

## La Previsión Social Complementaria en el Popular

La Previsión Social Complementaria se refiere a las percepciones que el trabajador recibe de la empresa a partir del momento de su jubilación y como complemento a la pensión de la Seguridad Social. Dada la gran importancia que este asunto tiene para los trabajadores, a lo largo del tiempo **CCOO** ha dedicado buena cantidad de esfuerzos en su mejora.



### 1980-1981 - Convenio Colectivo de Banca

En los años sesenta del pasado siglo comenzó a reconocerse por Convenio Colectivo de Banca el derecho del trabajador a percibir una compensación económica por parte de la empresa a partir del momento de su jubilación, que complementase su pensión. Más tarde, el Convenio de 1980-1981 estipuló que quienes ingresaran en banca a partir del 08/03/1980 dejarían de tener ese derecho, que ya se llamaba "Complemento de Jubilación". Este Convenio fue firmado, además de por la patronal AEB, por el sindicato UGT, mayoritario en el sector en esos momentos. Por su parte, **CCOO** no suscribió dicho Convenio por estar en desacuerdo con la pérdida de derechos que suponía para el personal de nuevo ingreso.

### 1986-1989 - Convenio Colectivo de Banca

El Complemento de Jubilación venía designando el importe que la empresa debía de pagar mensualmente al trabajador que se jubilase a los 65 años para que, sumado a la Pensión de la Seguridad Social, alcanzara el 100 % de su última retribución estando en activo (el 90, o el 95 % si la jubilación era anticipada, antes de los sesenta y cinco años). Manteniendo la misma filosofía, en el Convenio de 1986-1989 se regula con más detalle la "Prestación Económica a cargo de la Empresa" (PE) que determina la cantidad que deberá percibir cada trabajador a partir del momento de su jubilación. Este PE es individual para cada una de las personas ingresadas en banca hasta el 08/03/1980, expresado en porcentaje sobre el salario pensionable de Convenio.

(continúa)

#### SOCIEDADES DEL GRUPO BANCO POPULAR

Banco Popular Español  
Banco Pastor  
Targobank  
Popular Banca Privada  
Popular Bolsa  
Popular de Factoring  
Popular de Mediación  
Popular de Renting  
Popular Gestión Privada  
Pastor Vida  
Pastor Servicios  
Financieros  
Intermediación y  
Servicios Tecnológicos

Banco Popular Portugal  
Totalbank(EE.UU.)



## La Previsión Social Complementaria en el Popular

### 1999-2002 - Convenio Colectivo de Banca

Después de una ardua batalla, encabezada por **CCOO** -ya primer sindicato del sector- se introduce la posibilidad de negociar en la empresa la externalización del Complemento de Jubilación, o de Pensión, abriendo la posibilidad de terminar con la discriminación generada en el Convenio firmado por UGT en 1980.

### 2000 - Acuerdo Laboral de Exteriorización de los Compromisos por Pensiones en el Popular

Hay que decir que hasta el año 2000 los fondos necesarios para pagar dichos Complementos de Pensión eran internos en cada entidad, aunque los trabajadores ingresados en banca hasta el 08/03/1980 mantenían el derecho al cobro del Complemento de Pensión en el momento de su jubilación en el banco. Pues bien, después de muchos años de reclamaciones sindicales, y muy particularmente de CCOO, en aplicación de lo establecido en el Convenio 1999-2002, es con fecha 29 de diciembre de 2000 cuando, mediante un Acuerdo Laboral suscrito entre la Dirección del Popular y la Representación de sus Trabajadores, se procede a la externalización de esos fondos en el banco, a través de la creación de un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo y la consiguiente creación de una Comisión de Control del Plan y otra del Fondo, con representación mayoritaria de los trabajadores partícipes y beneficiarios y, por otro lado, del promotor (el banco). A partir de ese momento, la Representación de los Trabajadores en las Comisiones de Control es ejercida por la representación sindical en el banco, en proporción con el voto otorgado por los mismos trabajadores.



(continúa)



(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"/>

**PROTECCIÓN DE DATOS:** Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia «PROTECCIÓN DE DATOS». Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a [lopd@ccoo.es](mailto:lopd@ccoo.es) o llamar por teléfono al 917028077.

**La afiliación a CCOO es positiva para ti y es positiva para todos**



En la actualidad contamos con representantes **CCOO** en dos **Comisiones de Control de los Planes de los Empleados**; una correspondiente a los del Popular y otra a los de Targobank. A ambas les corresponde la supervisión del funcionamiento y ejecución de cada uno de los Planes de Pensiones. Por otro lado, la **Comisión de Control del Fondo de Pensiones** está formada por representantes de de dichas Comisiones de Control de los Planes, siendo su misión principal la supervisión del cumplimiento de los mismos Planes, cuidando de su rentabilidad.

