



CCOO

Digamos

comisiones obreras santander nº 24 - otoño invierno 2011 



Para CCOO,
las personas
son lo primero

Lotería de Navidad

Comisiones Obreras en el Santander



Cierre de caja en las Oficinas Punto

El Banco ha atendido la petición de Comfia-CCOO de suprimir el servicio de caja en las Oficinas Punto situadas en los centros comerciales.

Desde que se firmó el Acuerdo para la libranza de los sábados en la Red Universal, nuestro sindicato señaló la necesidad de trasladar también a las Oficinas Punto esta mejora en los tiempos de descanso.

Una de las medidas propuestas fue el cierre de la caja todos los sábados (teniendo la experiencia positiva de este cierre durante los meses de verano), para facilitar una menor presencia de personal en las Oficinas Punto ese día, y poder ampliar las libranzas rotativas.

De igual manera, planteábamos el estudio del flujo de trabajo en las Oficinas Punto, para optimizar la presencia de la plantilla en las mismas, mejorando los turnos y facilitando la flexibilidad horaria.

Comfia-CCOO venimos solicitando al Banco la convocatoria de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Oficinas Punto, para concretar estas medidas.

Continuaremos reivindicando que las mejoras se concreten en Acuerdo, para que decisiones como éstas, que valoramos muy positivamente, se consoliden en un marco laboral más favorable para quienes trabajan en Oficinas Punto. ■



Los becarios cotizarán a la Seguridad Social

Se ha aprobado el Real Decreto que regula la cotización de los becarios, que estaba comprometido en el Acuerdo Social y Económico (ASE) de febrero y la Ley 27/2011 de reforma de Seguridad Social derivada del mismo.

La Seguridad Social incluirá a través de la figura de asimilados al alta a quienes participen en programas de formación financiados por organismos públicos o empresas privadas, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, y reciban alguna contraprestación económica por ello. Las empresas que financien la beca estarán obligadas a darles de alta con una cotización especial que cubrirá todas las contingencias excepto desempleo. Las cotizaciones darán derecho a las prestaciones de jubilación, invalidez, incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales, y formación profesional.

Las personas que hayan tenido una beca con anterioridad podrán solicitar hasta el 31 de diciembre de 2012 la "recuperación" de hasta dos años de cotización mediante la suscripción de un Convenio Especial de coste reducido.

El Real Decreto facilita también la cotización a la Seguridad Social de los becarios en el extranjero.

Las prácticas becadas en ningún caso podrán utilizarse para sustituir un puesto de trabajo que deba estar cubierto por un trabajador con contrato laboral. El registro de las becas servirá para controlar por parte de la Administración y de los Sindicatos que esta figura se utilice realmente como instrumento formativo que ayude a adaptar la formación recibida con la realidad de las empresas y como etapa de transición al empleo. ■

Las prácticas becadas no podrán sustituir un puesto de trabajo que deba estar cubierto por un contrato laboral

Banco Santander

Andalucía

Ana Gutiérrez
954592497, 620869326
anagutierrez@comfia.ccoo.es
Sección Sindical Andalucía
Tetuán, 10 41001 Sevilla
(9604-5420)

Aragón

Susana Aranda - 676478663
saranda@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9610-6622)

Asturias

Sergio Pita - 677054163
sergio-pita@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9616-3709)

Baleares

José Antonio Sotelo - 627773103
comfia-ib@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9608-1278)

Canarias

Hermi González - 636938854
hermi.gonzalez@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9613-5502)

Cantabria

Ana Campos - 686442719
ana.campos@cantabria.ccoo.es
Banco Santander (9614-0056)

Castilla La Mancha

José Luis Romero - 649214868
Sección Sindical Castilla La Mancha
jlromero@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9602-4907)

Castilla León

Gloria Calleja - 680433052
gloria.calleja@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9606-5745)

Cataluña

Raúl Vicente
933526843-618937512
santander.cat@comfia.ccoo.es
Sección Sindical Cataluña
C/Felipe II, 74 08027 Barcelona
(9609-1416)

Euskadi

Ignacio Tortajada - 944254907
ignacio.tortajada@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9601-0018)

Extremadura

Rafael Corraliza - 637855547
rafael.corraliza@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9607-0013)

Galicia

Marina Genaro Linares - 680367283
marinagenaro@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9605-1177)

La Rioja

David Doménech - 661862442
david.domenech@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9610-5011)

Madrid

Antonio Cienfuegos
915287296, 915285363, 914684069
cienfuegos@comfia.ccoo.es
Sección Sindical Madrid
C/Bolívar, 1-1º 28045 - Madrid
(9612-2666)

Murcia

Ignacio López - 968229722
ilopez@murcia.ccoo.es
Banco Santander (9603-5221)

Navarra

Reyes Abaurrea - 948209323
schnavarra@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9610-5280)

País Valenciano

Crispina Pítel
(9603-0008) 963538190
crispina@comfia.ccoo.es
Sección Sindical PV Barcas, 8 - 6ª
(Edificio Barcas) 46002 - Valencia

Editorial

Despertarse cada mañana e informarse de las noticias en prensa, radio o televisión, supone desayunarse con un desastre tras otro. La aparente incapacidad de los gobiernos para enfrentar la crisis económica nos ofrece diariamente un espectáculo inaudito: reuniones y más reuniones para tomar decisiones a medias, que al cabo de sólo unas pocas horas se muestran insuficientes y obligan a nuevas reuniones para volver a pensar sobre lo mismo; apariciones repentinas de nuevos problemas allí donde no nos habían dicho que los hubiera, y un largo etcétera de sustos con los que nos estamos acostumbrando a convivir.

A la hora de escribir esta editorial, Grecia está al borde del colapso. Repetidamente nos han dicho que su caída anticiparía el caos de la zona Euro, y que detrás iríamos Italia y España. Pero lo que se trasluce de todas estas actuaciones es la **falta absoluta de transparencia**, de un diagnóstico cierto y fiable de la situación sobre el que construir alternativas, y de una **trágica ausencia de gobernanza europea**, que pudiera enfrentarse a la crisis con medidas globales y tomar decisiones eficaces que pusieran coto a tanto despropósito.

Al final, quienes detentan el poder económico pretenden imponernos un escenario ineludible de pérdida de derechos y deterioro de condiciones para las trabajadoras y los trabajadores, como requisito indispensable para sortear la crisis; eso sí, sin menoscabo de los enormes privilegios de las élites financieras mundiales.

