

Fusión por absorción de Banco Pastor por Banco Popular

Razonable preocupación entre las plantillas

La fusión se llevará a cabo **de forma modélica y no traumática para las plantillas**, según la repetida expresión de la Dirección del Popular. No obstante, son muchos los empleados afectados por la operación, y es más que probable que buena parte de ellos, y de ellas, se vean sujetos a traslados de oficina, de una entidad a otra o dentro de la misma, sin descartar el pase a Targobank, el banco creado por el Popular y Crédit Mutuel. Se abren incógnitas, por otro lado, acerca de las condiciones en que se producirían las prejubilaciones anunciadas, siempre desde el recuerdo de las últimas habidas en el Popular. Todos, en fin, queremos pensar que la promesa de la Dirección acerca de no acudir a un Expediente de Regulación de Empleo evitará que peligren nuestros puestos de trabajo.

DATOS	POPULAR	PASTOR	Total
PLANTILLA	11.256	3.613	14.869
OFICINAS	1.971	588	2.559
en Galicia	234	176	410

Esta fusión entre el Popular y el Pastor se produce en un difícil contexto. A nivel internacional, la crisis económica está afectando a la existencia misma de la Unión Europea, se está llevando por delante a varios gobiernos nacionales y, lo que es peor, destruyendo un largo capítulo de derechos sociales. Todos sabemos los dolorosos sacrificios que se están imponiendo a las poblaciones y, además, tenemos noticias de los que en el futuro se pretenden aplicar.



Protege
tus intereses

AFÍLIATE
a **CCOO**

Frente a todo ello, desde diversas instancias tanto nacionales como internacionales se reclaman iniciativas que comporten un reparto más equitativo de la crisis y que no dejen su solución en manos de los mismos que la han causado. Como es sabido, nuestro sindicato, **CCOO**, participa de este planteamiento. Sin embargo, en España -por no ir más lejos- las medidas que se han tomado, y sobre todo las que probablemente se adopten en el futuro, nos alejan de ese reparto equitativo de los esfuerzos.

(continúa)

**SOCIEDADES DEL GRUPO
BANCO POPULAR**
BANCO POPULAR ESPAÑOL
TARGOBANK
BANCOPOPULAR-E
POPULAR BANCA PRIVADA
POPULAR BOLSA
POPULAR DE FACTORING
POPULAR DE MEDIACION
POPULAR DE RENTING
POPULAR GESTION
POPULAR GESTION PRIVADA
ALISEDA
EUROPENSIONES
EUROVIDA
INTERMEDIACION Y
SERVICIOS TECNOLOGICOS (IST)

BANCO POPULAR PORTUGAL
TOTALBANK (EE.UU)



PAPEL ECOLÓGICO
100% LIBRE DE CLORO

Fusión por absorción de Banco Pastor por Banco Popular.

Razonable preocupación entre las plantillas

(viene de la página anterior)

Centrándonos en el sector financiero español, vemos cómo se está abordando la reestructuración de las entidades de ahorro, convirtiéndolas en bancos y haciendo más que peligrar la importante obra social que las cajas venían realizando. Es más, la negociación de su Convenio Colectivo no avanza por motivos similares a los que impiden progresos en el Convenio de Banca: la patronal sigue planteando una congelación salarial sin recuperación de la pérdida que experimentan nuestros salarios (de momento todo el incremento del IPC desde el uno de enero de este año 2011) además de una congelación de

los trienios y de los ascensos por antigüedad, entre otras materias. Sabemos, igualmente, de los ERE (Expedientes de Regulación de Empleo) que se han planteado en los últimos tiempos en entidades como Barclays, Banco Gallego, Citibank, BNP-Fortis...

En suma, estamos viviendo circunstancias complicadas. Y es justo ahora cuando nos encontramos con la fusión entre el Popular y el Banco Pastor, así que entre unas cosas y

otras no es de extrañar la inquietud que se ha extendido entre los trabajadores de ambas entidades.

En este sindicato ya estamos luchando para que nadie se vea perjudicado en sus condiciones laborales por motivo de la fusión. En **CCOO** podemos asegurar que desde el principio éste viene siendo nuestro objetivo: el empleo y la calidad del mismo.

Precisamente es en estos momentos cuando los trabajadores, para la mejor defensa de sus intereses, han de potenciar aun más a sus organizaciones. Por eso ahora queremos hacer un llamamiento especial animando a la **afiliación a CCOO**, el mayor sindicato del Grupo.

