



El Panfleto POPULAR

Nº 45

Septiembre /2006

CONCILIAR ES MÁS QUE ACORDAR

Una de las grandes preguntas que corren por los mentideros empresariales es si hay que renunciar también a la familia para poder alcanzar el éxito profesional.

La siguiente cuestión lógica que se plantea es saber qué entendemos por éxito. Nuestra entidad lo tiene claro, para ella éxito sería equivalente al privilegio de trabajar en la “mejor empresa del país”.

Es preciso buscar un equilibrio que corrija de una vez las jornadas interminables

No es extraño encontrar ejecutivos, de todos los ámbitos, que reconocen haber puesto en peligro su propia estabilidad familiar por haberse dedicado en cuerpo y alma a la empresa, asumiendo que pagaron un peaje excesivamente caro. Pero claro, en el Popular no todos somos ejecutivos ni cobramos como tales.

El acuerdo de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, suscrito en nuestro Grupo, no consigue dar solución efectiva al auténtico problema de la conciliación: debe haber tiempo suficiente para la familia, para el individuo y para el trabajo. Es preciso buscar un equilibrio que corrija de una vez las jornadas interminables, dejando paso a una planificación y organización del trabajo más lógica y adecuada.

Se trata de que el trabajador pueda elegir su modo de vida y la de su familia

Conciliar, en nuestra opinión, no sólo es establecer una serie de ayudas económicas para los hijos, excedencias y permisos más largos de maternidad sino también poder realizar una carrera profesional donde se valore más la profesionalidad que la disponibilidad; el tener acceso a unos traslados que nos ubiquen donde realmente queremos vivir, no donde la entidad haya decidido. En definitiva, se trata de que el trabajador pueda elegir su modo de vida y el de su familia.



Oficina Integral para 2007

El actual acuerdo de conciliación, aún siendo un magnífico acuerdo y por ello fue suscrito, sólo es un primer paso y no acaba de resolver el fondo del asunto. Si no cambiamos la filosofía que impregna la política de RR.HH. en el Grupo, de nada sirven todos los acuerdos firmados o por firmar, salvo para un maquillaje de cara a la galería y conseguir premios de imagen corporativa. Queda un largo camino por recorrer. **La mejor empresa del país para trabajar** debe hacerse acreedora del titulillo y empezar a demostrar que realmente lo es, con ello lograríamos además fidelizar y asentar la pirámide laboral, que falta hace.

A VUELTAS CON EL BLANQUEO

UGT traslada al Banco la necesidad de identificar de manera informática el control de los billetes de 500 € eliminando los estadillos manuales que pueden inducir a errores u olvidos.

El pasado mes de Agosto se hacía seguir a todas las sucursales una circular en la que se recordaba la necesidad de identificar a todas las personas que realicen ingresos por importe superior a 3.000 €, reseñando su identidad en la matriz de entrega si dichas personas son ajenas a la titularidad de la cuenta, todo ello en consonancia con la Circular y Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales, que tan eficientemente nos hizo llegar a todos el Consejero Delegado del Grupo Sr. Fernández Dopico. Con posterioridad todas estas instrucciones se han incluido en la operativa de caja, lo que facilita, y evita, **los posibles riesgos y situaciones perjudiciales para todos.**

En el mismo sentido, y al mismo tiempo, también se enviaba otra circular, en la que se incluía una ficha de *registro de operaciones de efectivo realizadas con billetes de 500€* para cumplimentar diariamente, de manera interna y confidencial. Nos hemos puesto en contacto con Dirección para que se inicien las gestiones de cara a incluir también este tipo de control en las operaciones de caja, de esta forma se evitaría cualquier tipo de problema o situación comprometida futura, que derivara en la búsqueda de “cabezas de turco” por parte de algunos responsables siempre al acecho para acrecentar sus *fulgurantes* carreras.

LA GRAN EVASIÓN, siguen yéndose

Parecen obvios los motivos por los que compañeros nos abandonan para fichar por otra entidad financiera, nosotros los tenemos clarísimos:

DISFRUTAMOS DE MENORES SALARIOS: La diferencia salarial es tan excesiva que nuestros sueldos son mejorados sustancialmente para que incluso los considerados más fieles y los que sienten aversión a los cambios se vean avocados a dejarnos.

DISFRUTAMOS DE MAYOR MOVILIDAD GEOGRÁFICA: Otras empresas de nuestro entorno no exigen el desarraigo familiar que nuestro banco pide a sus empleados, a través de la movilidad geográfica, además intentan que les salga gratis eliminando gradualmente la Ayuda Vivienda que negocian individualmente con los compañeros afectados.

DISFRUTAMOS DE JORNADAS INTERMINABLES: Otras entidades no exigen la permanencia en el puesto de trabajo, sino que se considera al empleado como alguien responsable que decide si quiere prolongar la jornada ante acumulaciones de trabajo o por el contrario, y como es normal, marchar a casa después de cumplir su jornada.



