

Terminar con la "ingeniería salarial"

QUEREMOS RESPETO Y TRANSPARENCIA

El anuncio del "Nuevo Sistema de Retribución" fue ruidoso, con declaraciones en prensa, con la participación de una empresa consultora y la realización de una encuesta sobre el clima laboral, con reuniones explicativas en Direcciones Delegadas, Regionales, Oficinas... Sin embargo, no acabamos de contar con un sistema de retribuciones complementarias que *para la mayoría* sea suficientemente incentivador y recompense los esfuerzos y sacrificios de quienes dan *más* de lo que su contrato laboral estrictamente compromete.

Ya hablamos en su momento del avance que constituía el hecho de que el "Bonus" no comporte exclusiones previas de empleados, o que incorpore algo más de transparencia en su aplicación. Otra cosa es que consideremos adecuados los importes, los objetivos u otros *detalles*. Pero en esta ocasión hemos de referirnos al sucesor del denostado "Pacto Individual". Hablamos, por supuesto, del "Complemento Voluntario", C.V., verdadera *bestia negra* para una buena parte de quienes perciben retribuciones complementarias en el Grupo Banco Popular.



Son muchos los compañeros y compañeras que nos hacen llegar su malestar por la escasa cuantía de su "C.V.". Consideran, no sin razón, que la existencia de un "premio" económico conlleva un patrón de valoración y, por tanto, quedan decepcionados al comprobar que *"en esto es lo que valora el banco mi esfuerzo, mi dedicación y mi capacidad profesional"*. Recordemos que el "C.V." no es una recompensa por objetivos conseguidos y que se concede teniendo en cuenta criterios de valía profesional del trabajador o trabajadora.

(continúa)

GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR ESPAÑOL
BANCO DE ANDALUCÍA
BANCO DE CASTILLA
BANCO DE CRÉDITO BALEAR
BANCO DE GALICIA
BANCO DE VASCONIA
BANCO POPULAR HIPOTECARIO
POPULAR BANCA PRIVADA
bancopopular-e.com
BANCO POPULAR FRANCE
BANCO POPULAR PORTUGAL

SOCIEDADES DEL GRUPO

POPULAR GESTION
POPULAR DE MEDIACION
EUROPENSIONES
EUROVIDA
POPULAR DE FACTORING
HELLER FACTORING PORTUGAL
POPULAR BOLSA
POPULAR DE RENTING
POPULAR GESTIÓN PRIVADA
POPULAR PREVISIÓN PRIVADA
INTERMEDIACION Y
SERVICIOS TECNOLÓGICOS
MUNDOCREDIT



PAPEL ECOLÓGICO
100% LIBRE DE CLORO

Terminar con la ingeniería salarial

QUEREMOS RESPETO Y TRANSPARENCIA

(viene de la página anterior)

Podemos fácilmente ponernos en la piel de quienes por este "Complemento Voluntario" ven en sus nóminas importes brutos mensuales de 30, 40 o 50 euros, sin ir más lejos. La conclusión es realmente desoladora, sobre todo si consideramos que esos importes no son matemática pura y que están sujetos a devaluaciones por incrementos de sueldo derivados del Convenio Colectivo y, por otro lado, sufren a menudo exagerados retrasos en su renovación.

Estas disminuciones del "C.V.", además, no quedan explicitadas con la suficiente transparencia en la nómina y, aunque no afecten grandemente a la economía particular, constituyen un ejercicio de "marear la perdiz" que llega a fastidiar a demasiados empleados en lo personal. El colmo es que el sistema de confección de nóminas en el Grupo Banco Popular permita que un trabajador vea descender su salario mensual por debajo de lo que legalmente tiene derecho a percibir. Esta circunstancia es suficientemente conocida y conscientemente consentida por quienes deberían poner mayor celo en evitarla.

Frente al argumento de que el "C.V." refleja el salario anual pactado y que al final de cada ejercicio se regulariza el posible menos importe con relación a lo que se tiene derecho según Convenio, desde CC.OO. queremos puntualizar que el Convenio Colectivo determina el salario anual, de enero a diciembre, distribuido en dozavas partes abonables mensualmente, más pagas extras, concretando incluso los meses que se abonan éstas. El salario de un trabajador viene a ser su "cuenta de resultados" y exige transparencia en las partidas, de igual manera que la contabilidad de la empresa.