En resumen, el propósito de estas Comisiones de Control es asegurar que los fondos destinados al pago de los Complementos de Pensión de los Empleados cumplan el objetivo para el cual fueron creados.

Históricamente, la mayoría en la Representación de los Trabajadores en las Comisiones de Control viene siendo ejercida por **CCOO**, de acuerdo con el voto obtenido en todas y cada una de las Elecciones Sindicales celebradas.

Adicionalmente, en este **Acuerdo Laboral de Exteriorización de los Compromisos por Pensiones en el Popular, del año 2000**, se establecen dos colectivos de trabajadores, A y B:

#### ■ Colectivo A.

Son los **trabajadores ingresados antes del 8 de marzo de 1980**, que comienzan a disponer de un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo de "prestación definida y asegurada" para cubrir los compromisos que en materia de Previsión Social Complementaria establece el Convenio Colectivo. Este Plan de Pensiones es de "prestación definida y asegurada": prestación definida por el antedicho PE, expresado en porcentaje del salario pensionable en el momento en que se produzca la jubilación del trabajador, y asegurada a través de una póliza de seguro suscrita por el promotor (el banco) independientemente de las aportaciones que vaya efectuando al Plan de Pensión de cada trabajador y que normalmente van creciendo según se acerca su fecha de jubilación.



**Irene Murillo**

Presidenta de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados del Banco Popular y Vocal de la Comisión de Control del Fondo. Delegada de **CCOO** por Barcelona.



**Pep Bernat**

Presidente de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados de Targobank y Vocal de la Comisión de Control del Fondo. Delegado de **CCOO** en Targobank.

Así pues, a partir del momento de la jubilación, y además de su pensión de la Seguridad Social, el trabajador comienza a percibir el Complemento de Pensión, en catorce pagas anuales y por el importe total determinado por su PE, hasta el momento de su fallecimiento (esta es la ventaja de ser una prestación asegurada) Por cierto, hay que decir que la jubilación es una situación distinta a la "prejubilación", que es el periodo que transcurre desde el que el empleado deja de trabajar en el banco, por acuerdo con el mismo, hasta que se produce su jubilación, anticipada o no.

Además, se reconoce al trabajador la titularidad de los importes aportados a su Plan de Pensiones por el banco, que podrán -por tanto- ser movilizados, pues se conserva la propiedad sobre los mismos, en caso de causar baja en la empresa antes de la jubilación.

(continúa)

## La Previsión Social Complementaria en el Popular

### ■ Colectivo B.

Constituido por los **trabajadores ingresados después del 8 de marzo de 1980**, para quienes se instituye un nuevo, e importante, derecho: un Complemento de Pensión a través de un Plan de Pensiones individual con aportaciones del banco y, en su caso, del propio trabajador. Estos empleados, cuando tienen más de dos años de antigüedad en la empresa, pasan a tener el siguiente régimen de aportaciones:

#### **Empleados menores de 40 años**

Aportación directa por parte de la empresa:  
**1,25% sobre el salario de Convenio.**

El banco contribuirá con **hasta un 0,25% adicional**, condicionado a la aportación de hasta un 0,25% por parte del empleado. (Total máximo a aportar: 1,75% = 1,50% por parte del banco, más 0,25% por parte del empleado)

#### **Empleados mayores de 40 años**

Aportación directa por parte de la empresa:  
**1,30% sobre el salario de Convenio.**

El banco contribuirá con **hasta un 0,35% adicional**, condicionado a la aportación de hasta un 0,35% por parte del empleado. (Total máximo a aportar: 2,00% = 1,65% por parte del banco, más 0,35% por parte del empleado)

Si en ambos casos -menores o mayores de 40 años- los porcentajes citados en primer lugar no alcanzaran las 50.000 Ptas. (300,50 euros), el banco aportará como mínimo dicha cantidad. Igualmente, el banco aportará hasta 10.000 Ptas. adicionales (60,10 euros) condicionadas a la aportación de hasta 10.000 Ptas. (60,10 euros) por parte del empleado.

Por tanto, el **total máximo a aportar** es de:  
70.000 Ptas. (**420, 71 euros**)

Es decir, 60.000 Ptas. (360,61 euros) por parte del banco, más 10.000 Ptas. (60,10 euros) por parte del empleado.

