

Las tareas administrativas NO PROMOCIONAN en las sucursales

Las decisiones organizativas que se vienen tomando desde hace tiempo en nuestra empresa siguen promoviendo esta convicción entre la mayoría de profesionales del Grupo Banco Popular.

Como todos sabemos, se ha venido reduciendo el peso de las tareas administrativas en la actividad diaria de las oficinas, por su derivación hacia centros de trabajo especialmente creados al efecto y, naturalmente, por la imparable generalización de la informática. Todo ello con el objetivo de hacer posible una mayor labor comercial.



De este modo, se hace necesario reacomodar el tiempo que las plantillas de las sucursales venían dedicando a las funciones administrativas, para ir pasando a las comerciales. Dado el tamaño de nuestra entidad, el proceso de cambio es complejo, y además el Popular sigue necesitando, hoy por hoy, esas dos piernas para avanzar. Bien, pues precisamente esta transición es la que, a juicio de **COMFIA-CCOO**, se está desarrollando de modo inadecuado.

El predominio de lo comercial está conllevando un cierto desprestigio de las tareas administrativas; no hay más que ver las dificultades para ascender de categoría que tienen los trabajadores que las llevan a cabo en las oficinas comerciales, como si fueran empleados "de segunda". Por otro lado, la vigilancia del cumplimiento de la normativa se hace difícil de cumplir en las oficinas ante la necesidad de cumplir con las expectativas comerciales, con el consiguiente perjuicio para el banco y, a veces, para el trabajador.

(continúa en pág. 2)

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS en el Popular

No hace tanto tiempo (Actualidad Económica 06/07/2006) el Grupo Banco Popular se presentaba como *la mejor empresa para trabajar*. Entre otras razones, las dificultades para afrontar la rotatividad excesiva de empleados, en un mercado laboral tan dinámico entonces, contribuyeron a promover una política de Recursos Humanos orientada a fidelizar a la plantilla. El elemento estrella de esa política fue la creación del sistema de Retribuciones Complementarias que hoy conocemos. En su momento, y desde estas mismas páginas, recibimos constructivamente esta iniciativa, a la que hoy queremos pasar revista en nuestras páginas 4 y 5.

GRUPO BANCO POPULAR
BANCO POPULAR ESPAÑOL
BANCO POPULAR HIPOTECARIO
POPULAR BANCA PRIVADA
bancopopular-e.com
BANCO POPULAR PORTUGAL
TOTALBANK (EE.UU.)

SOCIEDADES DEL GRUPO
POPULAR GESTION
POPULAR DE MEDIACION
EUROPENSIONES
EUROVIDA
POPULAR DE FACTORING
POPULAR FACTORING PORTUGAL
POPULAR BOLSA
POPULAR DE RENTING
POPULAR GESTIÓN PRIVADA
ALISEDA
INTERMEDIACION Y
SERVICIOS TECNOLÓGICOS



Las tareas administrativas NO PROMOCIONAN

(viene de la página anterior)



Las labores de caja, secretaría, extranjero, resolución de incidencias, etcétera, son tareas predominantemente administrativas, que requieren de una dedicación y especialización imprescindibles en las oficinas, tanto en la actualidad como en el futuro inmediato. Por tanto, sigue siendo necesario dedicar recursos a esas tareas y reconocer la dedicación de las personas que las resuelven.

Dentro del colectivo que desarrolla tareas administrativas, la figura del **cajero** ha venido siendo reivindicada desde **COMFIA-CCOO** desde hace tiempo. Pues bien, hoy tenemos que particularizar nuestra insistencia en los **interventores**, que están viendo incrementadas sus exigencias comerciales en un momento de especiales requerimientos de control de la operativa y,

además, teniendo que asumir perentoriamente las tareas que dejan de hacer el resto de empleados al aumentar su dedicación comercial.

Una mejor atención y un mayor reconocimiento se hacen necesarios, repetimos, para quienes desarrollan tareas administrativas. Por justicia y, también, para evitar que se incremente el importante segmento de profesionales desmotivados.