Frente a esto, **CCOO** ha sido capaz de plantear alternativas serias y elaboradas, para construir entre todas y todos una salida justa de la crisis que reparta de manera equilibrada los costes que, somos conscientes, será necesario asumir. Por eso, hemos planteado un **Pacto por el Empleo** que ponga fin a las medidas que se están tomando, claramente ineficaces, y redefina la determinación de las rentas entre trabajo y capital, a través de la negociación colectiva, para orientar los esfuerzos y las políticas hacia el objetivo ineludible de la **creación de empleo estable y con derechos**; un **Pacto en materia de Política Fiscal** que distribuya mejor las cargas y provea un **reparto más equilibrado y socialmente justo** de los esfuerzos y la renta; y una **Propuesta para la Reforma del Sistema Financiero** que sostenga el imprescindible cambio de modelo productivo y garantice la correcta canalización del ahorro privado, a través de la circulación del crédito, a familias y empresas, única vía posible de **generación de empleo sostenible**. No nos escondemos, todo lo contrario, nuestras propuestas están bien expuestas para quien quiera conocerlas. (www.ccoo.es)

Del mismo modo nos hemos manifestado en la Mesa de negociación del **XXII Convenio Colectivo de Banca**. Las negociaciones están ahora mismo en un punto muerto, por la intransigencia patronal, que se mantiene íntegramente en sus propuestas iniciales. Pero, entretanto, las **retribuciones de Consejeros y Alta Dirección de Bancos y Cajas** han crecido de manera escandalosa en los últimos años, algunas incluso cuando sus empresas ya habían quebrado o estaban sostenidas por el FROB. Así lo hemos denunciado **Comfia-CCOO**, con la publicación reciente de un **Estudio** sobre estas retribuciones, que estamos difundiendo a nivel nacional. (www.comfia.net)

Recientemente, las organizaciones sindicales y patronales hemos suscrito un acuerdo para el **desbloqueo de la negociación colectiva** pendiente. Esperamos que AEB tome buena nota, y abandone sus posturas extremistas que sólo pueden conducir al fracaso de la negociación sectorial, en un momento en que el interés mutuo debería ser el contrario. ■

www.santander.comfia.net



Miguel Perriáñez,
Secretario General de
Comfia-CCOO en el
Santander

Comfia-CCOO
hemos denunciado
las escandalosas
retribuciones de
Consejeros y Alta
Dirección de Bancos
y Cajas de Ahorro



La prioridad de Comfia-CCOO

Cuando por efecto de la grave crisis financiera y económica que padecemos, crecen los rumores sobre la inminencia de un proceso de reestructuración en el sector financiero, desde **Comfia-CCOO** volvemos a insistir en **nuestra prioridad: el empleo**.

No se trata de una afirmación retórica. Desde que a finales de los años ochenta, se iniciaron los movimientos de concentración de empresas mediante absorciones, adquisiciones o fusiones, que han ido cambiando radicalmente el mapa del sector bancario, y que han supuesto una drástica reconversión del mismo, **Comfia-CCOO** hemos exigido públicamente la aplicación de lo que hemos dado en llamar **protocolos de fusión y de garantías de empleo**.

La estabilidad en el empleo y la homologación de las mejores condiciones de trabajo, garantizadas en los citados protocolos, han servido para ampliar las expectativas profesionales de las plantillas de las empresas fusionadas y disipar las amenazas previamente existentes sobre el empleo y el desarrollo profesional de las personas.

**Comfia-CCOO seguimos
exigiendo que los procesos de
reestructuración se negocien
con los Sindicatos**

Estos protocolos recogían la **renuncia de las empresas al uso de mecanismos traumáticos** en los procesos de reestructuración de personal, y el compromiso de utilizar únicamente procedimientos vegetativos y voluntarios, lo que ha permitido que la referida reconversión del sector se haya hecho hasta hoy prácticamente en su totalidad de forma negociada con la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

En cumplimiento de estos acuerdos se desarrollaron programas de prejubilación, al amparo de los cuales se realizaron la mayoría de los procesos de reestructuración en el sector.

Posteriormente y como consecuencia del Acuerdo para la Mejora y del Desarrollo del Sistema de Protección Social, firmado por **CCOO** como único sindicato, la Ley 35/2002 hizo posible que las prejubilaciones se hicieran mediante acuerdos colectivos entre Empresa y Sindicatos, como el Acuerdo Colectivo de Prejubilaciones firmado en el Banco Santander en el año 2003.

Las prejubilaciones en el sector financiero han servido también para rejuvenecer las plantillas, manteniendo el volumen global de empleo sectorial, y se han hecho sin coste para el erario público, siendo soportadas en exclusiva por las empresas con cargo a sus reservas o a sus cuentas de resultados. Además, las empresas, o los propios trabajadores y trabajadoras prejubilados, mantienen sus cotizaciones a la Seguridad Social, hasta alcanzar la edad de jubilación.

Principales operaciones de concentración en el sector de Banca

1988	Banco Bilbao - Banco Vizcaya
1991	Banco Hispano Americano - Banco Central
1994	Banesto, adjudicado al Santander
1999	BCH - Santander
1999	BBV - Argentaria
2002	Banco Sabadell compra Banco Herrero
2002	Banco Valencia - Banco de Murcia
2002	Barclays - Banco Zaragozano
2003	Banco Sabadell - Banco Atlántico
2006	Banco Sabadell - Banco Urquijo
2008	Banco Popular absorbe sus bancos filiales
2010	Banco Sabadell - Banco Guipuzcoano
2011	Banco Popular - Banco Pastor

Actualmente, cuando muchos analistas, incluso las propias entidades financieras, admiten que el sector está sobredimensionado en capacidad instalada y en personal, y parece que se avecina otro proceso de reconversión por medio de otra oleada de operaciones de concentración, se configura un panorama enormemente preocupante.

Comfia-CCOO, primer Sindicato del sector financiero, seguimos exigiendo que cualquier proceso de reestructuración que pudiera llevarse a cabo en el futuro debe hacerse mediante acuerdo con los Sindicatos, legítimos representantes de las trabajadoras y los trabajadores de banca.

3.3.1999. Protocolo de fusión BCH-BS / Garantías de empleo / Acuerdo Colectivo Marco Laboral de Fusión

Acuerdo que garantizaba la continuidad de las relaciones laborales del conjunto de los empleados y empleadas de ambos Grupos Bancarios y el compromiso de no utilizar mecanismos traumáticos en los procesos de reorganización interna que hubieran de llevarse a cabo como consecuencia de la fusión e integración de plantillas.

En consecuencia, en estos procesos se utilizarían únicamente procedimientos meramente vegetativos y voluntarios, no recurriéndose a Expedientes de Regulación de Empleo, ni a la extinción de contratos por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

En cumplimiento de este acuerdo, se desarrollaron los años 1999, 2000, 2001 y 2002 sendos programas de prejubilación en Banco Santander que hicieron posible el cese en el servicio activo de 10.079 personas. ■

Prejubilaciones en el Santander desde la fusión BS-BCH

1999 - 2002	10.079	Antes del Acuerdo
2003 - 2010	7.498	Con el Acuerdo de Prejubilaciones
Total	17.577	



Acuerdos para la Mejora y Desarrollo del Sistema de Pensiones

9.4.2001. El Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, **Comisiones Obreras (único Sindicato firmante)**, CEOE y CEPYME, incluía un conjunto de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación y el propósito de reformular las condiciones de acceso a la jubilación anticipada.

12.7.2002. Para dar continuidad al mencionado Acuerdo de 2001, la **Ley 35/2002 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible** modifica las condiciones para facilitar el acceso a la jubilación anticipada, a partir de los sesenta y un años, a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad a 1 de enero de 1967, que hasta ese momento no podían jubilarse antes de cumplir 65 años.

La aplicación de esta Ley, hizo posible la adopción de Acuerdos de Prejubilaciones en los que se recogía la jubilación anticipada de las personas prejubiladas.

17.7.2003. Acuerdo Colectivo de Prejubilaciones. Tras la promulgación de la **ley 35/2002**, de 12 de julio, y una vez agotada la vigencia del Protocolo /Acuerdo Colectivo Marco Laboral de Fusión BS-BCH, suscrito en 1999, los Sindicatos y Banco Santander alcanzaron un nuevo Acuerdo Colectivo en el que enmarcar los programas de prejubilación, de modo que pudieran continuar resultando de aplicación las posibilidades de jubilación anticipada establecidas en dicha ley.