**Estos importes han ido incrementándose con el tiempo, quedando como veremos en el Acuerdo Laboral para la Integración de los Planes de Pensiones de Banco Pastor en los del Banco Popular, del año 2013.**



**Toni Garí**

Presidente de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones. Delegado de **CCOO** por Mallorca.



**José Ignacio Romo**

Vocal de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados del Banco Popular. Delegado de **CCOO** por Madrid.

Por su parte, el **Acuerdo Laboral de Exteriorización de los Compromisos por Pensiones en el Popular** del año 2000, estipula igualmente que además de las aportaciones indicadas, cualquier trabajador del Colectivo B puede efectuar las que considere oportunas, con el único límite que marque la Ley en cada momento.



**CCOO**  
en la intranet  
del Popular

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

- Delegadas y Delegados.
- Circulares y Noticias.
- Boletín CONTRAPUNTO.
- Mujer - Igualdad.
- Afiliación e Información de Servicios.

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



## 2013 - Acuerdo Laboral suplementario al 29-12-2000, de Exteriorización de los Compromisos por Pensiones en el Popular

En el año 2011 se promulgo la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que suponía la necesidad de adaptación a la misma por parte del Plan de Pensiones de los Empleados del Popular, fundamentalmente en la nueva modalidad de jubilación anticipada a los 63 años. Esta Ley entró en vigor poco después de que la Representación Sindical y la de la Dirección del banco suscribieran, el 26 de febrero de 2013, el Acuerdo Laboral suplementario al de 29-12-2000, de Exteriorización de los Compromisos por Pensiones en el Popular, que supuso:

- ❑ En la jubilación anticipada y por mutuo acuerdo a los 63 años se aplicará el mismo PE que a los 65 años.
- ❑ En el caso de que el trabajador solicite al banco jubilarse anticipadamente y, transcurridos tres meses desde la petición, no se haya llegado a un acuerdo en cuanto a fecha de jubilación con el banco, el interesado podrá a partir de ese momento jubilarse anticipadamente por decisión propia. En este caso, la prestación a cargo del Plan de Pensiones sería del 90% del P.E. de los 65 años, si se tienen 63 cumplidos, y del 95% del P.E. de los 65 si ya se tienen 64 años.
- ❑ Para el Colectivo A sin cotizaciones anteriores a 1967, se considerará a efectos de poder movilizar los derechos consolidados, la primera edad ordinaria de jubilación entre los 65 y 67 años de edad que corresponda según legislación vigente. Esta posibilidad de movilización es compatible con la jubilación anticipada, siempre que se cause baja en el banco previamente a dicha jubilación y falte más de un año para la edad de jubilación ordinaria.



**Rafael Catalán**

Vocal de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados del Banco Popular. Representante de **CCOO**, trabaja en Madrid.



**Mª Carmen Retamero**

Vocal de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados del Banco Popular y también de la Comisión de Control del Fondo. Delegada de **CCOO** por Jaén.

- ❑ En las prejubilaciones con jubilación a los 63 años se establecen nuevas horquillas que aseguran mínimos en los complementos por pensión y se acota la arbitrariedad existente hasta la fecha:
  - Prejubilaciones de 59 a 62 años: no será inferior al **90% del PE a los 65 años**.
  - Prejubilaciones a los 58 años: no será inferior al **85% del PE a los 65 años**.
  - Prejubilaciones a los 57 años: no será inferior al **75% del PE a los 65 años**.
  - Prejubilaciones a los 56 años: no será inferior al **65% del PE a los 65 años**.

## La Previsión Social Complementaria en el Popular

### 2013 - Acuerdo Laboral para la Integración de los Planes de Pensiones de Banco Pastor en los del Banco Popular

Es preciso manifestar que en **CCOO** llevábamos años reivindicando, y consiguiendo, el aumento de las aportaciones que el banco efectúa a las personas que componen el Colectivo B. Con el paso del tiempo, estas aportaciones han llegado a las actuales, determinadas por el Acuerdo Laboral para la Integración de los Planes de Pensiones de Banco Pastor en los del Banco Popular firmado el 22 de mayo de 2013 entre la representación del banco y la de sus trabajadores. Este Acuerdo Laboral contiene mejoras para el «Colectivo A» y, particularmente, para el Colectivo B.

#### ■ Colectivo A.

El «Colectivo 2» del Plan de Pensiones de Banco Pastor (empleados ingresados en banca **antes** del 8 de marzo de 1980), mantendrá sus características de Plan Mixto (60% prestación y 40% aportación) incorporándose al Colectivo A del Plan de Pensiones de Banco Popular como Grupo 3.