En España, un millón doscientas mil personas son las que componen **CCOO**, de las cuales algo más de tres mil trabajamos en el Popular. No es poco, desde luego, pero **necesitamos ser más, muchos más**.

Efectivamente, la afiliación -que es la fuerza del sindicato- constituye la base desde donde podemos defender mejor nuestros intereses. No están los tiempos para mirar hacia otro lado. □



(Recortar y remitir a: JOSÉ LUIS GARCÍA - Banco Popular, Agencia 20 de MADRID)

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

comfia **CCOO** grupo banco popular

te interesa

NOMBRE	<input type="text"/>		
APELLIDOS	<input type="text"/>		
BANCO	<input type="text"/>		
CENTRO DE TRABAJO	<input type="text"/>		
PLAZA	<input type="text"/>		
e-mail particular	<input type="text"/>	TELÉFONO	<input type="text"/>

comfia **CCOO** grupo banco popular **sección sindical**

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

popular@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/popular

f CCOO Banco Popular

t @CCOObcopopular

www.kipin.es

Flexibilidad horaria

El pasado 2 de junio y tras un largo periodo de negociaciones, la CEOE imposibilitó uno de los acuerdos más importantes de cara a las condiciones laborales de millones de trabajadoras y trabajadores como es la reforma de la negociación colectiva. Una de las propuestas que **CCOO** había considerado como elemento clave en la negociación colectiva es la flexibilidad interna en el seno de la empresa, para facilitar su adaptación competitiva y favorecer una mayor estabilidad y calidad en el empleo. Una flexibilidad interna que necesariamente tiene que ser consensuada con la representación sindical, frente a las posiciones de la patronal que reclama todo el poder para el empresario a la hora de fijar la jornada laboral y la movilidad funcional, sin ningún tipo de control sindical.

Las diferentes maneras de entender la flexibilidad interna por parte de la representación de los trabajadores y de la empresa también ha sido debatidas en nuestro banco. Fruto de esta discusión y del consenso de las partes, hoy en el Popular contamos con un marco regulador que permite una flexibilidad horaria basada en el derecho de los Técnicos de la red comercial a poder equilibrar su vida familiar y personal con la laboral. Desde luego, este consenso cumple la premisa de **Comfia-CCOO** a la hora

de considerar la flexibilidad como un derecho de las personas trabajadoras a poder organizar el tiempo de trabajo de manera que puedan cumplir las obligaciones laborales atendiendo las responsabilidades familiares o inquietudes personales.

Más allá de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio de Banca, el Acuerdo de **Libranza de los Sábados** y el del **Plan de Igualdad**,

impulsados por nuestro sindicato en el Popular, son en nuestra empresa la expresión de ese marco regulador de la flexibilidad horaria al que pueden y deben optar las personas trabajadoras de nuestra entidad. Todas y todos tenemos que hacer valer los acuerdos suscritos con la dirección de la empresa frente a malas prácticas de algunas



personas que gestionan equipos de trabajo y que entienden la flexibilidad horaria como sinónimo de presencialidad en los puestos de trabajo más allá de la jornada pactada. **Estas prácticas no caben en la definición de flexibilidad horaria.**

Desde **Comfia-CCOO** permanecemos vigilantes para evitar que el banco adopte un criterio restrictivo en el ejercicio de esta flexibilidad o aplique una visión contraria a lo pactado en los Acuerdos, que nos facultan, hoy más que nunca, tanto a participar en la gestión de la ordenación de nuestra jornada y en la organización de nuestro trabajo, como a restar discrecionalidad a la empresa en la imposición de horarios que impiden una efectiva conciliación de la vida personal y laboral.

Las condiciones de flexibilidad horaria que tenemos pactadas se han realizado teniendo en cuenta además, la salud de las personas trabajadoras con la finalidad de evitar riesgos derivados de una pésima organización del trabajo o de una flexibilidad horaria mal entendida. □

La flexibilidad horaria es tu derecho

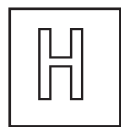
CC.OO.
en la intranet
del Grupo
Banco Popular

- 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.

¿Cómo salir de esta?



