

La reestructuración del sector financiero y la del Popular

Los trabajadores y trabajadoras del Popular estamos afrontando esta recta final del ejercicio con muchos retos por delante. Además de soportar la habitual sobrecarga de tareas, estamos intentando cumplir unos objetivos corporativos ambiciosos en un escenario económico adverso y con un sector financiero en plena reestructuración. Por añadidura, hemos de lidiar con las dificultades internas que conlleva el proceso de absorción del antiguo Banco Pastor: integración informática de las antiguas oficinas de dicha entidad y segregación de oficinas gallegas al nuevo Banco Pastor, como parte del Grupo Banco Popular.



En lo que se refiere al sector financiero, vemos cómo se va configurando su reestructuración en un marco de gran incertidumbre sobre la foto real que quedará al finalizar todo el proceso. La realidad es que, desde que empezó la crisis económica y el proceso de reestructuración, en el sector financiero se han perdido más de 40.000 puestos de trabajo. Algunos vaticinan que serán muchos más.

En **COMFIA-CCOO** no perdemos de vista esta realidad, por lo que hemos luchado –y seguimos haciéndolo– para que los ajustes de plantilla que realizan las entidades sean de carácter no traumático y, por tanto, mediante procesos de salidas pactadas, voluntarias y vegetativas.

Hay que tener en cuenta que la mayoría de las entidades tienen la inercia de acometer su reestructuración usando las facilidades que la reforma laboral les permite. Por eso, **sólo la participación de las plantillas y de sus representantes sindicales en estos procesos puede mover las cosas en favor de los trabajadores y trabajadoras.**

(continúa)

GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL
BANCO PASTOR
TARGOBANK
POPULAR BANCA PRIVADA
BANCO POPULAR PORTUGAL
TOTALBANK (EE.UU.)

SOCIEDADES DEL GRUPO

POPULAR BOLSA
POPULAR DE FACTORING
POPULAR DE MEDIACION
POPULAR DE RENTING
POPULAR GESTION
POPULAR GESTIÓN PRIVADA
ALISEDA
INTERMEDIACION Y
SERVICIOS TECNOLÓGICOS (IST)



La reestructuración del sector financiero y la del Popular

(viene de la página anterior)

En **COMFIA-CCOO** mantenemos el objetivo de evitar las medidas salvajes que la legalidad pone a disposición de las entidades, sobre todo en materia de pérdidas de puestos de trabajo, como se ha puesto de manifiesto en los Expedientes de Regulación de Empleo registrados hasta ahora en el sector financiero. Este sindicato ha llegado a acuerdos de flexibilidad y reducción de costes que han permitido minimizar los despidos y, en todo caso, dignificar las condiciones de salida en estos procesos. Pero ha sido necesario, y sigue siéndolo, un gran esfuerzo de negociación y, sobre todo, un constante apoyo de los trabajadores a sus representantes, incluso mediante la movilización. A juicio de **COMFIA-CCOO** son medidas que marcan la línea que debemos seguir, con el apoyo de los trabajadores, la negociación y los acuerdos.



En el momento de escribir estas líneas, la reestructuración en el Popular tiene sus principales casos, que no únicos, en los relacionados con Targobank y, más tarde, con Banco Pastor. Como bien sabemos, las medidas adoptadas vienen sorteando obstáculos como los que, desgraciadamente, han debido afrontar en otras empresas. No por ello los trabajadores del Popular dejan de tener problemas, también lo sabemos. Entre ellos algunos que devienen de estas circunstancias difíciles, de este no saber donde acabarán las reestructuraciones. Es una incertidumbre que viene siendo utilizada por demasiados gestores del banco para recurrir al miedo. Sí, están usando el temor como una herramienta que quizá facilite la gestión a corto plazo, pero que nos está pasando una factura interminable de injusticias, estrés y desilusión a la hora de encarar los retos que tenemos por delante.