Respetar el derecho de que el empleado perciba a final de mes lo convenido legalmente, conlleva una adecuada consideración a su persona ¿Podemos imaginar a un trabajador diciéndole al departamento de recursos humanos que sus cuotas del Crédito Vivienda o del Anticipo serán regularizadas a final de año? En ese sentido, la nómina no debe admitir eso que llaman "vasos comunicantes" entre salario legal y salario anual pactado. Es tan sencillo como querer hacerlo transparente y bien. El salario legal de un trabajador es SAGRADO y debe percibirlo como está determinado por el Convenio.

Las retribuciones complementarias son otra cosa. Actualmente son de carácter voluntario en el Grupo

Banco Popular; por eso son pagadas con importes, características y plazos determinados por la Dirección del mismo. Esperamos que en el futuro estas retribuciones puedan ser objeto de un acuerdo, de modo que incorporen los criterios que defendemos desde CC.OO. y, además de avanzar en el reconocimiento de los intereses de los trabajadores, se eviten hechos como los citados. □

**...el Convenio
nos protege
A TODOS**



Las percepciones de cada mes, y también las de las pagas extra, deben conllevar como mínimo el cobro de los importes establecidos en el Convenio Colectivo. Quienquiera que cobre menos, en el mes que sea, por causa del "Pacto Individual" o por el "Complemento Voluntario", tiene derecho a la oportuna reclamación.

Calcula tu Salario

Si deseas conocer los importes que componen:

- ☐ tu salario anual según el Convenio Colectivo de Banca,
- ☐ tu Complemento Voluntario anual,
- ☐ tu salario hora, según Convenio,
- ☐ tu hora extra, también según el Convenio, y en función de su cuantía obtener una proyección de lo que deberías cobrar por la prolongación de jornada que realizas.

Sólo tienes que:

- ☐ cumplimentar las casillas de la tabla con las cantidades reflejadas en tu nómina mensual, y con la retribución anual pactada.
- ☐ A continuación, indícanos cómo quieres que te hagamos llegar los importes resultantes →
- ☐ y, después de recortar o copiar la tabla, hazla llegar a cualquier Delegado o Delegada de **CC.OO. en el GRUPO BANCO POPULAR**, o bien envíanosla por valija, fax, o correo electrónico.

DATOS PARA EL CÁLCULO DE LA NÓMINA

EPÍGRAFES	IMPORTES
Sueldo Base	
Trienios	
Antigüedad, art. 16	
Plus calidad de trabajo	
Plus transitorio, art. 19.6	
Plus residencia (Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla)	
Gratificación especial	
Complemento Vivienda o movilidad	
Complemento Voluntario	
SALARIO ANUAL PACTADO	
Número de horas semanales que prolongas tu jornada	

Nombre	
Oficina	
Teléfono	
Fax	
e-mail	

Naturalmente, los datos serán tratados con la máxima confidencialidad



(Recortar y remitir a: VALENTIN YUSTRES, Banco Popular Español, Agencia 83 de MADRID)

**BOLETÍN
DE AFILIACIÓN**

comfia



grupo banco popular

NOMBRE			
APELLIDOS			
BANCO			
CENTRO DE TRABAJO			
PLAZA			
e-mail particular		TELÉFONO	



MUJER - IGUALDAD



Carmen María Martínez Gómez

De 35 años, es Diplomada en Turismo e ingresó en el Popular en 1999. Administrativa, Nivel X, en Valencia, agencia 26, es delegada sindical de CC.OO. desde 2006.

- ...Carmen, cuéntanos, ¿qué te llevó a presentarte en las elecciones por CC.OO.?

- Después de ver el gran esfuerzo que estaban haciendo los compañeros por integrar a gente joven en las listas, tanto hombres como mujeres, creí llegado el momento de arrimar el hombro para superar las dificultades. Soy madre de una niña de dos años, con todo lo que eso significa a la hora de afrontar problemas cotidianos para defender tu puesto de trabajo, pero pensé que debía participar directamente en la labor sindical.

- ¿Cómo ves la situación de la mujer en el Popular?

- Pues, la verdad es que me estoy encontrando con muchos problemas que no creía que fueran a existir en estos tiempos. Hay situaciones muy fuertes de presión y de discriminación hacia las mujeres. Por supuesto, en muchos casos esos problemas se ven aumentados si eres madre, y más si tienes más de un hijo. De hecho, algún responsable del banco ha llegado a decir, sin el menor rubor, que difícilmente una mujer podrá desarrollar su carrera profesional en el banco con dos o más hijos.