Hay gran consenso acerca de la profundidad y virulencia de la crisis económica en la que nos encontramos inmersos. Todos los informes, ratios e indicadores económicos arrojan datos preocupantes sobre el presente y sobre el futuro que nos espera, y estamos viendo decisiones inauditas de organizaciones como el Fondo Monetario Internacional, las autoridades de la Unión Europea, entre ellas las del Banco Central Europeo, o de los mismos Gobiernos -como bien sabemos en España- Muchas voces coinciden en que nos enfrentamos a una crisis del propio sistema, que hace obligatorio profundizar en los mecanismos políticos y económicos de control, de modo que los poderes públicos puedan frenar la exagerada especulación en los mercados financieros, cuyos capitales sobrepasan ampliamente a los dedicados a la economía productiva. En nuestro país, la descontrolada expansión inmobiliaria es la expresión más notable de esta situación, y la abultada deuda que conlleva, de empresas, particulares y también del estado, es una de las principales causas, que no la única, del mal contexto económico -y en consecuencia social- que estamos padeciendo.

En nuestro sindicato pensamos que para enfrentar estas circunstancias se pueden y se deben abrir paso políticas que garanticen **un reparto más equitativo de los costes de la crisis** y que no dejen las soluciones a los mismos que la han provocado. En **CCOO** somos conscientes de la necesidad de reconducir las cuentas, públicas y privadas, pero esto -siendo imprescindible- debe hacerse compatible con la atención a la primera de las prioridades del momento que no es otra que la reducción sustancial del desempleo. Para ello es necesario:

- **Forzar un cambio en la orientación de las políticas europeas**, tal y como ha establecido el anterior congreso del CES, Confederación Europea de Sindicatos. Ampliar, igualmente, el espacio temporal para la reducción del déficit público al período 2016-17 y combinar la eficiencia en el uso de los recursos del estado con el incremento de los mismos a través de una política fiscal europea, destinando el 1% del PIB europeo para

inversiones, e instaurando una tasa que grave las transacciones financieras internacionales.

- **Promover una reforma fiscal** que garantice los ingresos necesarios a través de una recaudación más justa y equitativa, a fin de paliar las cargas que suponen las políticas de reducción del déficit entre los sectores más débiles de la población. Se debe empezar combatiendo el fraude fiscal con determinación política y, además, aumentar los recursos necesarios, recuperando figuras impositivas suprimidas o dejadas sin efecto, como el impuesto sobre el patrimonio o de sucesiones, y articulando un verdadero plan de afloramiento de la economía sumergida que garantice las necesarias contribuciones al erario público al tiempo que se preservan los derechos de los trabajadores y trabajadoras.



- **Proceder a una reforma del sistema financiero** que además de velar por la solvencia de las entidades, ponga límites a las operaciones especulativas y garantice que el crédito fluya a las familias, autónomos y empresas, de manera que sirva para activar el consumo y la inversión. Hay que recuperar el carácter de banca de proximidad que han jugado tradicionalmente las cajas de ahorro y restablecer su vertiente social.

- **Establecer mecanismos de control de los precios.** La reactivación económica y la creación de empleo están íntimamente ligadas a la capacidad de competir de nuestras empresas en el mercado internacional. Cuando nuestro IPC se encuentra dos puntos por encima de la media europea, se están limitando seriamente las posibilidades exportadoras de nuestras empresas, por ello es indispensable disponer de todos los mecanismos a nuestro alcance para controlar los precios de bienes y servicios, lo que tiene que ser compatible con el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras. Es indispensable que nuestros precios crezcan como máximo lo mismo que los de la zona euro.

- **Abordar un verdadero cambio de modelo productivo**, de suerte que el país recupere la senda del crecimiento sobre pilares distintos a los que nos han llevado a esta situación: hay que apostar por un sector industrial fuerte, por una política energética que asegure

el abastecimiento a costes competitivos, priorizando las energías renovables, en orden a pasar de una economía alta en carbono a otra, que desde el concepto de "transición justa", apueste por la reducción significativa de los impactos ambientales, en especial, por la reducción de emisiones de CO2 a la atmósfera. Un cambio de modelo de crecimiento requiere también invertir en I+D+i y en un sistema educativo de mayor calidad y más cercano al sistema productivo, replanteando sustancialmente nuestro sistema de formación profesional.

Estas premisas imprimirían un giro sustancial a las políticas practicadas hasta el momento y que nos han llevado donde ahora estamos.