En **COMFIA-CCOO** nos parece una irresponsabilidad quemar a la plantilla con estas prácticas, que dificultan un nivel adecuado de productividad y, mucho peor, generan una conflictividad innecesaria, tal y como no dejamos de denunciar desde este sindicato. Es un modelo inviable para cualquier entidad y, por tanto, para el Popular. □



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

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

comfia CCOO grupo banco popular

te interesa

NOMBRE	<input type="text"/>		
APELLIDOS	<input type="text"/>		
BANCO	<input type="text"/>		
CENTRO DE TRABAJO	<input type="text"/>		
PLAZA	<input type="text"/>		
e-mail particular	<input type="text"/>	TELÉFONO	<input type="text"/>



Graves problemas en el Popular para conciliar la vida familiar y personal con la carrera profesional

Es inaceptable que desde distintas instancias de la estructura jerárquica de la empresa se se intente vulnerar medidas y derechos contenidos en el Plan de Igualdad y también en otros Acuerdos Laborales, todos ellos absolutamente vigentes y todos ellos suscritos por la Dirección del banco, desde donde no se actúa suficientemente para poner coto a esta situación.

Un ejemplo, entre muchísimos otros, es el modo insultante con que se intenta impedir el disfrute del permiso de paternidad alegando que 'no es obligatorio' o haciendo ver que esa medida de conciliación va en contra de la carrera profesional del incauto que piensa en ella. Cosas similares pasan en materia de reducción de jornada, flexibilidad horaria, excedencias para el cuidado de familiares, etcétera.

Muchas de las dificultades que encontramos para compaginar vida familiar y personal con carrera profesional son producto de la gestión de Recursos Humanos en el Popular, que consideramos anticuada, con una cultura del trabajo de cuando la mujer aún no se había incorporado al mercado laboral y basada en una aceptación incuestionable de la autoridad y, también, en una política de promoción profesional donde juegan un papel primordial la prolongación de la jornada laboral y la disponibilidad a traslados muy alejados de la oficina de origen.

Ante las necesidades organizativas de la empresa y las necesidades personales de la plantilla, desde RRHH se debe gestionar CONCILIANDO los intereses del Banco con los de sus trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, la manera de resolver estos conflictos en el Popular llega al absurdo de considerar 'directivos' a todos los empleados que cuentan con la categoría de Técnico; es decir ¡a más del 86% de la plantilla! Y, ya se sabe, un 'directivo' que se precie ha de considerar muy mucho lo que significa su carrera profesional. Resultado: a pesar de lo que estipulan las siempre mejorables normas sobre condiciones laborales, muchas de estas personas se enfrentan a graves problemas para conciliar su vida familiar y personal con su desarrollo profesional en el banco.

Es necesario destacar que la empresa en la que trabajamos sigue anclada en un modelo familiar y social en el que la mujer está destinada a cuidar de la casa y de la familia, siendo el hombre quien debe aportar ingresos suficientes, aceptando para ello los horarios y los cambios de plaza de trabajo que lo posibiliten. En estas condiciones, la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral conlleva que deban ser ellas quienes han de soportar la doble carga de trabajar y cuidar la educación y crianza de los hijos comunes. Son ellas, por tanto, quienes han de llevar a cabo la inmensa mayor parte de las reducciones de jornada y flexibilidades horarias que se realizan en el banco. Resultado: carreras profesionales cortas, maternidades tardías y pocos hijos ¡Vaya futuro! tanto en lo personal como en lo social.



tiempo

el mejor regalo que un padre puede dar a sus hijos

Los deseos de avance que demandamos desde **COMFIA-CCOO** tuvieron un resultado tangible en el Acuerdo Laboral del Plan de Igualdad suscrito en 2008 entre la Representación de los Trabajadores y de la Dirección. Sin embargo, la mejora de la situación se ve obstaculizada por barreras tan importantes como las que estamos viendo.

¿Es tan difícil de entender que mujeres y hombres han de tener tiempo para otras cosas después de salir de trabajar? □

El síndrome del novio de Falete

Por Carles López Cerezuela. Delegado Sindical de CC.OO. en La Caixa. Uno de los personajes que más me gustaba de Dani Mateo en "Sé lo que hicistéis" era *el esmirriao*, un novio de Falete que se hizo famoso por haber denunciado haber sido secuestrado y después se demostró que él mismo había organizado su propio secuestro.

