccoo.es



22 de diciembre de 2010

ELECCIONES SINDICALES en el Grupo Banco Popular



te interesa!

GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL
POPULAR BANCA PRIVADA
bancopopular-e.com
BANCO POPULAR PORTUGAL
TOTALBANK (EE.UU.)
BANCO POPULAR HIPOTECARIO
"NUEVO BANCO"

SOCIEDADES DEL GRUPO

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

BALANCE 2006 - 2010

2010 - 2014 PROGRAMA

sección sindical estatal de COMFIA-CCOO



PAPEL ECOLÓGICO
100% LIBRE DE CLORO

CCOO



¿Porqué **TE INTERESA** votar a **CC.OO.**?



Porque sabes que acudir a **CC.OO.** es contar con la seguridad de que tu problema va a ser atendido.

Porque te garantizamos un sindicalismo cercano; con nuestra presencia cotidiana en los centros de trabajo, informando e intentando solucionar problemas de todo tipo: traslados, cuadros de vacaciones, formación, sanciones, etcétera.

Porque en todos los procesos de reestructuración habidos en el Sector, y también nuestro Grupo, **CC.OO.** ha garantizado, con firmeza y responsabilidad, la defensa del empleo y de las condiciones laborales.



Porque seguimos asentando y desarrollando un modelo sindical basado en el diálogo y en la negociación seria y responsable, que no excluye medidas de presión cuando es necesario.

Porque votar a **CC.OO.** posibilitará una representación sindical en permanente esfuerzo por orientar las políticas del

Grupo Banco Popular que afectan más directamente a los trabajadores, de manera que sean defendidas y mejoradas las condiciones laborales de la plantilla.

Porque votar a **CC.OO.** también hace posible frenar los abusos contra los derechos de los trabajadores de otras empresas y sectores.

Porque nuestro sindicato te garantiza la negociación de mejores Convenios.

Porque sabes que somos un Sindicato que **SIEMPRE** está presente al lado de los trabajadores, no sólo en época de Elecciones Sindicales.

Por eso, si consideras necesario avanzar en esta labor, es preciso tu voto y tu apoyo a **CC.OO.**

VOTAR LAS CANDIDATURAS DE CC.OO.
significa **GARANTIZAR la DEFENSA y MEJORA**
de las **CONDICIONES LABORALES**
de los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS**
del **GRUPO BANCO POPULAR**



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

El próximo día 22 de diciembre, los empleados y empleadas del Grupo Banco Popular nos encontraremos ante una nueva cita electoral. Como cada cuatro años, todos los compañeros del sector bancario estamos convocados ante las urnas para ejercer nuestro derecho de elegir a aquellas personas y sindicatos que han de representar nuestros intereses como trabajadores.

Como sabes, la representación que se ejerce en el Popular es cotidiana, día a día. Eso incluye, naturalmente, la negociación de nuestras condiciones laborales con la Dirección del Grupo. Pero también nuestro voto decidirá cómo se conforma la representación sindical ante las negociaciones del Convenio Colectivo de todo el Sector de Banca. E incluso el peso de cada sindicato en todos aquellos procesos de negociación -por ejemplo con el Gobierno- que se llevan a cabo para defender los intereses de los trabajadores.

Éste debe ser, pues, un momento de reflexión sobre las diferentes alternativas que se presentan ante nosotros. Hemos de valorar las distintas opciones sindicales, sus trayectorias, sus propuestas y, por supuesto, a los compañeros y compañeras que deben representarnos, informarnos y asistirnos... En suma, conviene dedicar un rato a pensar qué clase de representación queremos tener como trabajadores para estos próximos cuatro años.

Es exigible, entonces, contar con información suficiente acerca de cómo nuestros representantes han gestionado la confianza depositada con ocasión de las anteriores elecciones sindicales de 2006. Del mismo modo, es necesario conocer qué propuestas de futuro formulan unos y otros.

Ahora, y con el ánimo de cumplir con nuestra obligación, los delegados y delegadas de CC.OO. editamos este Balance-Programa, informando -como es habitual- de lo que hemos hecho y de lo que queremos hacer en el Grupo Banco Popular.



te interesa

<p>EMPLEO futuro anticipación garantía compromiso nuestros acuerdos los hechos nos avalan</p>	<p>PROFESION seguimos avanzando formación certificada formación e igualdad DPS. desarrollo profesional sostenible</p>	<p>IGUALDAD futuro anticipación garantía compromiso profesión e igualdad</p>	<p>RETRIBUCIONES futuro anticipación garantía compromiso extra-convenio de convenio</p>	<p>TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACION futuro anticipación garantía compromiso tiempo y conciliación medidas de conciliación</p>
--	--	---	--	--

2006 GRANDES CAMBIOS EN CUATRO AÑOS 2010

El Acuerdo Laboral que establece el **Plan de Igualdad** en el Grupo Banco Popular, firmado en 2009, marca el inicio decidido de un camino -el de la igualdad de condiciones entre empleadas y empleados de nuestra empresa- que hemos de recorrer entre todos.

Por otro lado, el mandato electoral que ahora dejamos atrás ha estado marcado por la **crisis económica**, que no remite. La severidad de esta crisis -provocada por la especulación y la falta de regulación de las operaciones financieras- sigue situando a nuestro país al límite del precipicio en algunos momentos y ha llevado a la desesperación a muchas familias, que se encuentran gravemente afectadas por el paro. Las organizaciones sindicales, cumpliendo nuestra misión, siempre hemos luchado en defensa de las condiciones laborales de los trabajadores, comenzando por lo primero: el mantenimiento del empleo. Sin embargo, la capacidad y resistencia de muchas empresas no han sido suficientes para vencer las dificultades que todos conocemos.

El Grupo Banco Popular no ha sido ajeno, por supuesto, a este entorno de crisis, siendo una de sus más importantes repercusiones la **fusión de los bancos del Grupo**, Andalucía, Castilla, Crédito Balear, Galicia y Vasconia. Desde luego, la primera preocupación de **CC.OO.** en este proceso ha consistido en mantener el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores, de forma que se evitaran salidas traumáticas. La experiencia de nuestro sindicato, que ha estado al frente en todos los procesos de fusión en el Sector como organización mayoritaria, ha sido una ayuda inestimable para abordar con rigor y garantías las fusiones en el Popular. Hasta la fecha, y en líneas generales, consideramos cumplidos nuestros objetivos en este capítulo.

El segundo elemento que ha supuesto un buen cambio para nuestra empresa es la **creación de un nuevo banco**, junto con la entidad francesa Crédit Mutuel, para aprovechar las oportunidades que surjan en la reordenación del sector de las cajas de ahorros, otra consecuencia de la crisis. Como en el caso de las fusiones de los bancos del Grupo, nos encontramos con un nuevo proceso de reordenación empresarial para el cual hemos alcanzado otro Acuerdo Laboral con la empresa. Este Acuerdo hace posible el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales de los empleados de las ciento veintitrés oficinas del Popular que pasan a la nueva entidad, incluyendo la posibilidad de retorno al cabo de tres años en el nuevo banco, o incluso antes. Confiamos en que este Acuerdo sea aplicado de modo tan satisfactorio como lo han venido siendo otros suscritos con anterioridad; en cualquier caso, desde **CC.OO.** intervendremos -como siempre- ante cualquier circunstancia que suponga un menoscabo de los intereses de estos trabajadores.