Este Acuerdo Laboral Colectivo se formalizó con la voluntad de canalizar los objetivos de reordenación de plantillas por procedimientos voluntarios y de participación y diálogo, dando continuidad a los **procedimientos de adecuación de plantillas mediante prejubilaciones** comprometidos en el Protocolo/Acuerdo Colectivo Marco Laboral de Fusión, de acuerdo con lo previsto en la citada **ley 35/2002**.

Durante la vigencia del Acuerdo y las sucesivas renovaciones, hasta 31 de diciembre de 2010, se han realizado en Banco Santander alrededor de 7.500 prejubilaciones en condiciones más ventajosas, que han estado garantizadas por el Acuerdo mencionado.

Al amparo del Acuerdo Colectivo de Prejubilaciones se constituyó la **Comisión de Empleo**, que continúa vigente, en el seno de la cual venimos recibiendo información de cuantas cuestiones afectan al empleo en Banco Santander. ■

Contratos indefinidos en el Santander

9.5.2006. Comfia-CCOO solicitamos al Banco la aplicación del **Acuerdo de Mejora del Crecimiento y el Empleo**, suscrito por los Agentes Sociales y el Gobierno con fecha 9.5.2006, para la transformación de los contratos temporales en fijos y hacer que las nuevas contrataciones tuvieran carácter indefinido.

Por la aplicación de este Acuerdo, un número importante de compañeros y compañeras en Banco Santander vieron como se transformaba su situación laboral temporal en indefinida y la Empresa asumió que todos los contratos posteriores al 1.11.2006 serían indefinidos. Esta condición de indefinidos en los nuevos contratos se ha venido manteniendo hasta hoy. ■



Externalizaciones / Mantenimiento del perímetro del Grupo Santander

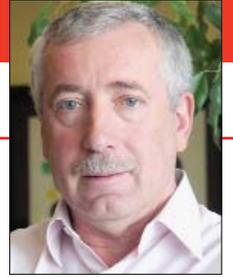
Desde **Comfia-CCOO**, hemos exigido que todos los procesos de externalización de actividad que supongan cambio de adscripción de empresa se realicen manteniendo las garantías imprescindibles para las personas afectadas:

- ✓ Voluntariedad, para aceptar el traspaso a la nueva empresa, reubicando de forma efectiva y satisfactoria a quienes decidan permanecer en el Banco.
- ✓ Mantenimiento de condiciones económicas, mejoras sociales y compromisos por pensiones.
- ✓ Garantía de reincorporación a la empresa de procedencia, a petición propia, en el plazo de tres años, y en caso de circunstancias adversas que pudieran afectar a la nueva relación laboral. Posibilidad de incorporación a posibles planes de prejubilaciones del Banco.

Estos procesos de externalización debidos a la reestructuración de las áreas corporativas se han realizado manteniéndose el empleo estable en el perímetro del Grupo Santander. ■

Por un pacto por el empleo

Ignacio Fernández Toxo,
Secretario General de **Comisiones Obreras**

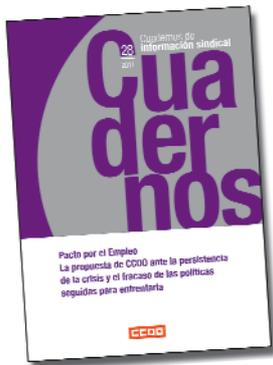


(foto de Julián Rebollo)

Extracto del Informe presentado por Ignacio Fernández Toxo ante el Consejo Confederal de Comisiones Obreras, más información en www.ccoo.es

Cuando estamos a punto de alcanzar los cinco millones de personas en situación de desempleo y en coherencia con lo que venimos planteando desde que la crisis mostró sus rasgos más duros, proponemos un "gran pacto por el empleo".

CCOO estamos dispuestos a iniciar un proceso que alinee políticas y recursos, con el objetivo de reducir sensiblemente los dramáticos niveles de desempleo, que afectan de forma particularmente intensa a las personas más jóvenes.



Un **gran acuerdo por el empleo** que contemple, además del pacto de salarios y beneficios a negociar en el marco del Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva, un pacto de rentas más amplio. El actual acuerdo, cuyo cumplimiento es condición previa, ya apuntaba en la dirección del control del beneficio empresarial pero, mientras que son claros los mecanismos para moderar el crecimiento

salarial, no existen fórmulas concretas para garantizar lo mismo con los beneficios.

Un acuerdo que debe extenderse a los salarios en el sector público, recortados por decisión unilateral del Gobierno, así como a las pensiones, garantizando su revalorización para 2012 y exigiendo la reposición del poder adquisitivo perdido y otras prestaciones sociales.

También debe acompañarse de un **pacto fiscal** que apueste por la suficiencia financiera y redistribuya las cargas impositivas de forma equitativa, que combata con medios y determinación el fraude fiscal, que haga aflorar la economía sumergida,... todo ello en aras de incrementar los recursos del Estado para que éste, con criterios de racionalidad, inyecte estímulos a la reactivación económica, supliendo la atonía en la que se encuentra la inversión privada. Un pacto fiscal, además de la recuperación de figuras impositivas como Patrimonio o Sucesiones y Donaciones, debería proceder a una revisión tanto de los impuestos directos como indirectos, garantizando la eficacia de figuras como el Impuesto de Sociedades y aplicando bonificaciones y exenciones sólo en los casos de reinversión productiva de los beneficios.

La inversión privada y el consumo están contraídos por la falta de crédito. Se necesita favorecer una **reforma del sistema financiero** español con el objetivo de lograr que el crédito vuelva a fluir adecuadamente al tejido económico a través de las empresas y las personas.

Los esfuerzos por mejorar la capacidad competitiva de nuestra economía deben ir acompañados de una política de precios que reduzca la tendencia inflacionista. Inflación elevada supone pérdida de capacidad adquisitiva sobre todo para las rentas más bajas y em-

peoramiento del diferencial competitivo de la economía española con la de nuestros competidores. En una situación excepcional como la actual, se necesitan también medidas excepcionales, por lo que, al menos transitoriamente, se debería establecer una política de control de precios, al menos de aquellos productos, tales como la electricidad, el gas, los alimentos básicos o el transporte, que más influyen en las economías más modestas.

I + D + i, política energética, vivienda en régimen de alquiler, calidad de los servicios públicos, servicios y prestaciones sociales deben formar parte de los compromisos a establecer.

Un gran pacto por el empleo debe tener presente a los colectivos que más sufren el paro, esto es, a las y los jóvenes. Hay que recuperar el debate iniciado en torno a la propuesta del modelo dual de formación y empleo, como fórmula para paliar el desempleo entre los segmentos más jóvenes. Tenemos que reseñar, en este sentido la campaña "La resignación no es la opción: lucha" que promueven nuestras secretarías de la Juventud.

Un gran pacto por el empleo debe tener presente a quien más sufre el paro, las y los jóvenes

Los actores de un pacto de las características apuntadas deben ser, de manera principal, los empresarios, en el marco del diálogo social bipartito. Pero de este ámbito, si aspiramos a no quedarnos en un mero pacto salarial, se debe trascender al diálogo social tripartito, con participación del Gobierno, para abordar las medidas fiscales, financieras, de control de precios, los cambios normativos que puede suponer el contrato de formación/empleo, una política de vivienda que potencie el alquiler, etc.