En **COMFIA-CCOO** estamos convencidos de que se debe y se puede compatibilizar lo administrativo con lo comercial. Es un equilibrio que requiere de medidas adecuadas para cada realidad, de adaptación progresiva a los cambios y de justa valoración de las tareas que desempeñan unos empleados y otros. □

Ayuda económica para empleados y empleadas con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%

Con el fin de atenuar en lo posible las dificultades inherentes a esta situación, el Acuerdo Laboral del Plan de Igualdad establece una ayuda económica de 1.000 euros anuales (que se abonarán repartidos en 12 mensualidades) que podrán solicitar todos los empleados y empleadas que se encuentren en esta situación. Podemos solicitar esta ayuda en el Portal

del Empleado, dentro del apartado de solicitud de medias de conciliación.

Por otro lado, encontramos ciertas ventajas a efectos de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, IRPF, el Impuesto de Matriculación de Vehículos, el Impuesto Municipal sobre Vehículos de Tracción Mecánica... □

**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



**sección
sindical**

grupo banco popular

popular@comfia.ccoo.es

Avda. del General Perón, 30 (28020) Madrid - Tf. 91 442 8127 - Fax. 91 442 1030

Visita nuestra WEB :

www.comfia.net/popular

Una muestra de NUEVOS DELEGADOS y DELEGADAS de CC.OO.

De izquierda a derecha:

ARANTZAZU CAMPOS FERNÁNDEZ

Diplomada en Relaciones Laborales. 30 años. Técnico nivel VIII, con 5 años de antigüedad en el banco. Apoderada en Roses O.P.

INGRID VILANOVA BENET

Licenciada en Periodismo. 32 años. Técnico nivel VIII, con 6 años de antigüedad en el banco. Apoderada en urbana 65 de Barcelona.

NATÀLIA CASTRO FONT

Licenciada en Ciencias Políticas. 36 años. Técnico nivel VIII, con 13 años de antigüedad en el banco. Apoderada en urbana 3 de Mataró.

MARTA GONZÁLEZ CLÚA

Licenciada en Economía. 35 años. Técnico nivel VII, con 10 años de antigüedad en el banco. Interventora en Arenys de Mar.

XAVIER MONTES SOTELO

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas. 33 años. Técnico nivel VII, con 7 años de antigüedad en el banco. Apoderado en Urbana 15 de Barcelona.



En estas últimas Elecciones Sindicales han resultado elegidos un buen número de Delegados y Delegadas que por primera vez han dado el paso de asumir la responsabilidad de representar a sus compañeros y compañeras. Son Arántzazu, Ingrid y Marta, que en la foto aparecen con Xavier y Natàlia, Secretaria General de la Sección Sindical de Catalunya.

Aquí tenemos, pues, una pequeña muestra de un grupo de jóvenes profesionales del Popular en Barcelona y Girona que cumplen con el compromiso electoral de **CC.OO.** de ir renovando la representación sindical y, a la vez, incorporar un mayor número de compañeras, con el objetivo de ir reflejando así la realidad de nuestras plantillas.

En todo el estado contamos, desde luego, con muchos más nuevos Delegados y Delegadas de **CC.OO.** que cumplen ese mismo compromiso y la misma responsabilidad personal. Su ilusión, preparación y juventud hacen de todos ellos un colectivo dinámico y esperanzador. □

VALES de COMIDA

Aunque los Vales de Comida del Popular no pertenece al salario de Convenio ni al sistema de Retribuciones Complementarias, es un elemento que no podemos dejar de valorar como un salario diferido.

Uno de los recursos argumentales para “regatearnos” el importe de las comidas es que en parte ya se encuentra financiado por el Complemento Voluntario. Evidentemente y como podemos observar en la mayoría de los casos, el CV a duras penas llega para mantener el epígrafe en nuestras nóminas. Es evidente que 10 euros no dan para un menú mínimamente saludable para quien debe comer fuera de casa la mayoría de días de la semana, y en según que zonas urbanas justo llega para un bocadillo.

Trabajar mucho y comer poco y mal es un binomio que tampoco nos merecemos los profesionales del Grupo Banco Popular. □

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.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS en el Popular

CV **EI COMPLEMENTO VOLUNTARIO**

La plantilla del Grupo Banco Popular no alberga duda alguna acerca de la transparencia que debería presidir las relaciones laborales. Somos respetuosos con las normas; entendemos el ejercicio de nuestra profesión así, con rigurosidad. Por eso nos inquieta **la confusión que rodea el modo en que se nos abona este tipo de salario**. Nos molesta que algo tan sencillo suponga un galimatías de abonos, adeudos, retrocesiones y repetidas revisiones en un mismo año. Pensamos, por tanto, que el empeño de la Dirección de nuestro banco en dedicar costosos medios técnicos y humanos a la tarea de fijar un **salario anual pactado** tal y como lo conocemos es incompatible con una filosofía empresarial adecuada.

