

CONTRAPUNTO

BOLETÍN INFORMATIVO DE CC.OO.
EN EL GRUPO BANCO POPULAR ESPAÑOL



CC.OO.

NOVIEMBRE
1996

NÚMERO
43

EL NUEVO EMPLEADO DEL POPULAR

Desde 1986 se han incorporado al Banco Popular más de dos mil empleados, que han sido seleccionados por la Dirección con unos criterios muy exigentes respecto de su perfil personal, académico y profesional. Según estos criterios, los empleados seleccionados deben contar con los siguientes requisitos: estudios universitarios, capacidad para aprender rápidamente, disposición para rotar geográficamente, para asumir responsabilidades directivas y para sacrificar su tiempo libre por el banco.

No cabe duda de que el contexto socioeconómico actual ha permitido a la Dirección cubrir sin ningún tipo de problemas todas estas exigencias, pues la oferta de trabajadores es prácticamente inagotable; por lo tanto, en principio parece estar consiguiendo sus objetivos en esta materia. El objetivo estratégico consiste en realizar una renovación de plantilla de forma que ésta resulte adaptable a los cambios tecnológicos y operativos, sea más productiva -no sólo por su capacidad, sino por el largo número de horas que trabajan y los traslados a plazas lejanas que se ven forzados a aceptar-, y de bajo coste en términos comparativos.

Una renovación de plantilla de tal calibre comporta numerosos problemas; de entre ellos, hay dos situaciones que destacan significativamente: la rotación geográfica y la prolongación de jornada. Nos consta que muchos nuevos empleados se ven obligados a asumir estas condiciones, que se les imponen para su ingreso; y se ven obligados básicamente por dos circunstancias: la necesidad de salir del paro y encontrar un futuro profesional acorde con su preparación, y -por otro lado- por la situación que encuentran a su ingreso en el banco: una parte importante de los directivos antiguos ya prolongan su jornada laboral más allá de lo estipulado en el Convenio Colectivo; puesto que a los nuevos empleados se les hace ver que son los directivos del futuro, ¿cómo no van a hacer, como mínimo, lo mismo?.

(Continúa en pág. 2)



"el milloncete"

Sorteos de MAYO, JUNIO Y JULIO de 1996

**PREMIO ESPECIAL
DEL TRIMESTRE**

**1.000.000
de PESETAS**

SORTEO de
26/07/96

nº 8773

B.P.E. - CACERES Ag. 1

(Viene de EDITORIAL, pág. 1)

Hay que considerar que en el futuro es previsible que la mayor parte de los nuevos empleados del banco contraiga matrimonio; muy probablemente, su cónyuge también trabajará; y, además, ámbos pueden decidir tener hijos. Éste tipo de circunstancias, tan normales y lógicas, provocará la necesidad de cierta estabilidad geográfica y de horarios para atender los nuevos compromisos familiares. Por tanto, los problemas derivados de la exigencia de absoluta y abnegada dedicación saldrán a la luz. Con el correr del tiempo, muchos de los ya no tan nuevos empleados manifestarán lo mismo que ya formulan de una u otra forma muchos de los antiguos: no desean ni traslados a plazas lejanas ni abusivas prolongaciones de jornada. Si no varía la actual posición de la Dirección el conflicto se verá agravado, pues será un mayor porcentaje de la plantilla quien sufra sus consecuencias.

En **CC.OO.** reivindicamos como derechos irrenunciables tanto la legítima aspiración a un puesto de trabajo como la promoción profesional; lo defendemos en todos los foros donde es preciso. Pero nos oponemos al criterio de la Dirección en cuanto a que para lograr un contrato fijo, y posteriormente ascender de categoría profesional, sea necesario renunciar a los derechos establecidos en las leyes y, además, aceptar una creciente desregulación de las condiciones laborales.