- ¿Qué crees que pueden hacer los más jóvenes para mejorar esta situación?

- Tanto las mujeres como los hombres hemos de abandonar nuestro individualismo e implicarnos más en la defensa colectiva de nuestros intereses. Hemos de tomar el relevo de los compañeros que están realizando ahora esa labor de reivindicar lo que, al fin y al cabo, también es nuestro. Pienso que en la medida en que nos esforzamos para que el banco crezca día a día, así también debe crecer nuestra remuneración y nuestra calidad de vida. Hay tiempo para todo. Y, en cuanto a las mujeres, creo que cada una de nosotras busca en soledad su propio camino para conquistar derechos en las relaciones personales y en el trabajo, aunque con el amparo de las leyes. Ahí es donde yo propongo que compartamos, que hablemos, que actuemos, pero no en soledad. Creo que CC.OO. está para eso, para compartir el esfuerzo en la defensa de lo nuestro.

- ...Pues nada, Carmen, ¡ánimo y adelante! □

Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

PATERNIDAD

Esta Ley, en vigor desde marzo de 2007, establece como nueva prestación de la Seguridad Social el subsidio por paternidad, que tendrá derecho a percibir el trabajador durante los 13 días ininterrumpidos de suspensión del contrato laboral (que denominamos habitualmente "permiso por paternidad"), con motivo del nacimiento de un hijo, la adopción o el acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

Dicho período de 13 días se ampliará, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se podrá ejercer este derecho desde la finalización del permiso retribuido por el nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de

acogimiento, hasta que finalice el período de descanso por maternidad, o inmediatamente después de éste. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial con un mínimo del 50% previo acuerdo con el empresario, y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor. En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, pero si el descanso por maternidad es disfrutado en su totalidad por uno de ellos, el de paternidad sólo podrá ser ejercido por el otro. □

dia@dia.net

Es un boletín de noticias que diariamente y de forma gratuita se envía desde COMFIA-CC.OO. a todas las personas u organizaciones que deciden suscribirse. Ningún otro sindicato dispone de esta herramienta. Te invitamos a que lo pruebes desde la página web:

www.comfia.info

Desde ahí mismo también puedes suscribirte para recibir el boletín todos los días a través de tu correo electrónico. □

Plantillas escasas y prolongaciones de jornada

Obstáculos para la conciliación de la vida laboral y familiar en banca

COMFIA-CCOO tiene propuesto a los bancos un Plan de Empleo para crear 12.093 empleos suplementarios en cuatro años, con el objetivo de corregir los déficits de plantilla que tienen las entidades. El plan supondría un incremento de los ingresos de la Seguridad Social por este concepto de 500 millones de euros en el periodo.

Las cifras por entidades han sido calculadas en función del volumen de horas no remuneradas que se realizan en cada banco por encima de las establecidas en el Convenio o en los acuerdos colectivos. Algunos de los resultados son: 2.653 empleos para BBVA; el Santander tendría que crear 2.307; Banesto, 1.104; el Grupo Banco Popular 1.362 y el Sabadell, 1.063.

Estas conclusiones son fruto del análisis de los resultados obtenidos en la III Encuesta sobre Prolongación de Jornada que se realizó con una muestra de 6.000 personas segmentadas por entidades, territorios, categorías y género, en proporción al universo que se analizaba de 111.719 trabajadores.

La prolongación de jornada afecta, según la encuesta, a un 68% de los empleados y supone extender 9,5 horas la jornada semanal. Otro de los datos relevantes es la aparición del "síndrome del quemado", *burn-out*, entre los Técnicos que prolongan su jornada. Los Técnicos comienzan a apreciar de forma mayoritaria un cierto colapso en

el modelo de organización del trabajo de las entidades analizadas: jornadas dilatadas, retribución decreciente, presión por la consecución de objetivos inalcanzables, deterioro de sus expectativas profesionales, deterioro de la vida personal...

El objetivo del Sindicato, por tanto, es combatir las prolongaciones de jornada en el sector, mejorando las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar por un lado y, por otro, elevar la calidad del trabajo y la atención al público.