La mayor parte de las personas que trabajan en banca declaran que hacen horas extraordinarias voluntariamente. En banca se llama "hacer tardes" y básicamente lo explican por solidaridad con el resto de la plantilla que también hace el esfuerzo y por responsabilidad con el negocio y con los clientes.

Ese mecanismo mental que conduce a un Síndrome de Estocolmo laboral resulta muy atractivo de analizar. Es lógicamente antinatural, o al menos debería serlo, querer trabajar más por el mismo salario, sin embargo, en banca es algo casi "obligatorio" pues incluso puedes llegar a ser mal mirado si no lo haces.

Me interesa mucho el cómo se consigue ese efecto tan favorecedor para la empresa (menudo chollo) sin entrar en por qué lo consiente la administración ya que supone un fraude a la Seguridad Social y al resto de trabajadores desempleados. De esto ya he leído mucha literatura efímera. Me interesa más saber cómo la empresa consigue que te enamores de ella, me interesa saber cómo consigue que organices tu propio secuestro en la oficina.

Creo que las claves fundamentales se encuentran en el funcionamiento tóxico de grupos humanos. Hay muchas técnicas que se ponen en marcha de manera inconsciente en cualquier colectivo, pero devienen tóxicas dependiendo de su intensidad y frecuencia. En el entorno laboral casi todas las empresa intentan captar y cooptar toda tu atención, te secuestran.

Todo empieza con el casting. La cooptación es fundamental. Se trata de encontrar un perfil concreto. En banca se llama "perfil comercial" que incluye, entre otros, dos puntos fundamentales: la ambición y la responsabilidad. Con estos dos ingredientes es fácil doblegar una personalidad al servicio de la empresa. La ambición siempre es creciente y la responsabilidad suele ser infinita. En todo caso, una vez dentro de la empresa ambas características se potencian, visualizando siempre carreras profesionales progresivas y ascendentes, mientras las descendentes u horizontales se minusvaloran. La ambición es fácil de alimentar, solamente hacen



falta promesas y un cierto tráfico de expectativas. La responsabilidad se fomenta mediante ingeniería social, caracterizando a aquellos que no cumplen con los parámetros como irresponsables. La responsabilidad es fácil llevarla al campo de la culpabilidad mediante mecanismos básicos de origen religioso como el "pecado laboral" (dejadez, irte dejando cosas sin hacer, cosas que no se deben hacer) Fomentar la culpabilidad en alguien es relativamente sencillo cuando se ostenta una situación de superioridad. Los padres lo hacen respecto de los hijos, o los maestros respecto a los alumnos. Vivimos en una sociedad bastante culpable y, sin embargo, poco responsable.

Estrategia de la rana hirviendo. Una vez captada la personalidad adecuada se usa la estrategia de la rana hirviendo. Esta estrategia consiste en ir aumentando progresivamente la temperatura comercial y la carga mental de trabajo. Es conocido que una rana cuando la echas a un cazo de agua hirviendo salta inmediatamente. No obstante, si vas calentando poco a poco el cazo la rana morirá hervida sin saltar. Mientras la intensidad comercial sube, la responsabilidad-culpabilidad aumenta, el salario también lo hace pero especialmente crece la carga mental. La saturación de carga mental es fundamental para cualquier empresa. Mientras estamos en una situación de ansiedad sufrimos un secuestro límbico, nuestra amígdala emocional nos sitúa en posición de alerta constante de manera que solamente adoptamos las decisiones inmediatas y esto nos

sitúa en un *instanteísmo* prolongado. Vivimos en un ahora permanente donde no existe pasado (las cosas fueron de otra manera) o futuro (las cosas serán de otra manera) sino presente (las cosas son así) lo que nos impide tomar cualquier decisión más trascendente o incluso pensar. Pensar requiere un mínimo de descanso y ocio.