Está clara la parte de nuestro salario que percibimos por aplicación del Convenio Colectivo; otra cosa es la conformada por el **Complemento Voluntario**, de por sí variable. Mezclar esos dos conceptos da resultados ambiguos y provoca celos. Nadie debería poner en duda que los empleados de banca sabemos que nuestro **salario anual pactado** nunca debe ser menor



que lo estipulado por el Convenio Colectivo. Por tanto, sabemos que nos falta dinero si de nuestra mensualidad desaparece el **Complemento Voluntario** y en una paga extra aparece una deducción por ese mismo concepto.

Desde **COMFIA-CCOO** reiteramos la necesidad de concluir esta improductiva y enojosa ceremonia de la confusión. Provoca consternación tener que estar alerta ante nuestras nóminas. Y existen métodos mucho más sencillos de abonar nuestro **Salario de Convenio** y nuestro **Complemento Voluntario**. Todos lo sabemos. □

¿Rehenes del CV?

Cada vez más, los compañeros y compañeras se dirigen a **CCOO** consultando los pasos a seguir para **renunciar al "Complemento Voluntario"** alegando que resulta agotador tener que estar pendientes permanentemente de sus nóminas, a la vez que hiere su amor propio observar una cantidad bruta mensual que en no pocos casos apenas llega a los diez euros y en muchos queda lejos de los cien.

Hemos de decir que el Departamento de Recursos Humanos se resiste a excluir de este complemento a quien lo solicita. De hecho, suelen no dar por recibidas las primeras peticiones, generando la exasperación que produce que hagan oídos sordos a nuestros deseos. Hay que ser persistente en la petición, pues.

No obstante, aunque haya personas que deseen salir de este Complemento, desde nuestro punto de vista es preferible **reivindicar su actualización**, no en paridad a la prolongación de jornada que se realiza sino **en base a nuestros méritos profesionales**.

En cualquier caso, también en esto hemos de exigir rigor y respeto a la libertad de decisión de las personas, así como colaboración en la necesaria tarea de eliminar tensiones gratuitas e improductivas. □

EI COMPLEMENTO de MOVILIDAD

El Complemento de Movilidad cumple ahora su cuarto año de implantación, por lo cual quienes comenzaron a percibirlo desde el principio deberían ver cómo empieza a disminuir hasta su desaparición, si han decidido permanecer en la plaza, o cómo experimenta una variación -con la consiguiente actualización- si se ha producido un traslado.

Eso si es que se sigue cobrando, claro, pues ya estamos comprobando que en distintas zonas se realizan "diversas gestiones" para evitar el pago de esta retribución.

Todo ello sin contar, naturalmente, a quienes se incorporaron al banco en una plaza distinta a la de su origen; si no se han trasladado a otra zona geográfica, nunca habrán cobrado este Complemento. □



RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS en el Popular

CV **Calcula tu Salario**

Desde COMFIA-CCOO en el Grupo Banco Popular, y a través de nuestros Delegados y Delegadas, seguimos poniendo a vuestra disposición el cálculo de vuestro verdadero salario anual, con la máxima confidencialidad y completo asesoramiento. Sólo tenéis que pedirlo.

Ejemplo muy común de nómina en el Banco Popular:

Caso real de persona con poderes. Técnico de nivel VIII, acumuló un trienio en Junio de 2010 y se le actualizó el Complemento Voluntario, CV, en Octubre del mismo año.

Como vemos en la tabla, cerró 2010 con 48,09 euros brutos acumulados en este año, en concepto de CV. Sin embargo, en febrero de 2011 sus haberes se encuentran por debajo (-41,66 euros) de los que debería cobrar por Convenio Colectivo. Quizá aún más preocupante es el verdadero galimatías que supone este CV, que acaba de desengañar a cualquiera del carácter motivador de esta Retribución Complementaria.

