

Crisis económica, Fusión con Banco Pastor, Ampliación de Capital...

Los trabajadores del Popular enfrentan la situación

El sistema financiero no es ajeno, naturalmente, a la actual crisis económica, tanto en su gestación como en sus consecuencias. Claro que tampoco la actuación de las distintas entidades ha sido igual, ni se ven afectadas en la misma medida. Los empleados y empleadas del Popular, por nuestra parte, no hemos sido causantes de esta situación, pero sí que estamos sopor-tando sus efectos.

Pues bien, en medio de estas circuns-tancias hemos tenido que encarar la ab-sorción de Banco Pastor, con todas las complicaciones que este proceso conlleva para la plantilla de esta entidad y también para la del Popular.

Ante la necesidad de encauzar adecuadamente las relaciones laborales com-prometidas en esta operación, y después de largas negociaciones, logramos suscribir un **Protocolo de Fusión** que desde COMFIA-CCOO valoramos muy positivamente. Eso no quiere decir que se hayan resuelto todos los problemas,

ni mucho menos, pero a través de la Comisión de Seguimiento de la fusión, la Representación Sindical, y particu-larmente este sindicato, hemos de ser capaces de corregir las dificultades que este proceso comporta. En cualquier caso, las **garantías de mantenimiento del empleo en este operación** contras-tan con lo sucedido en otros posteriores: la Caja de Ahorros del Mediterráneo ha sufrido un Expediente de Regulación de Empleo, ERE, que afecta a más de mil

empleados, después de haber sido absorbida por el Banco de Sabadell; algo similar al caso de Unimm, con otro ERE también para más de mil personas después de su compra por parte de BBVA...

(continúa)



**crisis económica,
fusión con banco Pastor,
ampliación de capital,
aumento de tareas,
presiones desmedidas...**

GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL
BANCO PASTOR
TARGOBANK
bancopopular-e.com
POPULAR BANCA PRIVADA
BANCO POPULAR PORTUGAL
TOTALBANK (EE.UU.)

SOCIEDADES DEL GRUPO

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



PAPEL ECOLÓGICO
100% LIBRE DE CLORO



FUSIÓN POPULAR - PASTOR

**El Acuerdo Laboral
y su seguimiento.**

Más información en páginas centrales y en la contraportada.

Crisis económica, Fusión con Banco Pastor, Ampliación de Capital...

Los trabajadores del Popular enfrentan la situación.

(viene de la página anterior)

El agravamiento de la situación económica durante este crítico año 2012 se ha ido a sumar a la ya de por sí complicada integración del Pastor. A pesar de las dificultades, puede considerarse que los empleados y empleadas del **Pastor** y del **Popular** van formando una sola plantilla, que junto a otra muy cercana, la de los compañeros de **Targobank**, ha de afrontar un nuevo desafío: la **ampliación de capital del Popular**, que se aborda como consecuencia del ya más que conocido informe de la consultora Oliver Wyman.

Desde **COMFIA-CCOO** somos conscientes de que esta ampliación tiene el objeto de cumplir con los requerimientos de capital en una situación artificialmente extrema, pero sobre todo pretende mantener la independencia y el modelo de negocio frente a aquellas entidades interesadas en absorber al Popular.

Cabe la posibilidad, efectivamente, de que cambios significativos en el accionariado y en la gestión del banco puedan comportar un peligro para el mantenimiento de las condiciones de trabajo e incluso del empleo en el Popular. Es una perspectiva muy seria, no conocida hasta ahora en esta empresa, pero en absoluto descartable dados los últimos precedentes en el sector. Por eso, lo que nos interesa ahora mismo es que la ampliación culmine con éxito, como forma de mantener la independencia del Popular.

Así pues, **los trabajadores y trabajadoras nos enfrentamos a varios desafíos importantes: la crisis económica, el proceso de la fusión y la ampliación de capital**, todo ello con el consiguiente **aumento de la ya de por sí elevada carga de tareas** que venimos encarando cotidianamente.