Aislamiento. Para la empresa es fundamental aislarte de tu entorno para evitar distracciones y perturbaciones. Por eso trata de enviarte lejos de tu familia y amigos. De esta manera estás permanentemente centrado en el trabajo como actividad exclusiva. Este



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. □

(o cómo consiguen que organices tu propio secuestro en la oficina)

aislamiento es concéntrico. Intenta que tú estés aislado pero también que tu oficina lo esté, incluso que tu zona lo esté. Este aislamiento individualiza la responsabilidad-culpa y, además, impide la comunicación con el resto de personas en tu situación. Ese aislamiento será también profesional con la creación de figuras especialistas. Existen personas como tú, pero no están cerca. Las ves a veces, pero no encuentras un "semejante" con quien establecer vínculos de solidaridad en tu entorno. Crees que lo que pasa solamente te pasa a ti. Con ese mecanismo consiguen eliminar el pensamiento de alternativa, no entendido como pensamiento alternativo sino como el pensamiento de escenarios alternativos; es decir, si las cosas podrían ser de otra manera. Las cosas no pueden ser de otra manera porque solamente te pasan a ti y dependen de un foco de luz de decisiones que solamente te ilumina a ti. Así, por ejemplo, nadie contempla que el exceso de carga de trabajo deviene de la falta de profesionales en las oficinas y de una manifiesta inadecuación respecto a la carga de trabajo.

Control. El control es la base de la culpabilidad y la carga mental. Para ello se establecen muchos mecanismos informáticos, pero especialmente humanos. Las reuniones de abochornamiento se vuelven esenciales. Se separa del grupo en función de tu rendimiento. Se llaman reuniones de castigo donde la pena es la vergüenza pública (habitual en las plazas en la Edad Media como método de control social). El control es exhaustivo y creciente. Control de cifras y control de actitudes, con evaluaciones de competencias. Las conductas "alternativas" devienen marginales.

Uniformización. Se trata de encontrar alguna prenda visible que te diferencie de los otros. Es una manera sencilla de crear un "nosotros" y un "ellos" Para conseguirlo, se recrimina –por ejemplo– el no uso de la corbata o de una vestimenta adecuada al trabajo. La uniformización es un primer paso de la despersonalización. El ejército y la iglesia dominan bien este tema.

Robotización y anulación de la voluntad. La eliminación del pensamiento se propugna en base a protocolos comer-

ciales y del máximo de control por parte de la empresa sobre el comportamiento relacional con los clientes. Se trata de eliminar la creatividad personal y se intenta guionizar y robotizar todo, de manera que no exista gran margen de creatividad para el profesional. Se rutinizan muchas tareas. La especialización contribuye a ello de manera que se hacen las mismas cosas (complejas) pero siempre las mismas.

Doctrina del Shock. Es un método sencillo de doblegar la voluntad. Se lanza una premonición de futuro desastrosa (amenaza abstracta o concreta) que sirve como coartada para un montón de cosas. En el mundo profesional suele ser el despido, como muerte laboral. No hay nada más grave laboralmente que el despido, así que se realizan insinuaciones constantes sobre despidos parciales (desnombramiento de cargos) y despidos totales (estás jugando con el pan de tus hijos) Bajo este escenario (sea real o irreal) el miedo campa a sus anchas y mezclado con el aislamiento puede llegar a generar liderazgos despóticos y tiranos, incluso con tintes míticos sobre lo que hace o es capaz de hacer un jefe sin escrúpulos.



Retribución variable y objetivos. La retribución variable en función de objetivos intenta eliminar la tradicional gestión horaria. Se establecen unos objetivos que generen todo

el espectro de técnicas, rana hirviendo (progresividad), aislamiento (objetivos individuales), culpabilidad (por incumplimiento), carga mental (por falta de recursos para llevarlos a cabo) Doctrina del Shock (consecuencias de no llegar), robotización (para todos lo mismo) y control constante. A ser posible, las campañas se van acortando (mejor mensuales que trimestrales). Con estos ingredientes cumplir el horario es imposible, por lo tanto lo mejor es cocinar un nuevo horario que no tiene horario. Hasta que la faena esté acabada, y dependiendo del perfeccionismo de cada uno, eso puede ser nunca.

Cuando el profesional se siente aislado, controlado, sin creatividad, robotizado, responsable-culpable y con miedo, tiene una enorme predisposición al Síndrome del Novio de Falete y acaba por organizar su propio secuestro y enamorarse del zulo hasta convertirlo en su nuevo hogar. □



en la intranet del Popular

- 1º acceder a Intranet,
- 2º ir a Documentación,
- 3º entrar en Comunicaciones Sindicales
- 4º y, sin ir más lejos, ahí está CC.OO.