Un tercer cambio de gran importancia en el Banco Popular es la consecución la **libranza de todos los sábados del año**, muy celebrado por sus trabajadores y trabajadoras. Fue, recordemos, un Acuerdo Laboral envuelto en cierta polémica, sobre todo por la radicalidad sin sentido exhibida por otras apuestas sindicales en nuestra empresa. El tiempo ha venido a demostrar que el Acuerdo es totalmente beneficioso y, también, que **CC.OO.** ha negociado con el rigor de siempre, frente a las actitudes irresponsables de otros. No podemos dejar de considerar que si la Representación de los Trabajadores se encontrase en manos de ciertas opciones sindicales, probablemente hoy seguiríamos trabajando los sábados. □

Acuerdo Laboral del
PLAN DE IGUALDAD
en el Grupo

Acuerdos Laborales
ante la **FUSIÓN** de los
BANCOS del GRUPO

Acuerdo Laboral
ante la **CREACIÓN**
de un **NUEVO BANCO**

Acuerdo Laboral para
la **LIBRANZA TOTAL**
de **SÁBADOS**

CC.OO. UNA REALIDAD NECESARIA PARA TODOS

Contamos con más de un millón de afiliados, muchos más que otros sindicatos y, desde luego, muy por encima del número de integrantes de cualquier otra organización, incluyendo partidos políticos. Sin duda, cada vez son más quienes entienden que la afiliación a **CC.OO.** es una necesidad para salvaguardar los derechos laborales y, también, el motor necesario para avanzar en las mejoras para los trabajadores.

Por eso ya somos **más de tres mil en el Popular**. El balance de estos últimos cuatro años en nuestra empresa demuestra que hemos seguido incorporando a compañeros y compañeras a nuestro proyecto sindical. Además, a partir de las próximas elecciones de diciembre, muchos de ellos, jóvenes y no tan jóvenes -pero todos con ganas- se incorporarán a las tareas de representación sindical.



Como en anteriores procesos electorales, **CC.OO.** es la organización que más jóvenes y más mujeres viene aportando al conjunto de representantes de los trabajadores del Grupo Banco Popular.

Es imposible saber de antemano qué nos deparará el futuro en nuestra empresa. Continúan existiendo grandes incertidumbres sobre cómo se producirá la salida de esta crisis económica y los costes sociales que podrá conllevar. De lo que sí podemos estar seguros es que desde **CC.OO.** en el Grupo Banco Popular seguiremos defendiendo los intereses de empleados y empleadas de nuestra empresa con toda nuestra capacidad e ilusión.

CC.OO. Y LOS ACUERDOS LABORALES

Tras varias convocatorias de Elecciones Sindicales, COMFIA-CCOO cuenta con el respaldo de la mayoría de los empleados y empleadas del Popular. La responsabilidad de ser depositarios de vuestra confianza es algo que tenemos muy presente en todas nuestras actividades. En lo que se refiere, concretamente, a las negociaciones de cualquier tipo de acuerdo en el Popular, nuestra condición de sindicato más representativo ha supuesto que debamos liderar las negociaciones y aportar soluciones a los problemas que inevitablemente surgen en el desarrollo de cualquier tipo de acuerdo, incluyendo pretensiones fuera de lugar de la Dirección del banco.

A la vista están algunas de las más importantes reivindicaciones de los trabajadores que hemos conseguido en este último mandato electoral.

ACUERDOS LABORALES FIRMADOS DESDE 2006:

- 2008 - Plan de Igualdad.
- 2008 - Acuerdo de Fusión de los Bancos de Castilla, Crédito Balear, Galicia y Vasconia.
- 2009 - Acuerdo de Fusión del Banco de Andalucía.
- 2009 - Renovación del Acuerdo de Popular Max.
- 2009 - Acuerdo de Libranza Total de Sábados.
- 2010 - Acuerdo sobre Garantías de Empleo, Condiciones Laborales y Beneficios Sociales de los trabajadores de las oficinas del Popular que pasan al Nuevo Banco, creado por el Popular y Crédit Mutuel.

Esperamos mantener la confianza de los trabajadores del Popular en nuestro trabajo sindical, de modo que podamos seguir reforzando un modelo de relaciones laborales que siga facilitando una adecuada representación de los intereses de las plantillas de nuestra empresa.

CC.OO. Y LAS VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO

Seguimos opinando que la mejor comunicación es la que se establece de persona a persona. Por eso seguimos empeñados en mantener las visitas de nuestros Delegados y Delegadas a los distintos centros de trabajo, y desplazándonos cuando haga falta allí donde se solicite nuestra presencia. De todos modos, cualquier empleado sabe que puede contactar con nosotros simplemente llamando por teléfono o enviándonos un e-mail.

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

DICIEMBRE 2006

Resultados Elecciones Sindicales 2006
¡¡ **AMPLIA MAYORÍA DE CC.OO.!!**

Principales resultados:

CCOO	47,37%
UGT	27,95%
CGT	11,98%
SEGRUPO	5,44%

ENERO 2007

EL POPULAR QUIERE ABRIR OFICINAS POR LA TARDE: Cualquier cambio sustancial de las condiciones laborales exige un acuerdo con la representación de los trabajadores.

NUEVO SISTEMA DE RETRIBUCIONES (NSR): Los mismos pájaros en mano y alguno más volando.

FEBRERO 2007

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS: El salario de referencia del mercado.

MARZO 2007

NUEVO SISTEMA DE RETRIBUCIONES (NSR): DECEPCION. Un "Bonus de referencia" muy poco popular.

UN EURO AL DÍA: Queremos que el

CC.OO. Y LA MUJER

En nuestro sindicato creemos que debe haber un tiempo para el trabajo y un tiempo para todo aquello que también merece la pena vivir. Por eso no son razonables las prolongaciones de jornada tan habituales en el Popular. Ese es uno de los principales problemas que encontramos las mujeres, y también los hombres, de nuestra empresa.

No es razonable que un criterio muy principal para ascender profesionalmente sea la prolongación de la jornada laboral. Por eso, mientras los ascensos sigan produciéndose a criterio unilateral de la Dirección de nuestra empresa y ésta siga uniéndolos inexorablemente a la permanencia en el puesto de trabajo, se nos dificultará a las mujeres, y a los hombres, el acceso a una mayor categoría profesional. Aunque tengamos la aptitud y la actitud necesarias, y aunque seamos respetuosos con los compromisos contraídos -como, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Banca-

Por ello creemos que es positivo el acuerdo alcanzado para la libranza total de los sábados. Ya contamos con todo el fin de semana libre. Además, las y los Técnicos tenemos la posibilidad de ejercer una flexibilidad horaria -que no prolongación de jornada- para compatibilizar nuestro trabajo con la vida fuera de la empresa.

