

¡ Indignémonos !

Desde comienzos de año es noticia la gran acogida de un pequeño libro de título *¡Indignaos!* cuyo autor, un anciano de 93 años llamado Stéphane Hessel, viejo resistente desde la Francia de posguerra hasta nuestros días, editado en España y prologado por J.L. Sampedro también nonagenario y lúcido autor español.

Lo chocante es que tan escueto panfletillo haya tenido tanta repercusión mediática en toda Europa. Quizá la explicación sea que pocos están dispuestos a comulgar con las recetas, medidas y soluciones que se ofrecen para afrontar la grave crisis del sistema.

La justicia social está siendo sustituida por las imposiciones de los mercados

La codicia/avaricia de unos pocos nos ha llevado a una situación impredecible de recorte de derechos sociales, pensiones y precariedad laboral en aumento imparable. Al comienzo de la crisis, los gestores económicos anunciaron promesas de erradicación de los paraísos fiscales, levantamiento del secreto bancario, medidas

de control, entonando un tímido *mea culpa*. Todo quedó en humo, salvo la abundante y generosa ayuda estatal para bancos y cajas.

La justicia social está siendo sustituida por las imposiciones de los mercados (capitalismo puro y duro) con total indiferencia de gobiernos y responsables políticos de todo color.

La política ha perdido autonomía y prestigio frente a los mercados dejando a la sociedad indefensa ante la rapiña generalizada lo que implica un aumento exponencial de la desigualdad; por tanto parece claro que sin una respuesta **indignada** de todos, no frenaremos lo que parece algo mucho más serio que la quiebra moral del *neocapitalismo* de los años ochenta. **¡ Las víctimas no pueden convertirse en culpables!**

Descendiendo a un terreno más cotidiano, o sea, el Banco Popular, podemos encontrar analogías con todo lo comentado ya que la tensión que estamos viviendo tiene mucho que ver con decisiones tomadas por unos pocos, que sin ningún miramiento fueron a llenarse sus bolsos sin el mínimo atisbo de preocupación por la plantilla.

Recordemos los tiempos en que el *Plan Suma* lo era todo y había que conseguirlo como fuera. Y se consiguió.

Las consecuencias de las decisiones erróneas y la falta de escrúpulos de quienes las tomaron nos han llevado a la lamentable situación actual, eso sí, cobraron sus escandalosos *bonus* y aun se atreven a hacer declaraciones públicas.

Lo más curioso es que los artífices de ansias pasadas vuelven a ser los gestores de las decisiones y ocurrencias presentes, así el **PPAC** se nos presenta como una nueva herramienta para optimizar la gestión comercial cuando en realidad está siendo

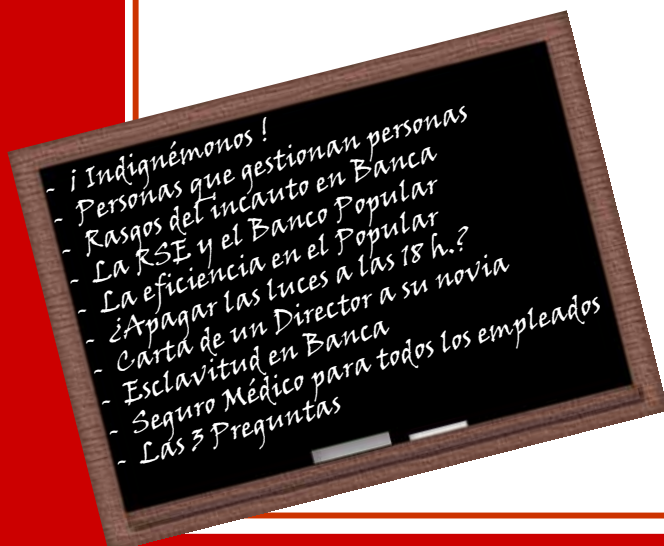
Las consecuencias de las decisiones erróneas y la falta de escrúpulos de los que las tomaron nos han llevado a la lamentable situación actual

utilizado por los muñidores y los capataces algodoneeros de siempre para

presionar sin control para vender todo lo que haga falta y más, eso sí a coste cero porque los incentivos brillan por su ausencia y las retribuciones variables se van quedando exiguas, es más, la cantinela cada vez más repetida es recordar a quien intente revelarse las crecientes colas en las oficinas de empleo.

