

Los modales en crisis

Ya en nuestro anterior editorial hacíamos toda una serie de observaciones y comentarios sobre el grave momento en que nos encontrábamos, tras estos meses, podemos estimar que nuestra valoración era claramente acertada, es más todas las apreciaciones han sido, por desgracia, sobrepasadas sin que hasta el momento nadie se apeee del burro. Lejos de haber superado tan desolador presente se nos anuncia un todavía más oscuro futuro.

Desde estas pocas páginas no ha sido costumbre hacer demasiados comentarios de materias económicas o políticas, es más, siempre nos ha parecido razonable, por aquello de no herir susceptibilidades, limitarnos estrictamente al ámbito de las relaciones laborales dentro del Banco Popular, pero estamos viviendo una crisis económica de consecuencias desconocidas y momentos críticos muy diferentes a los que nos hemos enfrentado por muchos trienios de profesión que podamos demostrar.

Ahora todos asumimos que este crítico momento ha tenido su clave española en el maridaje sistema financiero/*ladrillo*, aunque será difícil que el mundo financiero, en general, y el Banco Popular, en particular, acepten reconocer sus responsabilidades, como siempre será el *mercado* el único responsable según la filosofía machacona que venimos padeciendo en los últimos lustros.

Mientras ilustres economistas se muestran partidarios de implantar impuestos a entidades financieras sobre productos y transacciones (*la llamada Tasa Robin Hood*) para evitar los excesos de la especulación en

los mercados y de paso compensar a la sociedad por la generación de la peor crisis desde el fatídico 29. En otros foros se apunta que la solución está, no sólo en la bajada de costes, sino directamente en la bajada de salarios, para que sean los trabajadores los únicos que soporten la crisis, lo que seguro redundaría en mayores desequilibrios de inde-seables consecuencias.

En el ámbito doméstico más de lo mismo y además peor. **El Popular destruye empleo**, hemos perdido plantilla, mas de seiscientos en el último año, eso sin concluir el primer proceso de fusión que tuvimos, y pendiente de acometer el del Banco de Andalucía. **El modelo retributivo ha fracasado**; menos mal que mantenemos vivo el Convenio Colectivo con el 2% de incremento anual, que ha supuesto que multitud de pactos tengan que ser revisados al quedar por debajo de lo establecido, o sea que aquello de que se estaba “fuera del Convenio” pura demagogia, el Convenio nos afecta a todos.

Con este panorama, en lo que atañe a la plantilla, la única medida tomada para salir de la crisis consiste en motivarla acosándola día a día, y hora a hora, para cumplir los objetivos al precio que sea, sobre todo prolongando la jornada laboral e incidiendo en un vicio antiguo que ahora se está convirtiendo en el paradigma de la entrega: **la tarde de los viernes**. Parece curioso que, de un tiempo a esta parte, esa tarde se haya convertido en la más idónea para reforzar el sentimiento de equipo de las plantillas convocando reuniones a las siete de la tarde, e incluso proyectando películas como *acicate*.

Esa Conciliación, que tanto vende el Banco ante la opinión pública, es más que un documento y si se cree en ella, echamos de menos medidas que eviten las prolongaciones de jornadas y mensajes claros que animen su aplicación efectiva. Como no se motiva ni se hace equipo es utilizando la amenaza, la imposición, la verborrea y el miedo. **La crisis y su solución no está reñida con los buenos modales**; lo contrario indica inseguridad cuando no falta de profesionalidad, y esas son malas recetas para salir de este agujero. *Continuará.*

- *Los modales en crisis*
- *La Innovación*
- *La Cifra*
- *Acuerdo de Sábados Libres*
- *Bolsa de Vacaciones*
- *Estudio de plantilla a 31/01/10*
- *Congreso de fusión de las secciones de UGT en Grupo Banco Popular.*
- *Gestión del Talento en el Popular*
- *Las 3 Preguntas.*

LA INNOVACIÓN



Es la palabra de moda del momento. El problema es cómo afrontarla. Por desgracia se está planteando como una salida a la crisis, como una alternativa a los malos tiempos o como una solución de emergencia.

La innovación en realidad es una actitud que debe ser permanente y debe formar parte tanto de la cultura empresarial como de la personal. La innovación no se enseña, en todo caso puede enseñarse a tener una actitud innovadora. Ésta exige cuestionar permanentemente la forma de afrontar los problemas, las fórmulas para resolverlos y la idoneidad de los métodos funcionales y operativos de que disponemos.