Por otro lado, en 2008 desde **CC.OO.** promovimos y negociamos un Plan de Igualdad, que consta de dos partes: una dedicada al diagnóstico de la realidad de la plantilla del banco en materia de retribuciones, categorías profesionales, funciones, formación, etc... y otra dedicada a la toma de medidas destinadas a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres, detectadas en ese diagnóstico. Del mismo modo, se aprobaron nuevas medidas de conciliación que complementaban las ya existentes y que conforman un nuevo marco de derechos en materia de Conciliación. Posteriormente, en 2009 se suscribió el correspondiente Acuerdo Laboral entre la Representación de los Trabajadores y la de la Dirección de nuestra empresa.

Este sindicato forma parte de la Comisión Paritaria que se constituyó para el seguimiento del Plan de Igualdad, lo que -entre otras cosas- nos permite estudiar la evolución de los datos del diagnóstico y elaborar nuevas conclusiones.

Profesión e igualdad

te interesa



Desde **CC.OO.** hemos de valorar positivamente este Acuerdo de Plan de Igualdad, pues conseguimos avances notables, como por ejemplo el acortamiento adicional de la jornada reducida -y retribuida- para el último mes de embarazo, o la flexibilidad horaria para acompañar a nuestros hijos más pequeños al colegio durante la primera semana del primer curso de segundo ciclo de educación infantil. Por otro lado, se ha incorporado una antigua reivindicación: el protocolo de Acoso Sexual, que posibilita contemplar con garantías muchas situaciones que hasta ahora no se daban a conocer por miedo a represalias. Hemos tratado -con la mayor discreción- algunos casos, pero pensamos que hay otros que siguen permaneciendo a la espera de salir del ámbito de lo estrictamente privado.

Desde el área de Mujer-Igualdad, trabajamos continuamente tanto para aclarar las discrepancias que en oca-

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

banco aporte esta cantidad al Plan de Pensiones de cada uno de los empleados del colectivo B.

MAYO 2007

CC.OO. EN BANCO DE CASTILLA Irregularidades = Despido

MARZO 2007

CONTRAPUNTO Nº 68. Una cuestión de dignidad / El Delegado Sindical debe ser un trabajador como otro cualquiera, ni más ni menos.

JUNIO 2007

XXI CONVENIO DE BANCA - 2007/2010: Un Convenio para el presente (y con futuro)

¡Libranza de Sábados YA!

JULIO 2007

Queremos igualdad de oportunidades en la trayectoria profesional de mujeres y hombres.

SEPTIEMBRE 2007

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS EN EL POPULAR: El Cuarto de Paga de Agosto

siones surgen con la Dirección de la empresa en cuanto la aplicación del Plan de Igualdad, como para tratar de mejorarlo en el futuro.

En este sentido, además de todo lo conseguido, consideramos necesario incluir nuevas medidas encaminadas tanto a corregir desigualdades detectadas, como a aumentar las medidas de conciliación, como por ejemplo:

- Disminuir las diferencias existentes entre mujeres y hombres en materia de categorías profesionales y funciones.
- Ampliar la ayuda de guardería, actualmente cifrada en 60 euros, y ampliarla también a centros no concertados, ya que muchos centros públicos no admiten los cheques.
- Hacer extensivos a los hombres aquellos derechos que actualmente sólo pueden disfrutar las empleadas del banco.
- Equiparar los derechos de las parejas de hecho a los derechos de los cónyuges.
- Ampliar los días de libranza por nacimiento de hijo para los padres.
- Ampliar las dos semanas existentes adicionales de baja por maternidad.
- Ofrecer formación a la plantilla en materia de Igualdad y no discriminación, así como facilitar que los cursos de formación que actualmente da la empresa sobre puestos de dirección se realicen dentro del horario de la jornada de referencia (de 8 a 15 o de 8 a 15:30 horas)
- Equiparación de los trámites necesarios para una adopción con los precisos para los exámenes prenatales, de modo que tengan la misma consideración de licencias retribuidas.

CC.OO. Y EL ACOSO MORAL (MOBBING)

El acoso moral en el trabajo, o *mobbing*, se define como aquella situación de conflicto en que una persona, o un grupo de ellas, ejerce en el lugar de trabajo una violencia psicológica extrema (acoso u hostigamiento) sobre otra persona, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado. El objetivo último del acoso psicológico es conseguir la destrucción psicológica de la víctima y su consiguiente abandono "voluntario" del puesto de trabajo.

Se define también como cualquier manifestación de una conducta abusiva, y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar

contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Ya hemos presentado a la Dirección de nuestra empresa un Protocolo de Actuación contra el Acoso Moral en el Grupo Banco Popular, donde -entre otros aspectos- se pueda establecer una Comisión encargada de atender los incidentes que puedan darse, manteniendo siempre la máxima confidencialidad.

En cualquier caso, hasta ahora son escasos los casos denunciados, pero no por ello relajamos nuestra vigilancia.

CC.OO. Y EL CORREO ELECTRÓNICO

En noviembre de 2005 se produjo una sentencia histórica para nuestro sector. Como resultado de una demanda sindical contra el BBVA, el Tribunal Constitucional dispuso que el sindicato puede usar el correo electrónico de las empresas. Si bien es verdad que en el Grupo Banco Popular no se ha producido un acuerdo formal sobre la utilización del correo electrónico, también es igualmente cierto que la utilización de este medio se ha convertido en un canal habitual de comunicaciones sindicales. La agilidad en la información y el ahorro de papel y costes avalan lo acertado de las tesis que **CC.OO.** hemos mantenido en torno a esta reivindicación.

CC.OO. Y LOS SÁBADOS LIBRES

Sin duda, la sostenida campaña promovida por **CC.OO.** a lo largo de muchos años ha dado sus frutos. Circulares, encuestas, encuentros con el resto de la Representación Sindical y con la Dirección del Popular y, sobre todo, **el apoyo de los trabajadores** a esta reivindicación, permitieron que a finales de 2009 pudiéramos llegar a un Acuerdo Laboral para la Libranza Total de Sábados en el Popular.

No es casualidad que nuestro sindicato haya protagonizado los avances en esta materia desde que se logró el primer cierre de sábados en un Convenio Colectivo hasta la firma del Acuerdo Laboral en nuestro banco. Tampoco es casualidad que **CC.OO.** haya venido registrando el apoyo mayoritario de los trabajadores durante todo este tiempo. Sin embargo, como bien sabemos todos, ha sido

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

Libranza de Sábados **ESPERAMOS RESPUESTA.**

OCTUBRE 2007

CONTRAPUNTO Nº 69. **Acabar con la "ingeniería salarial" Queremos respeto y transparencia (Nuevo Sistema de Retribución) / Plantillas escasas y prolongaciones de jornada. Obstáculos**

para la conciliación de la vida laboral y familiar en banca / La Responsabilidad Social Corporativa y la empresa prudente.

NOVIEMBRE 2007

El embarazo es un estado natural que merece protección específica.

DICIEMBRE 2007

PopularMax - ACUERDO PARA LA PRIMERA FASE.

