



Diálogo

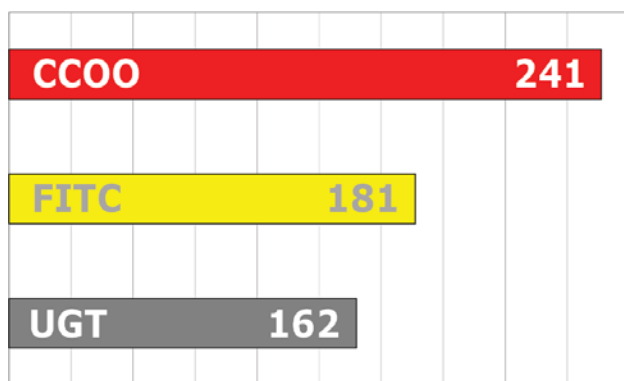
comisiones obreras santander nº 22 ~ primavera 2011

Acuerdo para la reforma del sistema de pensiones



**trabajamos
por un futuro
con derechos**

Elecciones sindicales 2010 en Banco Santander



Sindicato	Deleg.	% rep
CCOO	241	36,68
FITC	181	27,55
UGT	162	24,66

Las pasadas Elecciones Sindicales de diciembre 2010 configuran, durante los próximos 4 años, la representación de las trabajadoras y trabajadores del Santander.

Una vez más, nos habéis otorgado mayoritariamente vuestra confianza. Como siempre, trabajaremos para cumplir eficazmente nuestros compromisos con las trabajadoras y trabajadores del Santander.

Con vuestros votos, habéis reforzado el sindicalismo dialogante pero firme, moderno y eficaz, de **Comisiones Obreras**. En el actual panorama laboral, para proteger vuestros intereses y mejorar vuestros derechos, **Comfia-CCOO** ha vuelto a demostrar ser la mejor opción y la que cuenta con mayores avales.

Agradecemos cada voto recibido, porque lo necesitamos para poder desarrollar nuestra labor. En una Empresa tan sólida y fuerte como el Santander, la interlocución sindical debe ser ejercida, necesariamente, por un sindicato como **Comfia-CCOO**, apoyado masivamente con vuestros votos y vuestra afiliación.

Continuamos trabajando por y para toda la plantilla del Santander. ■

... y en abril 2011: Córdoba

El próximo 11 de abril se celebran Elecciones Sindicales en el Santander de Córdoba, dada la oposición de otros sindicatos a que votáramos en diciembre, junto al resto del Banco en toda España, tal y como pretendíamos **Comfia-CCOO**.

En estos cuatro años, nuestra Sección en Córdoba hemos trabajado mucho y bien, defendiendo los intereses de toda la plantilla, haciendo que se cumplan los Acuerdos y manteniendo un contacto continuo con todas vosotras y vosotros.

Hemos articulado vuestro rechazo a la reciente **congelación salarial** que han sufrido quienes tenían Complemento Voluntario Personal, fomentando activamente la recogida de firmas contra la absorción. Es de destacar que, en Córdoba, el único sindicato que nos hemos opuesto a la congelación hemos sido **Comfia-CCOO**.

Ahora, necesitamos que votes a nuestra candidatura en Córdoba para reforzar al sindicalismo honesto e insobornable, y continuar trabajando con firmeza y eficacia por y para todas y todos.

Tu voto es muy importante. Contamos con él para poder cumplir nuestros compromisos contigo. Gracias.

Antonio Ramón Jiménez Montes

Responsable de la Sección Sindical de Comfia-CCOO en el Santander de Córdoba.



Reunión de nuestra Sección en Córdoba con responsables de la Sección de Andalucía y de la COE. En negritas, las delegadas y delegados de Córdoba. De izquierda a derecha, **Isabel María Alcalá**, **Antonio Gallardo**, Ana Gutiérrez, **Jorge Rivera**, **Paloma Gómez**, Daniel Cañamero, José Raigal y **Antonio Ramón Jiménez**.