En estas circunstancias las políticas de movilidad geográfica están siendo, otra vez, elementos de presión sin pudor y acaso con un punto de chulería.

Parecen suficientes motivos para cambiar nuestra forma de pensar. Invocar la gran insurrección parece excesivo; **con la indignación, de momento, sería bastante.**



PERSONAS QUE GESTIONAN PERSONAS

En estos tiempos en que se nos pide un esfuerzo suplementario y un plus de "excelencia" en el trabajo, da la impresión que algunos departamentos o no tienen capacidad, ó hacen oídos sordos a esta petición.

Nos referimos a los distintos departamentos de Personal y Recursos Humanos, como sabemos, la función de los responsables de estos departamentos no es otra que asignar personas a los distintos puestos a cubrir en base a un perfil profesional adecuado, pero se olvidan que deben compatibilizar este fin con atender, en la medida de lo posible, las expectativas y necesidades de los empleados, esa faceta de sus obligaciones no la tienen en absoluto en consideración, como muestra unos ejemplos:

- *Dentro de un mismo grupo de empleados de nuevo ingreso, unos son destinados en su localidad de origen (BIEN), y a dos de ellos se les intercambia de localidad con muchos cientos de kilómetros de distancia entre ambas. (FATAL).*
- *Director o Apoderado que se le destina a 60 Km. de su domicilio cuando se conoce la existencia de Apoderados o Directores de localidades más cercanas que repetidamente manifiestan su deseo de aproximación. (FATAL).*
- *Interventores destinados próximos a sus domicilios, cambian uno por otro con el resultado dos horas diarias de transporte para cada uno, ejemplo típico de traslado como instrumento de castigo.*
- *(DETESTABLE).*

Son tres situaciones reales, como tantas otras que habrán llegado a vuestros oídos, esto es habitual y viene de lejos, simplemente se asume, pero la responsabilidad no se le debe atribuir a nadie más que a quienes toman las decisiones. No es el sistema. Son las personas.

Cuando **UGT** les ha trasladado estas aberraciones, los responsables siempre dicen aquello del perfil profesional y la planificación de una trayectoria profesional, pero ¿es necesario castigar y discriminar?, ó ¿es política del banco?, dudamos que haya alguna directriz de la Dirección para llevar a cabo este tipo de arbitrariedades, que no nos cuenten milongas, las decisiones no las toma "El Banco", sino personas concretas que se esconden detrás.

UGT piensa que no es tan difícil conciliar los intereses del banco con los de los empleados afectados. Pensamos que es imprescindible, aplicando criterios empresariales, la participación de los sindicatos en la gestión de las peticiones de traslado, es una práctica ampliamente seguida por un gran número de grandes empresas, pero hay un pequeño problema, conllevaría renunciar a la utilización de los traslados con criterios de premio-castigo, criterios con los que algunos se encuentran demasiado cómodos. Nuestro compromiso con los trabajadores nos obliga a estar dispuestos para asumir, no solo la responsabilidad de negociar y acordar con el Banco, también la de participar en la gestión de las peticiones de traslados de los empleados.



RASGOS DEL INCAUTO EN BANCA

- Cree que las normativas son tan solo sugerencias y que las pequeñas *desviaciones* para no perder al cliente, si el Banco las descubre, las comprenderá.
- Espera que al prolongar la jornada en prueba de dedicación, tendrá una compensación económica y le será reconocido a futuro.
- Piensa que el Convenio Colectivo no le afecta y que él solo negocia mejor.
- Cree que puede defenderse solo, y no necesitar de los servicios de un sindicato.



LA RSE

(Responsabilidad Social de la Empresa) y el BANCO POPULAR

En un contexto de economía y sociedad global imparables, caracterizado por una interdependencia cada vez mayor, el terreno de las consecuencias de cada acción se amplía sensiblemente. Aumenta, por tanto, la RESPONSABILIDAD de la empresa a la hora de tomar decisiones cuyas consecuencias afectan a los diferentes grupos de interés de la empresa (clientes, trabajadores, proveedores, accionistas, etc.).

El liderazgo ético de las empresas en sociedades como las nuestras es imprescindible para modelar el tipo de globalización que se quiere y paliar las consecuencias negativas.