ENERO 2008

NÓMINAS POR DEBAJO DE CONVENIO. Injusticia e ilegalidad.

un proceso largo y difícil, donde hemos tenido que superar tanto los obstáculos planteados por la representación empresarial como la incompreensión de otras formaciones sindicales que no han apostado tan decididamente por el cierre de sábados.

El Acuerdo Laboral alcanzado en el Popular 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 deberemos seguir afrontándolas como siempre, con nuestra acción sindical y con el apoyo de los empleados y empleadas del Popular. Concretamente, en lo que se refiere a las prolongaciones de jornada hay que decir que este Acuerdo no acaba con las mismas, 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)

Por otro lado, en **CC.OO.** siempre hemos considerado que el Acuerdo en el Popular debía de permitirnos librar todos los sábados del año, de manera que se modificara 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, que es precisamente lo que se ha hecho, como queda reflejado en los horarios de las jornadas de referencia y alternativa, y como permite llevar a cabo la cláusula de flexibilidad del personal directivo.

A fecha de hoy todos conocemos las características de la jornada de referencia, siendo la más importante **¡que no trabajamos los sábados!**

También sabemos que el banco no ha ofrecido la jornada alternativa a ningún empleado (recordemos que es de aceptación voluntaria, retornable a la jornada de referencia al cabo de un año, y aplicable sólo a Administrativos hasta un número en torno al 5% de la plantilla) **¡Y no trabajamos los sábados!**

Respecto a la flexibilidad acordada para los Técnicos de la red comercial y para Administrativos con labores comerciales, hay que decir que el banco tampoco ha ofrecido a ninguno de éstos últimos la posibilidad de adoptar esa flexibilidad. En cuanto a la flexibilidad horaria de los Técnicos, siempre de la red comercial, pueden ejercerla a su criterio; esto es, realizando 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. Del mismo modo, pueden ejercer su flexibilidad haciendo cualquier otra jornada que juzguen conveniente, siempre sin sobrepasar dicha jornada anual máxima **¡Y no trabajamos los sábados!**

Como antes se ha dicho, este Acuerdo de Libranza Total de Sábados no acaba con las prolongaciones de jornada, aunque sí que disminuye la posibilidad de su realización. Acabar con este problema es uno de los objetivos que este sindicato se ha impuesto. Para ello, confiamos en recabar el máximo apoyo de los trabajadores.

Tiempo de trabajo y Conciliación

te interesa



2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

FEBRERO 2008

BONUS 2007 EN LA RED COMERCIAL
Más, o menos, de lo mismo.

MARZO 2008

CONTRAPUNTO Nº 70. **Libranza de Sábados. Ya estamos en 2008... ¿y ahora qué?**

ABRIL 2008

VENTA DEL BANCO POPULAR FRANCE
A CRÉDIT MUTUEL - CIC

POLÍTICA DISCIPLINARIA El riesgo y la sanción

Crisis económica y condiciones laborales en el Grupo Banco Popular.

JULIO 2008

LA NUEVA SEDE CORPORATIVA DEL
POPULAR EN MADRID.

SEPTIEMBRE 2008

EL POPULAR ABSORBE A SUS BANCOS FILIALES, EXCEPTO EL BANCO DE ANDALUCÍA.

Queda pendiente de resolver, también, la situación en los Servicios Centrales. El tipo de jornada partida de estos centros constituye una anomalía en la aplicación del Convenio, por lo cual es imprescindible una solución. No obstante, el Acuerdo suscrito contiene una mejora al respecto: los empleados de esas oficinas donde el horario del viernes se lleva a cabo en régimen de jornada partida podrán realizar en horario continuado las siete horas efectivas de trabajo correspondiente a esos mismos viernes.

En resumen, la Libranza Total de Sábados es una reivindicación histórica de los trabajadores y trabajadoras del Popular que, por fin, hemos conseguido.

CC.OO. Y LA PROLONGACIÓN DE JORNADA

Como todos sabemos, desde la Dirección se sigue promoviendo la realización de largas jornadas de trabajo, que sobrepasan en mucho lo estipulado en la norma laboral. Por eso, la prolongación de la jornada continúa siendo un mal endémico en el Grupo Banco Popular.

Esta prolongación implica una desregulación de las condiciones laborales que perjudica a todos los trabajadores. Por no hablar de otras consecuencias negativas, las horas trabajadas de más no son consideradas como horas extra, con la consecuente merma económica que ello comporta y, además, dificultan una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde **CC.OO.** ya hemos dicho muchas veces que consideramos a la prolongación de jornada como un problema muy grave, por lo cual no dejamos de insistir en su solución. El acuerdo del cierre de las oficinas durante todos los sábados, además de ser un deseo de todas las plantillas del Grupo, ha comportado una reducción de la prolongación de jornada. No obstante queda mucho camino por andar para erradicar ésta práctica de nuestra empresa.

Es fundamental tomar conciencia por parte de todos que prolongar jornada no debe ser una consecuencia natural del desempeño de funciones de responsabilidad ni tampoco un mérito en la carrera profesional.

En todo caso, desde **CC.OO.** seguiremos asesorando y acompañando a todos aquellos empleados y empleadas que optan por auto-regularse su jornada laboral.

¡ Sábados libres !

ahora

SÍ



CC.OO. Y LAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Las Retribuciones Complementarias son aquellas que se perciben como complemento -precisamente- a las estipuladas en el Convenio Colectivo. En el Popular, su aplicación no es fruto de acuerdo alguno con la Representación de los Trabajadores y, por tanto, estas retribuciones carecen de las garantías que un Acuerdo Laboral debe conllevar: compromiso, equidad y transparencia.

En la actualidad, el sistema de Retribuciones Complementarias en nuestra empresa está compuesto por el "Complemento Voluntario", el "Bonus" y el "Complemento por movilidad geográfica". Ciertamente, cada uno de estos capítulos tiene sus particularidades, pero en conjunto podemos decir que su cuantía económica es más bien escasa en la mayor parte de los casos.

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

OCTUBRE 2008

CRISIS, MALOS MODOS Y ERRORES EN LA GESTIÓN.

CONTRAPUNTO Nº 71. ¡Hay que apoyar la labor de los empleados! Crisis económica y condiciones laborales en el Grupo.

DICIEMBRE 2008

FUSIÓN EN BANCO POPULAR Por absorción de Banco de Castilla, Banco de Crédito Balear, Banco de Galicia y Banco de Vasconia.

PLAN DE IGUALDAD EN EL GRUPO BANCO POPULAR. Hemos dado el primer paso.

ENERO 2009

CALCULA TU SALARIO - 2009.

MARZO 2009

CRISIS ECONÓMICA, DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES.

Solidaridad en el esfuerzo. REUNIÓN DE CC.OO. CON EL CONSEJERO DELEGADO DEL POPULAR.