**cuota
CCOO
2011**



La cuota general de afiliación a Comisiones Obreras para 2011 es de **10,85 euros** al mes, habiendo subido este año sólo un 0,93%, 10 céntimos, por debajo del IPC.

Te recordamos que, en tu declaración de **IRPF**, **puedes rebajar el importe íntegro de la cuota de tu base imponible**, incluyéndola como gastos por rendimiento del trabajo. ■

Comfia-CCOO Banco Santander

Andalucía

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

Aragón

Susana Aranda - 676478663
scharagon@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 - 610904114
schcanarias@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9611-5323)

Cantabria

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

Castilla La Mancha

José Luis Romero - 649214868
jlromero@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9602-4907)

Castilla León

José Fraile - 680433052
jfraile@comfia.ccoo.es
Banco Santander (9606-2806)

Catalunya

Raúl Vicente - 933526843-618937512
santandercat@comfia.ccoo.es
Sección Sindical Catalunya
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 (9605-0031)

La Rioja

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

Madrid

Antonio Cienfuegos
915287296, 915285363, 914684069
schmad@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 Valencià

Miquel Tarazona
(9603-0008) 963538190
schpv@comfia.ccoo.es
Sección Sindical PV Barcas, 8 - 6ª
(Edificio Barcas) 46002 - Valencia

Editorial

El año 2010 se ha caracterizado por un fuerte deterioro de la situación económica, sumidos de lleno en las consecuencias más brutales de la crisis. La altísima tasa de desempleo, con escasas perspectivas de recuperación por la falta de inversión productiva y la nula fluidez del crédito a las pymes, configuran una situación que puede considerarse alarmante.

En este entorno, han proliferado desde los sectores más reaccionarios, incluidos algunos medios de comunicación, quienes apostaban decididamente por la desaparición del Sindicato como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo, protagonizando así una de las más virulentas campañas anti-sindicales que se recuerdan en la historia.

CCOO se manifestó intensamente en contra de una reforma laboral complaciente con las tesis patronales y que, como se está demostrando, además de ser injusta y lesiva para los intereses de las personas trabajadoras, es inútil para la generación o consolidación del empleo en España. Convocamos una huelga general y mantendremos la lucha contra esta reforma, a través de una **Iniciativa Legislativa Popular** que, una vez aprobada por la Junta Electoral Central, os pediremos que apoyéis con vuestra firma.

Y todo ello no ha sido obstáculo para seguir negociando e intentando alcanzar acuerdos en otros temas planteados, que también tenían una importancia capital. Fruto de ello, ha sido el reciente **Acuerdo para la Reforma del Sistema de Pensiones**, del que os damos cuenta en estas páginas, y que ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas iniciales del Gobierno y las exigencias patronales. Y mantenemos abierta la mesa para la **Reforma de la Negociación Colectiva**, con razonables perspectivas de acuerdo.

Renovamos nuestro compromiso para seguir siendo el Sindicato que te interesa

bien a través de la compra de redes de cajas. **Comfia-CCOO** estará presente activamente en cualquier proceso que se dé, en defensa del empleo y las condiciones de trabajo y garantizando que las reestructuraciones se hacen a través de mecanismos no traumáticos (prejubilaciones y bajas incentivadas voluntarias), según la práctica habitual en el sector.

En este contexto se va a abrir, el próximo 31 de marzo, la mesa de **negociación del XXII Convenio Colectivo de Banca**, en la que **Comfia-CCOO** tiene el 58,62%. No es casual que haya sido precisamente ahora cuando el Banco Santander ha decidido, en línea con lo que el resto de entidades venía haciendo desde hacía tiempo, absorber la subida del 1% por aplicación de la Cláusula de Revisión con cargo a los complementos voluntarios. Frente a las pretensiones de la patronal de adoptar cláusulas de descuelgue y desligar las subidas salariales del IPC, **Comfia-CCOO** apostamos por un Convenio con garantías de empleo, mantenimiento de la cláusula de revisión unida a sistemas de participación en los beneficios empresariales, y objetivación de los desarrollos profesionales a través de la formación, la igualdad de oportunidades y la garantía de niveles mínimos suficientes para determinadas funciones.