Entendiendo a la empresa como una institución social, ésta debe dar respuesta a las expectativas que la sociedad (con sus distintos integrantes: accionistas, trabajadores, clientes, proveedores) tiene depositadas en la misma. El modelo basado en que éstas sólo deben dar cuentas al capital o a los accionistas, buscando exclusivamente la maximización del beneficio económico, ha quedado desfasado y en entredicho.

El Banco Popular se ha incorporado recientemente –Septiembre 2010- al índice FTSE4Good IBEX. Este índice es actualmente uno de

los índices de sostenibilidad de referencia a escala mundial, especialmente para aquellos inversores que desean identificar empresas con prácticas de negocio responsables. El índice prima criterios de buena práctica en materias como la gestión de riesgos medioambientales, el cambio climático, o los derechos humanos o laborales.

EUROPA: Nuevas medidas anticrisis...



Es de celebrar, por tanto, la inclusión del Popular en este índice, cuyo sello se ha incorporado a las comunicaciones a la clientela o se hace referencia a la adhesión al FTSE4Good IBEX en la última memoria.

Menos motivo de satisfacción resulta la calificación obtenida por el Banco Popular en el **Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas elaborado por UGT**, donde ocupa uno de los últimos puestos entre 27 empresas

del IBEX analizadas, estando a distancia de empresas del sector financiero como el Banco de Santander, BBVA, Bankinter o Banco de Sabadell.

Este resultado es consecuencia del análisis objetivo de una serie de materias en el Banco, como pueden ser los factores sociales y medioambientales, la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de toda forma de discriminación, los salarios y los beneficios sociales, las condiciones laborales, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud y la seguridad, las condiciones de trabajo, el clima laboral o las prolongaciones de jornada.

Evidentemente, hay apartados en los que el Banco Popular ha salido mejor calificado que otros, al igual que le ocurre al resto de empresas analizadas, pero sí merece la pena que la Dirección lleve a cabo un seguimiento del observatorio y analice los apartados susceptibles de mejora. Ser empresa puntera en RSE es un marchamo que vende y uno de los factores de más impacto en RSE son las condiciones laborales de los trabajadores. Queda trabajo por hacer.



LA EFICIENCIA EN EL POPULAR

Sólo los salarios la mejoran

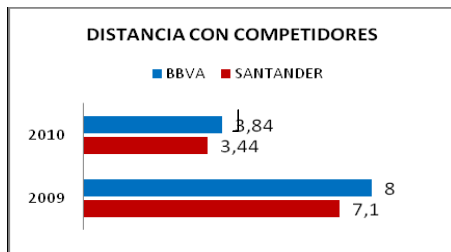
No debiera existir ninguna duda de la preocupación que UGT siempre ha tenido por la gestión y evolución de nuestra empresa, preocupación que se acentúa con la excepcional crisis económica que estamos padeciendo, en especial los trabajadores.

Desde aquí nos gustaría fijar el foco en un ratio que estimamos singular, por la importancia que tiene como dato revelador de la salud y viabilidad del negocio bancario, y por supuesto por ser el mejor indicador de la productividad en el sector bancario:

Ratio de eficiencia, indica el porcentaje que de los ingresos (Margen Bruto) consumen los Gastos de Administración (Gtos. Personal + Gtos. Generales).

Nos ha causado extrañeza el comportamiento de este índice en el último año. Se ha producido un **importante deterioro de 5,85 puntos**, pasando del 29,31% en 2009 al 35,16% en 2010.

	2010	2009	Diferencia 2010-2009
Banco Popular	35,16	29,31	5,85
BBVA (España-Portugal)	39,00	37,30	1,70
Santander (España-Portugal)	38,60	36,40	2,20



Se ha producido un **recorte en más de la mitad de la considerable ventaja que teníamos con nuestros competidores**. Por lo impactante del dato, nos hemos interesado por las causas identificando cuales son las partidas con mayor implicación en el descalabro. El primer dato obtenido es que el componente del **gasto es responsable de 0,83 puntos**, mientras que por vía de los **ingresos vienen los 5,02 restantes**.

Componente del gasto - Numerador del ratio

Los **Gastos de Personal**, y siempre pasa lo mismo, son los únicos que han atenuado el deterioro aportando una **mejora en 0,23 puntos**.