La posición de la Dirección del Grupo es mirar para otro lado sin considerar estar ante un problema y cuando a algunos de sus representantes se les piden explicaciones, escurren el bulto descargando la responsabilidad en niveles inferiores, así si el que se marcha es un Apoderado, el responsable es el Director de la sucursal por no haberle motivado (engañado) lo suficiente. Y si el que se fuga es un Director de sucursal la responsabilidad recae sobre el Director Regional por el mismo motivo, pero conscientemente cierran los ojos a las verdaderas causas.

La Dirección no debe demorar más la solución de lo que podríamos denominar LA GRAN EVASIÓN:

- Se deben aumentar sustancialmente y universalizar las retribuciones variables para que sean acordes con las del sector.
- Se tiene que agilizar la política de concesión de traslados, acometiendo las solicitudes no sólo con criterios empresariales, sino que hay que conjugarlos con la problemática personal de los solicitantes.
- Hay que racionalizar los horarios abordando con decisión y valentía el cierre de los improductivos sábados de invierno.
- Se debe dotar a los centros de trabajo de suficientes medios humanos para que las plantillas se adecuen a los objetivos que se les fijen y no deban desarrollar jornadas de diez o doce horas.

DIÁLOGO SOCIAL

Recientemente ha tenido lugar la firma de una serie de acuerdos en materia de empleo y protección social que se engloban dentro de la mesa del Diálogo Social que se viene llevando a cabo entre el Gobierno, los Sindicatos y las Organizaciones Empresariales. En todos los acuerdos alcanzados ha tenido un papel protagonista **UGT**. Los aspectos más reseñables de los acuerdos son los siguientes:

* ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO

Más contratación indefinida y menos contratación temporal

- Se mejora la contratación indefinida (Si se tiene un contrato temporal desde antes del 1 de junio de 2006, la empresa recibirá una bonificación si lo convierte en indefinido antes del 1 de enero de 2007)
- Se reducirá la cotización empresarial por desempleo de los contratos indefinidos (La prioridad de **UGT** es que haya más trabajadores con empleo estable, un objetivo que justifica los incentivos a la empresas).
- Automáticamente será fijo todo trabajador que dentro de un periodo de 30 meses, esté contratado durante más de 24 en la misma empresa (directamente o a través de empresas de trabajo temporal) para el mismo puesto de trabajo mediante dos o más contratos de obra o servicio o eventual.

Más controles a la subcontratación

- Se define mejor el concepto de cesión ilegal de trabajadores.
- Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que no tengan representación propia serán representados por los de la empresa principal.

Más Inspección de Trabajo

- Se dotará con más medios a la Inspección de Trabajo

Mayor protección por Desempleo (para determinadas situaciones de algunos trabajadores en situación por desempleo)

Más protección del FOGASA

- Se mejoran las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial en cuanto a cuantía máxima del salario y el número máximo de días.

* ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Mejores Pensiones mínimas.

- El Gobierno se ha comprometido a que aumente un 26% entre 2005 y 2008. Sólo en dos años (2005 y 2006), el incremento de ganancia de poder de compra (descontada la subida de precios), ha sido de 302 euros, por término medio. Entre 2001 y 2004, fue sólo de 33 euros.

Más equilibrio en las Pensiones Contributivas

- Se facilita a los jóvenes el acceso a la pensión por la incapacidad permanente.
- Se actualizará la lista de enfermedades profesionales (de forma que se evite que lo que es causado por la actividad laboral se trate como si fuera enfermedad común).
- Las pensiones de viudedad se adaptan a la nueva realidad social. (Las parejas de hecho tendrán derecho pensión de viudedad si acreditan la convivencia estable y dependencia económica. Si no se reunieran las condiciones mencionadas para tener pensión de viudedad, pero hubiera hijos

comunes con derecho a pensión de orfandad, la pensión del hijo o hijos se incrementará con el importe de los hubiera correspondido como pensión de viudedad).

- El Acuerdo de Pensiones de 2001 (que **UGT** no respaldó), estableció que las pensiones de viudedad con cargas familiares y rentas más bajas pasarían del 52 al 70% de la base reguladora. Pero la mejora de esos 18 puntos era a costa de la pensión de los hijos cuando había dos huérfanos o más con derecho a pensión, pues la suma de las pensiones no podía superar el 100% de la base reguladora... AHORA, ese límite se establece, para este tipo de pensión, en el 118%.

- Para los huérfanos menores de 18 años y una discapacidad igual o superior al 65%, el ACUERDO establece que la pensión de orfandad se irá mejorando progresivamente en los próximos años.

Una jubilación más ajustada a la realidad

- Se establece una nueva ordenación de la jubilación parcial.