Retribuciones te interesa



El "Complemento Voluntario", por su parte, no es de aplicación a toda la plantilla y tampoco es equilibrado en cuanto a su reparto entre unos y otros empleados. Para colmo, adolece de tal falta de transparencia que provoca más confusión que otra cosa entre los trabajadores que lo perciben. Puesto que la Dirección del banco no da a conocer las normas y criterios al respecto, no es extraño que cundan los reparos cuando se advierte lo que cobran por este concepto unos y otros. Del mismo modo, se generaliza la perplejidad ante las renovaciones de este complemento, dado el desorden periódico con el que tantas veces se producen, o cuando se comprueba su, en general, poca cuantía. Miles de compañeros y compañeras han podido comprobar, a través de los cálculos que les hemos efectuado, lo poco que en realidad supone el "Complemento Variable" en sus ingresos anuales totales.

En resumen: en el Grupo Banco Popular necesitamos un Sistema de Retribuciones Complementarias que sea

acordado con sus trabajadores, con criterios de aplicación justos, de importes adecuados y con transparencia en su desarrollo. Existen fórmulas para ello.

Hasta conseguir este objetivo, desde **CC.OO.** seguiremos asesorando a todos aquellos que nos soliciten información y aclaraciones respecto al cálculo del salario anual real que perciben.

CC.OO. Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA (RSE)

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *"la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores."*

La intención última es conseguir que las empresas rindan cuentas a la sociedad de que sus acciones están regidas por principios éticos y de respeto a las personas y el medio ambiente.

La RSE forma parte del cambio que la sociedad está pidiendo a las estructuras empresariales y a las Administraciones Públicas. Por eso, desde **COMFIA**, la federación de servicios administrativos y financieros de **CC.OO.** se participa en proyectos de implantación de la Responsabilidad Social de Empresa. Y por eso, en **CC.OO.** del Grupo Banco Popular queremos formar parte activa de estos proyectos en nuestra empresa.

Nuestro compromiso en materia de RSE dedica una atención especial a aquellas acciones que afectan a **los derechos de los trabajadores**. En esta línea de trabajo, hemos efectuado por primera vez una evaluación sobre la Memoria de RSE presentada por el Popular en el año 2008, evaluación que será oportunamente publicada, junto con la de otras empresas del IBEX35, por COMFIA-CCOO. En el futuro, desde CCOO en el Grupo Banco Popular estamos decididos a continuar analizando las acciones de nuestra empresa y, sobre todo, a incrementar nuestra participación para favorecer, mediante los acuerdos que sean necesarios, más y mejores políticas socialmente responsables.

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

ABRIL 2009

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEADOS **¿Sabías que...?**

TIEMPO LIBRE y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL: **Información sobre todas las medidas acordadas en el Plan de Igualdad del Grupo Banco Popular.**

MAYO 2009

BANCO POPULAR Y BANCO DE ANDALUCÍA SE FUSIONAN.

CONTRAPUNTO Nº 72. **Los trabajadores del Grupo y la crisis económica.**

JULIO 2009

LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL POPULAR. **Se abre la Mesa de Negociación.**

RETROCESIÓN DE COMISIONES A CLIENTES: **Despidos en cadena.**

LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL POPULAR **La Dirección rechaza todas las propuestas sindicales.**

SEPTIEMBRE 2009

LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL POPULAR **Seguimos sin acuerdo en la negociación.**

CC.OO. Y LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Desde que se consiguió la exteriorización de los fondos destinados al pago de las Prestaciones Complementarias estipuladas en el Convenio Colectivo de Banca, los empleados que ingresaron hasta el 01/03/80 en los bancos de Andalucía, Castilla, Crédito Balear, Galicia, Vasconia, bancopopular-e.com, Popular Hipotecario y Popular Español, vienen contando con sus correspondientes derechos consolidados en sus Planes de Pensión. Todos ellos conforman lo que se ha venido a denominar "Colectivo A".

Por otro lado, quienes ingresaron después de esa fecha carecen del derecho a esta Prestación Complementaria, como consecuencia de un Convenio no firmado por CC.OO. Sin embargo, la Representación Sindical en nuestra empresa llegó a un acuerdo con la Dirección de la misma para corregir en parte esta situación. De este modo, se constituyeron Planes de Pensión para cada uno de estos trabajadores, el "Colectivo B", con fondos que cada año dota el banco y, en su caso, el propio empleado.

Desde ese momento, en CC.OO. hemos venido trabajando en cada Comisión de Control de los Planes y del correspondiente Fondo de Pensiones, en los siguientes aspectos:

- ❑ Consolidación del funcionamiento de los diferentes planes de pensiones, adaptando los reglamentos a nuevas normativas legales.
- ❑ Modificación del mandato de gestión y la política de inversiones del Fondo que ha realizado la Comisión de Control del Fondo conjuntamente con la Gestora, dando una mayor diversificación a la cartera, consiguiendo aumentar la rentabilidad, y a su vez reducir el riesgo en el Fondo de Capitalización. Además, se ha conseguido empezar a implementar criterios de inversión socialmente responsables, modificación que afecta únicamente al colectivo B.
- ❑ Mejora de la calidad de la información que reciben participantes y beneficiarios, y también mejora de la atención directa, tanto a través de la Oficina del Partícipe como la realizada por los miembros de las diferentes Comisiones de Control.
- ❑ Consecución de uno de los objetivos establecidos por nuestro sindicato en el mandato 2006-2010 que ahora vence: incremento de las contribuciones mínimas del promotor (el banco) para el colectivo B, pasando de 300 euros de mínimo a 400, lo cual es una mejora que ha afectado a un número significativo de empleados y empleadas.

- ❑ Hemos solicitado al promotor una revisión que mejore las actuales prestaciones de viudedad, así como el reconocimiento de servicios pasados a los partícipes del colectivo B incorporados al banco entre el 01/03/80 y finales del 98, asuntos ambos en los que continuaremos insistiendo.
- ❑ Con ocasión de la fusión de los bancos del Grupo, acaecida en 2008 y 2009, desde CC.OO. hemos participado activamente en el proceso de integración de los diferentes Planes de Pensiones de esos bancos al Banco Popular Español, consiguiendo una transición rápida, transparente y con todas las garantías. Gracias a nuestras gestiones todo el proceso ha estado supervisado por un actuario independiente, superando las garantías exigidas por la ley. Otra consecuencia de nuestra intervención en este proceso es el nuevo diseño de la Comisión de Control tanto del plan de Pensiones del Banco Popular Español (ya con los bancos integrados), como del Fondo de Pensiones Europopular Integral, que quedan ampliadas para tener una mejor representación de los partícipes y poder incorporar la experiencia acumulada en los bancos fusionados.

Para el próximo mandato sindical, 2010-2014, además de continuar interviniendo en los órganos de funcionamiento de los Planes de Pensiones y mantener nuestro apoyo a los compañeros en temas de previsión social, desde CC.OO. nos proponemos abordar prioritariamente los siguientes puntos:

- ⇒ Seguir insistiendo al banco para alcanzar un acuerdo que recoja un incremento real de las prestaciones por viudedad, así como el reconocimiento de servicios pasados a los partícipes del Colectivo B, incorporados al banco entre el 01/03/80 y finales de 1998.