De momento, esta desregulación de las condiciones laborales se torna cada vez más grave. Y no sólo para aquellos que son afectados en primera instancia por la citada situación, pues se produce un efecto dominó que repercute en el resto de la plantilla, de forma que se la empuja a modificar sus condiciones de trabajo de manera "voluntaria", para no quedarse "fuera de juego". En **CC.OO.** consideramos que este efecto, sin duda buscado por la Dirección, es muy grave.

Pero todo es posible **dentro de la ley**; el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio permiten un gran juego de posibilidades sobre jornadas especiales y traslados, de forma que se realicen reguladamente. Además, llevamos mucho tiempo reivindicando un Acuerdo de Empresa que permita un desarrollo de las condiciones laborales de la plantilla dentro de un espíritu de justicia y equidad, teniendo en cuenta qué condiciones, cuándo, cómo, porqué y a quién afectan, y a cambio de qué. Pues bien, en la práctica, Estatuto y Convenio son cuidadosamente evitados por la Dirección siempre que puede, y en cuanto al Acuerdo de Empresa, ni hablar; es evidente que esta situación redundará en el empeoramiento de las condiciones laborales de los empleados, sean antiguos o nuevos, y, consecuentemente, constituye un estímulo para la desmotivación.

En **CC.OO.** estimamos que la promoción profesional debería ser la consecuencia de la conjunción de las aptitudes, la preparación y actitud del empleado ante el trabajo, y no de la dejación de sus derechos. Para lograrlo es necesario modificar la situación actual, de manera que la Dirección comprenda que el actual nivel de exigencia a la plantilla no es compatible con el objetivo de que los empleados sientan al banco como propio, pues el desequilibrio entre vida familiar y profesional repercute negativamente en la motivación y en la productividad.

Los nuevos empleados del Banco también han de entender que si aspiran a que se logre un equilibrio, tendrán que resistir ciertas presiones y unirse en la defensa de esa aspiración. □

"En CC.OO. estimamos que la promoción profesional debería ser la consecuencia de la conjunción de las aptitudes, la preparación y la actitud del empleado ante el trabajo, y no de la dejación de sus derechos."

SE ACABARON LAS PREJUBILACIONES

Hasta la fecha se han prejubilado un total de 350 empleados en todo el Grupo; 95 en bancos filiales y 255 en el Popular. Por lo tanto no se han cumplido las expectativas creadas cuando se anunció que se prejubilaban unos quinientos empleados en todo el Grupo. Se ha agotado el presupuesto y salvo dos o tres casos ya no habrá más prejubilaciones. Según la Dirección, no existen planes en estos momentos para continuar con el proceso en el futuro. □



ENTREVISTA CON PRESIDENCIA

De forma periódica, nuestro sindicato mantiene entrevistas de carácter institucional con la Dirección del Popular. Así, el pasado día 16 de septiembre tuvo lugar una reunión a la que asistieron Luis y Javier Valls Taberner, Ricardo Lacasa y Amable González Cuesta, por parte del banco, y por parte de CC.OO., María Jesús Paredes, secretaria general de la FEBA, José López Pérez, anterior secretario de la Sección Sindical Estatal, y Julio de Nicolás Chico, que es el actual secretario.

Se habló de cuestiones que afectan de manera relevante a nuestro Banco, como son el cambio de posición respecto a una posible fusión con otro gran banco, fondos internos de pensiones, retribuciones variables, prolongación de jornada y traslados.

Durante la reunión se puso de manifiesto la coincidencia de ambas partes en el análisis de los problemas que afectan al sector y al Grupo en particular, y la diferencia de criterio a la hora de dar solución a aquellos que se refieren a la política de recursos humanos como son las retribuciones variables, prolongación de jornada y traslados. □

REUNION CON EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

El 30 de septiembre mantuvimos una reunión de trabajo con Fulgencio García Cuellar, en la que expusimos nuestra preocupación por el clima laboral que se vive en las oficinas; a nuestro juicio, la situación tiene que ver bastante con el tipo de política aplicada en el Grupo en materia de personal.