En este sindicato pensamos, en resumen, que las medidas citadas garantizarían **un reparto más equitativo de los costes de la crisis** y posibilitarían mejores condiciones para afrontar el futuro. □

LUD LABORAL - SALUD LABORAL - SALUD LABO

TE INTERESA Recordar que las Mutuas de Accidentes y Enfermedades profesionales son asociaciones empresariales sin ánimo de lucro, bajo la tutela y control del Estado, colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social en lo referente a contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de la gestión de la Incapacidad transitoria a partir del 16º día de la baja laboral

TE INTERESA Reclamar la compensación económica por los gastos que nos originen los desplazamientos por comparecencias solicitadas por las Mutuas para la realización de pruebas o

valoraciones médicas en los procesos derivados de contingencias tanto comunes como profesionales.

TE INTERESA Exigir de la Mutua la justificación adecuada por la comparecencia para reconocimientos o pruebas médicas fundamentadas en los partes de baja y confirmación, así como de toda aquella documentación médica que pueda ser aportada por parte del trabajador y se facilite a los profesionales de Mutua.

TE INTERESA Informar a los Delegados de Prevención, cuando lo consideres conveniente, de la omisión por parte de las Mutuas de cualquier circunstancia señalada anteriormente. □

El pasado día 12 de noviembre tuvo lugar en Madrid la presentación oficial de la nueva denominación comercial del banco participado a partes iguales por el Banco Popular y la entidad francesa Crédit Mutuel CIC

El acto se celebró con la asistencia de 500 trabajadores y diversos invitados. Los principales mensajes expuestos fueron que la marca TargoBank es la que utiliza el grupo bancario francés en sus operaciones internacionales, que mantiene su vocación de crecimiento y también la intención de participar en el proceso de reestructuración del sistema financiero español.

Nueva denominación del Banco Popular Hipotecario

TARGO BANK

Bajo diversos lemas como "estamos cerca, llegamos lejos" o "aquí es allí, allí es aquí" se presentaron los valores del proyecto TARGOBANK en España.

Desde **COMFIA-CCOO** estaremos atentos al desarrollo de este proyecto, participando y colaborando para que la plantilla de TARGOBANK sea parte fundamental del mismo. □

boletin.comfia.info

Es un **boletín de noticias** que diariamente y de forma gratuita se envía desde **COMFIA-CCOO** 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. □

NUEVOS DELEGADOS y DELEGADAS de CC.OO.

En las últimas Elecciones Sindicales, de diciembre de 2010, 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.

Aquí tenemos un ejemplo de ellos. Son Juan Jesús, Laura, Jorge, Rafael y Gema, que en la foto aparecen junto con Susana, Secretaria de Acción Sindical de la sección de Madrid.

Se trata, pues, de una nueva muestra de cómo CC.OO. va renovando la representación sindical, con el objetivo de ir reflejando así la realidad de la plantilla del Popular.

De izquierda a derecha:

JUAN JESÚS DE FRUTOS PÉREZ

Ingeniero Informático, de 45 años y con diez de antigüedad en el banco. Es Técnico nivel VIII en el CAAS, Centro de Apoyo Administrativo a Sucursales, de Madrid.

LAURA JAÉN CUENCA

Licenciada en Derecho, de 27 años. Con algo más de cuatro de antigüedad en el banco, es Administrativa nivel XI en el CARI, Centro de Análisis y Reclamación de Incumplimientos, en Madrid.

JORGE MAESO CARMONA

Licenciado en Ciencias Económicas, de 24 años. Lleva dos en el banco y es Administrativo nivel XI en el CAAS, Centro de Apoyo Administrativo a Sucursales, de Madrid.

SUSANA GAVILÁN CAMAÑO

Licenciada en Ciencias Económicas, de 38 años, lleva 17 en el banco. Técnico nivel VIII en la urbana 50 de Madrid.



RAFAEL GONZÁLEZ ARRIBAS

De 56 años, y 39 en el banco, es Administrativo nivel IX en la Ag.8 de Madrid.