Todas las personas ingresadas en el banco entre el 8 de marzo de 1980 y el 31 de diciembre de 1998 tienen un PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO, COLECTIVO B.

Sin embargo, para cubrir ese período no se ha aportado cantidad alguna a su PLAN DE PENSIONES

Desde CC.OO. QUEREMOS MEJORARLO:



solicitamos
que el Popular aporte
UN EURO
al día
a cada Plan de Pensiones
del Colectivo B

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

OCTUBRE 2009

LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL POPULAR. La Dirección expone sus propuesta

NOVIEMBRE 2009

LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL POPULAR. La insistencia de CC.OO. permite avances.

DICIEMBRE 2009

LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL POPULAR. ¡Se ha firmado el Preacuerdo!
¡ AHORA SÍ ! Todos los Sábados Libres en el Banco Popular.

ENERO 2010

ACUERDO LABORAL PARA LA LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL POPU-

LAR. Horarios en Servicios Centrales.

FEBRERO 2010

CONTRAPUNTO Nº 74. ¡Sábados Libres! ahora SÍ /

MARZO 2010

SECRETARÍA DE MUJER - IGUALDAD EN CC.OO.-GBP. La igualdad te interesa.

⇒ La creación de la nueva entidad bancaria participada por el Popular y Crédit Mutuel-CIC implica el traslado de los Planes de Pensión de los empleados concernidos a la nueva entidad y, consiguientemente, la participación de este sindicato tanto en la Comisión de Control del Popular como en la de la nueva entidad. El objetivo, naturalmente, es lograr la misma transparencia conseguida en esta materia con ocasión de la fusión de los bancos del Grupo, así como alcanzar una representación adecuada de los partícipes en la Comisión de Control del Plan de la nueva entidad.

⇒ Siempre dentro del capítulo de Previsión Social Complementaria, desde **CC.OO.** seguiremos trabajando para propiciar que todos los empleados de bancos y empresas financieras del Grupo tengan Plan de Pensiones de Empleo.

⇒ Del mismo modo, pretendemos conseguir que nuestro Fondo suscriba los criterios de la ONU sobre Inversiones Socialmente Responsables.

CC.OO. Y LAS PREJUBILACIONES

En estos últimos cuatro años, las prejubilaciones han continuado disminuyendo en número hasta llegar a lo excepcional. Según la Dirección del Popular, esta circunstancia será habitual en el futuro inmediato. A pesar de ello, desde **CC.OO.** seguimos insistiendo en la necesidad de firmar un Acuerdo sobre Prejubilaciones que concilie las necesidades de la empresa y de sus trabajadores, abandonando la práctica de dejar al único criterio de la Dirección el momento y las condiciones de las prejubilaciones que se puedan dar en el futuro.

CC.OO. Y LA SALUD LABORAL

Desde la aprobación, en 1995, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la posterior creación del Comité E estatal de Seguridad y Salud (CESS) en Banco Popular, los Delegados de Prevención de **CC.OO.** han mantenido una relación constante con la representación de la empresa en este ámbito, con objeto de conseguir la mejora de la seguridad y la salud laboral de las empleadas y empleados del Popular.

Es preciso destacar que la protección de los trabajadores ante cualquier situación relacionada con su salud requiere de actuaciones por parte de la empresa, identificando y evaluando riesgos, estableciendo criterios de mejora, adoptando medidas preventivas y formando e informan-

do de ello a los trabajadores. En ello participamos los Delegados de **CC.OO.**, acompañando a los Técnicos de Prevención del banco en sus visitas a las distintas oficinas del mismo, procurando detectar situaciones de riesgo y, dado el caso, proponiendo iniciativas para tratar de evitar los riesgos que sean evitables o aminorar las consecuencias de aquellos que no lo sean.



Dentro del concepto de "riesgos" cabe mencionar a los accidentes y patologías ocasionadas por las condiciones de trabajo: mobiliarios no ergonómicos, ambientes térmicos, iluminaciones deficientes, fatigas mentales, esfuerzos posturales... sin olvidar el riesgo de atraco, muy importante por las consecuencias que pueden llegar a darse en una circunstancia como esta.

Hasta el momento, y según los métodos de trabajo actuales, se han identificado 5.331 situaciones de riesgo, habiéndose subsanado 2.517 casos por parte del Departamento de Obras e Inmuebles -un 47,2 % de los riesgos de los que en el CESS tiene constancia- pero quedan aún pendientes algunos casos con una antigüedad muy notable. Por supuesto, esta cifra queda lejos de lo que al entender de **CC.OO.** será deseable, no escap ndosenos a nadie que, desde hace unos años, en el Banco Popular se ha mantenido un estricto ajuste económico en todos los niveles, y el apartado de salud laboral no ha quedado al margen de esta situación.

Efectivamente, durante el mandato sindical 2006-2010 no sólo se ha registrado una falta de expansión de sucursales del Popular, sino que se han producido cierres de oficinas

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

TIEMPO LIBRE y CONCILIACIÓN. **Vacaciones, licencias, permisos, libranzas, excedencias, sábados libres, flexibilidad horaria, reducción de jornada... en el Grupo Banco Popular.**

AUSENCIAS POR VISITAS AL MÉDICO.

ABRIL 2010

CAJAS SINGULARES. En **CC.OO.**

pensamos que es ineludible un mayor reconocimiento profesional para quienes desempeñan las tareas de caja.

ENTREVISTA CON LA DIRECCIÓN DEL BANCO POPULAR **Tiempos de un mayor compromiso.**

JUNIO 2010

JORNADA DE VERANO EN EL POPULAR. **LLEGA EL VERANO, la acumulación de tareas, los agobios, los cambios de oficina...**

La movilidad geográfica en el Popular.

BANCO POPULAR Y CRÉDIT MUTUEL-CIC CREAN UN NUEVO BANCO.

por la fusión de los bancos del Grupo, por no hablar de la inexistencia de planes de obras por reforma y de la importante contención del gasto en los presupuestos. Sin embargo, no por ello han caído las cifras de accidentes o de patologías ocasionadas por las condiciones de trabajo antes señaladas

De todas formas, y aun contando con la austeridad implantada en nuestro banco, las Delegadas y Delegados de **CC.OO.** vamos a mantener el compromiso de continuar trabajando para:

- ⇒ Aportar soluciones a las deficiencias que observemos en las visitas a las oficinas,
- ⇒ Procurar la mejora de las condiciones laborales, requiriendo el cumplimiento de lo regulado en cuanto a los accidentes laborales tanto en el centro de trabajo como *in itinere*,
- ⇒ Promocionar el acatamiento de Leyes y normas, ante riesgos evitables de atraco dentro y fuera de las oficinas,
- ⇒ Asegurar el respeto a los protocolos médicos acordados para toda la plantilla y en todo el territorio.