El pasado 22 de diciembre se celebraron las elecciones sindicales en Banca. En el **Banco Santander**, **Comfia-CCOO** consiguió revalidar su mayoría sindical, a más de 8 puntos de distancia de la segunda fuerza, contando ahora con **241 delegadas y delegados**, y un **36,68% de representatividad**. Agradecemos sinceramente la confianza depositada en **Comfia-CCOO** por tantas compañeras y tantos compañeros, y renovamos nuestro compromiso de continuar trabajando en defensa de tus derechos y de tus condiciones laborales, **para seguir siendo el Sindicato que te interesa.** ■



Miguel Periañez,
Secretario General
de **Comfia-CCOO**
en el Banco
Santander

**Puedes ampliar información sobre los temas tratados
en esta revista en**

www.santander.comfia.net - www.ccoo.es - www.comfia.net



Qué es el Acuerdo para la reforma del siste

La reforma del sistema de pensiones es necesaria para garantizar la viabilidad y sostenibilidad del sistema público de pensiones, preservando sus niveles de protección en el futuro.

Se van a tener que pagar más de 15 millones de pensiones, casi el doble que ahora, durante una media de 18 años por la mejora de la expectativa de vida. Su importe medio será más alto que ahora, al acceder a la jubilación con carreras más largas y bases más altas.

El Acuerdo es un pacto intergeneracional para garantizar el sistema público de pensiones, tanto las actuales como, especialmente, las futuras y consolida el Pacto de Toledo, basado en el acuerdo político y social para realizar reformas. También consolida el papel del Sindicato como interlocutor imprescindible para cualquier reforma.

El acuerdo modifica de manera sustancial las propuestas de recorte de gasto del Gobierno, que sólo entendía la reforma como un elemento más de ahorro para contentar a los mercados. Conjura las intenciones de los que quieren ir a un sistema mixto, con una pensión pública baja, aportaciones obligatorias a un sistema de capitalización y planes individuales.

El acuerdo mejora el sistema de forma equilibrada, actuando sobre los ingresos, los gastos, los comportamientos y la equidad del sistema, como los acuerdos anteriores:

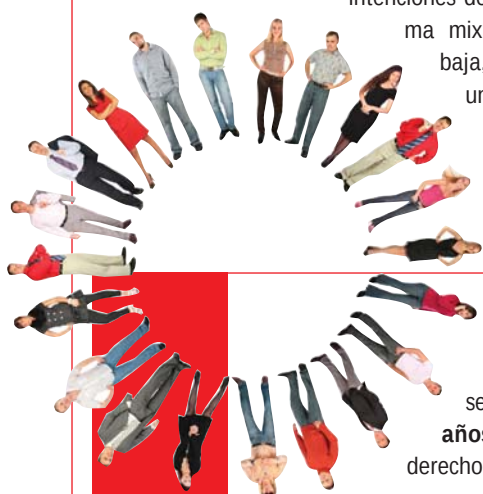
Ingresos: Se mejorarán actuando sobre las bases de los regímenes especiales, como el de Autónomos, integrando el Régimen Agrario y el de Empleadas de Hogar por sus salarios reales. Incluye el compromiso de separación definitiva de fuentes de financiación, sujeto a posibilidades presupuestarias y de otras alternativas, como modificar las bases máximas y otras.

Gastos: Se actúa sobre aspectos del sistema como la edad, el periodo de cálculo, escala para alcanzar el 100% y otros, con medidas basadas en el refuerzo de la contributividad, evitando el recorte lineal que pretendía el Gobierno.

Comportamientos y equidad del sistema: Medidas para impedir la planificación en la pensión de algunos colectivos, obligación empresarial de cotización por el salario real y fórmulas para facilitar el afloramiento de la economía sumergida.



trabajamos por un futuro



Contenidos fundamentales del Acuerdo

Derecho legal a jubilación

Jubilación ordinaria:

65 años para trabajadores con 38 años y seis meses cotizados, con el 100%. **67 años** para el resto, el requisito mínimo para derecho a pensión sigue en 15 años de cotización.