Si tenemos en cuenta que existe un número importante de nóminas que no se actualizan en muchos meses, e incluso años, es sencillo deducir que los profesionales del Grupo Banco Popular con Complemento Voluntario merecemos una mayor transparencia y rigor con nuestro salario. □

	Mensualidad	C.V.	Salario anual s/Convenio	Salario anual pactado
Enero	1.726,51	54,25	30.814,31	31.000
Beneficios	4.187,68	-113,06		
Febrero	1.726,51	54,25		
Marzo	1.726,51	54,25		
Abril	1.726,51	54,25		
Mayo	1.726,51	54,25		
Junio (trienio)	1.762,59	18,17	31.481,79	31.000
Extra	1.589,34	-107,66		
Julio	1.762,59	18,17		
Agosto	2.159,93	-7,75		
Producción	794,68	-53,84		
Septiembre	1.762,59	18,17		
Octubre	1.762,59	1,52	31.481,79	31.500
Noviembre	1.762,59	1,52		
Extra	1.584,94	-		
Beneficios	1.584,94	-		
Diciembre	1.762,59	1,60		
SALARIO 2010	31.109,60	48,09		
Enero (atrasos)	2.042,81	-41,66	31.789,75	31.500
Beneficios	4.401,20	-		
Febrero	1.779,83	-		
TOTAL 2011	8.223,84	-41,66		

EI BONUS

El sistema de Bonus es otro elemento del sistema de Retribuciones Complementarias en el Popular, y tampoco supera el examen.

El problema está en que los objetivos se fijan sin que la plantilla de cada oficina participe en otra cosa que en el intento de su consecución. En esas condiciones ¿cómo puede haber compromiso hacia algo que se siente impuesto?

No hace tanto que se ha cobrado el Bonus de 2010, aunque sólo allá donde ha correspondido y con las consiguientes "rebajas" por no alcanzar los objetivos corporativos, por no alcanzar suficientemente los objetivos de la oficina



y/o por no contar con una evaluación individual adecuada.

Evidentemente, otros muchos trabajadores se han visto privados de tal cobro, al prestar sus servicios en oficinas donde no se llegó al mínimo exigido.

Pues bien, teniendo en cuenta los importes de los *Bonus de Referencia* (300, 600 o 1200 euros) y las notables "rebajas" que estamos comentando, podemos convenir que

para la mayoría el *Bonus* ha significado muy poco o, directamente, nada. **Lo que pretendía ser una retribución incentivadora ha sufrido una desvirtuación substancial.** □



MUJER - IGUALDAD

Como cada año, el pasado día 8 de marzo desde **CCOO** conmemoramos el Día Internacional de la Mujer con diferentes actos. En esta ocasión con especial trascendencia, debido a que seguimos necesitando celebrar este día desde hace cien años; aún existen muchos obstáculos que dificultan la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Por este motivo, las Delegadas y los Delegados de **CCOO** en esta jornada quisimos reivindicar que en nuestra empresa la IGUALDAD sea una realidad. Emitimos comunicados y en algunos centros de trabajo, como en la Territorial de Barcelona, repartimos claves a las compañeras y hablamos con los trabajadores y trabajadoras,

con responsables Territoriales y de Recursos Humanos, mostrándoles la realidad e instándoles a que con sus actos ayuden a conseguir un objetivo común: **LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.** □



Cobertura de Bajas Maternales y oficinas con escasez de plantilla

Estamos detectando grandes retrasos en el cumplimiento de lo acordado, llegando a darse el caso de que sólo queden dos trabajadores en la oficina o incluso uno. Lamentablemente, son bien conocidos los riesgos y las dificultades que se dan en las sucursales con tan pocos empleados. Al estrés por tener que ocuparse de toda la carga de trabajo hay que añadir la zozobra ante un posible atraco, más probable cuando es fácil constatar la continuada presencia de un solo empleado en la oficina.

Dadas estas circunstancias, desde **COMFIA-CCOO** hemos de expresar nuestro disgusto por la falta de sensibilidad demostrada por el banco a la hora de afrontar esta situación; un puesto de trabajo -el de la compañera de baja maternal- ha quedado sin cubrir y, además, se ha permitido que la oficina quede gravemente mermada de personal. Aconsejamos, pues, que se pongan en conocimiento de **COMFIA-CCOO** situaciones como la que estamos describiendo, de modo que podamos efectuar las gestiones

Acuerdo Laboral de Plan de Igualdad en el Popular, firmado en 2008 (punto 11.1)

“En aquellas oficinas que cuenten con una plantilla inferior a 4 empleados y tengan personal de baja por maternidad, se facilitará la cobertura del puesto de trabajo con otro empleado/a”

oportunas para su solución o, en otro caso, proceder a su denuncia.