Desde el punto de vista empresarial debe inculcarse la actitud innovadora por lo que supone de aportación y enriquecimiento del sistema productivo. En este sentido, debe favorecerse y fomentarse el aporte de ideas. Eso es lo que hace grandes a las empresas.

Exige cuestionar permanentemente la forma de afrontar los problemas

Todos conocemos diversos Blogs (*Las mejores prácticas, Reinventándonos, Reducción de Gastos, Banca Privada*) en nuestro Grupo, donde se brindan espacios para aportar ideas.

Por los comentarios que se perciben hay opiniones para todos los gustos: los más voluntariosos que ofrecen sus ideas sin problemas, los desconfiados que nunca ponen su nombre (*por si acaso*), los desengañados (*... ahora que las cosas van mal nos piden ideas*) y los simplemente ausentes.

Desde la plantilla, si bien se valoran estas iniciativas, se aprecia poca difusión y una cierta sensación de abandono y de provisionalidad. Creemos que toda aportación de ideas u opiniones debería tener una respuesta inmediata, cuando menos para agradecerla, de modo que pueda acreditarse que alguien la ha leído y/o tomado en consideración.

Nadie conoce mejor su trabajo y los problemas que le rodean que el que tiene que hacerlo o sufrirlo a diario. Por ello seguramente será el mejor preparado para aportar soluciones, alternativas o nuevas ideas.

Cuando desde el Banco se demandan ideas, también se debe estar dispuesto a escuchar críticas y reconocer errores, que los hay. Sólo con una mentalidad abierta y sincera podrán encontrarse "diamantes en bruto", que también los hay. El empleado debe sentir que su esfuerzo sirve para algo, en caso contrario no volverá a colaborar.



LA CIFRA

Salió del despacho para comunicarnos que la sucursal había conseguido el **bonus** para los últimos 5 meses del año. La reacción a la noticia no se hizo esperar, aquello era para vivirlo, tal y como diría un famoso de nuestro tiempo: *no tengo palabras...*, me resulta difícil transcribir el espectáculo que allí viví.

Gracias a Dios que el director es un profesional, y tuvo la inteligencia de elegir el momento adecuado para darnos la noticia, ya cerrada la puerta al público para ahorrar a los clientes el bochornoso espectáculo que estábamos dando: Modelos uno por el aire; corbatas a modo de casco medieval; americanas puestas del revés... El interventor se colocó el pendiente de aro (solo se lo pone cuando sale de la sucursal, es decir para dormir). Me descontrolé hasta el punto de llamar "guapa" a mi compañera (no evalué las consecuencias de ser acusado de sexista). Fotos de móvil para inmortalizar el momento. En definitiva un descontrol sin freno, una verdadera *bacanal*.

En eso estábamos, cuando sólo yo, escuché el teléfono, y digo sólo porque en mi agencia el dichoso aparato emite a una frecuencia de onda que sólo capta mi sistema auditivo, de hecho mis compañeros me halagan diciendo que tengo superpoderes, pero no es más que un don que debo tener. Bueno pero eso no es más que una anécdota, a lo que vamos, cogí el teléfono:

-Popular buenas tardes, le atiende fulanito (por aquello de mi anonimato). ¿En qué le puedo ayudar?

-Déjate de rollos, ¿qué pasa ahí? y ¿ese jaleo?

Era un compañero de facultad que trabaja en otro banco de la competencia.

-Tío, es la primera vez que conseguimos **bonus**, y tenemos una fiesta que ni te cuento.

-Nosotros también, yo ya lo he cobrado, 5.000€ eso a pesar de estar de baja durante ocho meses del año y en Servicios Centrales. A ti, que eres Aporado y Gestor de Empresas de tu agencia, ¿te caerá un pico?

-Espera que miro.

Abrí el cajón de mi mesa, busqué la carta de Recursos Humanos de primeros de 2009, carta que has-

ta hoy había carecido de interés, pues si no conseguimos **bonus** en épocas de bonanza económica, ¿Quién iba a pensar que con la crisis lo conseguiríamos? Al abrirla focalicé mi atención sólo en LA CIFRA.

-1000 €. ¡Vaya castaña!, y eso no es todo, esa cantidad es por todo el año, o sea que por 5 meses, si le descuentas las retenciones y dependiendo de los informes del director no creo que cobre 300€.



El cajero de la sucursal que oyó esa cifra, llamó mi atención para decirme que a él le correspondían 300€. ¡Ja,Ja!. Reí para mis adentros diciéndome "este no cobra ni 60 €".