- Más racionalidad para la jubilación anticipada. (Quienes se jubilen anticipadamente con 30 años de cotización por extinción no voluntaria de la relación laboral, verán reducido su coeficiente reductor del 8 al 7,5%. Con más de 30 años cotizados los coeficientes reductores son los mismos que hasta ahora.

Más incentivos a la prolongación de la vida laboral

- Si se tienen 65 años y se han cotizado 35 o más años, se aumentará la pensión un 2% cada año que se retrase voluntariamente la jubilación. El incremento será del 3% si se tienen cotizados más de 40 años. Estos incrementos se percibirán incluso si se tiene derecho a pensión máxima.

¿QUÉ HEMOS EVITADO?

¿QUÉ NO HAY EN EL ACUERDO?

- **No se amplía el número de años para el cálculo de la pensión.**
- **Que se reduzca la pensión por la modificación de los porcentajes según los años cotizados.**

*** ANTEPROYECTO DE LEY DE GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

- Se desarrolla como derecho fundamental el derecho de igualdad.

- Se definen más claramente los conceptos de discriminación directa e indirecta.

- Insta a las empresas de más de 250 trabajadores a establecer medidas de igualdad de trato, Planes de Igualdad, así como medidas para la prevención del acoso sexual.

*** ANTEPROYECTO DE LA LEY DE AUTONOMÍA PERSONAL Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA**

- Se regulan los grados de dependencia, así como los servicios de atención y cuidado

*** ACUERDO DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

- Se potenciará la formación en la empresa y los permisos individuales de formación.

Estos son muy resumidos los grandes rasgos de los acuerdos alcanzados dentro de la Mesa del Diálogo Social que suponen una clara mejora con respecto a lo anterior y donde **UGT** ha desempeñado un papel determinante tanto en la negociación como en el traslado de propuestas previas a esta.

DEPÓSITOS DE EMPLEADOS Y FAMILIARES

En la **Guía de Beneficios Sociales** para empleados y familiares están perfectamente reguladas las condiciones para las operaciones de activo, pero existe una laguna importante en cuanto a las condiciones del pasivo. Ante las modificaciones al alza del tipo de interés que se viene produciendo, nuestro banco ha reaccionado con extrema lentitud para trasladarlas a las cuentas de empleados y familiares, pero lo que está dejado de la mano de Dios son los Depósitos e IPF's de empleados y familiares. Sabemos que con nuestro salario es extremadamente difícil conseguir ahorrar para contratar una IPF, no obstante hay compañeros que lo consiguen, además de nuestros familiares que en ocasiones dejan en nuestro banco los ahorros de toda una vida de trabajo y sacrificio.



Gracias a la desregulación de estos productos, los empleados y familiares nos vemos sometidos como cualquier cliente, a la negociación de condiciones con la sucursal con la que mantenemos cuenta y si en una primera negociación conseguimos condiciones interesantes, es posible que al no dar orden permanente de renovar al vencimiento, y dado el exceso de trabajo, la escasez de plantilla y la subida constante de los tipos de interés, se provoquen quebrantos a compañeros y familiares que cándidamente les confían sus ahorros.

Para evitar estas situaciones es urgente, al igual que ocurre con las operaciones de activo, incorporar los depósitos a plazo y las cuentas a la vista a la Guía de Beneficios Sociales para que queden perfectamente reguladas sus condiciones; vinculándolas al índice de referencia (EURIBOR) y periodos de revisión, como **UGT** reiteradamente ha solicitado a la Dirección.

UGT ANTE EL NUEVO MODELO RETRIBUTIVO

Recientemente la Dirección del Grupo ha manifestado que está analizando un nuevo modelo de retribución, consideramos, y así se lo hemos hecho saber, que en su próxima implantación se debe actuar sobre los factores que están provocando que siendo los empleados más productivos del Sector financiero tengamos los salarios más bajos, haciendo caso omiso a las recomendaciones de los economistas y círculos empresariales, por las que los salarios deben ir estrechamente ligados a la productividad. La productividad medida por el ratio de eficiencia que, en nuestro Grupo, actualmente está en el 30,99 (cantidad que se gasta para obtener 100 de ingresos) nos sitúa a años luz por encima del 47,11 del sector, pero la realidad es tozuda y cada final de mes comprobamos como nuestra nómina sigue estando muy por debajo de la de nuestros colegas bancarios.

Por todo ello el nuevo sistema retributivo debe fundamentarse en los siguientes criterios:

RACIONALIZAR Y UNIVERSALIZAR las retribuciones variables, pues deben de aplicarse con criterios objetivos para que afecte a la globalidad de la plantilla, además de estar en precios de mercado. Las cantidades actuales dejan muchísimo que desear.