Cualquier trabajador o trabajadora puede tener la seguridad de que en este sindicato nos tomamos muy en serio tanto la Conciliación de la Vida Personal y Laboral como otras circunstancias que se dan en las oficinas. Y entendemos que la Dirección de nuestro banco debería ser más atenta al respecto. □



(Recortar y remitir a: JOSE LUIS GARCIA, Banco Popular Español, Agencia 20 de MADRID)

**BOLETÍN
DE AFILIACIÓN**



grupo banco popular

NOMBRE

APELLIDOS

BANCO

**CENTRO
DE TRABAJO**

PLAZA

**e-mail
particular**

TELÉFONO



Aunque no en la misma proporción que los hombres, el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en las oficinas del Popular se ha ido incrementando en los últimos tiempos. Son compañeras que durante años desarrollan su labor perfectamente, contrastadas profesionales y con una carrera en alza.

Ahora bien, muchas de ellas encuentran que su desarrollo profesional experimenta un parón tras ser madres.

¿Acaso la maternidad ha cambiado su profesionalidad, su manera de trabajar, de analizar, de gestionar, de tratar con los clientes? La maternidad nos cambia a nivel personal; somos padres o madres y tenemos un hijo o hija de quien somos responsables, pero no varía nuestra capacidad profesional ¿Entonces porqué muchas Directoras o Interventoras, a su vuelta del permiso de maternidad, pasan a ser meras apoderadas de oficina?

Vuelven al trabajo contentas por haber sido madres y con ganas de reincorporarse a sus tareas. Pero lo primero que se les plantea es si podrán continuar haciendo la misma labor; si su disponibilidad va ser la misma, ahora que tienen más responsabilidades familiares, si van a poder con todo... Al fin y al cabo, se les asegura, todo será más fácil, también para el banco, si ocupan un puesto de menor responsabilidad. No es este tipo de cuestiones las que vienen a presentarse cuando vuelve un hombre a

Maternidad y carrera profesional



la oficina después de su paternidad, sea Director o no.

Así pues, la valoración de nuestra capacidad y talento -y de nuestra carrera profesional- se condiciona a la disponibilidad, a las horas que estemos dispuestas a ceder a la empresa al margen de las estipuladas en el Convenio.

De esta manera, al menos durante los años en que los hijos son pequeños, queda paralizado el nivel profesional de muchas mujeres, normalmente entre los Niveles VI y VIII. No porque hayan dejado de ser capaces, sino porque se interpreta que el cuidado de sus hijos es exclusivo de ellas; es absurda la idea, demasiado extendida, de que

los hombres ya pasan suficiente tiempo trabajando como para ocuparse de otros menesteres.

Por suerte, cada vez más trabajadores varones del Popular también hacen uso de las medidas de conciliación que tenemos firmadas. Después de ser padres siguen manteniendo su responsabilidad y su dedicación, aunque a menudo su disponibilidad sea otra.

El pasado día ocho de marzo, Día Internacional de la Mujer, reclamábamos a nuestra empresa que en la toma de decisiones se tuviera en cuenta la IGUALDAD, que la igualdad real solo se conseguiría si creíamos en ella y si se realizaban políticas que la fomentaran. Las malas prácticas que ahora comentamos no van en esta línea. □

Tu nueva red social, abierta y profesional

www.kipin.es

Kipin también en tu móvil:

www.kipin.es/m



Si entras en www.kipin.es pulsa en "Grupos" y encontrarás a gente del Popu.



<http://www.comfia.net/>

servicios financieros y administrativos



Guillermo Saldaña Naranjo

Tiene 57 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 COMFIA-CCOO en el Popular

- Seguimos con la crisis económica...

- Así es. Y a nadie se nos olvida que en el Popular, por hablar de nuestro ámbito, también estamos afrontando dificultades...

- Bien lo sabemos en las oficinas...