COMFIA-CCOO ha dado a conocer los resultados de este trabajo a la patronal del sector, AEB, a las distintas entidades bancarias, a los grupos parlamentarios, para que tomen las iniciativas legislativas adecuadas, y al Ministerio de Trabajo, para que se comprometa a dotar de suficientes recursos a la Inspección de Trabajo y, de este modo, contribuya más eficazmente a garantizar el cumplimiento de las normas laborales. □



¿Sabías que los afiliados y afiliadas a CC.OO. tenemos un seguro por 9.000 euros en caso de fallecimiento por accidente?

Una de las ventajas de la afiliación es el acceso a ofertas y servicios en condiciones ventajosas y/o exclusivas. En este caso, Seguros Atlantis mantiene una póliza completamente gratis para afiliados a CC.OO. que incluye los accidentes por uso de motocicletas y los producidos por la práctica de deportes. □

más información: <http://www.comfia.net/servicios/html/9020.html>.

**GRUPO
BANCO
POPULAR**

GUÍA - RESUMEN DE CONDICIONES LABORALES PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES

Cuentas Corrientes y de Ahorro, Préstamos de diverso tipo, Ayudas, Subvenciones, Seguros, Planes de Pensiones, ...

Esta Guía puede consultarse en nuestra web: www.comfia.net/popular

La Responsabilidad Social Corporativa y la empresa prudente

El discurso sobre la responsabilidad social de las empresas está de actualidad. Se multiplican los cursos, publicaciones, asignaturas universitarias sobre el tema, las grandes empresas se dotan de un departamento dedicado exclusivamente a ello, menudean los rankings de organizaciones excelentes y los índices de Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial...

En 2001, la Comisión de la Unión Europea propuso fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, con el propósito de convertir a la economía europea en la más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social. Para lograrlo, se invitaba a las empresas a invertir en su futuro, de modo que se permitiera el avance en paralelo del crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente. Tres claves para una economía que no quiera hacer nada extraordinario, sino simplemente sus deberes.

¿Cuestión de marketing o de convicción profunda? Ciertamente, en muchos casos es puro marketing. Pero descubrir tan apabullante realidad revela a la vez dos noticias, una buena y otra mala. La buena es que la ética vende, es decir, que publicar la apuesta por prácticas éticas atrae y no repele, que genera buena reputación. La mala noticia es que precisamente por eso puede manipularse, quedarse sólo en la apariencia de una buena actuación que funciona como reclamo. Dando un paso más allá de la foto, la opción por la Responsabilidad Social Empresarial puede quedar en un ejercicio de competencia entre las empresas que pueden permitirse tener un departamento donde idear actuaciones que no hayan pensado los competidores, esforzarse por aparecer en los rankings más conocidos, o cumplir con la odiosa burocracia que ahoga nuestra civilización.



Pero rellenar papeles no es tan difícil; más complicado, pero más correcto, es tener en cuenta los intereses de todos los afectados por la actividad de la empresa: **accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, contexto social, medio ambiente y administración pública.**

Tal como vemos, la empresa prudente puede intuir que si tiene en cuenta los intereses de los afectados en el diseño de las estrategias de la empresa, también aumentará el beneficio del accionista. Por eso, la responsabilidad social no consiste en mera filantropía, no se trata de realizar acciones de beneficencia, desinteresadas, sino en diseñar las actuaciones de la empresa de forma que tengan en cuenta los intereses de todos los afectados por ella. La idea de beneficio se amplía al económico, social y medioambiental, y la de beneficiario, a cuantos son afectados por la actividad de la empresa. De este modo, la responsabilidad social debe asumirse como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y como una exigencia de justicia. Como herramienta de gestión, debe formar parte del "núcleo duro" de la empresa, de su gestión básica, que debe huir de considerar la Responsabilidad Social como una especie de limosna añadida, que convive tranquilamente con bajos salarios, mala calidad del producto, empleos precarios, incluso explotación y violación de los derechos básicos.

La buena reputación se gana con las buenas prácticas, no con un marketing social que funcione como maquillaje de un rostro poco presentable. Como medida de prudencia, permite convertir a los afectados en cómplices de una aventura que debe perseguir el beneficio común en una época en que la celeridad de los cambios más aconseja tener amigos que adversarios, cómplices que enemigos. □

más información: www.etnor.org/html/pdf/adela/200502000.pdf

Los 18 comportamientos más irritantes de los jefes

Según un trabajo realizado por "Otto Walter", una empresa que se dedica a realizar estudios y asesoramiento sobre "Desarrollo del Comportamiento Directivo y Comercial", la falta de respeto y la prepotencia son las conductas más extendidas entre los jefes hacia sus subordinados.