#### ■ Colectivo B.

El «Colectivo 3» del Plan de Pensiones de Banco Pastor (empleados ingresados en banca **después** del 8 de marzo de 1980) se integra en el Colectivo B del Plan de Pensiones de Banco Popular, acordándose unos  **aumentos muy significativos en las contribuciones del Promotor** (el banco) para **todo** el Colectivo B:



##### ■ Año 2013

###### Menores de 40 años:

1,25% con un mínimo de **535** euros al año (\*)

###### Mayores de 40 años:

1,30% con un mínimo de **535** euros al año (\*)

(\*) Porcentajes sobre salario y contribución mínima.

##### ■ A partir de 2014

###### Menores de 40 años:

- Con menos de 10 años de antigüedad:  
1,25% con un mínimo de **550** euros al año (\*)
- Con más de 10 años de antigüedad:  
1,35% con un mínimo de **575** euros al año (\*)

###### Mayores de 40 años:

1,40% con un mínimo de **600** euros al año (\*)

###### Mayores de 50 años:

1,50% con un mínimo de **650** euros al año (\*)

(\*) Porcentajes sobre salario y contribución mínima.

#### ■ Aportación condicionada voluntaria a partir 2013

Opción A: **60** euros al año

Opción B: **90** euros al año

Opción C: **120** euros al año

Opción D: **150** euros al año

(en cualquiera de las opciones el promotor aportará la misma cantidad que el trabajador)

Como vemos, se cambia el sistema de cálculo de las aportaciones, que pasa a un escalado de importes opcionales mucho más flexible y adaptado a las necesidades de cada partícipe. Todo ello de forma online, accediendo cada interesado o interesada al Portal del Empleado / Área Personal / Autoservicio / Aportación adicional al Plan de Pensiones del Colectivo B.

Así pues, se mantiene la contribución que realiza el promotor (el banco) por el mismo importe de la aportación, por lo que se obtiene inmediatamente **una rentabilidad del 100%** sobre la misma. También puede ser modificada dicha aportación, e incluso dada de baja, siempre que se desee, siempre **antes del 30 de Noviembre de cada año**. La aportación se carga en la cuenta de abono de nómina de cada empleado sobre el 15 de diciembre.

(continúa)



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](http://www.comfia.info)

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

## ■ Colectivos A y B.

Este Acuerdo Laboral para la Integración de los Planes de Pensiones de Banco Pastor en los del Banco Popular contempla la posibilidad de que **todos** los trabajadores y trabajadoras puedan disponer total o parcialmente de su Plan para

hacer frente a gastos ocasionados por una enfermedad grave del empleado, siempre que no esté cobrando una prestación de invalidez o jubilación. □

Una vez logradas las mejoras que acabamos de ver, muy significativas en el caso de las aportaciones del Colectivo B, en **CCOO** nos proponemos un plan de trabajo en materia de Previsión Social Complementaria que cuente con los siguientes objetivos:

- Continuar con el control de la gestión del Fondo de Pensiones, con especial atención a avanzar propuestas para la mejora de la rentabilidad del mismo.
- Introducir los criterios de Inversión Socialmente Responsable en la política de inversiones de nuestro Fondo de Pensiones.

### Rentabilidades del Plan de Pensiones de los Empleados del Banco Popular

A 10 Años	4,96 %
A 5 años	7,15 %
A 3 años	6,18 %
Acumulados a 31-12-2013	9,98 %
Acumulados a 31-03-2014	2,44 %

- Trabajar para poder llegar a ejercer los derechos políticos en las Juntas de Accionistas de las empresas en las cuales el Fondo de Pensiones tenga inversiones significativas.
- Mejorar, ampliar y agilizar la publicación en la intranet de la información a los partícipes en relación con los Planes de Pensiones de Empleo.
- Inclusión de la posibilidad de traspasar Planes de Pensiones individuales de los trabajadores al Plan de Pensiones de Sistema de Empleo.
- Desarrollar un Plan de Promoción Conjunta para unificar en un solo Plan de Pensiones de Empleo a las empresas del Grupo Banco Popular que a día de hoy tengan compromisos de pensiones externalizados bajo esta fórmula, como por ejemplo el nuevo Banco Pastor o Popular Banca Privada.