Por si fuera poco, otro reto viene a sumarse a los anteriores: encarar **las presiones, a menudo desmedidas, para lograr estos objetivos**. Parece que en determinados niveles de la Dirección de nuestra empresa no acaba de asumirse que la exageración siempre es mala; primero porque es injusta, y después porque entorpece la consecución de los objetivos deseados. Por eso, desde **COMFIA-CCOO** demandamos que no se añadan retos innecesarios a los que ya tenemos. En cualquier caso, los trabajadores y trabajadoras, y este sindicato con ellos, ya tienen experiencia en afrontar desafíos, sean los que sean. □



Sin dejar de ser más que conscientes de lo que ocurre en el Popular, sus empleados y empleadas no obviamos la difícil situación social y económica que estamos sufriendo en nuestro país.

Durante el proceso de impresión del este número de Contrapunto se ha desarrollado la jornada de **HUELGA GENERAL convocada para el 14 de noviembre** por los sindicatos y un sinfín de organizaciones civiles, para manifestar el rechazo contra la política de recortes de derechos sociales y contra

el empobrecimiento y sufrimiento de los más débiles; todo ello en favor de los poderosos, que son los causantes de la profunda crisis económica que estamos padeciendo.

Esta huelga es un acto más de la lucha por la defensa de nuestros derechos sociales y laborales y por el futuro de nuestra sociedad. **No es el principio ni el final de este proceso de reivindicación y defensa, nuestra movilización continúa.** □



Frenar derechos no mejora la situación del banco

Volvemos a repetirlo: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL. El concepto está claro ¿verdad? Sin embargo hay que insistir, porque parece que algunos no se enteran. El asunto tampoco es nuevo, basta con repasar lo acordado por **COMFIA-CCOO** y la Dirección del Banco Popular (1)

Pues bien, estamos apreciando una intensificación de los retrógrados objetivos de algunos, y de algunas, tendentes a penalizar y cuestionar la profesionalidad de muchas personas que, haciendo uso de los Acuerdos Laborales legalmente vigentes, pretenden conciliar su vida laboral con la personal y familiar.

Algunos Directores Regionales, responsables de Recursos Humanos, y ciertos Directores de oficina parecen más interesados en otras cosas que en cumplir y hacer cumplir la normativa al respecto y se dedican a penalizar el desarrollo profesional de las personas que desean atender el cuidado de sus hijos y, en bastantes casos, de sus mayores.

De este modo, nos encontramos con preguntas acerca de nuestra reincorporación después de la maternidad; si tenemos abuelos que cuiden a nuestros hijos, cómo es el trabajo de nuestras parejas, inquisiciones sobre la "capacidad laboral" después de ser madres... Lástima que ese interés se dirija en demasiadas ocasiones a buscar cómo incumplir las normas legales.

En determinadas zonas, algunos se han atrevido a ridiculizar y a humillar, incluso en público, a las personas, mujeres y hombres, que ejercen estos derechos y hasta a amenazar con sanciones, incluido el despido.



Algunos, y algunas, actúan como si la intimidación, la coacción, el chantaje y la incitación a cometer ilegalidades formaran parte de una gestión profesional normal. Pues bien, NO ES ASÍ. Un adecuado ejercicio de las funciones de gestión ha de conllevar un correcto trato a los empleados y empleadas, observando el respeto y la dignidad que merecen. Hacer lo contrario atenta a los derechos constitucionales básicos de las personas. Y no sólo eso, esas prácticas intolerables dejan en evidencia la falta de capacitación de quienes las llevan a cabo, aunque hayan sido designados expresamente para ejercer sus cargos en representación del banco.

Algunos, y algunas,
actúan como si la intimidación,
la coacción, el chantaje
y la incitación
a cometer ilegalidades
formaran parte de una gestión
profesional normal.
Pues bien, NO ES ASÍ.