Expresamos nuestra protesta por el grado de presión que se está aplicando sobre los empleados para que acepten prolongar su jornada o asuman traslados indeseados. Otra de las cuestiones objeto de debate fue el de la idoneidad o no de las actuales retribuciones complementarias como sistema retributivo incentivador, entendiéndose que la opacidad y desconocimiento de los afectados respecto de los criterios que se aplican en los plazos y cuantías de las renovaciones generan más enfado que entusiasmo.

El señor García Cuellar expuso, como contrapartida a nuestras críticas, los logros del Departamento en los últimos tres años: creación de empleo neto de carácter fijo, renovación de la plantilla, incorporación de la mujer al Banco y un número importante de promociones profesionales; no reconoció el que existieran presiones para prolongar la jornada o para trasladarse, añadiendo que las instrucciones del Departamento a las distintas Direcciones Delegadas y Regionales consistían en que, a la hora de valorar a un trabajador, no se tuviera en cuenta el número de horas que estaba en el Banco sino lo que hacía mientras estaba en el mismo. En cuanto al Pacto Individual, manifestó que desde el año pasado un alto porcentaje de los afectados había visto renovada su retribución hasta dos veces.

Le indicamos que a pesar de su exposición y de que nos hubiera gustado creer que los citados logros significaban una mejora sustancial del clima laboral, nuestros datos indican que **en la plantilla existe un sentimiento generalizado de desmotivación y temor** y, dado que los sentimientos suelen ser los que mueven la historia, los existentes no eran los mejores para alcanzar unos objetivos tan ambiciosos como los que se ha planteado la Dirección. □

AMENAZAS

Algunos directivos, pocos afortunadamente, están llegando a amenazar con el despido, más o menos veladamente y por su cuenta y riesgo, a aquellos compañeros que no aceptan estar todos los días trabajando hasta las tantas de la tarde.

Queremos recordar a esos directivos que tales amenazas podrían constituir un delito tipificado en el vigente Código Penal, en sus artículos 311 y 315, de los que a continuación extractamos los apartados que podrían ser de aplicación al caso:

ART. 311

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

*Los que, mediante engaño o **abuso de situación de necesidad**, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.*

*Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o **intimidación**, se impondrán las penas superiores en grado.*

ART. 315

*Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o **abuso de situación de necesidad**, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga."*

*Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con fuerza, violencia o **intimidación**, se impondrán las penas superiores en grado.*

CC.OO. no va a dudar en utilizar todos los instrumentos legales a su alcance, incluida la querrela, para erradicar estas actitudes minoritarias que esperamos no vuelvan a producirse en el futuro. □



ACUERDO EN CAJA MADRID

En el mes de septiembre se produjo un acuerdo entre el PP y CC.OO. que ha posibilitado el cambio de presidente en CAJA MADRID, con la consiguiente baja en el cargo del Sr. Terceiro.

Este hecho ha producido extrañeza, entendible entre quienes no han seguido la trayectoria de ese gestor. Para quienes la conocíamos, resultó de lo más natural.

La política laboral impuesta por el Sr. Terceiro en Caja Madrid se ha concretado en situaciones tan graves como negarse a abonar hasta 4 pagas acordadas en el Convenio Colectivo de la Caja 1995-97 y la decisión unilateral - en contra del citado Convenio y sin ninguna negociación-, de abrir oficinas por las tardes, estableciendo en las mismas un horario vespertino de igual duración que el de mañana. La gravedad de estas actuaciones se ve aumentada tanto por la situación que podría crear ese precedente en el sector financiero del país, como por la dimensión pública de la entidad que presidía y la naturaleza del cargo que ostentaba.

Para evitar la extensión de esas medidas, los sindicatos, y desde luego CC.OO., tuvimos que emplearnos a fondo y con firmeza, teniendo que llegar a repetidas concentraciones de Delegados en la oficina de la Plaza de las Descalzas.