DESARROLLO DE UNA CARRERA PROFESIONAL acorde a lo recogido en el Convenio Colectivo, facilitando el acceso de un mayor número de personas a niveles salariales superiores, porque lo merecemos. (Existen más niveles por encima del VI).

CARTAS A LA REDACCIÓN

En esta sección se incluyen sugerencias, reflexiones o comentarios que hemos recibido y constituye una ventana abierta a la libertad de expresión. Se puede, por tanto firmar los artículos con nombre y apellidos o mediante seudónimo.

*La redacción se reserva el derecho de publicar los artículos que considere oportunos y lógicamente **UGT** no se responsabiliza de las opiniones vertidas en esta sección.*

EMBARAZO IRRESPONSABLE

- **Pase, Pilar, pase.**
- *Usted dirá, Sr. Calvo.*
- **La he mandado llamar porque, sinceramente, me ha defraudado usted**
- *¿Y eso? No le entiendo. ¿Qué quiere decir?*
- **Pues quiero decir que yo..., el Banco..., tenía mucha confianza puesta en usted. Y no esperaba esto.**
- *Pero...no se que quiere decir, la verdad. La oficina va bien, los objetivos perfectos...*
- **Ya, ya. No es por ahí.**
- *Entonces....*
- **Está usted embarazada.**
- *Pero....pero... ¿cómo lo sabe? Si no lo he dicho ni a mi marido todavía.*
- **Pilar, eso es lo de menos. Ya sabe que tenemos nuestras fuentes de información.**
- *Bien. Y...de todas formas. ¿Que tiene eso que ver con defraudarle?*
- **Confiábamos en su capacidad y en su dedicación. Y ahora todo eso se viene abajo. Además, se lo comenté cuando accedió al puesto de directora. ¿No es así?**
- *Bueno, me dijo que si pensaba tener familia y le dije que de momento no*
- **Eso es. Eso es. ¿Y como me lo paga? Sin consultarme siquiera ¡Menudo agradecimiento!**
- *¿¡Cómo!?*
- **¿Le hubiera costado mucho haberme preguntado que me parecía que se quedara embarazada ahora?**
- *¿¡Que!?*
- **¡Dedicación plena y disponibilidad plena señorita! ¡Eso es lo que el Banco quiere y usted lo sabe!**
- *Mire, señor Calvo....*
- **Ni mire ni nada. Yo ya no puedo hacer nada por usted. Cuando vuelva de su baja maternal váyase despidiendo del cargo de directora. Y mire que lo siento. Vaya una forma de hundir su carrera profesional.**

Esta historia no es ficción. Cualquier parecido con la realidad no es pura coincidencia.

LAS 3 PREGUNTAS

- ✓ ¿Por qué el crecimiento de los beneficios del **Popular** en 2005 **-34,8%**- es 9 veces más que el crecimiento de los Gastos de Personal **-4,1%**-?
- ✓ ¿Por qué los Técnicos tienen una cobertura de una anualidad en el seguro de vida cuya prima paga el banco y los administrativos una cantidad en torno a media anualidad?
- ✓ ¿Por qué el **Popular** asume que tener abiertas las oficinas los sábados durante medio año no solamente no genera productividad, sino que supone un gasto importante, y es incapaz de abordar una negociación en su propia empresa?



Juntos Podemos

Afíliate

DATOS PERSONALES

NOMBRE..... APELLIDOS.....
 D.N.I..... DOMICILIO PARTICULAR.....
 POBLACIÓN..... C.P..... TELÉFONO.....

DATOS PROFESIONALES

CATEGORÍA..... ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.....
 DOMICILIO SUCURSAL..... Nº. OFICINA.....

DOMICILIACIÓN BANCARIA

BANCO O CAJA..... Nº. OFICINA.....
 DOMICILIO..... Nº. CUENTA.....

DATOS DOMICILIACIÓN

Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT) con domicilio social en Madrid (Calle Hortaleza, nº 88 y código postal 28004), para las siguientes finalidades: Emisión de carnés de afiliación. Emisión de recibos de la cuota sindical, así como la gestión del cobro de ésta. Envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y su actividad externa. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios. Envío de ofertas de bienes y servicios, de acuerdo con la reglamentación interna del Sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente.

Asimismo, mediante la firma de la presente solicitud, Vd. También otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos a la empresa a la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical (sólo para descuento en nómina).

Por último, le informamos que Vd. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.

Fecha..... FIRMA DEFORMIDAD.....

Entrega o envía esta hoja de adhesión, debidamente cumplimentada a cualquier delegado de **UGT** en tu banco. O si lo prefieres, remítela a: **Sección Sindical de UGT en Banco Popular. Avda. de Moratalaz, 137 (Posterior) - 28030 MADRID. (ANEXO AG. 22 MADRID B.P.E.)**

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

ssebpo15@ugt.es



www.ugt.es