Después de colgar el teléfono y caer del guindo, reparé en un pensamiento que en ese momento creí iba a cambiar mi vida profesional: *el único de la sucursal a quien le han subido el sueldo este año es el cajero, sus condiciones de trabajo son reguladas por el Convenio Co-*

lectivo, y además cumple con el horario de referencia y a las tres y media acaba su jornada laboral. Esa evidencia me produjo tal alteración que de forma abrupta y algo atropellada pero con más firmeza que nunca exclamé: **"A partir de mañana, hago el horario de referencia"**.

Como si de una revelación se tratara y como un auténtico equipo, mis compañeros, uno tras otro, expresaron firmemente que ellos también harían el horario de 8 a 15,30h. El interventor yendo más allá aseguró que no volvería a quitarse el pendiente de la oreja en horario de trabajo, vamos aquello fue nuestro mayo del 68.

En esas estábamos cuando el director volvió del cuarto de baño, donde fue tras comunicarnos la buena nueva y con cara de extrañeza nos dijo la misma frase que todos los días dice a la misma hora:

-Venga, vamos a comer.

El interventor se quitó el pendiente con disimulo y los siete uno tras otro seguimos al macho dominante de la manada. Camino al restaurante aproveché para librarme de la amenaza que suponía que mi compañera, asesorada por su sindicato, me denunciara por sexismo, para ello le mostré mis más sentidas disculpas por cometer el grave error de llamarla guapa minusvalorando su capacidad profesional. Me ignoró.

A pesar de las intoxicaciones, la crispación interesada y las reticencias.



Para:

- Los que quieran disfrutar de los amigos los viernes por la noche.
- Los que quieran despertar junto a su compañer@.
- Los que quieran practicar deporte.
- Los que quieran hacer limpieza en su hogar.
- Los que quieran ir a los partidos de sus hijos.

Y, sobre todo para:

- Los que el sábado quieran ser felices.

LA BOLSA DE VACACIONES

La Bolsa de Vacaciones regulada por nuestro Convenio Colectivo en su artículo 26 punto VI por cada día de vacaciones que tomemos en el año nos da derecho al cobro de una determinada cantidad:

Se han detectado algunas incidencias en el abono por este concepto retributivo, que en su mayor número son causados por errores en la toma de la operación 305 de NTP, pues esa es la base para el cálculo del concepto retributivo "Bolsa de Vacaciones".

	2009	2010
Meses Junio a Septiembre	6,05 €/día	6,17 €/día
Meses Marzo a Mayo y Octubre	9,68 €/día	9,87 €/día
Meses Noviembre a Febrero	16,94 €/día	17,28 €/día

El caso más típico se produce al indicar como vacaciones días de verano, que se remuneran a un valor inferior al que realmente corresponde, si en realidad son tomados en otros periodos de mayor valor.

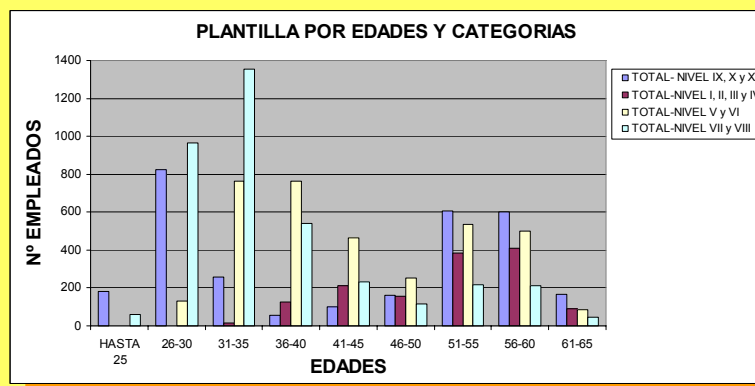
Os recomendamos reviséis, los importes cobrados y por cobrar por bolsa de vacaciones durante este año y el pasado, para evitar perder un dinero al que tenemos completo derecho.

ESTUDIO DE LA PLANTILLA AL 31-01-2010

Tras los procesos de fusión vividos en el seno del Grupo Popular, hemos realizado el presente estudio para mostrar una foto fija de la plantilla. El dato más importante es que el número total de empleados asciende a 11.605 personas. Los grupos más numerosos son: en edad 31 a 35 años (2.388) y el grupo profesional es Nivel VII y VIII (3.752) lo que pone de manifiesto la apuesta del banco para que los empleados asuman responsabilidades al menor precio posible.