Con esos antecedentes, y dadas las evidentes ventajas para toda la plantilla de Caja Madrid que contiene el acuerdo que sitúa en la presidencia al Sr. Blesa, consideramos conveniente su firma.

Destacamos seguidamente algunos de los elementos del citado acuerdo:

- Abono de atrasos de las cuantías congeladas en la aplicación del Convenio 1995-67 (4 pagas) y acuerdo que garantice las actuales percepciones de Caja Madrid, declarándolas no absorbibles ni compensables.

- Exteriorización de los compromisos por pensiones de Caja Madrid con sus trabajadores, mediante un plan de pensiones de empleo.

- Respeto de los actuales marcos de negociación colectiva.

- Compromiso público de defensa de la actual naturaleza jurídica de las Cajas de Ahorros y oposición a cualquier fórmula de privatización.

- Diseño de una política de apoyo a la economía productiva y en particular a la pequeña y mediana empresa.

- Mantenimiento del liderazgo de la Caja en préstamos hipotecarios, reactivando operaciones con promotores, sobre todo con las fórmulas de cooperativas de viviendas sociales.

- Potenciación de la obra benéfico social de Caja Madrid. □

SITUACION LABORAL EN GALICIA

En el mes de septiembre, CC.OO. publicó un informe sobre la situación laboral del Popular en Galicia. Sin duda, las circunstancias reflejadas son bastante comunes en otras comunidades y bancos del Grupo. Dado el interés que ha suscitado dicho informe, ofrecemos a continuación un resumen del mismo:

ADMINISTRATIVOS EVENTUALES

Actualmente entran al Banco con contratos de poca duración y, en la mayor parte de los casos, en una localidad distinta a la de su residencia. Si llegan a fijos (mediando tres juicios distintos ante la Dirección), también es fuera de su ciudad de origen. La prolongación de la jornada y la absoluta sumisión es la norma; el despido cuesta poco. A medio plazo, la mayoría de estos nuevos empleados serán quienes dirijan las oficinas, cobrando menos que los actuales responsables y sin vinculación alguna con los Sindicatos para no poner en peligro su carrera. El estrés a que se ven sometidos es importante, pero hay otros muchos que están deseando entrar a trabajar al Banco, y la Dirección lo sabe.

ADMINISTRATIVOS ANTIGUOS

Tienen la sensación de que el Popular no cuenta con ellos para el futuro, y de que por bien que trabajen no ascenderán. No se resignan a aceptar las condiciones de los nuevos empleados para llegar al ascenso. En este colectivo es donde se da mayor vinculación con los Sindicatos.

TECNICOS

Habiendo firmado el pacto individual, se sienten obligados a trabajar por las tardes y a estar a disposición del Banco. Lo del pacto es una broma, pues es la Dirección quien dice la cantidad que se les tiene que subir. Están sometidos a una gran presión para lograr la mayor rentabilidad en su oficina. Es un sector que tiene asumida su disposición al traslado por toda España cada 5 años aproximadamente, con los problemas familiares que ello ocasiona; por eso, los Técnicos están profundamente preocupados por su situación familiar y personal, lo que hace que su rendimiento no sea ni mucho menos el óptimo.

AMBIENTE LABORAL EN LAS OFICINAS

Una vez repasados los problemas de los distintos colectivos, se deduce que el ambiente en las oficinas puede llegar a ser muy problemático, siendo el esfuerzo de todos necesario para que los problemas particulares no influyan en el resto de los compañeros. Es en las oficinas grandes donde más difícil es no tener problemas y tiranteces, dándose la situación de que es en éstas donde están los delegados de personal. □



RECLAMAN LOS PREJUBILADOS

Estamos recibiendo consultas de algunos compañeros que se prejubilieron recientemente, en relación a la posibilidad de reclamar el importe de los días de vacaciones del año 1996 que no pudieron disfrutar, bien porque así se lo indicaron en el Banco, bien porque la prejubilación se realizó muy rápidamente.

Efectivamente pueden reclamar su importe, siempre que lo hagan dentro del presente año.