Para todo ello es básica la información y la comunicación entre los Delegados de Prevención y la plantilla, en ambas direcciones. Del mismo modo, es imprescindible la mejora de las acciones preventivas y la observancia de los acuerdos alcanzados en el Comité Estatal de Seguridad y Salud, utilizando -si es el caso- los recursos necesarios que amparan la actuación de los Delegados en la misma Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CC.OO. Y EL ASESORAMIENTO JURÍDICO

Desde nuestro sindicato continuamos atendiendo con inmediatez todas las consultas jurídicas que se nos efectúan en aquellos asuntos relacionados con el Convenio de Banca, el Estatuto de los Trabajadores y los distintos Acuerdos Laborales suscritos en el Popular: prejubilaciones (pocas durante estos últimos años) permisos, vacaciones, excedencias, sanciones...

Además, se han presentado alegaciones previas ante propuestas de sanción a nuestros afiliados, tal y como establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se ha intervenido activamente en algunos casos de Acoso Moral y, en general, en todas aquellas situaciones conflictivas donde hemos sido requeridos por los interesados o interesadas.

Por otro lado, junto con el gabinete de abogados de nuestra federación, **COMFIA-CCOO**, hemos intervenido en el asesoramiento legal que ha sido preciso para la negociación de los distintos Acuerdos Laborales que hemos suscrito con la Dirección del banco, resaltando especialmente por su complejidad los Protocolos de Fusión y el Plan de Igualdad.

Es nuestra intención, pues, seguir velando desde el enfoque jurídico por el correcto desarrollo de todos los Acuerdos Laborales existentes en el Popular, así como de las condiciones laborales, en general, de nuestra empresa. Todo ello sin dejar de ofrecer un servicio cercano, inmediato y de calidad a todos los compañeros y compañeras del Grupo Banco Popular.

CC.OO. Y LA FORMACIÓN

En nuestro sindicato estamos convencidos de que la formación es imprescindible para una mayor calidad del empleo, en general, y para la promoción profesional del trabajador en particular. Entendemos, igualmente, que esta formación ha de ser continuada durante la vida profesional del trabajador, de acuerdo con itinerarios formativos adaptados a las necesidades de la empresa y de sus empleados.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, constituida por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, concede subvenciones a empresas como la nuestra para promocionar este tipo de formación. De ahí que en el Popular, nuestro sindicato mantenga una atención especial para verificar que las iniciativas del Centro de Formación se adecúen a la realidad de las plantillas del banco y, por tanto, sean susceptibles de recibir la subvención correspondiente.

Por tanto, continuaremos manteniendo reuniones periódicas con este Centro de Formación, identificando las necesidades formativas para los diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras y proponiendo las medidas que consideramos oportunas.

Nuestro planteamiento es que la formación en el banco ha de segmentarse de acuerdo con las diferentes categorías y niveles profesionales y, además, distinguiendo especialmente entre nuevos empleados y más veteranos.

2006 / 2010: PRINCIPALES CIRCULARES

CONTRAPUNTO N° 75. **Los acuerdos contribuyen a resolver problemas / La jubilación parcial con contrato de relevo / Resumen: jubilación, jubilación anticipada y prejubilación.**

JULIO 2010

BANCO POPULAR Y CRÉDIT MUTUEL-CIC CREAN UN NUEVO BANCO. La ne-

cesidad de garantizar las condiciones laborales en el nuevo banco.

SEPTIEMBRE 2010

Gaceta Sindical de CC.OO. Veinte mil Delegados y Delegadas de todo el país anuncian el éxito de la Huelga General.

Sobran razones para la Huelga General

HUELGA GENERAL 29-S. La reforma laboral también nos afecta en el Popular.

OCTUBRE 2010

Gaceta Sindical de CC.OO. Los trabajadores exigen al Gobierno que rectifique sus políticas antisociales.

Por otro lado, desde **CC.OO.** seguiremos realizando una vigilancia constante acerca del cumplimiento y desarrollo de la formación dentro de lo que son las medidas de acción positiva contenidas en el Acuerdo del Plan de Igualdad respecto al género.

Del mismo modo, persistiremos en nuestra atención a lo establecido en el Convenio Colectivo respecto a los ascensos por capacitación, que en el Popular se gestionan a través de las diferentes convocatorias anuales de las pruebas para ascenso a la categoría de Administrativo, nivel IX y X, y a la de Técnicos, nivel VIII. Los empleados y empleadas de nuestra empresa saben que en cualquier momento pueden acudir a **CC.OO.** en busca de información y asesoramiento.

Dentro del apartado de Formación, en COMFIA-CCOO contamos con una nueva herramienta, que denominamos **Desarrollo Profesional Sostenible, DPS**, que permite a los trabajadores y trabajadoras del sector financiero, evaluar sus competencias profesionales detectando el gap competencial y proponiendo el itinerario formativo profesional que deben seguir a medio y largo plazo para poder adecuar mejor su perfil profesional al del puesto que quieren desempeñar. Desarrollo Profesional Sostenible (DPS) aborda todos los perfiles profesionales del sector financiero, desde los servicios centrales hasta la red de oficinas.

DPS es, además, una apuesta por sistemas transparentes y universales de retribución variable y el acuíñamiento de la profesionalidad como elemento de promoción, en réplica al de disponibilidad y presencia, auténtico techo de cristal para la igualdad de oportunidades en el sector.

CCOO Y EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO DEL BANCO POPULAR

Según establece la normativa de la Unión Europea, el Comité de Empresa Europeo (CEE) permite la coordinación de los intereses de los trabajadores de una empresa con actividad en más de un país de esta misma Unión.

Esta es la situación del Grupo Banco Popular, pues -como todos sabemos- está presente en España (Banco Popular Español) y en Portugal (Banco Popular Portugal) y, hasta 2008, también en Francia (Banco Popular France)

El objetivo de **CC.OO.** en estos últimos cuatro años de mandato sindical ha consistido en lograr la definitiva creación del Comité de Empresa Europeo del Grupo Banco Popular, como culminación y consolidación de todo el trabajo realizado con anterioridad para alcanzar esta modalidad transnacional de cooperación entre los trabajadores. No obstante, y a pesar de que el proceso se encontraba a nuestro alcance, hemos de lamentar no haber podido concretar la creación de este Comité de Empresa Europeo.

En este tiempo, hemos venido presentando a la Dirección del Grupo, para su estudio, diferentes posibilidades sobre el reglamento de creación del CEE, respondiendo a

la voluntad formal de la misma Dirección acerca de una negociación al respecto. Sin embargo, en el mes de abril de 2008 se produce la venta de Banco Popular France a Crédit Mutuel-CIC, lo cual conlleva un cambio de escenario muy importante. La representación sindical francesa había trabajado conjuntamente con **CC.OO.** para la constitución del CEE, no así la representación sindical portuguesa, que no ha llegado a expresar formalmente y por escrito, como es preceptivo, su deseo de crear el CEE del Grupo Banco Popular.

A pesar de estas vicisitudes, desde **CC.OO.** estamos decididos a continuar trabajando para la creación del CEE, ya sin Banco Popular France, lógicamente, pero con el mismo objetivo: mejorar la defensa de los intereses de los trabajadores del Grupo Banco Popular tanto en España como en Portugal.