CATEGORIA	Hasta 25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65
NIV. I, II, III, IV	-	-	13	124	211	156	383	410	93
NIV. V, VI	-	133	763	765	467	253	538	499	85
NIV. VII, VIII	62	966	1355	543	234	117	217	213	45
NIV. IX, X, XI	182	824	257	58	102	163	605	600	165

En el gráfico se aprecia notablemente que los niveles VII y VIII se concentran en edades de 25 a 40 años, los administrativos se concentran en dos tramos de edad uno hasta 30 años (empleados de reciente ingreso) y otro tramo en mas de 51 años.

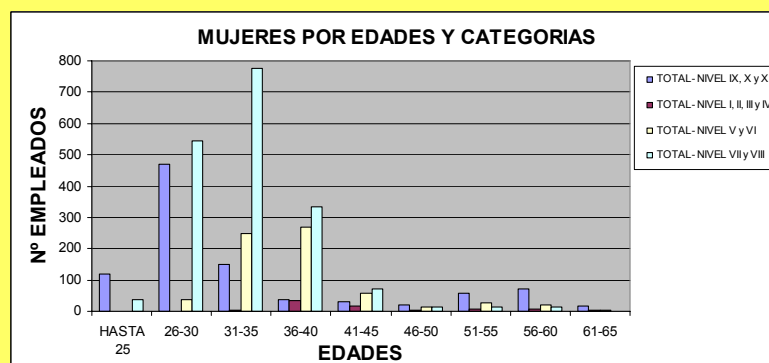


MUJERES EN EL GRUPO

Las mujeres representan el 30,3% del total de la plantilla del grupo, porcentaje que viene aumentando desde que comenzamos a realizar los presentes estudios, más del 50% de las mujeres se ubican en los niveles VII y VIII y dos tercios de ellas están en la edad de 26 a 35 años.

CATEGORIA	Hasta 25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65
NIV. I, II, III, IV	-	-	2	34	18	5	6	7	2
NIV. V, VI	-	37	247	270	58	13	27	21	2
NIV. VII, VIII	36	545	777	333	70	13	13	14	1
NIV. IX, X, XI	120	470	150	37	29	20	57	70	17

El gráfico muestra claramente la juventud de las mujeres en el Grupo, y la poca representatividad en puestos de mayor responsabilidad que siguen ocupados por personal masculino, situación que debe cambiar, y para ello UGT no escatima esfuerzos en el desarrollo del Plan Igualdad firmado con la empresa, con objeto de lograr esa igualdad que todos consideramos justa.



CONGRESO DE FUSION DE LAS SECCIONES DE UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

Los días 11 y 12 de Noviembre de 2009 tuvo lugar en Segovia el Congreso de Fusión de las Secciones Sindicales de UGT en el Grupo Banco Popular, como consecuencia de la fusión por absorción de todos los bancos filiales (Banco de Andalucía, Banco de Castilla, Banco de Galicia, Banco de Crédito Balear y Banco de Vasconia) con Banco Popular. A la apertura del mismo asistió el Excmo. Sr. D. Pedro Arahuetes.



En el mismo se analizó la situación actual dentro de nuestra empresa, con especial énfasis en la negociación para la libranza de todos los sábados que en ese periodo se estaba llevando a cabo. Fruto de los debates producidos el Congreso emitió una resolución, trasladada a toda la plantilla que, en síntesis manifestaba lo siguiente:

La persistencia sindical de UGT ha conseguido mantener la jornada continuada en banca, aun considerando la posibilidad de incluir alternativamente otros posibles horarios en jornadas compatibles.

- * *Los Bancos que hoy tienen jornada partida exclusiva no han contado con la aprobación de UGT; los Bancos que hoy día comparten algún tipo de jornada partida con la jornada continuada como referente, tienen estampada la firma de UGT en sus acuerdos.*
- * *Las Secciones Sindicales de UGT en el Grupo Banco Popular hemos venido trabajando históricamente con este precepto sindical a la hora de solicitar a la empresa la apertura de negociaciones para descansar todos los sábados del año.*
- * *Esta firme política sindical de UGT ha ayudado a conseguir el descanso de más sábados de los que contempla el Convenio Colectivo, mediante su inclusión en acuerdos como el Plan de Pensiones o el Plan de Igualdad.*

El Congreso debatió las líneas de trabajo para los próximos años, concluyendo que el apartado que requerirá mayor atención en un futuro próximo será el del empleo. En este asunto seguiremos prestando especial atención a las subcontrataciones, seguimiento de los Protocolos de Fusión y la negociación del necesario Acuerdo de Prejubilaciones.