Hombres y mujeres están de acuerdo en que el trato incorrecto, la falta de respeto y la prepotencia, son las actitudes más repudiadas. Pero para las mujeres, la falta de escucha es la más grave, mientras que a los hombres les afecta con más intensidad la incompetencia directiva.

Por sectores, se coincide en señalar la falta de respeto como la número uno de las actitudes rechazadas. Pero, por ejemplo, en las entidades financieras parece que se padece más la falta de respeto, la prepotencia y la ausencia de apoyo. Mientras que en el sector servicios, los individuos son más sensibles a la prepotencia, la vanidad, la falta de

escucha, la falsedad y la hipocresía. Así, en el sector de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, la incompetencia directiva, la falta de apoyo y la falta de comunicación (¡que paradoja!) son los comportamientos más repudiados.

Los 18 comportamientos más irritantes de los jefes: falta de respeto, prepotencia, no escuchar, incompetencia directiva, falta de apoyo al equipo, falta de trato humano, no implicación, no controlar bien, autoritarismo, incumplimiento de compromisos, no comunicar bien, injusticia, falsedad, robar medallas, falta de confianza, falta de valor, poca claridad de objetivos y no respetar horarios. □

más información: www.ottowalter.com

Seguridad en las oficinas bancarias y sanciones

La Subdelegación del Gobierno viene sancionando con cierta regularidad a empresas y **trabajadores** de banca por incumplir medidas de seguridad establecidas en la Ley Orgánica de Protección de la Seguridad Ciudadana. Por ejemplo, por tener fuera del dispensador más dinero de lo estipulado, o por dejar abierta la puerta del búnker de caja. Dicha Ley establece, en su artículo 13, que "Los titulares de los establecimientos serán responsables de la adopción o instalación de las medidas de seguridad obligatorias... **sin perjuicio de la responsabilidad en que al respecto pudieran incurrir sus empleados.**"

Desde CC.OO. venimos insistiendo en que debemos a reflexionar sobre el modo en que los empleados ejecutamos nuestras tareas habituales en las sucursales. Es evidente que gran cantidad de los hurtos por descuido se deben a una deficiente organización del trabajo, donde la escasez de plantilla, la falta de cobertura de vacaciones o de bajas, el diseño de muchas oficinas, que están pensadas para el acercamiento comercial pero no para la seguridad del manejo de efectivo, la presión por los objetivos,



que hace que no prestemos atención más que a lo que sube porcentajes de cumplimiento, el fallo relativamente frecuente de los dispensadores, etcétera, hacen que bandas muy bien organizadas nos vigilen con facilidad y actúen con eficacia, sabiendo cuáles son nuestros puntos débiles.

Para evitar sanciones se hace preciso que nos atengamos escrupulosamente a la normativa interna que el propio banco tiene estipulada. Sabemos que atender a los clientes al ritmo que las medidas de seguridad imponen puede repercutir en una peor calidad de atención a los mismos, pero no podemos responsabilizarnos de la falta de plantilla que sufrimos y que hemos denunciado repetidamente.

También lo hemos dicho muchas veces: **por incumplir los objetivos NO pueden sancionarnos, pero SÍ por no cumplir la normativa.** □

CC.OO.
en la intranet
del Grupo
Banco Popular

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

- Delegados en el Grupo Banco Popular
- Circulares y Noticias
- Boletín CONTRAPUNTO
- Mujer - Igualdad
- Afiliación e Información de Servicios

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



Guillermo Saldaña Naranjo

Tiene 53 años y comenzó a trabajar en el banco cuando tenía dieciséis. Actualmente es Administrativo, nivel IX, en la agencia 19 de Madrid. Es el secretario general de CC.OO. en el Grupo Banco Popular

Tal y como se informó en su momento, en enero de este año Guillermo se hizo cargo de la secretaría general, en sustitución de Xavier Cortés, de Barcelona. Han pasado algunos meses desde entonces, así que ya va siendo tiempo de que el nuevo responsable de CC.OO. en el Grupo nos cuente como le va...