Empleo te interesa



CC.OO. Y LA FUSIÓN DE LOS BANCOS DEL GRUPO

Desde principios de los años ochenta, con motivo de la reestructuración del sector bancario en nuestro país, **CC.OO.** impulsó la figura de los Protocolos de Fusión, que no eran -ni son- obligatorios para las empresas. Y siempre con el mismo objetivo: garantizar el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores. Los efectos que han venido comportando estos protocolos, evitando repercusiones traumáticas para las plantillas, han contribuido a mantener al sector bancario español en los niveles que hoy conocemos.

Pues bien, en diciembre de 2008, la representación sindical formada por CCOO, UGT, CGT, SEGRUPO, ELA, LAB y AMYC-CC y, por otro lado, la Dirección del Grupo Banco Popular Español, suscribieron el Protocolo de Fusión de los bancos de Castilla, Crédito Balear, Galicia y Vasconia con el Banco Popular Español.

En **CC.OO.** entendimos desde el principio que, como sindicato mayoritario, nos correspondía una superior obligación a la hora de asegurar que este proceso de reestructuración empresarial conllevaba las necesarias **garantías en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores**, de modo que nuestro principal objetivo consistió en que la fusión no perjudicase, deteriorase o modificase la **estabilidad del empleo**.

Igualmente, y como consecuencia de los procesos de reorganización interna que pudieran llevarse a cabo, entendimos que debía establecerse el compromiso del banco en cuanto a utilizar **procedimientos voluntarios y vegetativos para acomodar las plantillas, incluyendo la posibilidad de prejubilación y la no utilización de traslados forzosos**.

Todo ello, como es sabido, fue conseguido. Además, el proceso conllevó la homologación de las condiciones laborales del personal de los bancos absorbidos, igualando a las existentes en el Banco Popular e incluyendo, por tanto, las **pagas por beneficios**. Adicionalmente, se instauró el llamado Premio de Fidelidad y Vinculación con el Grupo, consistente en la concesión de **días de libranza** en función de la antigüedad del empleado o empleada. Por último, consideramos imprescindible que Banco de Andalucía, bancopopular-e.com y Banco Popular Hipotecario quedaran incluidos en todas estas garantías. También lo conseguimos.

Posteriormente, en 2009, ante el anuncio de fusión del Banco de Andalucía, desde **CC.OO.** manifestamos la necesidad de que esta reestructuración contara con garantías laborales idénticas a las recogidas en el Protocolo suscrito en el mes de diciembre de 2008 para abordar la fusión del resto de los Bancos del Grupo. Así fue, finalmente, como todos sabemos.

Desde este sindicato hemos estado muy atentos al consiguiente proceso de cierre de sucursales y traslado de trabajadores, que nos han efectuado bastantes consultas. En cualquier caso, hemos podido constatar que no se han registrado incidencias verdaderamente significativas.

Por todo ello, en **CC.OO.** hemos de valorar muy positivamente el acuerdo de Protocolo de Fusión de los bancos del Grupo alcanzado en el Popular.

CCOO Y EL NUEVO BANCO

En el mes de julio de 2010 nos encontramos con la noticia: Popular y la entidad francesa Crédit Mutuel-CIC crean un nuevo banco en España. Para ello, y entre otras disposiciones, se escindirían un total de 123 sucursales del Popular, incluidos sus más de cuatrocientos cincuenta trabajadores, que formarían la base de la red comercial del nuevo banco. Por otro lado, aproximadamente otra cincuentena de empleados del Popular, destinados a la estructura de la Dirección, serían movilizados a la nueva entidad con cartas de garantías similares a las utilizadas anteriormente con ocasión del tránsito del empleado de un banco del Grupo a otro.

Es preciso reconocer, independientemente de otras consideraciones, que el hecho de que los empleados de las oficinas concernidas continúen su labor en la nueva entidad cuenta con absoluto respaldo legal.

Así pues, y como ante cualquier otra reestructuración empresarial, el objetivo de **CC.OO.** sigue siendo la **estabilidad del empleo y el mantenimiento de las condiciones laborales de los compañeros y compañeras**. Por su parte, la Dirección del Popular se ha expresado en parecidos términos, ofreciendo además la posibilidad de **volver al Popular después de tres años y dentro del cuarto**. Pues bien, en este sindicato entendemos que para un adecuado cumplimiento de estos objetivos, se hacía imprescindible el Acuerdo Laboral que ya conocemos y que dota de todas las garantías jurídicas posibles a la expresada aspiración de mantener las condiciones laborales de los trabajadores concernidos.

En este sindicato hemos liderado con éxito procesos de movimiento de trabajadores en el sector mucho más complejos que el que nos ocupa, por tanto todos los trabajadores pueden tener la completa seguridad de que nuestra experiencia se va a poner al servicio de los empleados y empleadas del nuevo banco. Al fin y al cabo, la nueva entidad forma parte del Grupo Banco Popular, por lo que sus trabajadores siguen siendo compañeros bien cercanos. En cualquier caso, saben que cuentan con el respaldo incondicional de **CC.OO.**, el sindicato de todos.

 **sección sindical del**
grupo banco popular

Tu nueva red social, abierta y profesional

www.kipin.es

Kipin también en tu móvil:

www.kipin.es/m



Si entras en
www.kipin.es
pulsas en "Grupos"
y encontrarás a
gente del Popu.

CC.OO. es el primer sindicato de España por número de personas afiliadas y por delegados elegidos en las elecciones sindicales.

CC.OO. se estructura en Federaciones, según la actividad o sector al que pertenece la empresa, y Uniones, según el territorio donde se ubica el centro de trabajo.

CC.OO. es una organización sindical democrática y de clase que está formada por trabajadores y trabajadoras que nos afiliamos de forma voluntaria y solidaria para defender nuestros intereses y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

CC.OO. es un sindicato reivindicativo y participativo que pretende representar y defender de forma adecuada los intereses del mundo asalariado, de los y de las pensionistas, de las personas que están en el paro, de los emigrantes, de la inmigración y de la juventud.

CC.OO. es un sindicato plural, abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su ideología, filosofía, concepción política o religiosa, dentro del respeto a los derechos humanos y las normas democráticas.

CC.OO. es un sindicato unitario y democrático, en el que trabajamos por conseguir la unidad del conjunto de trabajadores y trabajadoras y en el que decidimos las actuaciones sindicales y nuestro funcionamiento a partir de las asambleas de las personas afiliadas y de los órganos de dirección y gestión que elegimos democráticamente.

CC.OO. es un sindicato que actúa de manera autónoma e independiente de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

CC.OO. es un sindicato sociopolítico que además de reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asume la defensa de todo aquello que nos afecta como trabajadoras y trabajadores, dentro y fuera de la empresa.

CC.OO. es un sindicato internacionalista, desde el cual fomentamos la solidaridad con todos los pueblos del mundo que luchan por las libertades democráticas, y con los refugiados y refugiadas, trabajadoras y trabajadores que padecen persecución por el hecho de ejercer sus derechos sindicales y democráticos.

CC.OO. es un sindicato pluriétnico y multicultural que lucha contra el racismo y la xenofobia, que promueve los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos, que quiere agrupar y defender las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, y su inserción en nuestra comunidad.