Desde **COMFIA-CCOO** denunciamos estos comportamientos y a quienes los llevan a cabo, recordando que son estos directivos quienes se alejan, desobedecen e incumplen lo acordado por la Dirección General del Banco Popular. □

(1) Algunos Acuerdos Laborales en esta materia: 2008, Acuerdo de

Igualdad, que recoge los anteriores de 2005, Acuerdo de Conciliación, y de 2004, Acuerdo sobre Lactancia. El mismo concepto de CONCILIACIÓN también está en la base de otros Acuerdos, como el de Libranza de Sábados, de 2009, particularmente en lo que se refiere a los horarios laborales en el Popular.

FUSIÓN POPULAR - PASTOR



EN octubre del pasado año 2011 se anunció la fusión, por absorción, de Banco Pastor por Banco Popular, y desde COMFIA-CCOO expusimos la necesidad suscribir un **Protocolo** que contemplase **Garantías de Empleo y Condiciones Laborales**, similar a los firmados hasta entonces en el sector de banca. Un protocolo que debería contener **GARANTÍAS DE EMPLEO**, acordando el uso de procedimientos no traumáticos como solución a los posibles excesos de plantilla, y la **HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES LABORALES**.

Con posterioridad, a mediados de noviembre, las Direcciones de ambas entidades confirmaron que no se acudiría a la figura del **Expediente de Regulación de Empleo, ERE**, y que se abriría un proceso de **Prejubilaciones** que afectaría a las plantillas de ambos bancos, compuestas por unos catorce mil trabajadores; más de tres mil del Pastor y más de once mil del Popular. La Dirección del Grupo Banco Popular expuso, igualmente, su disposición a suscribir un **Protocolo de Fusión** entre ambas entidades.

Pues bien, todos conocemos que, efectivamente, no se ha producido ningún **ERE** y que se han formalizado un

total de **ochocientas prejubilaciones**, 450 en el Popular y 350 en el Pastor.

El 27 de junio de este año 2012, después de un largo proceso de negociaciones, las Direcciones de ambas entidades y la gran mayoría de las correspondientes Representaciones Sindicales suscribieron el Protocolo de Fusión, denominado "**ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE CONVERGENCIA Y HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES LABORALES**, aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración de Banco Pastor SA en Banco Popular Español, SA"

En ese momento, desde COMFIA-CCOO expusimos nuestro convencimiento de que, ante la integración jurídica de las entidades que tenía lugar el día siguiente, 28 de junio de 2012, el Acuerdo Laboral alcanzado **reforzaba los derechos de los empleados y empleadas de los dos bancos**, al tener las condiciones laborales homologadas, **evitando cualquier tipo de discriminación entre las plantillas** (jornada, salarios, beneficios sociales...) y suponiendo un paso más en la **garantía del mantenimiento del empleo**. □

En COMFIA-CCOO vigilamos el cumplimiento del Protocolo de Fusión

Como sucede con todos los Acuerdos Laborales, el de la fusión de los dos bancos precisa de la correspondiente **vigilancia** en su cumplimiento. Por nuestra parte, desde COMFIA-CCOO procuramos prestar la máxima atención a este proceso, de modo que cualquier disfunción pueda ser corregida.

De este modo, Delegados y Delegadas de este sindicato visitan periódicamente las oficinas del Banco Pastor y, especialmente, aquellas donde se ha producido la "integración" en Popular; unas doscientas cuarenta hasta ahora. Aunque estaba previsto que dicha integración continuara después del pasado verano, no recomenzará hasta el mes de diciembre.



Además, desde el pasado día 26 de Octubre está en funcionamiento la **Comisión de Seguimiento del Protocolo de Fusión**, constituida por la Dirección del banco y por la Representación Sindical que suscribió dicho Acuerdo. Esta Comisión tiene por finalidad abordar las incidencias que surgen de la vigilancia del desarrollo del proceso. □



Es un **boletín de noticias** que diariamente y de forma gratuita se envía desde COMFIA-CCOO 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. □



FUSIÓN POPULAR - PASTOR

ASPECTOS IMPORTANTES DEL ACUERDO

Un día de libranza adicional para toda las plantillas, a partir del día uno de enero de 2013.