- Efectivamente, todos sabemos del esfuerzo que se está desarrollando para conseguir los objetivos marcados en nuestra empresa. O al menos acercarse a ellos, porque la cosa está complicada. En otro sentido, no tenemos más que ver cómo ha disminuido el importe del Bonus correspondiente al año pasado, allá donde se ha llegado a percibir, claro, o cómo tantísimos Complementos Voluntarios han quedado congelados, o prácticamente absorbidos por el salario de Convenio. Creo, por cierto, que esta crisis está poniendo al descubierto uno de los grandes problemas del Sistema de Retribuciones Complementarias en el Popular.

- ...¿Que conlleva unos importes pequeños?

- Pues sí, para la mayoría sí. Pequeños o directamente inexistentes. En realidad, las Retribuciones Complementarias sólo tienen una repercusión cierta cuando alcanzan importes verdaderamente motivadores. Y por lo común eso sólo sucede entre quienes tienen altos niveles profesionales. Para la mayor parte de la plantilla, en consecuencia, la escasa incentivación por este concepto corre pareja a su pequeña, o nula, cuantía.

- ...¿Que se lo digan a quienes tienen Complemento Voluntario!

- Bueno, es que para mucha gente el CV llega a ser hasta desmotivador ¿qué puede esperar uno, si encuentra importes de, por ejemplo, seis o diez euros en su nómina, o si directamente ha desaparecido el concepto?... Y no digamos quienes no han tenido nunca CV.

- ¿Pero no habíamos quedado en que estamos en crisis?

- ... Seamos serios. Estamos en crisis, sí, pero no afecta a todos del mismo modo. Ahí es donde está el problema. Si lo que se pretende es reconocer el sobre-esfuerzo realizado y motivar la consecución de futuros buenos resultados, o se aumenta el monto global de las Retribuciones Complementarias y se mejora su distribución, o resulta que al final esta percepción cumple sus propósitos sólo para una minoría. El resto, claro, se siente defraudado.

- O sea, que tanto bombo con las Retribuciones Complementarias y al final todo queda en propaganda.

- ...Si no todo, una parte muy importante. Pero bueno, es

una manera de verlo. De todas formas, no hay que perder de vista que estas percepciones son, como su nombre indica, complementarias al salario de Convenio, que es de mucho mayor importe para la inmensa mayoría. Por lo tanto, yo creo que debemos valorar el Convenio como se merece.

- ...Pues se presenta difícil la negociación del próximo ¿no es verdad?

- Quizá más que otras veces, sí, aunque no es la primera vez que afrontamos complicaciones en la negociación del Convenio. Por otro lado también es verdad que los sindicatos contamos con un grandísimo apoyo de los trabajadores. En el Popular, sin ir más lejos, tuvimos un excelente porcentaje de participación de las plantillas en las pasadas Elecciones Sindicales de diciembre.

- ...Cercano al ochenta por ciento.

- Sí, es un porcentaje enorme. Mayor que la participación en prácticamente todas las Elecciones Generales, por ejemplo. Este amplísima participación deja bien clara la legitimidad que los trabajadores otorgan a sus sindicatos y, por extensión, a la negociación colectiva. De todas formas, pienso que necesitamos un paso más para encarar mejor este próximo Convenio. Hablo de la afiliación, naturalmente. El voto legítima a los representantes de los trabajadores, es imprescindible. Pero lo que proporciona mucha más fuerza es la organización y, muy principalmente, la afiliación a un sindicato. Eso vale en cualquier empresa de cualquier sector y, por tanto, también en nuestro banco. Por eso creo que es necesario que las trabajadoras y los trabajadores del Popular, como empleados de banca que somos, demostremos que estamos junto a nuestros sindicatos -y en particular con CCOO- en esta negociación del Convenio.

- ¡Y no sólo en este momento!

- Claro, claro... También hay negociaciones en el seno de las empresas. Que nos lo digan a nosotros, que ya llevamos unos cuantos Acuerdos Laborales firmados. Y otros que necesitaríamos negociar, como en materia de Retribuciones Complementarias, sin ir más lejos. En el Popular lo sabemos bien, y lo sabemos porque nuestro sindicato interviene todos los días en tantísimas cuestiones que se dan en los centros de trabajo. La ecuación es simple: una mayor afiliación a los sindicatos de verdad, porque también hay instancias que no lo son, conlleva siempre mejores condiciones laborales. □