Lo contrario ocurre con los **Gastos Generales**, contribuyen **empeorando** el ratio en **1,06 puntos**.

En los Gastos Generales merece la pena que nos fijemos en los **Gastos asociados a inmuebles**, que están disparándose año a año a causa del incremento por gastos de alquiler de oficinas vendidas en "lease-back", solo esta partida **aporta 1,04 puntos**, quedando para **Otros gastos generales los 0,02 puntos restantes**.

Gastos Generales	
Gastos de Personal	-0,23
Gastos de Inmuebles	1,04
Otros Gastos Generales	0,02
	0,83

Componente de los ingresos (Margen Bruto) – Denominador del ratio

En este capítulo el **Margen de Intereses** se queda con la mayor tajada:

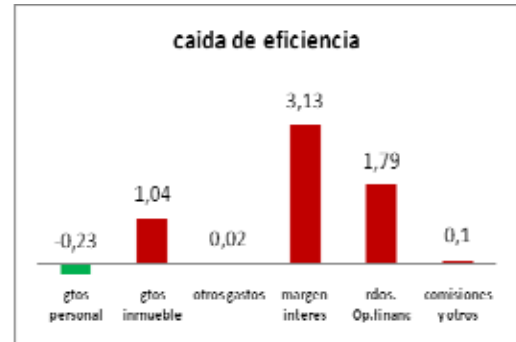
3,13 puntos de deterioro ello se explica por la disminución de la rentabilidad de los créditos en más de un 1%, compensada solo en parte por un menor coste de los depósitos de 0,5%, provocando una bajada del 13% del citado margen.

Otra partida que llama la atención por su contribución negativa **con 1,79 puntos** es **Resultados de operaciones financieras**, la causa la encontramos en un excepcional crecimiento en 2009 por, entre otras, la atípica operación del canje de participaciones preferentes por deuda subordinada. Esa partida provocó una mejora del ratio de eficiencia en el 2009 de 2,31 puntos siendo ella sola responsable de casi el 60% de la mejora del ratio en ese año.

Margen de Intereses	3,13
+ Rdos. Oper. financieras	1,79
+ Comisiones y otros	0,10
= Margen Bruto	5,02

Conclusiones

1. Se ha deshecho la mejoría del ratio en 2009 (3,93 puntos), porque como hemos indicado, en gran medida fue producida por operaciones atípicas incluidas en el capítulo de **Resultados de operaciones financieras**.
2. Es de especial relevancia la aportación negativa al ratio de los **Gastos asociados a Inmuebles** ocasionada por la decisión de venta de sucursales y oficinas en operaciones de "lease back".
3. La reducción del **Margen de Intereses**, como era previsible ha colaborado de forma decisiva. La dificultad para acceder a los mercados financieros ha constreñido el margen, teniéndose que pagar el pasivo más caro, y reduciéndose a su vez los ingresos por los tipos de intereses bajos y la disminución de la actividad económica en nuestro país.
4. **Los Gastos de Personal**, es decir nuestras nóminas, son los únicos que bajan, mejorando año tras año el ratio que mide la gestión, dando sobradas pruebas de las altas cotas de productividad alcanzadas por la plantilla en el Banco Popular.



REFLEXION: Si fuese la productividad que tan de moda ha puesto la señora Merkel, la referencia para las subidas o ¿bajadas? de los salarios, nosotros partiríamos de un listón muy alto y todos sabemos por nuestro día a día lo difícil que será mejorar si la Dirección de la empresa no ejerce un liderazgo que escuche y haga protagonista a la plantilla con medidas sinceras y audaces para que pueda sentirse parte activa del futuro del Banco Popular.



¿APAGAR LAS LUCES A LAS 18 HORAS ?

Los que somos algo *viajaos*, alguna vez hemos visitado otro país europeo, comprobando algo que se oía y pensábamos propio de mentes calenturientas: a las 17 h., los grandes edificios de oficinas quedaban sumidos en la más absoluta oscuridad, esa realidad nos indica lo distintas, que no distantes, son las empresas de nuestro país. ¿Qué ocurriría si el Banco Popular fuese, por una vez, vanguardia y aplicase este tipo de políticas?