Jornada y horarios. A partir de la fecha de integración formal entra en vigor para toda la plantilla el Acuerdo de Libranza de Sábados vigente en Banco Popular, con la siguiente incorporación: En la red comercial, las Direcciones Territoriales y Regionales, el horario de referencia general de los viernes será de 8 a 15 horas. Igualmente será de aplicación el citado horario a todos los días laborables de la semana desde el 22 de diciembre al 7 de enero (ambos incluidos) y el último día laborable de la semana previo al primer festivo de la Semana Santa.

Plan de Igualdad. Será de aplicación a toda la plantilla el plan de Igualdad de Banco Popular, incorporando:

- Anticipo de 9 mensualidades para atender necesidades de adaptación de condiciones de las personas con discapacidad que convivan con el solicitante.
- Licencia de 2 meses no retribuidas para técnicas de reproducción asistida.
- Se mejora la posibilidad del disfrute de los dos días de licencia retribuida del Art. 27 del Convenio durante la hospitalización y hasta el alta médica de familiares.

Beneficios Sociales. Se aplicarán los vigentes en la Guía de Beneficios Sociales en Banco Popular, incluyendo:

- Anticipo de 9 mensualidades para compra de vehículo.
- Se prorrogará para el curso 2012-2013 la ayuda de estudios para hijos de empleados de Banco Pastor que la disfrutasen en el curso 2011-2012.



Días de fidelidad. Los empleados de Banco Pastor disfrutarán de los días adicionales de libranza anteriormente establecidos en el Popular, en función de su antigüedad:

AL CUMPLIR	DÍAS DE LIBRANZA
10 años:	2 días consecutivos,
15 años:	3 días consecutivos,
20 años:	4 días consecutivos,
25, 30, 35, 40, 45... años:	5 días consecutivos.

A disfrutar dentro del año siguiente a la fecha de cumplimiento y siempre a partir de que se produzca la integración tecnológica, prevista para octubre de 2013, con efectos 1 de enero de 2013.

Participación en beneficios (cuartos de paga). En la actualidad la diferencia es de 8 cuartos de paga, por lo cual la plantilla procedente de Banco Pastor:

- En febrero de 2013, incrementará 2 cuartos de paga,
- En febrero de 2014, incrementará 3 cuartos de paga,
- En febrero de 2015, incrementará 3 cuartos de paga, quedando equiparados a la plantilla de Banco Popular. □



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

BOLETÍN DE AFILIACIÓN



grupo banco popular

te interesa

NOMBRE

APELLIDOS

BANCO

CENTRO DE TRABAJO

PLAZA

e-mail particular

TELÉFONO

Palabras que hablan por sí solas

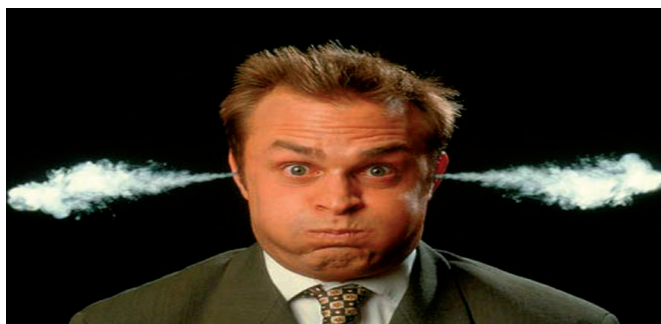
Ya hemos denunciado, y en más de una ocasión, las "técnicas" que utilizan algunos de nuestros directivos a la hora de trasladar instrucciones a la red de oficinas. Son "técnicas" que se caracterizan por imponer, amenazar y ridiculizar a las personas que tienen bajo su responsabilidad, empleando un lenguaje y tono que dice muy poco en favor de quienes lo utilizan.