El paso de 65 a 67 años se hará entre 2013 y 2027. Un mes más por año hasta 2018 y dos meses más por año desde 2019 hasta 2027.

El paso de 35 a 38,50 años para el 100% a los 65 se hará entre 2013 y 2027, con una cadencia de tres meses más cada año.

Jubilación anticipada:

Voluntaria. A partir de los 63 años, con 33 años cotizados y un coeficiente reductor del 7,5% cada año sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.

Situaciones de crisis. Despido colectivo o no individual. A partir de 61 años, con 33 años cotizados y coeficiente reductor del 7,5%, no inferior al 33%, ni superior al 42%.

Se mantendrán las condiciones existentes para los afectados antes de la reforma.

Jubilación parcial

Se mantiene la situación y condiciones actuales. La cotización será

al 100% también para el trabajador relevado y se hará de forma progresiva en un periodo de 15 años desde la aprobación de la reforma.

Desaparece la jubilación especial a los 64 años

Periodo de cómputo de la base reguladora

Pasará de 15 a 25 años, a razón de un año más desde 2013 a 2022. Si hay lagunas de cotización, serán completadas con el 100% de la base mínima los primeros 24 meses y con el 50% lo restante.

Escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión

Se pasará desde el 50% de la base a los 15 años hasta el 100% de la base a los 37 años, con una estructura totalmente regular y proporcional. El paso de la escala actual a la nueva se hará entre 2013 y 2027.

Incentivos a la prolongación de la vida laboral

Incremento con coeficientes de 2%, 2,75% o 4%, según la carrera de cotización, por cada año adicional de trabajo.

Factor de sostenibilidad

Cada cinco años se revisará la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo, para garantizar su sostenibilidad.

ma de pensiones

El acuerdo se ha alcanzado sobre la base de distintos **equilibrios**:

No hay una edad de jubilación de 67 años, **hay dos edades de referencia para jubilarse con el 100 % de la pensión**, en función de los años cotizados, **65 y 67 años**.

Se generan **nuevos derechos subjetivos para acceder a la jubilación anticipada a los 63 años y de forma voluntaria**, que antes sólo tenían los cotizantes antes del 01/01/1967.



Se refuerza la estructura de ingresos del sistema y se abordan reformas que reducirán el gasto global en pensiones, con algunas de ellas dirigidas especialmente a los colectivos que producen disfunciones en el sistema y otras, como el **periodo de cálculo**, que favorecerá a las **personas que pierdan su empleo al final de su carrera**.

Se establecen amplios periodos transitorios que reparten el esfuerzo global entre generaciones y todo ello supone una lógica de equilibrio y adelanto de las reformas necesarias. ■

ro con derechos

Medidas sobre distintos colectivos

Se amplía el acceso a coeficientes reductores de la edad de jubilación para **trabajos especialmente penosos, insalubres, peligrosos o tóxicos**.

Mejoran las carreras de cotización de las mujeres, con reconocimiento de periodos de cotización por nacimiento/adopción de hijos, 9 meses por cada hijo con un máximo de 2 años, y excedencias por cuidado de hijos hasta tres años.

Mejoran las carreras de cotización de los jóvenes. Los programas formativos gozarán de la misma protección que los contratos formativos, por el mismo tiempo. Se podrá cotizar por una única vez y un plazo máximo de dos años, por programas formativos en los cuatro años previos a la promulgación de la ley.

Se integrarán en el **Régimen General** los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de Empleadas de Hogar.

Las bases de cotización medias del **Régimen Especial de Autónomos** tendrán un crecimiento similar a las medias del Régimen General, con máximo de un punto más.

Se presta atención prioritaria a las **pensiones de unidades económicas unipersonales**, fundamentalmente personas viudas mayores, pero también otros posibles colectivos. ■

posantander.com

Iniciativa Legislativa Popular contra la reforma laboral

La Junta Electoral Central ha admitido la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) que presentamos en el Congreso contra la reforma laboral del año pasado, con lo que ahora las delegadas y delegados de **Comisiones Obreras** hemos iniciado ya la recogida de firmas que validen la devolución del texto a las Cortes.