Siendo el Popular un banco famoso por su buena gestión, no deja de ser "curioso" el hecho de que no se tuviera en cuenta en su momento el pago de estos importes.

Conviene que todos sigamos el ejemplo de estos compañeros y, aunque permanezcamos en activo, reclamemos lo que en justicia nos corresponda. □

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

La prensa económica ha destacado en los últimos días una reciente sentencia del Tribunal Supremo que, según se manifiesta, "hará más flexible el despido en España, al abaratar sus costes".

Las patronales se felicitan por la sentencia porque dicen que con ella se suprimen rigideces del mercado laboral, lo que animará la contratación. (El cinismo de este argumento no merece comentario alguno).

Sin embargo, tanta euforia carece de fundamento. No han descubierto el huevo de Colón; al fin y al cabo, la sentencia del Tribunal Supremo sólo viene a resolver un supuesto muy concreto de despido, motivado por "*causas económicas*", en una empresa que presenta una situación específica: estar en pérdidas (circunstancia que requiere ser probada).

El Supremo estima la extinción del vínculo laboral al entender que la medida adoptada "*contribuye*" a mejorar aquella situación de crisis. Es cierto que ya no exige que se "*garantice*" aquella mejoría, y así lo destaca la prensa; pero también es verdad que a continuación el Supremo añade "*que tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se pretende*" (la superación de una negativa situación económica). Y no acaba aquí la argumentación de la sentencia. Sigue indicando que la tan mencionada "*contribución*" no deberá tomarse en consideración cuando sea "*meramente ocasional, tangencial o remota*" a la finalidad perseguida.

**"...en CC.OO.
proponemos
que se lea
toda la sentencia
y que no comente
a medias
su contenido."**

Con ello, el Tribunal deja las cosas donde deben estar. Frente a la política del miedo, fomentada por la patronal y difundida a través de su prensa, en **CC.OO.** proponemos que se lea toda la sentencia y que no comenten a medias su contenido. La solución adoptada se justifica en el concreto caso planteado. En cualquier otro supuesto, cuando el pretendido despido no responda al objetivo que se persigue con la ley, no dude quien lo plantee que se encontrará con la oposición sindical.

El propio Tribunal Supremo ha señalado el camino a seguir: atender a la marcha económica de la empresa y acreditar aquellas circunstancias que sean motivo real de una situación de crisis.

No obstante, la cuestión de fondo que se plantea tiene un origen distinto: unos textos legales poco claros, que motivan la constante discusión sobre su alcance y provocan situaciones como la presente. Para evitarlas, desde **CC.OO.** hemos instado reiteradamente a las organizaciones empresariales para que entremos a definir y dar sentido a conceptos a menudo confusos. Esperamos, una vez más, que nuestra predisposición al diálogo encuentre su debida respuesta. □



(Recortar y remitir a: VALENTIN YUSTRES, Banco Popular Español, Agencia 35 de MADRID)

BOLETIN DE AFILIACION	CC.OO.				GRUPO BANCO POPULAR ESPAÑOL	
	NOMBRE					
	APELLIDOS					
	DIRECCION					
	BANCO					
	CENTRO DE TRABAJO					
	PLAZA		TELÉFONO			

CARTA ABIERTA DE UN NUEVO DIRECTIVO

Ingresé en el Banco en el año 1988, fue para mi y mi familia una de las mayores alegrías de mi vida, era una oportunidad única y había que aprovecharla. Me hicieron un contrato temporal de un año, que fue renovándose cadenciosamente hasta su límite máximo de tres, con la angustia pegada a mi corazón dos meses antes de cada renovación y la insoportable incertidumbre del tercer contrato, siempre hablando con mis compañeros de infortunio sobre las preguntas que nos harían en las famosas entrevistas con la dirección. Durante esos tres años mi jornada de trabajo fue de diez horas de media, aproximadamente. Es cierto que me venía muy bien, pues después de sufrir el primer traslado, además de aprender podía comer gratis y esto me lo podía ahorrar para pagar el alquiler del piso que tenía a medias con otros compañeros contratados. Durante ese tiempo fui trasladado cinco veces, que me fueron alejando de mi lugar de origen, hasta acabar a trescientos cincuenta kilómetros de ella.