La situación presente es de extrema gravedad. **CCOO**, gobierne quien gobierne, estamos dispuestos a contribuir a salir de ella, pero los esfuerzos deben ser compartidos de manera equitativa.

CCOO ofrecemos propuestas para superar la situación presente a través del diálogo y la concertación pero también para articular la respuesta si ésta se hace necesaria, como ahora sucede en los sectores más afectados por la dinámica de recortes.

Estamos convencidos de que **otra salida de la crisis es posible**, que nuestro estado del bienestar no sólo tiene como posible recorrido el de su reducción o que el futuro de los derechos laborales sean las hemerotecas.

Este Sindicato ha demostrado hasta la saciedad su capacidad de propuesta y alternativa, también la firme voluntad de defensa de los intereses que representa. Elegimos la vía del compromiso pero no rehuiremos el conflicto si éste se presenta como única alternativa. ■



Nuestra acción sindical en el Santander

La grave crisis en la que estamos inmersos hace que la prioridad para las trabajadoras y los trabajadores sea el mantenimiento del empleo, como es una necesidad para quienes carecen de él. En esta coyuntura tan complicada, el empleo y unas condiciones laborales dignas no deben considerarse un privilegio, son derechos de las personas trabajadoras, y la crisis junto con el temor a la pérdida del empleo, no pueden dar como resultado que la empresas adquieran mayor poder de negociación en las condiciones laborales de las plantillas, porque tan importante es tener un empleo como mantenerlo en condiciones dignas.

En situaciones como la actual, con un deterioro económico importante, es fundamental presentar iniciativas que refuercen la capacidad negociadora de las trabajadoras y los trabajadores, y esto sólo se construye desde la negociación colectiva, rompiendo la tendencia a la individualización de la negociación de las condiciones laborales.

Porque **para CCOO, las personas son lo primero**, hay que replantear qué modelo de empresa queremos, hacer del Banco Santander la mejor empresa para trabajar, con objetivos muy claros: el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales. ■



Ana Herranz, Secretaria de Acción Sindical de **Comfia-CCOO** en el Santander

Santander somos todas y todos



Los diversos rumores sobre adquisiciones de otras entidades que pudieran conllevar un excedente de empleo, políticas de recorte de gastos vía adelgazamiento de las plantillas, etc. generan incertidumbres en la plantilla que, junto con un aumento en los despidos disciplinarios y por baja productividad, no favorecen un clima laboral adecuado para el desarrollo profesional de las y los trabajadores del Banco.

En este contexto, la exigencia del **mantenimiento del empleo** es prioritaria por lo que **Comfia-CCOO** va a poner un especial empeño en la renovación del **acuerdo de prejubilaciones** y en la negociación de un **acuerdo de garantías de empleo**, que recoja el compromiso de la Empresa a renunciar a mecanismos traumáticos, como mejor garantía para todas las personas que trabajamos en Banco Santander. ■

Con el concepto de **Desarrollo Personal Sostenible** queremos definir la relación equilibrada a la que aspiramos entre el desempeño profesional y el desarrollo personal, por lo que **Comfia-CCOO** durante este periodo trabajará para asegurar: igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres, formación para toda la plantilla como elemento que enriquezca a la persona contribuyendo a su desarrollo profesional y empleabilidad, y una carrera profesional que defina las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.

Nuestra propuesta en relación al salario pasa por clarificar cómo se retribuye cada puesto de trabajo, generando un sistema de derechos que establezca para los distintos puestos la formación, responsabilidad, experiencia y retribución complementaria precisas, incrementando la transparencia del sistema retributivo y vinculando realmente las funciones realizadas a los niveles retributivos correspondientes. ■



Nuestra acción si

Para CCOO las personas son lo primero

La Salud en el trabajo no es ningún privilegio, y así se lo hemos manifestado a la Empresa, con la finalidad de abordar de una manera integral la salud laboral de la plantilla. **Comfia-CCOO** hemos presentado en el **Comité Estatal de Salud y Seguridad** nuestras **propuestas de Protocolos sobre Salud Laboral**. La prevención y tratamiento del atraco y los actos de violencia externa, prevención y tratamiento del acoso laboral, así como la prevención de los riesgos en las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, son actuaciones que no admiten más demora. Así mismo, hay que dejar claro que los riesgos psicosociales existen, no son meras quejas de personas que no pueden aguantar "la tensión necesaria" para alcanzar los objetivos comerciales, hay que evaluarlos y prevenirlos.



Prevención de riesgos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia tienen necesidades específicas que hacen imprescindible una nueva evaluación de riesgos de sus puestos de trabajo. Determinadas condiciones laborales, o un entorno de trabajo inadecuado, pueden ocasionar lesiones, patologías, incluso poner en riesgo el buen fin del embarazo. En Banca, las trabajadoras embarazadas tienen riesgos físicos (carga de moneda, trabajo en altura en archivos, malas posiciones en el mostrador de atención o en la mesa de trabajo, desplazamientos fuera de la oficina...) y psíquicos (prolongaciones de jornada, estrés...) que deben prevenirse y tratarse. No es admisible que la trabajadora tenga que recurrir a una baja médica de la Seguridad Social, debido a condiciones adversas que son fácilmente solucionables, porque el embarazo no es una enfermedad. Así se lo hemos expuesto a la Empresa en la presentación de nuestro protocolo de prevención de los riesgos laborales de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.



Prevención y tratamiento de atracos y violencia externa

Comfia-CCOO hemos trasladado a la Empresa nuestra preocupación ante el incremento de situaciones violentas que se están produciendo en nuestras oficinas (y en general en todo el sector) en el actual momento de crisis, como son los atracos y los actos de violencia provocados por algunos clientes y usuarios en nuestra Entidad.

El atraco es un riesgo derivado de nuestra actividad laboral y por tanto deben establecerse mecanismos preventivos para erradicar las negativas consecuencias que pueda tener para la integridad física y psíquica de las personas afectadas cuando se produce, debiendo tratarse como accidente de trabajo.

Además de prevenir el atraco, existen otras posibles situaciones en las oficinas como amenazas o agresiones por parte de clientes u otros usuarios. También hemos presentado a la Empresa una serie de medidas a poner en práctica para evitar daños a nuestras compañeras y compañeros.



Prevención y tratamiento del Acoso Laboral

Comfia-CCOO ha reiterado la importancia de actuar inequívoca y contundentemente contra el acoso laboral, uno de los riesgos psicosociales más devastadores para quienes lo padecen. Se trata de dar a conocer públicamente que no todas las conductas están permitidas, que el abuso no tiene cabida en el Santander, y de establecer cauces para que las personas acosadas puedan canalizar sus denuncias libremente y con todas las garantías. ■

ndical en el Santander

Gracias a la firma del **Plan de Igualdad**, las mujeres que trabajamos en Banco Santander hemos mejorado nuestra posición en la Empresa. Sin embargo, ser los primeros en la firma del Plan de Igualdad no es garantía de avance real. Queda mucho camino por recorrer, y muchos obstáculos que remover, para lograr una posición equilibrada en muchos ámbitos de la Empresa, especialmente para las madres trabajadoras. En este periodo nos proponemos avanzar en el Plan de Igualdad, introduciendo actuaciones que mejoren la conciliación de la vida personal y familiar y que potencien la corresponsabilidad a través del ejercicio de la flexibilidad horaria, caminando hacia la **Igualdad Real** mediante la mejora en la promoción y en la carrera profesional de las mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación. ■



Entendemos la **Responsabilidad Social Empresarial** como la herramienta que garantiza la sostenibilidad de nuestro Banco y del sistema financiero; y la plantilla, a través de sus representantes, tenemos mucho que decir, al ser ejecutores y destinatarios de las políticas de RSE de la Empresa. **Comfia-CCOO** aboga por políticas de gobierno corporativo orientadas al beneficio a largo plazo, rompiendo la cultura cortoplacista imperante que ha sido una de las causas de la crisis en la que estamos inmersos. Primar el asesoramiento o las necesidades del cliente frente a objetivos de ventas y controlar los riesgos frente a inversiones especulativas, son objetivos a los que la Empresa debe dirigir parte de sus políticas de RSE.