GEMA MORENO GONZÁLEZ

Licenciada en Derecho y Diplomada en Periodismo, de 33 años. Técnico nivel VIII, con 6 años de antigüedad en el banco, es Apoderada en la oficina de Banca Personal de la Dirección Comercial, en Madrid. □



CCOO Banco Popular

facebook

(también en Fusión Popular Pastor)



@CCOObcopopular

twitter

www.kipin.es



kipin



grupo
banco
popular



...y, claro, siempre puedes visitar nuestra web: www.comfia.net/popular



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

servicios financieros y administrativos

La seguridad es lo primero

La habitual escasez de plantilla en las oficinas de Banco Popular se ha visto agravada durante el periodo veraniego. En estas condiciones, la sobrecarga de trabajo originada por las llamadas de teléfono, correos electrónicos, atención a clientes, etcétera (hacer de todo y para todos) provoca un **estrés laboral**, al que lamentablemente tenemos que añadir la **preocupación, sobre todo en las oficinas más pequeñas, por la posible visita de atracadores.**



Ya tenemos **MÁS QUE DICHO** que **la reducción de costes en el banco no debería hacerse a costa de la seguridad. Resulta peligroso.**

En cualquier caso, desde **COMFIA-CCOO** recomendamos prudencia a todos, en cualquier época del año, para que se extremen las medidas de seguridad y no sean descuidadas involuntariamente (incluyendo el dejar dinero en un cajón, o la saca en el suelo, o bolsos, carteras y móviles que se dejan a un lado de la mesa...) □

COMFIA-CCOO se ha dirigido al Ministro del Interior pidiendo **medidas obligatorias que dificulten el acceso de armas de fuego a las oficinas** que tengan como medida de seguridad única los retardos en los dispensadores de efectivo, por la indefensión de las personas, tanto trabajadores como otros ciudadanos, presentes en las oficinas bancarias. En nuestra opinión, este criterio de seguridad es claramente insuficiente para proteger a las personas. Además de muchos otros percances que no han llegado a tan funesto desenlace, en el último año se han producido tres muertos por armas de fuego en las oficinas bancarias. □

NO al traslado de efectivo por empleados

El transporte de fondos por parte de cualquier trabajador de la plantilla del Popular es una actividad que choca con la legislación vigente, pues son las empresas de seguridad las encargadas de tal gestión.

De hecho, el empleado del banco que transporte efectivo relacionado con la actividad de la oficina (por ejemplo, desde la propia sucursal al domicilio del cliente, o viceversa) puede verse sujeto a demanda penal por parte de la policía. No hay seguro, por otra parte, que cubra el transporte de efectivo por parte de los empleados del banco.

De todos modos, la consecuencia más grave de esta actividad es la posibilidad de **sufrir un atraco.** Y son ya demasiados los trabajadores del Popular que han pasado por esta mala experiencia. Por eso, cualquiera que reciba instrucciones de trasladar por la calle fondos, de clientes o para gestiones

comerciales, debería priorizar su seguridad personal o, al menos, deberá solicitar un escrito al efecto para resguardarse de la posible demanda policial. En los casos en que ha intervenido la representación de los trabajadores, este servicio se ha suspendido por el indiscutible riesgo que conlleva.

En **COMFIA-CCOO** somos conscientes de las presiones comerciales, de la competencia, de los propios clientes... que inducen a asumir estas tareas considerando el beneficio -en último término- del banco, pero correr el riesgo de ser atracado es ya demasiado ¿O no? □



El cierre de MundoCredit

Lamentablemente, de trescientos empleados sólo han pasado unos sesenta al Popular. Es un ejemplo reciente, y cercano, de lo que puede suceder cuando las dificultades económicas se ceban en una entidad. Perteneciente al Grupo Banco Popular, MundoCredit era una empresa donde, además, no existía una fuerte representación sindical, que contara con el apoyo explícito de la mayoría de su plantilla.

Confiamos en que no se llegará tan lejos en el proceso de fusión entre Popular y Pastor, pues en estas entidades el apoyo de sus trabajadores confiere mucha más importancia a la labor de sus representantes. No obstante, las actuales circunstancias aconsejan que la gente se afilie, y mejor a **CCOO.** □



Marta Laiglesia

Licenciada en Derecho, de 36 años, comenzó a trabajar en el banco en el año 2000. Administrativa Nivel IX en la agencia 2 de Zaragoza, es Delegada de COMFIA-CCOO a partir de 2002 y, desde hace poco, responsable de la secretaría de Mujer-Igualdad en el Grupo Banco Popular.

Después de haber desarrollado las tareas relacionadas con la Asesoría Jurídica de la sección sindical, nuestra compañera Marta ha pasado a encargarse de otra responsabilidad: la secretaría de Mujer - Igualdad.