Necesitamos 500.000 firmas.

Es muy importante que se cumplan todos los **requisitos legales para que la firma sea válida**. La firma de la ILP se reserva a ciudadanas y ciudadanos de nacionalidad española, mayores de 18 años y que se encuentren en el censo electoral. Quienes apoyéis esta iniciativa, deberéis firmar con vuestro nombre y apellidos, DNI y vuestro municipio de empadronamiento.

Nuestras delegadas y delegados de **Comfia-CCOO** en el Santander os ofrecerán participar en esta campaña próximamente.

Si deseas más información, puedes consultar el texto completo de la ILP en nuestra web

www.santander.comfia.net

o escríbenos a ccoo@gruposantander.com

Proposición de Ley

EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS

Iniciativa Legislativa Popular

CCOO

LLEVA TU FIRMA AL CONGRESO

yo firmo!!

XXII Convenio Colectivo de Banca

El pasado 31 de Diciembre venció el XXI Convenio Colectivo de banca. Firmado hace 4 años, cuando todavía no se hablaba de la crisis financiera y económica, nos ha permitido recuperar poder adquisitivo con subidas de salario por encima del IPC. Ahora, nos enfrentamos a una negociación dura, con planteamientos de salida por parte de la AEB de congelación salarial.



Ana Gutiérrez,
miembro de la
Agrupación de
Banca de
Andalucía y
Secretaria General
de nuestra Sección
en ese territorio.

La **Agrupación de Banca de Comfia-CCOO** hemos elaborado una **plataforma** realista con la complicada situación actual, y a la vez ambiciosa en reivindicaciones históricas de este sindicato: La carrera profesional cuantificable y ligada a la formación, la jornada laboral de lunes a viernes, las garantías de empleo, con renuncia expresa a medidas traumáticas de reducción de plantillas y la cláusula de revisión salarial, son los ejes centrales de nuestra plataforma para el XXII convenio de Banca.

El convenio sectorial es el instrumento más potente con que contamos los trabajadores y trabajadoras para garantizar nuestros derechos. Y es por ello, que ahora estemos asistiendo a un ataque brutal contra la negociación colectiva desde los sectores interesados en que los salarios y las condiciones laborales empeoren.

El convenio sectorial es el instrumento más potente para garantizar tus derechos

Comfia-CCOO tenemos mayoría absoluta en la mesa del convenio. Y por tanto, asumimos la negociación con la responsabilidad y profesionalidad que caracteriza nuestro trabajo. ■

Porcentaje en la mesa del Convenio

CCOO	58,62
UGT	33,99
CIG	3,51
ELA	2,54
LAB	1,34



Firmas contra la congelación salarial

Miles de compañeras y compañeros del Santander han firmado ya en nuestra campaña contra la congelación salarial vía absorción de Complementos Voluntarios.

Las recogidas de firmas son una herramienta más que utiliza **Comisiones Obreras** para su acción sindical. Consigue la implicación de las personas afectadas, reflejando el descontento y la protesta contra medidas que les perjudican.

Comfia-CCOO apuesta por la negociación y el diálogo en su relación con la Empresa. En el Santander hemos construido un marco estable de relaciones laborales, concretado en una amplia relación de Acuerdos, que beneficia a toda la plantilla.

Ello no quita que, en momentos puntuales, el Sindicato deba recurrir a medidas de presión cuando, o no hay negociación, o ésta no avanza. Siempre como último recurso cuando se han agotado previamente todas las vías de diálogo.

Al conocerse la absorción de los Complementos, iniciamos gestiones con Relaciones Laborales y nos dirigimos por escrito a Enrique García Candelas, Director General de Banca Comercial. Ante la negativa de la Empresa a reconsiderar su actitud, **Comfia-CCOO** iniciamos la recogida de firmas que tan buena acogida ha tenido.