"Os reenvío correo del pasado día 4 como recordatorio ya que veo que muchos ni lo han leído. Entiendo que una vez finalizada la semana de pasión empezaremos nuevamente a funcionar en todos los capítulos"

Más adelante continúa: *"Me da la sensación que algunos piensan que estamos en vacaciones y que a los clientes no se les puede molestar. ¿Sabéis que continuamente recibimos salidas de planes, de fondos.etc., de la competencia? Ellos a pesar de la lluvia hacen gestiones, nosotros encerrados como los pasos"*

Y prosigue: *"Si el director de la oficina no está, el resto de la plantilla tiene la obligación de dar resultados. Creo que no se puede decir mas claro"*

"Con respecto al parte que tenéis que mandar diariamente, os comento varias cositas, lo primero es que EL ENVIO ES DIARIO, SIN EXCUSAS, Y A DIARIO SIGNIFICA TODOS LOS DIAS, por si hay alguien que no lo sepa"
"Debemos saber que la captación de pasivo es diaria, sin descanso y sin excusa, para descansar ya tenemos afortunadamente las vacaciones"



"La Semana Santa ya se ha acabado y aunque el ritmo no debería haber bajado, así ha sido, de forma que espero que empecemos a cambiar de actitud desde hoy ¡¡Desde este mismo momento!! Se acabaron las excusas"

"Siento ser repetitiva, pero no entiendo muy bien QUE ESTA PASANDO????? En algún momento se ha dicho que se tenía que dejar de captar pasivo? En algún momento se ha dicho que no se tenía que mandar el parte? En algún momento se han dejado de comercializar los pagarés? La respuesta a todas estas preguntas es NO No se si es que hay que presionar de la misma forma que el mes pasado para que los datos medio salgan, ya que, por lo que se ve, de esta forma no funcionamos"

"Salvo excepciones todos tenéis objetivos alcanzables. En esta campaña no admito excusas. O se hace o se hace"

"La captación de pasivo es objetivo prioritario, espero que nos entre en la cabeza de una vez"
"Me parece a mí que aun no nos hemos enterado de lo importante que es esto. Os adjunto el parte que he mandado a la D. Territorial con la suma de los que me habéis mandado y he sentido pena al mandarlo"

En **COMFIA-CCOO** consideramos estas frases como una patente falta de profesionalidad y de respeto hacia las plantillas. Quizá leyendo sus propias palabras, a sus autores se les suban los colores y rectifiquen. De no ser así, alguien más sensato debería sentir vergüenza ajena y actuar en consecuencia. Así lo esperamos por el bien de toda la plantilla. □

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.

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DEL GRUPO BANCO POPULAR

Propuestas presentes y futuras

En COMFIA-CCOO estamos trabajando para conseguir mejorar nuestro Plan de Pensiones de Empleo en el Grupo desde dos escenarios:

NEGOCIANDO LA INTEGRACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DEL BANCO PASTOR EN EL GRUPO BANCO POPULAR

Una vez fusionadas ambas entidades, se establece un plazo de un año para llevar a cabo la fusión de sus Planes de Pensiones de Empleo, de conformidad con la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

Nuestro objetivo en este proceso es velar por conseguir que no se menoscabe ningún derecho ni de los participantes ni de los beneficiarios, homologando en beneficio de los partícipes las condiciones de los colectivos post 80 en sus mejores condiciones.

ADAPTANDO EL PLAN DE PENSIONES AL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

La aprobación de la nueva Ley de Seguridad Social, que entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2013, está en el origen de lo establecido en el último Convenio Colectivo acordado.

En este sentido, las personas del Colectivo "A" que ejerzan el derecho a la jubilación anticipada a partir de los 63 años, siempre que concurran determinados requisitos de cotización, percibirían los siguientes complementos, expresados en términos de P.E. (porcentaje a cargo de la empresa):

- a los 63 años, el 90 % del P.E. de los 65 años
- a los 64 años, el 95 % del P.E. de los 65 años

Salvo que hubiera mutuo acuerdo, siendo en este caso el 100% del PE que se cobra a los 65.

Pues bien desde **COMFIA-CCOO** estamos negociando con el banco para que siempre que una persona se quiera jubilar anticipadamente se aplique el mutuo acuerdo y, por tanto, reciba el 100% del PE a los 65.