El resultado de la prolongada dedicación a estos asuntos por parte de la Representación Sindical, liderada por **CCOO** como sindicato mayoritario en el Popular, es que hoy en día tenemos uno de los Planes de Pensiones de Sistema de Empleo más importantes del país, incluso en el apartado relativo a los Colectivos B y A3, donde hemos doblado el capital con la incorporación de los compañeros procedentes de Banco Pastor y con las mejoras conseguidas en el Acuerdo para la Integración de los Planes de Pensiones de Banco Pastor en los del Banco Popular. **Todo ello, desde luego, gracias al apoyo de los trabajadores y trabajadoras del Grupo Banco Popular.** □

**GRUPO  
BANCO  
POPULAR**

GUÍA - RESUMEN DE BENEFICIOS SOCIALES  
PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES

Cuentas a la vista, Tarjetas, Préstamos de diverso tipo,  
Ayudas, Subvenciones, Anticipos ...

Esta Guía puede consultarse a través del Portal del Empleado.



## Representantes de CCOO en las Comisiones de Control de los Fondos y de los Planes de Pensiones de los Empleados del Grupo Banco Popular.

- Aquí tenemos a Toni, Carmen, José Ignacio, Irene, Pep y Rafael, nuestros representantes en las Comisiones de Control.

- Sí... y compañeros de trabajo, y residentes cada uno donde le toca... y, oye, sin remuneración alguna por ser miembros de estas Comisiones...

- Vale, vale, queda claro... Vamos a ver... ¿dónde hay que dirigirse para aclarar dudas sobre el Plan de Pensiones?

- En primer lugar a cualquier Delegado o Delegada de CCOO, que te las resolverá o te remitirá a cualquiera de nosotros o a la Secretaria de Previsión Social Complementaria, Irene Murillo Zapatero (imurillo@comfia.ccoo.es, y también a través de su e-mail interno del banco) Además, te puedes dirigir a la Oficina del Partícipe (e-mail: 00752501@bancopopular.es, teléfono: 91 5207231) donde te resolverán dudas sobre todo de tipo económico o de datos concretos.

- ...¿Afecta la situación personal de un trabajador a su Plan de Pensiones?

- Indudablemente. Porque la legislación obliga a notificar por escrito al Plan cualquier cambio en tu situación y, además, porque existen prestaciones establecidas para viudos y viudas e hijos.

- Otra cosa... ¿quien quiera jubilarse anticipadamente, cómo puede saber la pensión de la Seguridad Social que va a tener?

- Pues dirigiéndose a la Seguridad Social, donde te harán el cálculo a la fecha de tu jubilación anticipada. Siempre que te quede poco, unos tres meses, pues hay múltiples situaciones aunque la jubilación anticipada normalmente sea a los 63 años. También existe un simulador en la página www.seg-social.es, donde puedes calcular tu supuesto personal.

- ...¿Un partícipe del Colectivo A puede rescatar su Plan de Pensiones?

- Claro, pero extinguiendo su relación laboral con el banco antes de cumplir los 64 años. Bueno, excepto si ha cotizado antes del 01-01-1967, que entonces la fecha varía entre los 59 y los 63 años.

- Y los del Colectivo B ¿pueden hacer aportaciones a su Plan?

- Pueden, pueden... haciendo las aportaciones adicionales que ya conocemos todos, a través del Portal del Empleado, y también realizando otras aportaciones, periódicas o extraordinarias, a través de la operación 10524 en su Plan de Empleo. Por cierto, las aportaciones, sean las que sean, no se pueden movilizar a otro Plan de Pensiones mientras se continúe siendo empleado.

- ¿Es más rentable el Plan de Empleo que un Plan de Pensiones individual?

- A largo plazo sin duda. Primero porque las comisiones que se pagan en el Plan de Empleo son más reducidas y segundo, pero no menos importante, porque el Plan de Empleo está controlado por los representantes de los propios trabajadores en las Comisiones de Control, donde promovemos una política de inversiones de los fondos que entendemos es la más adecuada para todos.

- A ver... otra cuestión que suscita dudas: los empleados del Colectivo A que provienen de Banco Pastor podían ver a cada momento la evolución de su Plan de Pensiones a través de la banca electrónica, pero ya no... así que ¿dónde puede averiguarse ahora esta información?

- Vamos a ver... quienes vienen del antiguo Banco Pastor pueden seguir viendo por la banca electrónica los datos de la parte de aportación, y además está el extracto trimestral que se remite por correo. Por otro lado, desde siempre en el Popular sólo está contemplado el envío de un extracto semestral con los datos de la parte de prestación, a 30 de junio y a 31 de diciembre de cada año, así que desde la integración estamos igual que los empleados del Popular.

- Bien, compañeros... como tantas veces, nos quedamos sin más espacio en este boletín.

- ...Pues nada, aquí estamos para cualquier cuestión que se nos quiera plantear. □