- Delegadas y Delegados.
- Circulares y Noticias.
- Boletín CONTRAPUNTO.
- Mujer - Igualdad.
- Afiliación e Información de Servicios.

Para facilitar posteriores accesos, una vez que estés en la página de CCOO, puedes seleccionar la opción de Agregar, en Favoritos, en el Menú del propio Explorer de Windows.

Las vacaciones son para descansar y los días de asuntos propios no necesitan justificación para su disfrute

Si tienes que ir al médico, ya sea para consulta, citas con el especialista, analítica, radiografías, etcétera, después de comunicarlo en la oficina con antelación –salvo si se trata de una urgencia, claro– puedes ausentarte del puesto de trabajo por el tiempo necesario y, en función de la hora de la cita médica, regresas después a la oficina. **No hace falta que cojas días de vacaciones o de licencia para estos menesteres.**

El Convenio Colectivo de Banca, entre otras medidas, estipula licencias retribuidas por:

- **matrimonio** de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.
 - **bautizo y primera comunión de descendientes:** media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
 - **nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días. En el caso de fallecimiento de hijos: cinco días. Si el trabajador ha de pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.
- El Acuerdo Laboral de Fusión Popular-Pastor, por su parte, establece que en caso de hospitalización de familiares, la licencia prevista en el Convenio podrá disponerse por una sola vez y en cualquier momento hasta el alta médica.
- Adicionalmente, el Convenio también estipula un día más de licencia por el nacimiento de hijo, a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.
- **fallecimiento de cónyuge:** tres días, mas otros dos si el trabajador ha de hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.
 - **mudanza** (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días. Si el traslado es desde o hacia localidades situadas fuera de la Península, la licencia será de tres días.

Por lo tanto, **no hace falta que cojas días de vacaciones para estas situaciones.**

El Estatuto de los Trabajadores, el Convenio de Banca y los Acuerdos Laborales suscritos en el Popular recogen otras medidas que tienen que ver con maternidad y paternidad, flexibilidad horaria, permisos para la atención de familiares, etcétera. Por lo tanto, antes de coger días de vacaciones o de licencia

para asuntos propios y destinarlos a cualquiera de las situaciones que estamos viendo, consulta a cualquier Delegado o Delegada de **COMFIA-CCOO**.

El disfrute de las vacaciones y días de libranza para asuntos propios son derechos distintos a los que estamos viendo, y constituyen elementos a proteger como elemento esencial de nuestras condiciones de vida y de trabajo. □



Libranzas para asuntos propios

sin necesidad de justificación para su disfrute

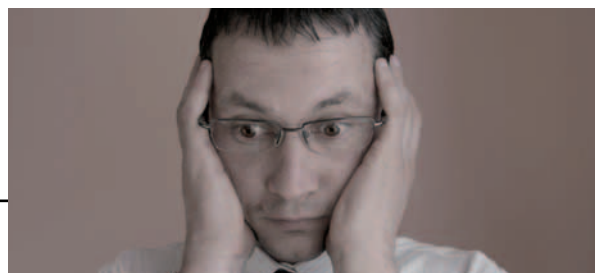
- **CUATRO DÍAS DE LICENCIA**, por Convenio.
- **UN DÍA DE LICENCIA**, por el Acuerdo Laboral de Fusión Popular-Pastor.
- **VARIOS DÍAS DE LIBRANZA**, en función de la antigüedad, en concepto de "Fidelidad y Vinculación al Grupo" estipulados en los Acuerdos Laborales de Fusión de los bancos del Grupo y de Fusión Popular-Pastor.
- **LIBRANZA DE UNA JORNADA LABORAL Y DE LA TARDE DE UN DÍA QUE NO SEA VIERNES** para quienes tienen la jornada partida estipulada en el artículo 25.3 del Convenio Colectivo, según se establece en el Acuerdo Laboral de Exteriorización de los Compromisos por Pensiones en el Popular, del año 2000.
- **LIBRANZA DE UNA JORNADA LABORAL Y DE LA TARDE DE UN VIERNES** para quienes tienen jornada partida distinta a la del artículo 25.3 del Convenio Colectivo en Servicios Centrales. Por otro lado, el Acuerdo Laboral de Libranza de Sábados estipula que el personal de todos aquellos centros en los que el horario del viernes se realice en régimen de jornada partida (es decir, los Servicios Centrales) podrá realizar en horario continuado las siete horas efectivas de trabajo correspondientes a esos mismos viernes.