- ...Sí, efectivamente, asumir esta otra secretaría es un nuevo reto, aunque en realidad no tan diferente, en este sentido, al que he afrontado durante estos últimos años desde mi formación como abogada... Bien, creo que ha llegado el momento de aceptar la propuesta de mi sindicato para comenzar una nueva etapa.

- Una nueva etapa donde, entre otras cosas, nos encontramos con la fusión del Popular y del Pastor...

- Pues sí... Y tenemos diferencias en el modo de gestionar la Igualdad en las plantillas. Empezando porque en el Pastor no hay suscrito un Plan de Igualdad, como sucede en el Popular. Por lo tanto hemos de afrontar el necesario proceso de mejora del Plan del Popular y, al mismo tiempo, intentar promover lo mismo para la plantilla del Pastor.

- No cabe duda de que los temas de Mujer - Igualdad constituyen un reto...

- Y más en estos tiempos de crisis, donde corremos el riesgo de que se pase por alto que el concepto de Igualdad es mucho más que un acuerdo sobre el papel. Igualdad significa que toda la plantilla, hombres y mujeres, hemos de contar con los mismos derechos y las mismas oportunidades de desarrollar una carrera profesional adecuada.

- ...¿Y la conciliación de la vida personal y laboral?

- ¡Es que no puede haber igualdad sin conciliación!... Pero conciliación para todos; no puede ser que pasarse la vida trabajando en la oficina constituya un valor que deje postergada la atención a la propia realidad familiar o privada. Además, hace ya tiempo que está cambiando la distribución tradicional de los roles femeninos y masculinos, así que se hacen necesarias unas medidas de conciliación, y de igualdad, claro, que reflejen esta nueva realidad.

- ...Y no es fácil.

- No, no es fácil. Aunque nosotras hemos empezado a tener medidas específicas de conciliación, todavía insuficientes, y a pesar de que el avance es notable, y no sólo para las mujeres, en el ámbito laboral perviven resistencias al cambio que estoy comentando.

- ¿Resistencias?

- Sí, sí... Y no sólo las que aparecen en las negociaciones con la Dirección. Mira, por ejemplo, encontramos resistencia a utilizar las medidas de conciliación que tenemos

firmadas con el banco, y que aparecen en el Portal Concilia. Vaya, comprendo que hay escasez de plantilla, que se acumulan las tareas en la oficina, y no sólo por la aplicación del Plan de Potenciación de la Actividad Comercial, el famoso PPAC, y por tantas otras cosas... y luego está la crisis económica, claro, que lo hace todo más complicado. Pero no hemos sido los trabajadores quienes hemos tenido poder de decisión en estos factores, así que el reparto de dificultades tendría que ser un poco más equitativo ¿no?...

- Desde luego parece poco razonable pensar que dejar de acogerse a las medidas de conciliación va a suponer un beneficio sustantivo para el banco...

- Bueno, sustantivo seguro que no, pero supongo que alguien habrá que piense, por ejemplo, que eso es un mérito para ascender, con lo cual volvemos a lo que decía antes acerca de postergar la propia vida privada o familiar. De todos modos, justo es decir que existe cada vez más conciencia en las plantillas sobre la necesidad de la conciliación, aunque siempre hay excepciones, claro.

- ...¿Y qué tal las relaciones con la Dirección?

- Pues mantenemos una comunicación continua, siempre manteniendo nuestro objetivo de intentar solucionar las incidencias que se dan en el día a día y para aportar nuevas propuestas de mejora.

- ¿Qué tipo de incidencias?

- Ufff... hay de muchas clases. A ver... por ejemplo, las presiones que encuentran compañeras embarazadas para renunciar al Complemento de Movilidad cuando comienzan su baja por maternidad.

- ...¿y esas nuevas propuestas?

- Ampliar la cobertura de las bajas por maternidad en todas las oficinas, y no sólo en las de 3 empleados, aumentar la cantidad del cheque guardería, equiparar los trámites previos a una adopción con los preparatorios al parto de modo que pasen a ser un permiso retribuido...

- Vale, vale...Veo que todavía queda camino por recorrer.

- Ya lo creo, hay mucho trabajo por delante. Pero bueno, tenemos el convencimiento de que es necesario abordar estos asuntos. Y cuando digo tenemos me refiero a todos los empleados y empleadas del Popular, que piensan, pensamos, que resulta fundamental conocer nuestros derechos y hacerlos valer.

- Yo creo que entre todos lo conseguiremos ¿no?

- ¡Pues claro!☑