En este sentido, durante la reunión anual del Comité de Empresa Europeo con la Dirección del Santander, acordamos una **declaración conjunta sobre el marco de relaciones laborales para la prestación de servicios financieros**, en la cual se apuesta por el papel que deben de jugar las instituciones financieras para promover la existencia de mercados estables y apoyar al conjunto de la economía bajo criterios de sostenibilidad y responsabilidad, siendo el eje de esta declaración la plantilla de Banco Santander. ■

con comisiones, tú eres más fuerte

Afíliate





Nuestra acción sindical en el Santander

Un factor que incide en el empeoramiento de clima laboral, es sin duda el excesivo control impuesto para el seguimiento de los objetivos comerciales, con multiconferencias, reuniones, realización de partes diarios de varias clases, mantenimiento de agenda comercial...que dificulta a las personas la realización de su trabajo ya que dedican gran parte de su jornada a otras tareas dedicadas a la medición y al control.

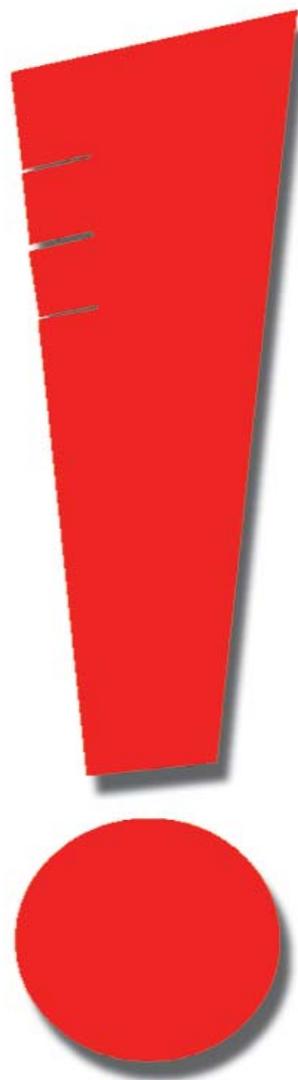
Comfia-CCOO exigimos una racionalización en la organización del trabajo con objetivos comerciales acordes a la situación económica actual y unas medidas de control que no pierdan su objetivo: la medición de la productividad.

¡Dejadnos trabajar! Sólo así tendremos productividad que medir. ■

Las circunstancias especiales en que se desarrolla el trabajo en **Oficinas Punto, Universidades, y Red Hospitalaria**

nos exigen un mayor esfuerzo para renovar (Oficinas Punto) o negociar acuerdos que mejoren las condiciones laborales y niveles retributivos de quienes trabajáis allí.

Santander eres tú, también si trabajas en estas oficinas... ¿o no? ■



Para CCOO las personas son lo primero

Banco Santander es una multinacional con presencia en prácticamente todo el mundo. En Europa existe un marco legislativo que favorece e impulsa el diálogo social nacional y transnacional entre la representación de los trabajadores del Grupo y la dirección de la Empresa, que ha dado lugar a acuerdos que mejoran las condiciones laborales así como los derechos de información, consulta y negociación colectiva.

Sin embargo, este marco de relación **internacional** que mantenemos en Europa, no se corresponde con el del resto de países donde el Grupo opera, por lo que se hace necesaria la constitución de un órgano de consulta e información donde esté representada la plantilla a nivel mundial, como mejor modelo y práctica en lo concerniente a relaciones laborales y diálogo social, así como en lo relativo a la Responsabilidad Social Empresarial y la gobernanza del Grupo. **Comfia-CCOO** junto con las representaciones sindicales de Alemania, Italia, Portugal y Reino Unido que conforman el Comité de Empresa Europeo, solicitamos a la Empresa, la constitución de una **Coordinadora Mundial** como marco global de diálogo social transnacional, con representación de todos los países donde el Grupo tiene presencia. ■



El Sindicato, ahora, más necesario que nunca

La crisis va a exigir duros sacrificios. Es algo unánimemente admitido: la unanimidad se quiebra cuando se habla de quién debe soportar esos sacrificios.

Están en debate, básicamente, dos tipos de medidas:

- 1 Austeridad, vía recortes sociales.
- 2 Aumento de los ingresos vía presión fiscal sobre las mayores fortunas.

Mientras que las posturas liberal conservadoras hacen mayor hincapié en la austeridad y los recortes sociales, (esto es, actuar sobre los gastos), las progresistas defienden una mayor presión fiscal sobre los más poderosos económicamente y una mayor lucha contra el fraude (actuar sobre los ingresos) que mantenga el llamado Estado de Bienestar (pensiones, educación, sanidad y cobertura social pública).

Es ahí donde los sindicatos de clase, como **Comisiones Obreras** en España, defendemos con fuerza los intereses de las trabajadoras y trabajadores, principales beneficiarios de la cobertura social del Estado.

La crisis ha agudizado las contradicciones sociales, y a la hora de aportar soluciones que garanticen la viabilidad del sistema, el capital y el trabajo defienden cada uno sus propios intereses. **En los tiempos difíciles, el Sindicato es más necesario que nunca**, para proteger los derechos y conquistas de la clase trabajadora, gravemente amenazados por la terrible situación económica y financiera.

Además, los problemas que atraviesan todas las empresas repercuten primero sobre el eslabón más débil, las y los miembros de sus plantillas, que ven en peligro su puesto de trabajo, mermadas sus retribuciones, o pierden derechos conseguidos por la lucha sindical durante décadas.

Sólo con unas **Comisiones Obreras** fuertes, es posible contrarrestar los efectos negativos de la crisis, plantear alternativas para encontrar una solución sin que ésta sea, como siempre, exclusivamente a costa de los mismos.

Ante todo esto, el papel del Sindicato se ratifica porque es, precisamente ahora, cuando más necesidad de protección tienes.

Tu afiliación al Sindicato te refuerza a ti, como persona, y al conjunto de las trabajadoras y trabajadores. También refuerza al Sindicato que es tu organización, y cuantos más apoyos tenga, más fuerza tendrá a la hora de defender con eficacia tus intereses. ■



José Raigal, Secretario de Organización de Comfia-CCOO en el Santander

Apostamos por la afiliación

TODOS los componentes de la plantilla de este Banco, independientemente del nivel de responsabilidad que tengamos, somos trabajadores, prestamos nuestros servicios dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de la Empresa, por lo que percibimos de ésta una nómina.



Susama Aranda, Secretaria de Afiliación de Comfia-CCOO en el Santander

Comfia-CCOO en Banco Santander, es un sindicato integrado por trabajadoras y trabajadores, que hemos elegido para la defensa y promoción de nuestros intereses dentro del ámbito laboral, para asegurar condiciones laborales dignas y para generar la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el Banco y la plantilla.