Además, pretendemos mantener la edad de los 65 años a efectos de aplicar la cláusula de "antiselección" (el empleado que desee movilizar sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones ha de desvincularse del Promotor -el banco- un año antes de su primera edad de jubilación)

En este mismo ámbito, otro de los objetivos que este sindicato pretende es conseguir aumentar las garantías mínimas de prestaciones en caso de acuerdos de prejubilación, ampliando el plazo de protección de las mismas, plazo que actualmente son 4 años y garantiza la aplicación del P.E. de los 65 años sobre el 90% del último salario.

Además, en relación al Colectivo "B" (empleados ingresados con posterioridad al 8 de marzo de 1980) nuestro objetivo es incrementar las contribuciones mínimas del Promotor, actualmente establecidas en 450€ para el 2012 y 500€ para el 2013, conseguidas gracias a un acuerdo entre la Dirección del banco y la Representación Sindical. □

AGRESIONES de CLIENTES

Los trabajadores y trabajadoras que atienden al público están expuestos a un riesgo laboral que ha ido incrementándose conforme avanzaba la crisis: la violencia ejercida por el cliente. No son pocos los compañeros del sector que, en la propia oficina, han tenido que sufrir las consecuencias de la ira, y de los golpes, de algún cliente desaprensivo.

Esta es una lacra laboral cada vez más extendida, consecuencia directa de la situación de crisis que sufrimos y de las políticas comerciales agresivas que han deteriorado la imagen de la banca, confundiendo a la opinión pública en la búsqueda de los responsables. De nuevo tenemos que decirlo: "no somos banqueros, somos bancarios y bancarias".

Ninguna entidad está libre de enfrentarse a estos problemas, ya que buena parte de las causas de las reacciones violentas las podemos encontrar en condiciones (cobro de comisiones, liquidaciones de gastos...) que algunos clientes consideran abusivas o desproporcionadas, dando lugar a amenazas y hasta a agresiones físicas contra las personas que les atienden.

En el sector ya se está manejando la idea de acordar en las empresas Protocolos de prevención y actuaciones frente a la violencia externa, pues es un riesgo que puede llegar a tener fatales consecuencias. En **CCOO** entendemos que es absolutamente necesario afrontar este problema con

seriedad y responsabilidad, de modo que el banco ampare a sus empleados y empleadas ante situaciones de este tipo ofreciendo todo su apoyo y asesoramiento, así como poniendo a disposición sus servicios jurídicos e incluso presentándose como acusación particular en los posibles juicios que se deriven.

En este sentido, desde **COMFIA-CCOO** hemos dirigido una carta a la Dirección del Popular el pasado mes de agosto, en la que instábamos a la empresa a negociar un Protocolo sobre Atracos y no-violencia, con el fin de conseguir que se implanten unas medidas eficaces de protección a las personas expuestas a peligro en cualquier ámbito de la empresa. Sólo así podremos contribuir a garantizar eficazmente que la plantilla del banco trabaje segura.

En la actual situación de crisis, no lo olvidemos, el sector financiero está en el ojo del huracán. □





Irene MURILLO

De 57 años y natural de Vigo, reside en Barcelona desde 1975. Administrativa Nivel IX, ingresó en Banco Pastor en 1974. Seis años después fue elegida como Delegada de CCOO. Más tarde, en 2000 fue nombrada Secretaria General de COMFIA-CCOO en Banco Pastor, compatibilizando actualmente esta tarea con la Secretaría de la Agrupación de Banca de Catalunya.

Nuestra compañera Irene hace tiempo que es conocida en COMFIA-CCOO, por lo que sabemos de su buen hacer, pero es la primera vez que tenemos la ocasión de darle la bienvenida a estas páginas. Naturalmente, es una bienvenida que en el Popular también queremos dar, y con mucho gusto, a todos los trabajadores y trabajadoras del Banco Pastor.

- ...¡Ah! ...Pues muchísimas gracias. Aunque, la verdad, quienes venimos del Pastor estamos encontrando un poco difíciles estos cambios, sobre todo después del anterior, y largo, periodo de incertidumbres. Pero bueno, creo que lo más importante es mirar hacia adelante y ver los aspectos positivos de nuestra integración en el Popular, que no son pocos. Al fin y al cabo, ahora estamos en una empresa más fuerte, más grande y con más posibilidades de futuro.