Qué es la Responsabilidad Social de las Empresas y porqué nos interesa a los trabajadores

La RSE, o Responsabilidad Social de las Empresas, puede definirse como el conjunto de acciones que una empresa lleva a cabo atendiendo a los intereses de todos los afectados por su actividad: clientes, accionistas, proveedores, contexto social, administración pública y trabajadores.

Si una empresa prudente tiene en cuenta los intereses de los afectados en el diseño de sus estrategias, verá cómo aumenta el beneficio del accionista. Por eso, la RSE no consiste en mera filantropía, o en aparecer en rankings más o menos conocidos, sino en la aplicación de medidas donde la idea de beneficio se amplíe desde lo económico a lo social y medioambiental, y la idea de beneficiario a cuantos agentes son afectados por la actividad de la empresa.

De este modo, la RSE debe asumirse como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y como una exigencia de justicia. Como herramienta de gestión, debe formar parte del núcleo duro de la empresa, de su gestión básica, que debe huir de considerar la RSE como una especie de limosna añadida, que conviva tranquilamente con bajos salarios, mala calidad del producto, empleos precarios, o incluso con la explotación y violación de los derechos básicos de las personas.



En **COMFIA-CCOO** pensamos que las empresas deben ser evaluadas sobre su responsabilidad social independientemente de los compromisos que voluntariamente hayan asumido. Y, en cuanto a los intereses concretos de los trabajadores, esa evaluación ha de centrarse en:

- La gestión y adaptación al cambio, de importancia vital ante la evidente necesidad de transformación de modelo productivo y financiero, particularmente en lo referido a los procesos de reestructuración, de las empresas, que han de ser no traumáticos y con diálogo social.
- Así, deben tenerse en cuenta conceptos como empleo, retribuciones, igualdad, prevención de riesgos sociolaborales y, en general, el cumplimiento de la ley, de los Convenios Colectivos y de los Acuerdos Laborales.

- Además, en este tiempo de crisis, se reafirma el derecho que debemos tener los trabajadores y trabajadoras a incidir en el "qué vendemos y cómo lo vendemos" como herramienta complementaria que refuerce las posibilidades de defensa ante las posibles infracciones derivadas de las continuas presiones a las que nos vemos sometidos.
- Las políticas de inversión, por su parte, han de ser socialmente responsables, tanto a corto como a largo plazo, y teniendo en cuenta los riesgos sistémicos. Son características que también deben estar muy presentes en algo que nos atañe muy de cerca a los trabajadores: la gestión de nuestros propios planes de pensiones. □

Ayuda Especial para Empleados con Discapacidad Reconocida

Beneficiarios: Empleados del Grupo en activo que tengan un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

Importe de la subvención: 1.000 euros, a percibir en las 12 pagas mensuales. Se incluirá en el recibo de haberes.

Solicitudes: A través de la sección Concilia, en el área Personal del Portal del Empleado debiendo remitir la correspondiente documentación que acredite la situación de discapacidad. □



**GRUPO
BANCO
POPULAR**

GUÍA - RESUMEN DE BENEFICIOS SOCIALES PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES

Cuentas a la vista, Tarjetas, Préstamos de diverso tipo, Ayudas, Subvenciones, Anticipos ...

Esta Guía puede consultarse a través del Portal del Empleado.



Alberto Serrano Pérez

De 55 años y Técnico de Nivel VIII, por oposición, en la oficina del Popular en Fuengirola OP. Ingresó en el Banco de Andalucía en 1980. En su recorrido sindical destacan las tareas ejercidas como Presidente de la Comisión de Control de los Planes de Pensiones de los Empleados de Banco de Andalucía y, después, como Vocal en la Comisión de Control correspondiente a Banco Popular. Recientemente ha sido nombrado Secretario General de COMFIA-CCOO del Popular en Andalucía.