Igualmente se consideró imprescindible atajar las actuales prolongaciones de jornada mediante actuaciones más efectiva que las llevadas a cabo hasta ahora.



El Congreso eligió la nueva **Comisión Ejecutiva de UGT en el Banco Popular:**

Luis Francisco del Corral Pindao	Secretario General
Francisco Mayor Sanz	Secretario de Organización
Juan Antonio Fernández Ruiz	Secretario de Acción Sindical y Previsión Social
Mayte Candeal Roldán	Secretaria de Salud Laboral e Igualdad
Francisco José Huélamo Olivares	Secretario de Finanzas Adjunto a Organización
Agustín Prieto Nieto	Secretario de Apoyo Jurídico
Ximo Bueno Aviñó	Secretario de Afiliación
Juan Antonio Martín Valle	Secretario Estatal
Javier Larreategui Camarero	Secretario Estatal
José María Terrer Rodríguez	Secretario Estatal
Antonio López Lema	Secretario Estatal
Joan Enric Sagre Pérez	Secretario Estatal
Carlos Barrientos Porras	Secretario Estatal
José Víctor Díaz García	Secretario Estatal
Yolanda Reche Pérez	Secretaria Estatal

LA GESTIÓN DEL TALENTO EN EL POPULAR

Talento:

“Capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación”.

Según la acepción que de talento da La Real Academia, parece que el talento sea una cualidad deseable en las personas que componen la plantilla de cualquier organización empresarial.

Para que el talento se exprese, hará falta crear el clima adecuado que facilite al máximo su desarrollo y de esa forma la empresa estará mucho más cerca de conseguir sus objetivos y en mejor disposición para acometer nuevas iniciativas que regeneren y dinamicen el proyecto empresarial.

Si, por el contrario, se promueve un ambiente laboral caracterizado por la imposición, la amenaza y el miedo, traerá como consecuencia un servilismo desmotivador y frustrante que bloqueará cualquier expresión de talento.

El Grupo Popular debería replantearse la gestión del

talento de sus empleados con medidas que generalicen la ilusión por mejorar y animen a los empleados al desempeño de su ocupación con talento.

El Grupo Popular debería hacérselo mirar, pues dudamos mucho que el potencial de talento de la plantilla se manifieste:

- **Exigiendo Jornadas laborales de 11 horas.**
- **No dando señales claras y ejemplarizantes que eliminen formas autoritarias de gestión de plantillas tan propias de otra época.**
- **Convocando reuniones los viernes a altas horas de la tarde.**
- **Congelando los salarios.**
- **Ofreciendo incentivos raquíticos: bonus y bonos de hoteles...**



Datos Personales

Nombre				Apellidos			
NIF			Fecha de Nacimiento				
Lugar de Nacimiento				Provincia			

Domicilio

Provincia				Municipio			
Dirección Completa					Código Postal		
Teléfono Particular			Teléfono Trabajo			E-mail	

Datos Laborales

Situación Laboral			Alta en la Empresa			Categoría Profesional	
Nombre de la Empresa				CIF de la Empresa			
Actividad de la Empresa				Nº Seg. Soc. Empresa			
Dirección Centro de Trabajo				Localidad			

Domiciliación Bancaria

Titular de la Cuenta					NIF																							
Entidad																												
Dirección				C.P.			Localidad																					
Código Cuenta Cliente (CCC)	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																											
Periodicidad de la Cuota	<input type="checkbox"/> Trimestral		<input type="checkbox"/> Semestral		<input type="checkbox"/> Anual		(Por defecto Trimestral)																					

Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta alguno de los datos requeridos. Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la "Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante, UGT) con domicilio social en Madrid (calle Hortaleza, 88 y CP 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 a 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, usted también otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos, a la entidad bancaria o a la empresa en la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical.

Por último, le informamos que usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT.

Fecha: ____/____/____

Firma del Titular:

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. Moratalaz, 137 - (ANEXO AG.22 MADRID – B.P.E.)
28030 MADRID.

Las 3 Preguntas

- ✓ ¿Por qué algunos responsables territoriales se empeñan en convocar reuniones de trabajo los viernes por la tarde, obviando los principios básicos de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?
- ✓ ¿Dónde están ahora esos cantos apocalípticos que auguraban las diez plagas o más como consecuencia del acuerdo de los sábados libres?
- ✓ ¿Por qué se potencian casi en exclusiva los departamentos ligados a Morosidad y recbro y no se hace lo mismo con la Red Comercial?