- ...¿Mejor entonces?

- Pues sí, ya digo. Pero queda mucho por hacer. La integración de oficinas no está siendo sencilla para la plantilla del Pastor, y me consta que les pasa lo mismo a los compañeros del Popular. Como todos sabemos, hay un largo capítulo de problemas por resolver, en materia de traslados, jornada y horarios, retribuciones complementarias, formación, medios técnicos, organizativos, comerciales, de personal... Además nos encontramos con una palpable falta de comprensión acerca de las dimensiones del proceso por parte de ciertos niveles de la Dirección. Y por si esto fuera poco, también hemos visto malas maneras en algunas ocasiones. En fin...

- ...Que no falta tarea, vaya.

- ...¡Espera, que hay más! Tenemos el asunto de los Servicios Centrales del Pastor en A Coruña, que aún no se ha acabado de resolver. Hay que tener en cuenta que estas oficinas desaparecen como tales, pues los Servicios Centrales del Popular están en Madrid. Imagínate, más de seiscientos trabajadores para quienes hay que encontrar una solución.

- ...Pero ha habido prejubilaciones ¿no?

- Sí, sí, claro. Se han prejubilado unos doscientos trabajadores de estas oficinas. Y otro importante número de compañeros se han trasladado a los Servicios Centrales en Madrid. Por otro lado, el Centro Administrativo de Atención a Sucursales, el CAAS, vaya, ha sido desplazado de Madrid a Coruña y ya ocupa a unas treinta personas, que creo van a ser más a no mucho tardar. En

fin, este tipo de medidas facilitan que el asunto se vaya solucionando, es verdad, pero seguimos vigilando cómo evoluciona la situación. Ten en cuenta que la integración informática total está prevista para julio de 2013.

- Hay que estar atentos entonces...

- ¡Hombre, ya me dirás!... Claro que hay que estar vigilantes. Y no sólo por lo que acabo de referirme. Después de los Expedientes de Regulación de Empleo en la CAM y en Unnim, puede que no haya muchas más fusiones sin EREs y sin salidas traumáticas.

- ...Ya, claro ...Pero nosotros tenemos garantías para el mantenimiento del empleo.

- ...Es que desde el principio hemos pujado fuerte por esas garantías. De hecho, te puedo decir, por lo que a nosotros respecta, que en este sindicato, tanto los del Pastor como los del Popular, no hemos parado desde que se anunció la fusión. Por cierto, los del Pastor hemos de reconocer que también desde el principio la sección de COMFIA-CCOO en el Popular se ha volcado con nosotros. Yo particularmente ya los conocía de antes, así que no esperaba menos, pero no quiero dejar pasar la ocasión sin manifestar nuestro reconocimiento.

- De todos modos ya todos somos del Popular...

- ...¡Ah, claro! A los del Pastor aun nos cuesta un poco, pero es verdad. Ya todos formamos parte de la plantilla del Popular.

- ...¿Y en el plano sindical?

- ¡Pues también!... Aunque la fusión formal de las dos secciones de CCOO aun no se ha producido. Pero lo importante es la práctica, la del día, que está funcionando a la perfección. Nuestros compañeros del Popular disponen de una estructura sindical bastante mayor que la nuestra, con más afiliados, más Delegados y Delegadas... Pero que conste que los de CCOO del Pastor no venimos precisamente con las manos en los bolsillos, pues aportamos experiencia y también juventud. Experiencia de muchos años de trabajo sindical y juventud en lo que se refiere a gran cantidad de Afiliados y Delegados jóvenes, muchos además Técnicos y Apoderados. Gracias a ellos, y a ellas, desde las últimas Elecciones Sindicales hemos consolidado un importante proceso de extensión, con Delegados en todo el estado.

- ...Bueno, Irene, pues reiteramos la bienvenida a todos los trabajadores que vienen del Pastor. Incluyendo a los de CCOO, claro. □