En 1993 me ofrecieron la posibilidad de promocionar, sería apoderado jefe de quinta C, con un P.I. de ciento cincuenta mil pesetas, condicionado a un nuevo traslado, lo acepté sin poner ninguna condición, al fin y al cabo era el inicio de lo que siempre nos habían comentado en todas las entrevistas, la carrera profesional en el Banco Popular, todos nosotros estábamos destinados a ser directores, e interventores.

En 1995 contraí matrimonio, mi mujer presta servicios en una importante firma, como auditora y por tanto su disponibilidad para moverse por la geografía española es prácticamente nula. Este año se ha producido algo que en cierto modo temía, el Banco me ha propuesto un ascenso y un traslado a cien kilómetros de la ciudad donde vivo, yo he planteado otras posibilidades más cercanas, sin embargo al parecer en la Regional no entienden de problemas familiares y además dicen que debo irme a vivir al destino, en definitiva que al parecer la profesión bancaria es incompatible con la formación de una familia y el desarrollo normal de esta, según estos funcionarios que no se suelen trasladar nunca, somos una especie de trashumantes, siempre con la casa a cuestas y la familia dependiendo de un sólo sueldo.

He decidido que no voy a aceptar ese traslado, voy a seguir luchando por mi carrera profesional en el banco pero desde la competencia profesional y la dedicación a mi trabajo, pero en ningún caso voy a aceptar que se me anule lo más importante que hay en mi vida en este momento que es mi corta familia, que espero incrementar. Creo firmemente en este Banco y en mi derecho a trabajar en él, pues me lo he ganado a pulso; espero que la cordura se implante algún día y esta caprichosa forma de entender la profesión que tienen algunos de los que hoy deciden en la empresa.

Envío esta carta para dar ánimos a los que como yo se han planteado como opción alternativa irse a otro Banco, que son bastantes, yo voy a plantar cara y a ganarme el derecho a seguir luchando por esta empresa, y creo que eso lo tenemos que hacer todos juntos, porque hasta ahora yo siempre he ido de por libre, sin necesitar a nadie y es hora de que eso cambie. □

BPE -Sección Sindical de CC.OO. - Región de Murcia

AJUSTE DE PLANTILLAS

Con las prejubilaciones realizadas recientemente por el Banco en nuestra región, se han ajustado aún más las plantillas de la Sucursales, agudizándose algunos problemas que por otra parte ya existían. Vacaciones, bajas por enfermedad, permisos personales, etc., se convierten en un quebradero de cabeza, incidiendo en el normal desenvolvimiento de las Sucursales y produciendo situaciones de verdadero agobio, que traen como consecuencia estrés para todos los trabajadores -que pone en peligro su salud-, incumplimiento de los horarios pactados en Convenio -alargando sistemáticamente la jornada-, que no se respeten los cuadros de vacaciones, y -además- una deficiente atención a los clientes.

Ni que decir que estos problemas generan malestar entre la plantilla y no sólo son un perjuicio para los trabajadores sino también para la propia Empresa, que difícilmente podrá cumplir sus objetivos, dando una mala imagen ante sus clientes que en muchos casos se ven desatendidos por falta de personal.

Este Sindicato, preocupado por esta situación, ya la ha expuesto varias veces a la Dirección. Creemos que sería necesario hacer una revisión de las necesidades de las oficinas y dotarlas de inmediato de personal suficiente, así como ampliar el equipo de Apoyo para cubrir los imprevistos que surgen puntualmente y que son muchos.

Esperamos que el Banco recoja nuestras propuestas para solucionar estas situaciones, que están deteriorando nuestras condiciones de trabajo y calidad de vida. □

(Este artículo es la reproducción de una circular distribuida por nuestros compañeros de Murcia, pero nos consta que la misma situación se vive también en otras zonas, como por ejemplo en Badajoz).