- Hace poco que se ha jubilado el compañero Pepe Zamorano, anterior Secretario General de nuestro sindicato en el Popular de Andalucía...

- El trabajo que Pepe ha llevado a cabo en Andalucía ha sido fantástico. Todos los que le conocemos, y somos muchos, sabemos la cantidad de tiempo y esfuerzo que ha venido dedicando a sus tareas como representante de los trabajadores. Creo que es de justicia reconocer su gran labor, tanto en el Comité de Seguridad y Salud como en su responsabilidad de Secretario General. Ha dejado el listón bien alto, la verdad.

- ...Y ahora te toca a tí ¿no?

- Pues sí. Los compañeros de la Comisión Ejecutiva han decidido que sea yo quien sustituya a Pepe, así que aquí estamos... Afortunadamente, Pepe deja un equipo de personas muy consolidado en cada una de las provincias, así que ahora toca seguir trabajando.

- ...¡Como siempre!

- Sí, sí, como siempre. Aunque ahora nos encontramos en momentos especialmente difíciles, con problemas que habrá que resolver muchas veces a base de imaginación. Andalucía es muy grande y las distancias a recorrer largas, por lo que atender cada tarea como se merece resulta algo complicado. No obstante, disponemos de Delegados y Delgadas en todas las provincias, así que podemos atender a cualquier compañero que nos requiera para cualquier cuestión.

- Andalucía es muy grande...

- ...Muy grande sí, y con muchos frentes abiertos. Aunque en realidad son circunstancias bastante comunes para toda la plantilla del banco, a nivel estatal quiero decir. Por ejemplo, en las visitas que realizamos a nuestras oficinas en Andalucía nos encontramos con una escasez de plantilla tan generalizada que en verano hay oficinas que se quedan con un solo empleado ¿qué te parece?

- Pues mal... ¿qué quieres que me parezca?

- ...También te puedo hablar de compañeros con situaciones personales difíciles que están desplazados fuera de su entorno familiar. O de oficinas con falta de dotación material, algunas incluso donde se trabaja en unas condiciones inadecuadas. O de cierres de oficinas debido a la reestructuración que el banco

está llevando a cabo, con la lógica incertidumbre de los compañeros acerca de su nueva ubicación. O de empleados con una situación de estrés preocupante, debido a las presiones que sufren por las numerosas campañas simultáneas que hay que sacar adelante y por la forma de implantación del PPAC. O de vacaciones que han de interrumpirse, echando por los suelos los planes del trabajador...

- ...Ya veo.

- Pues espera, que hay más. En Andalucía tenemos unas prolongaciones de jornada interminables. Y a pesar de no tener muchas veces una necesidad real de aliviar el trabajo de la oficina, te tienes que quedar para atender el teléfono cuando se pasan los controles establecidos desde algún que otro departamento.

- No vaya a ser que...

- ¡Claro!... Se juega con el temor que cada uno tenemos a algún traslado de esos que te parten por la mitad, o incluso al despido. Mira, yo te digo que para el banco es imposible trasladar o despedir a toda la plantilla que se encuentra en estas situaciones. Pero el miedo es libre, como bien saben quienes no tienen escrúpulos a la hora de sacar provecho de ello. De todos modos, también tengo que señalar que en general nuestra plantilla cuenta con profesionales excepcionales, que a estas alturas no tienen que demostrar nada y que lo único que desean es que se les deje trabajar en condiciones normales para poder "sumar" y conseguir que nuestra entidad se encuentre en el grupo que lidera el sector en España. Nada más.

- ...¡Y nada menos!

- Y nada menos, eso es. Pero es difícil. Entre otras cosas porque resulta complicado pasar del yo al nosotros. O, dicho de otra manera, porque tenemos que darnos cuenta de que los problemas de uno en general son los mismos que los de la mayoría. Por eso necesitamos tomar conciencia de la importancia de la unión entre nosotros, los trabajadores. Por mi parte, y también en lo que respecta a quienes componemos **COMFIA-CCOO** en el Popular de Andalucía, puedo decir que estoy, que estamos, al servicio de todos los compañeros y compañeras, para lo que haga falta. Que eso es lo que da sentido a nuestro trabajo. □