Ni más, ni menos.

Comisiones Obreras lidera la negociación colectiva de los salarios y las condiciones de trabajo. Sin negociación colectiva, los trabajadores lidiáramos nosotros solos nuestras condiciones laborales sin ningún suelo.

Esta negociación colectiva beneficia incluso a los que tienen mayor capacidad de negociar sus condiciones laborales, complementos voluntarios, SAP... ya que la existencia de un salario de Convenio permite que el sueldo de partida sea más alto.

con comisiones, tú eres más fuerte



Por eso **la afiliación es necesaria**, no sólo como respaldo a la negociación colectiva, de la que nos beneficiamos todas y todos, sino también como un instrumento para vertebrar las relaciones individuales con la Empresa, y buscar soluciones a situaciones personales que encajen dentro de los acuerdos firmados en ella.

El proceso de reordenación y reestructuración constante que viene sufriendo nuestro Sector, y que estamos viendo acrecentado en el corto plazo, hace que cuestiones como la información que enviamos a nuestros afiliados sobre la evolución de nuestra Empresa y sector de Banca, y el preceptivo trámite de audiencia previo a cualquier sanción, que constituye una garantía para el trabajador afiliado, sean motivos más que suficientes para estar en **Comisiones Obreras**.

Gracias al elevado índice de afiliación en Banca, hasta la fecha, los procesos de reorganización de plantillas se han venido haciendo de manera no traumática, protegiendo el empleo.

¿Y porqué a **CCOO**?

Somos el sindicato más representativo en nuestra Empresa, porque conocéis nuestro trabajo serio, constante y constructivo y así lo habéis decidido.

Por todo ello, te animo a participar de nuestro sindicato, porque **con Comisiones Obreras, TÚ eres más fuerte**. ■

Garantía del Sistema Público de Pensiones



José Luis Ruiz,
Secretario de
Previsión Social
Comfia-CCOO en el
Santander

La reciente reforma de pensiones, nacida del acuerdo de diálogo social, garantiza la viabilidad futura del sistema público de pensiones, haciéndolo más contributivo y solidario, con nuevos derechos para jóvenes, mujeres y los trabajadores más precarios, y poniendo en marcha un nuevo modelo de jubilación flexible a diferentes edades, que corrige el intento de imponer el retraso obligatorio y generalizado de la edad de jubilación.

La reciente **Ley 27/2011 de Reforma de la Seguridad Social** supone la culminación del **Acuerdo Social y Económico (ASE)**, firmado por Sindicatos, empresarios y Gobierno. Se trata de una reforma, como todas las realizadas desde 1995 con la participación de **CCOO**, basada en la negociación y el acuerdo, en el marco del **Pacto de Toledo**, y en el equilibrio entre la garantía de sostenibilidad del sistema público de pensiones y la mejora de la protección social.

los trabajadores tienen del sistema público de pensiones y "potenciar" los sistemas privados.

Un sistema público de pensiones fuerte y viable

Para evitar los recortes de derechos que algunos pretendían, esta reforma trata de poner en marcha medidas que actúen a la vez en la mejora de los ingresos del sistema; ayuden a regular de forma justa el gasto, y eviten comportamientos insolidarios. Se trata de una reforma basada en el refuerzo de la contributividad, reconociendo el esfuerzo de cotización que hacen los trabajadores, y que garantiza la solidaridad del sistema público.

- El nuevo modelo de jubilación flexible hace que, en la práctica, la mayoría de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena no se vean afectados por los ajustes en la edad de jubilación.
- Se mantienen las figuras de jubilación anticipada existentes actualmente, como la de mutualistas(*) (60 años), la parcial y la anticipada por crisis (61 años), etc..., con pequeños ajustes que garantizan su sostenibilidad.

Más contributivo, más solidario

El **Pacto de Toledo** ha garantizado el consenso en materia de protección social y pensiones y ha hecho posible la actuación concertada de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, frente a quienes de forma interesada han cuestionado su viabilidad. Por su trascendencia para el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social, es importante destacar la constitución, del **Fondo de Reserva**, que a 31 de diciembre de 2010 alcanzaba un importe de 64.375 millones de euros.

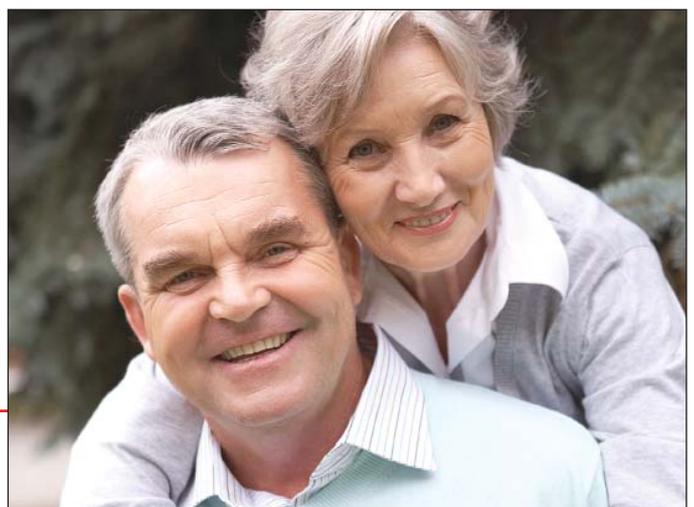
A fin de garantizar su sostenibilidad, el sistema de Seguridad Social tiene que afrontar a largo plazo exigencias derivadas, entre otras, de la evolución demográfica. El hecho incuestionablemente positivo del aumento de la esperanza de vida en España, unido a la progresiva disminución del período de actividad laboral, por la prolongación de los años de formación de los jóvenes y el retraso en su acceso al mercado de trabajo, hacen necesaria la reforma del sistema.

CCOO se enorgullece de ser la única organización firmante de todos los acuerdos de diálogo social alcanzados en materia de pensiones: los producidos en los años 1996, 2001, 2006 y el Acuerdo Social y Económico (ASE), suscrito con fecha 2 de febrero de 2011.

Distintos actores están transmitiendo una imagen parcial de esta reforma centrándose en los elementos de ajuste, pero olvidando deliberadamente el resto de medidas de equilibrio y los nuevos derechos creados. De un lado, el Gobierno, en un equivocado e inútil intento de "calmar" a los mercados. De otro, el sector privado de pensiones, aprovechando la crisis para intentar deteriorar la buena imagen que

- Se crean nuevos derechos como la jubilación anticipada, voluntaria a los 63 años, o por trabajos penosos desde los 52 años.
- Los trabajadores agrarios y las empleadas de hogar se integran automáticamente en el Régimen General de la Seguridad Social, con los mismos derechos y obligaciones que el resto.
- Las personas con becas formativas cotizarán a la Seguridad Social, mejorando su carreras de cotización de cara a la jubilación.
- La fórmula elegida para la ampliación del periodo de cálculo tendrá efectos muy positivos para los trabajadores mayores que son despedidos, y un efecto neutro o limitado para el resto.
- Los ajustes que contiene la reforma se han diseñado de manera que reparten los esfuerzos de forma equitativa entre trabajadores, empresarios y autónomos.

(*) Personal con cotizaciones a la S. Social anteriores a 1.1.1967



La intransigencia de la AEB bloquea el Convenio

ELa situación por la que atraviesa en estos momentos la negociación del XXII Convenio Colectivo de Banca trasciende el mero desacuerdo en los contenidos, y entra de lleno en la discusión de los conceptos.