- ...Pues muy atareado, aunque no me sorprende, ya sabía de antes cómo era esto. Por cierto, lo primero que quiero hacer es expresar mi reconocimiento personal a Xavier Cortés, con quien he compartido tantos momentos. No me equivoco si digo que toda la gente de **CC.OO.** en el Grupo siente el mismo reconocimiento y valora extraordinariamente el trabajo que mi predecesor ha venido desarrollando prolongadamente en el sindicato, desde su fundación y especialmente durante los ocho años que estuvo al frente de la secretaría general.

Y hablando de estos últimos tiempos, estamos empeñados en que continúe la incorporación de personas, de distintas generaciones, a diversas responsabilidades dentro de nuestra organización. Por un lado, es imprescindible contar con quienes aportan más experiencia. Y por otro, la incorporación de los más jóvenes garantiza que prosiga en el futuro la labor de representación que venimos ejerciendo. Para mí, por supuesto, supone una gran satisfacción poder contar con la colaboración de estos compañeros y compañeras que, además de su juventud, aportan su preparación y sus ganas a la labor que desarrollamos quienes contamos con más años en esta actividad. Además, hay que decir que esta renovación no es ajena a la que vienen experimentando las plantillas del Grupo Banco Popular.

- ... donde se van incorporando cada vez más mujeres.

- Ciertamente. Por eso cada vez contamos con más afiliadas y más Delegadas. De hecho tenemos una especial preocupación por que se respeten los derechos de nuestras compañeras y por promover políticas de igualdad en el Grupo. De todos modos, nuestra aspiración es representar los intereses de todos los empleados de nuestra empresa: mujeres, hombres, jóvenes y no tan jóvenes, administrativos, técnicos...

- ...Se pretende representar a todos, entonces.

- Efectivamente, y además atendiendo a su situación: sucursales grandes, pequeñas, servicios centrales. Y también contemplando su función: administrativos, cajeros, apoderados, interventores, directores...

En **CC.OO.** tenemos claro este enfoque, somos una organización con experiencia y que intenta aplicar el sentido común, y sabemos que la mejor manera de defender

a los trabajadores es hacerlo desde el punto de vista del interés colectivo.

- ...pero CC.OO. también se ocupa de la situación particular que pueda afectar a un trabajador.

- Naturalmente, pero desde la perspectiva del interés general. De todos es sabido que ejercemos una labor de información y asesoramiento directo en los centros de trabajo, sin excluir a nadie, y que damos asistencia de manera más personal cuando la ocasión lo requiere. Como es fácil de imaginar, toda esta labor sería imposible de llevar a cabo sin la implicación de muchos compañeros y compañeras, desde los afiliados al sindicato, que son el soporte de todo lo demás, hasta quienes como Delegados llevan a cabo las tareas cotidianas. Por mi parte voy a procurar que en el futuro continúe el incremento de la participación de los trabajadores en estos asuntos, pues creo que así aumentamos la fuerza del sindicato.

- ...y mejoramos su capacidad de negociación.

- ¡Exacto! A más afiliación y más participación, mejores condiciones podemos conseguir ante la Dirección del Grupo o, yendo más lejos, en la negociación del Convenio o, incluso, en los acuerdos a que el sindicato pueda llegar con las organizaciones empresariales o con el propio Gobierno.

En lo que al Grupo se refiere, tenemos mucho por avanzar; en libranza de sábados, en igualdad entre hombres y mujeres, en retribuciones complementarias, en desarrollo de la carrera profesional... Y no olvido algo muy importante: la homologación de los cuartos de paga por beneficios en los bancos del Grupo. Por otro lado, siempre tenemos que estar pendientes de lo que puede afectar al banco, y a sus empleados, en el entorno en el que nos movemos. Un ejemplo muy actual es esta especie de crisis financiera mundial que estamos viviendo, relacionada con el mercado hipotecario de Estados Unidos y que tiene repercusiones en el sector de la banca.

- ...vemos que faena no falta.

- Pues no, claro. Pero estoy seguro de contar con el apoyo de la organización de **CC.OO.** en el Grupo para desarrollar esta tarea. También sería muy importante poder sumar la ayuda de todos aquellos y aquellas que desean una mejora de los derechos y condiciones de trabajo de las plantillas del Grupo Banco Popular. □