CC.OO.

tu sindicato

DÍA a DÍA



Hoy con:

Mercedes Larrouy Fernández

De 44 años, trabaja en el Popular desde 1971. Es administrativa, nivel IX, y Delegada de CC.OO. por la Oficina Principal de Bilbao y la Dirección Regional del País Vasco. Formó parte del "Grupo de Trabajadores del Banco Popular" que dió origen, posteriormente, a las Comisiones Obreras en el Banco.



- Mercedes, ¿cómo ves el Banco en estos momentos?.

- Observamos con agrado la expansión del Popular en Euskadi; es algo que veníamos demandando desde CC.OO. por entender que pese a las dificultades del país, era necesario impulsar el desarrollo de nuestra empresa en esta zona del Estado.

La nota negativa la situamos en que permanecen sin desarrollar las potencialidades del diálogo, que permiten que sindicatos y empresa afrontemos en una mesa el tema, por ejemplo, de la prolongación de jornada "voluntaria". Es preciso poner fin de una vez a algo que carece de sentido y que en todo momento debe estar sujeto a Convenio; nuestro sindicato está dispuesto a discutirlo sin tapujos, en el propio Banco o en la mesa de Jornada y horarios establecida por el actual Convenio Colectivo de Banca.

- ¿Qué tal las relaciones con la Dirección Regional del País Vasco?.

- En principio, tengo que decir que las relaciones son buenas; se nos recibe bien. Pero nos gustaría que las Direcciones Regionales tuviesen más atribuciones a la hora de tomar decisiones que afectan a la plantilla de cada zona y que no se nos dieran esas largas cambiadas hacia la Dirección en Madrid que tan a menudo recibimos.

- ¿Qué problemas te preocupan?.

- Pues como decía antes, que no se acabe de instalar en el Popular la cultura del acuerdo como medio de afrontar los problemas. Estoy convencida de que ese camino es el adecuado y, a modo de ejemplo, citaré dos casos que en Europa son un símbolo de progreso empresarial y social: son Suecia y Alemania, que desde hace tiempo cuentan con un empresariado muy

dinámico y con unos sindicatos fuertes en las empresas. Está claro que son un ejemplo a seguir.

Por eso, aquí en el Banco, en el umbral del siglo XXI y en una Europa con derechos no se sostienen las jornadas de once horas. Y eso no se puede disfrazar con respuestas peregrinas, que no se las creen ni quienes las dan. El problema del paro es muy grave y exige solidaridad por parte de toda la sociedad, incluido el Popular. Por otra parte no se puede aceptar que se instale en el Banco lo que un conocido entrenador de fútbol denomina "miedo escénico", es decir, que la plantilla actúe atemorizada, porque además de ser humillante para las personas, resta capacidad de intervención a la hora de lograr los objetivos económicos del Banco.

Hay otro asunto que no quiero dejar de mencionar, y es que a nivel estatal, en el conjunto del Banco, las mujeres sólo somos el 12% de la plantilla. Y eso gracias al impulso de la última etapa, porque antes todavía menos. Aunque en las oficinas de la Comunidad Autónoma Vasca llegamos al 14%, el porcentaje es claramente insuficiente si lo comparamos con otros bancos y con la banca europea en general. También me gustaría que en nuestro Banco la promoción de las mujeres, y también de los hombres -por supuesto-, tuviese más que ver con la capacidad que con la sumisión.

- ...¿Y qué tal va la sección sindical del Popular en Vizcaya?.

- Es una satisfacción poder resaltar la aceptación que nuestras propuestas encuentran en la mayoría de los compañeros y compañeras, lo que nos ha llevado a ser el primer sindicato en Vizcaya después de las últimas Elecciones Sindicales. Además, contamos con un importante nivel de afiliación, con un buen porcentaje entre los Técnicos. □