Ventajas:

- Se desestimarían las últimas horas de las actuales jornadas interminables, que se han demostrado de escasa o nula productividad.
- Ahorro considerable de energía colaborando con los objetivos de nuestro país.
- La cuenta de resultados lo verá con buenos ojos, son unos cuantos millones de euros
- Ahorro en bajas por ansiedad.
- Los trabajadores podrán conciliar, lo que seguro reforzará su compromiso.

Inconvenientes:

(no se le conocen), salvo en aquellos que hacen del "estar" una profesión.

Los mejores gestores de empresas y bancos europeos llevan décadas practicando este tipo de política empresarial, con excelentes resultados, los nuestros seguro nos harán esperar. **¿Hasta cuándo?**

CARTA DE UN DIRECTOR A SU NOVIA.

El gran día ha llegado, por fin me han nombrado Director, ahora sí, ahora sí que he llegado, que soy alguien, que he triunfado, que me reconocen los méritos, ahora sí que nos podremos casar, no quepo en mí de gozo y de orgullo, que feliz soy. Te quiero.

1 Semana después

Hola Cari, todo es maravilloso, tengo despacho propio, es genial, bueno todavía no he entrado mucho porque por las mañanas siempre falta alguien en la oficina y tengo que estar entre la caja y el puesto de interventor, pero no importa por las tardes tengo la oficina entera para mí, como no viene nadie más, pero bueno no importa, más tranquilo. Te quiero, la vida nos sonríe, soy feliz.

1 Mes después.

Cari, esto está muy bien, bueno está claro que algunos no saben todavía que soy el Director porque casi todo el mundo ordena o exige algo, de la Territorial, de la Regional, la notaria, los clientes, imagino que será cuestión de tiempo solucionar el malentendido. El despacho sigue siendo maravilloso aunque ahora sólo lo veo por las tardes y no demasiado bien porque los papeles lo tapan todo, pero no te preocupes seguro que es la adaptación normal al puesto, te quiero mucho, estoy muy bien.

3 Meses después.

Cari, estoy un poco enfadado y algo estresado, son las diez, llevo dos cafés, dos pastillas de Almax para el estomago y doce correos leídos, cuatro por leer, 200 gestiones por asignar en el PPAC, y las que yo me quede, hoy viernes las tengo que planificar, y ni se sabe los clientes con problemas por solucionar. Algo no estoy haciendo bien, soy un hombre de mi tiempo, apenas puedo atender a los clientes porque tengo la agenda llena de reuniones del PPAC y para cuando termino con todo eso, ha pasado la semana y empezamos de nuevo. Tengo que organizarme, seguro que esto es porque no le he cogido el truco, de momento dejaré el gimnasio porque la verdad a las ocho y media de la tarde no me viene demasiado bien, creo que el paddel los miércoles a las nueve de momento también lo dejo, además hace mucho frío. No te preocupes amor mío no estoy mal, te quiero.

6 Meses después.

Cari, esto es un infierno, no se si podré aguantar, se me está cayendo el pelo, hace dos semanas que solo veo el sol los fines de semana y ya mis amigos ni me llaman de tantas veces como les he dejado tirados. Mi despacho ya no lo piso ni por las tardes, entre las vacaciones de uno y otro llevamos tres meses sin levantar la cabeza, he pensado en traerme una muda y pasar alguna noche aquí para adelantar trabajo, total para lo que estoy en casa. De todos modos y aunque mi jefe ya me ha dicho varias veces que así no podemos seguir y que de exdirectores está la cola del paro llena, lo que me consuela es que como me dices en tu última carta has encontrado un amigo con el que pasear por las tardes mientras yo trabajo, me alegra que no estés sola, Cari la vida es una mierda, pero tenemos nuestro amor.