No puede entenderse de otro modo la inmovilidad de la patronal más rica del país, la AEB, que no ha variado ni un milímetro sus postulados iniciales, lo cual dice bastante poco acerca de su voluntad negociadora. No está de más recordar cual es esa postura: incremento 0 de los salarios en 2011 y 2012, y posibilidad de un pequeño incremento en 2013 y 2014, cuantificado en un fijo escaso, más un porcentaje variable ligado al incremento de algún epígrafe de las cuentas de resultados que tenga relevancia sectorial, sea público y auditado, y sea representativo de la evolución de la actividad bancaria en un periodo. Para hacernos una idea, conseguir un incremento significativo con un indicador de este tipo requeriría que la actividad bancaria volviera a los resultados del 2007, lo cual se nos antoja bastante complejo. Y esto en cuanto a los salarios; en el resto de los temas (trienios y ascensos por antigüedad, congelación de pagas de beneficios, traslados, pensiones, bolsa de vacaciones, etc.) las pretensiones son peores aún.

No es admisible que todo el peso de la crisis caiga sobre las plantillas de los Bancos

Pero para **Comfia-CCOO** lo que se está cuestionando es el propio marco de Negociación Colectiva, es decir, la capacidad de regular consensuadamente, Sindicatos y Empresas, nuestras condiciones de trabajo. En este sentido apuntan algunas ideas lanzadas por las patronales, que configuran sus demandas de Reforma Laboral. Es posible que AEB confíe en que un próximo gobierno, más afín a sus posturas, les otorgue por vía legislativa lo que no es posible que obtengan en las mesas de negociación con los sindicatos.

Somos plenamente conscientes de la situación que atraviesa el sector y la economía. Y estamos convencidos de que el Convenio Colectivo debe dar respuesta a esta situación, sentando al mismo tiempo las bases para que las trabajadoras y los trabajadores del sector participen plenamente en la recuperación cuando ésta se produzca. Lo contrario configura un escenario demasiado desequilibrado para ser asumible.

Recientemente hemos hecho públicos los resultados de un estudio realizado por **Comfia-CCOO** sobre el incremento de las retribuciones de Consejeros y Alta Dirección de Bancos y Cajas de Ahorro en los últimos años, comparado con los mismos incrementos de las plantillas. El resultado es escandaloso, incluso en un entorno de crecimiento de los beneficios; no es admisible que ahora se pretenda car-

gar todo el peso de la crisis sobre quienes han estado asumiendo menores incrementos durante el periodo de expansión. Simplemente, es injusto.

Y rechazamos también, por espúreos, los intentos de enfrentar el Convenio Colectivo Sectorial con el Convenio de Empresa. Ejemplos tenemos muchos: en Seguros, donde desde hace años conviven ambos, sin problemas; también en el sector de Entidades Financieras. Y en el propio Banco Santander, donde tenemos 14 acuerdos de Empresa en vigor, que regulan prácticamente todas las materias: pensiones, vacaciones, jornada, mejoras sociales, etc... ¿No es eso un convenio de Empresa? Sí. ¿Y está construido sobre la base de un Convenio Colectivo Sectorial que, lejos de perjudicarnos, ha venido marcando las bases de partida de la negociación en la Empresa? También.

Para Comfia-CCOO, la propia existencia del Convenio Colectivo sectorial representa un valor en sí mismo. Porque regula las condiciones generales en que se desempeña la actividad bancaria en el país, estableciendo mínimos para impedir el dumping y garantizar la unidad de mercado; porque sienta las bases a partir de las cuales las empresas que tengan mejores resultados, pueden incrementar las condiciones de sus plantillas; y porque garantiza a todas las partes, Bancos y trabajadoras y trabajadores, un entorno de estabilidad sobre el que tomar decisiones de futuro.

Comfia-CCOO estamos en disposición de asumir esfuerzos para conseguir un Convenio Colectivo equilibrado que dé respuesta a la situación actual, preservando los legítimos derechos de las trabajadoras y los trabajadores, y construyendo un escenario de futuro en el que participemos de la recuperación y avancemos en nuestras condiciones laborales. Lo contrario es, sencillamente, inadmisibile. ■



Felipe Gutiérrez,
Secretario General de
la Agrupación de
Banca de
Comfia-CCOO



¿Motivación y liderazgo?

Dicen que detrás de una gran empresa, hay un gran líder, o ese es el lema de las grandes empresas de primer orden.

Pero ser líder es algo más, es poder comprometerse con las personas con las que trabaja, es obtener el máximo grado de autorrealización, promoviendo la satisfacción y motivación de todos y cada uno de los miembros del equipo a su cargo. En los tiempos de crisis que corren, se hace necesaria la búsqueda de líderes capaces de estimular a sus colaboradores frente a los grandes desafíos.

Se necesitan líderes resolutivos en su desempeño, personas que respondan eficazmente a las demandas de sus colaboradores.

Por desgracia, algunos autodenominados "líderes" se afianzan en su relativa posición de poder para defender su estatus, actuando de forma tiránica, por lo que nunca contarán con el apoyo de sus colaboradores, y en cuanto su posición se altere, ellos mismos caerán inevitablemente. Un líder autoritario basado sólo en su superioridad y que infunda miedo, no funciona; al contrario, crea recelo. Un buen líder intentará sacar lo mejor de cada persona lo que es de importancia significativa para el crecimiento de nuestra Entidad.

En el Santander en Galicia, tenemos a la mejor plantilla, sin duda, pero cunde el desánimo. Hay mucho desasosiego y cuando les recordamos que estamos en una gran empresa con un futuro lleno de oportunidades ante el mapa financiero que nos rodea, su respuesta refleja el descontento y el poco respeto que algunos Directivos les muestran. En lo único que piensan es si próximamente va a haber una multiconferencia donde se les pueda agraviar, o el peligro que puede correr su puesto de trabajo. Y esto es malo para una Empresa de primer orden como la nuestra.

Algunos de nuestros jefes no son líderes, porque amedrantan y menosprecian a sus colaboradores, buscando un fin cortoplacista. No ven compañeros a su alrededor, ven recursos que utilizar para sus propios objetivos, intimidándolos y humillándolos. En pleno siglo XXI, hoy en día, ya no tienen cabida este tipo de prácticas. El Santander ha elaborado un Código de Conducta, de obligado cumplimiento, para erradicarlas.

En Comfia-CCOO queremos que nuestra Empresa vaya bien y siga manteniéndose como líder mundial; para ello, necesitamos líderes eficientes, a la vez que humanos, que ejerzan un liderazgo que se preocupe realmente por sus equipos, por las personas, que escuchen a sus colaboradores y cooperen de forma profesional con el trabajo diario, que aporten ideas y creen un clima laboral positivo.

Todos "Queremos ser Santander" y así queremos sentirnos.