1 Año después.

Mari, se que probablemente no leerás nunca esta carta porque hace 4 meses que te casaste con tu amigo el de los paseos, te escribo sólo para decirte que dejo el Banco, me voy de cajero a un híper. El médico me ha dicho que si hago vida normal los desarreglos estomacales se me quitarán en unos años, lo de la calvicie no creo que tenga arreglo, y los 15 kilos de más seguro que me los quito cuando vuelva a hacer deporte, mi madre no me ha perdonado aún que no fuera a la boda de mi hermana, pero es que mi jefe estaba convencido de que era una fecha crítica para la campaña de las yogurteras y no podía faltar la tarde del viernes, bueno imagino que al final volverán a hablarme, bueno mi cuñado no, le invertí los ahorros en un super fondo de inversión, la verdad es que no estaba muy convencido pero es que no había hecho nada y nos habían dicho que el último del ranking se iba a la calle, ahora mismo lleva perdido un 75% del capital pero confío que en diez o veinte años se recupere. Espero que esta carta no te moleste, de todas formas no tengo mucha más gente a la que avisar, no hablo con mis amigos desde hace ocho meses y mira como están las cosas con mi familia. Los compañeros me han dicho que intentarán hacerme una comida de despedida pero parece que para el día previsto les han puesto una reunión. Adiós que te vaya bien!

CARTA A LA REDACCION

Esclavitud en Banca

*Los que nos roban el pan de la mesa predicán austeridad.
Aquellos que se apropian de todo lo que estaba pensado para todos exigen sacrificios.
Los atiborrados consuelan al pueblo hambriento.
Vendrán tiempos maravillosos - más adelante.
BERTOLT BRECHT*

Las empresas siguen creyendo que la gestión tóxica de sus colaboradores es la mejor herramienta para aumentar sus beneficios.

Esta situación es especialmente alarmante en la Banca. A pesar de ser un sector donde los profesionales han tenido la oportunidad de estudiar en la universidad, de trabajar en conocidos edificios y de vestir elegantes trajes y corbatas (bueno, algunos), es un sector donde la explotación está a la orden del día.

En el Contrato de Trabajo se estipula un horario, pero los trabajadores de Banca se acostumbran a alargar su jornada laboral todos los días como si no tuvieran alternativa.

El empleado valiente que se atreve a salir a su hora, es demonizado por sus jefes y desaprobado por alguno de sus compañeros. De ahí que prevalezca el "calentar la silla" hasta que todo el mundo empieza a irse a casa. Durante esas largas tardes, el empleado cansado y desmotivado, está de cuerpo presente pero de mente y corazón ausentes.

Estas absurdas jornadas, provocan que la empresa condicione nuestra vida y que se adueñe de nuestro tiempo; y terminan agotando la energía, la ilusión, la motivación y el interés del empleado, que termina atrapado en el conformismo y la resignación.

Eso sí, desde fuera, la profesión es valorada y respetada por una sociedad que vive ajena a la realidad del sector. Por un sueldo medio de entre 1.100 y 1.800 euros estos ejecutivos entregan su vida y malviven presos en jaulas de oro. Algunos terminan quemándose, detestando su empresa, a sus jefes, y su profesión, y causando baja por depresión. Otros suben durante toda su vida una escalera que creen les conducirá al éxito y a la felicidad. Y cuando alcanzan su nueva posición de poder, imponen las mismas nocivas condiciones laborales a sus colaboradores que ellos han sufrido, reproduciendo una cultura empresarial tan destructiva como carente de sentido. Sin embargo, por el camino, estos ejecutivos se pierden a sí mismos en su vacío existencial, desconectados de los valores que nos hacen verdaderamente humanos.

Kunta

Seguro Médico para todos los empleados

En la encuesta de satisfacción laboral encargada a la consultora Towers Perrin en 2006, se nos proponía que valorásemos la importancia que daríamos a la implantación de un **Seguro Médico** por cuenta de la empresa.

Esta consulta planteada en la encuesta, previo visto bueno del Banco nos hizo pensar que antes o después nuestro Banco propondría la implantación de un Seguro Médico para todos los empleados.

Por el reducido coste, con descuentos de más del 50% respecto a tarifa individual, además de importantes ventajas fiscales, nuestro Banco bien podría ofrecer a todos los empleados la posibilidad de ser beneficiarios de un Seguro Médico.

Teniendo en cuenta la elevada valoración que todos concedemos a la medida, en **UGT** pensamos que estos momentos críticos son los más idóneos para que la empresa por un pequeño coste, envíe un claro mensaje de motivación, y por ello proponemos la incorporación a la Guía de Beneficios Sociales de un Seguro Médico para todos, por una mejor salud física y laboral de todos los empleados del Popular.