En Comfia-CCOO, así es como pensamos. ■



Marina Genaro,
Secretaria de nuestra
Sección Sindical
en Galicia

El informe Pelicano

Hace apenas unos meses, el Banco Santander encargó a una empresa externa un estudio para averiguar el nivel de satisfacción de sus empleados con el Banco y la identificación de éstos con su cultura empresarial. Fruto de ese estudio, deduzco que tuvo que redactarse un informe más comprometido que *El Informe Pelicano*. A ese informe le llaman *El Protegido* ya que ni Indiana Jones haciendo horas extras (por supuesto sin retribuir) ha logrado encontrarlo. Quizás se identifique más con *La Historia Interminable* o tal vez con *El Día de la Marmota*, la cuestión es que durante *Nueve Semanas y Media* hemos solicitado una copia de dicho informe y hace apenas *Nueve Días* contestaron mediante una escueta conversación de apenas *Sesenta Segundos* que *El Día de Mañana* podrían tomar la *Decisión Final*.



Toda esta situación me hace recordar la película *Gangs of New York* en donde una *Liga de los Hombres Extraordinarios* deben enfrentarse *En la Oscuridad* a un *Depredador* cuyo único fin es campar a sus anchas por *Wall Strett*.

Entiendo que escribir esto podría conducirme a un *Camino a la Perdición*, incluso convertirme en *Enemigo Público* y estar permanentemente *Bajo Sospecha* pero definiendo que desde el sindicato hay unas *Reglas de Compromiso* y que somos *Los Elegidos* para averiguar *Lo que la Verdad Esconde*. Muchos compañeros han dicho *Yo Creo en Ti* y nos debemos a ellos.

Sospecho que el informe esconde *Los Gritos del Silencio* de una plantilla hastiada de *La Amenaza Fantasma* y de estar más retratada que en *La Lista de Schindler*. Pienso que mientras algunos trabajan nueve horas para llevar una *Dolce Vita*, otros deben trabajar diez *Por un Puñado de Dólares*.

¿Quién decidió gastarse un solo euro para ver lo evidente? Malas *Señales de Futuro* tenemos si son incapaces de ver que *Los Impostores* nunca han estado en nuestras filas y que las *Lágrimas del Sol* que a veces nos sorprenden *En la Oscuridad de la Noche* brotan al recordar lo orgullosos que estábamos de *La Bandera de Nuestros Padres* y del banco en el que trabajaron. Hoy, nos hacen navegar en *Océanos de Fuego* hacia rumbos que varían más que la brújula de *El Barco* e intentando lograr unos objetivos que son *Misión Imposible*...



Jose Antonio Sotelo,
Secretario de nuestra
Sección Sindical en Illes
Balears

Y a pesar de todo, yo no creo *En el Mundo Perdido*.

Buenas Noches y Buena Suerte. ■

Salario Anual Pactado: La retribución individualizada

Han sido muchas las personas destinadas en la Ciudad Grupo Santander y en otras unidades del Banco, que se han dirigido a **Comfia-CCOO** con consultas sobre la interpretación de los datos de su nómina. En especial, las que reciben su retribución prorrateada en catorce pagas, en la fórmula de **Salario Anual Pactado**.

Esta es una fórmula de cobro de la retribución ofrecida por el Banco a determinados colectivos, normalmente técnicos, a partir de un determinado nivel de responsabilidad y, sobre todo, en Servicios Centrales. Consiste en cobrar en 14 pagas anuales todo el salario, fijándose a comienzos de cada año el importe a percibir.

La pretendida ventaja de este sistema radica en que, en forma de complementos voluntarios, el trabajador comienza, cuando accede al cambio, a cobrar más. Pero también accede a que la Empresa fije unilateralmente la retribución, ya que **los aumentos por antigüedad y otras subidas negociadas en el Convenio Colectivo de Banca son absorbidos con cargo al complemento voluntario, denominado Complemento Sueldo Pactado**.

Ya son tres los años de congelación salarial, en que el SAP no ha cambiado

Convenio, que con el Complemento Sueldo Pactado, constituye toda la información facilitada, imposibilitando la interpretación de la nómina.

En otros tiempos, mejores que estos, las actualizaciones anuales del SAP traían subidas para el personal adscrito a esta fórmula. Pero, con éste, **ya son tres los años de congelación salarial**, en que el Salario Anual Pactado no experimenta ninguna modificación. Además de la absorción de los incrementos negociados en el Convenio de Banca, se ha dejado de abonar un trienio completo, en sus dos tipos, el general y el de técnicos, lo que supone una pérdida considerable de poder adquisitivo. Es evidente que **las consecuencias de este sistema de retribución están siendo muy negativas**.

No parece, por tanto, que renunciar a la capacidad de negociación colectiva, sea un buen negocio para los trabajadores y las trabajadoras. Porque no olvidemos que, tengamos el nivel retributivo o la cualificación profesional que tengamos, e independientemente de la forma en que percibamos nuestro salario, seguimos siendo trabajadores por cuenta ajena y únicamente tenemos garantizadas nuestras condiciones laborales cuando éstas son negociadas y acordadas a través de la negociación colectiva. **El Convenio Colectivo de Banca es la única garantía real de nuestras retribuciones.** ■



Antonio Cienfuegos, Secretario de nuestra Sección Sindical en Madrid, destinado en la CGS



Josean Guerra, Secretario de Desarrollo Personal Sostenible de Comfia-CCOO en el Santander

El desmantelamiento del sector financiero valenciano

Hasta hace pocos meses la tercera y la cuarta caja de ahorros de España tenían ubicadas sus sedes en esta Comunidad. Actualmente y a la espera de la próxima subasta de la CAM, e integrada Bancaixa junto con su participado Banco de Valencia en el grupo Bankia (mayoría de Caja Madrid), las entidades financieras autóctonas se han visto reducidas al sector de Cajas rurales, Cooperativas de Crédito, y a una pequeña Caja de Ahorros (Caixa Ontinyent) todas ellas, con una capacidad financiera reducida y con un futuro, como poco, incierto...



Crispina Pitel, Secretaria de nuestra Sección Sindical en el País Valencià

De cómo se ha llegado a esta situación, mucho tendrían que explicar los gobiernos que han venido sucediéndose en la Generalitat Valenciana, y ciertos grupos sociales y empresariales que con sus ambiciones e intereses locales han dificultado la consolidación de entidades verdaderamente viables. Igualmente los administradores, que en lugar de velar por la rentabilidad, solvencia y eficiencia de las Cajas parece, a la vista de los últimos datos conocidos, se han preocupado más por sus intereses personales que por los de la entidad que gestionaban. Y finalmente el propio Banco de España con su Gobernador al frente.

En **CCOO** hemos defendido el mantenimiento del modelo de las Cajas de Ahorro por ser socialmente más beneficioso: permite la participación de las instituciones, clientes y trabajadores en los órganos de gobierno, posibilita una mayor facilidad de acceso al crédito a los ciudadanos y pequeñas empresas, y a través de su Obra Social revierten parte de sus beneficios a la propia sociedad.

A estas alturas la suerte está echada. La CAM va a ser saneada con dinero público y entregada al mejor postor. Dada la concentración de la red de oficinas en la Comunidad Valenciana y Murcia, mucho nos tememos que la integración en la nueva entidad será difícil en estas zonas. Por eso, desde **Comfia-CCOO**, reafirmamos nuestra disposición a participar de forma activa en la negociación que afecte a las plantillas, tanto de la Caja como de la entidad que finalmente resulte adjudicataria. ■

Recuerda...

...la fecha límite para grabar y enviar las solicitudes al **Fondo Asistencial** es el próximo viernes 13 de enero.

...el importe mínimo del conjunto de facturas a presentar es **500 euros**.

**con comisiones,
tú eres más fuerte**

Afíliate



**El sindicato, ahora, más
necesario que nunca**



banco santander ~ sección sindical