La plantilla ha manifestado su rechazo a esta congelación salarial que, para mayor abundamiento, se produce en el momento en que se publican subidas de más del 13% en las retribuciones del Consejo de Administración del Santander.



No es bueno para nadie en el Santander que cunda el descontento de esta forma. **Comfia-CCOO** continuaremos en nuestra línea de negociar a favor de la defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores y, si es necesario, continuaremos arbitrando mecanismos para que se refleje su protesta. ■

Sindicalismo en la red

Internet y las actuales herramientas de comunicación están siendo utilizadas por millones de personas no sólo para que fluya la información, sino también como elemento de movilización y protesta. Las revueltas en el Magreb muestran el poderoso papel de estos medios.

Comfia-CCOO nos encontramos presentes desde hace tiempo en las redes sociales como **Facebook**, **Kipin** o **Twitter**, como puntos de referencia, información y contacto con el entorno del Santander. También tenemos nuestra web donde ofrecemos información actualizada y a través de la cual facilitamos el contactar con nuestra Sección. ■



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



Susana Bermúdez
gestiona nuestra
web y ha creado el
grupo "Gente del
Santander" en Kipin

facebook

Finaliza la primera edición del Plan Alcanza

La **negociación colectiva** se manifiesta cada vez más claramente como la herramienta necesaria para mejorar nuestras condiciones laborales: los acuerdos colectivos, los planes de igualdad, deben incluir también la formación y el desarrollo de carreras profesionales.

En **Comfia-CCOO** estamos convencidos que tenemos que estar en todos los ámbitos de negociación. Así, negociamos en el Santander el **Plan de Igualdad**, y en base a él se ha desarrollado el **Plan Alcanza**, con sus programas Engánchate, Impulsa y Supera, integrado en el **Plan Mujer Santander**, que tiene como fin la promoción de mujeres en el Banco, y cuya primera edición ha finalizado.

Muchas compañeras han recibido formación dentro de los tres programas que lo configuran y que incluyen un seguimiento con mentores personales (estas figuras, en determinados ámbitos, han sido eficaces para el lanzamiento de carreras profesionales).

En nuestra opinión, la elección de los mentores, en muchos casos superiores jerárquicos directos, puede incidir negativamente en el proceso, ya que por diversas circunstancias puede no producir el efecto deseado por un bloqueo de la relación entre ambas partes.

Ellas están satisfechas de la formación recibida, de relacionarse con otras áreas y con otras compañeras, de ver al Banco y al Grupo en toda su extensión, y algunas han sido promocionadas a raíz de este proceso.

Y..., una vez acabada la primera edición..., ¿qué hacemos?

Comfia-CCOO hemos reclamado formar parte activa de los procesos de selección, la evaluación y seguimiento de las candidatas y su desarrollo profesional y personal. La definición de una expectativa profesional clara, con metas concretas (como es la formación para futuros directivos del Grupo: programa STEP), con un itinerario formativo orientado y personalizado, son algunas de las cosas que venimos demandando para este proceso.

Otra consecuencia del **Plan de Igualdad** es la **formación** en dicha materia ofrecida a toda la plantilla y que es seguida masivamente, como ocurre con el curso online de Igualdad de Oportunidades.

La mejor garantía para el correcto desarrollo del Plan es que sea en el seno de la **Comisión de Igualdad**, compuesta por los sindicatos firmantes del acuerdo y el Banco, donde se discutan las directrices de selección de personal, elección de mentores, carrera profesional con metas definidas, así como calendarios formativos que no generen dudas de futuro.

Aun cuando el esfuerzo formativo está siendo elevado, echamos de menos una formación más específica para determinados mandos intermedios que tienen a su cargo la gestión de equipos y a los que los conceptos de conciliación e igualdad todavía les quedan muy lejos. ■

Yolanda Sánchez, autora de este artículo, es la Secretaria de la Mujer de nuestra Sección.
(en la foto de la mesa del 8 de marzo en Alicante, la primera por la izquierda)

Las mesas del 8 de marzo



Sevilla



Madrid



Barcelona



Vigo



Alicante



Toledo



Valencia



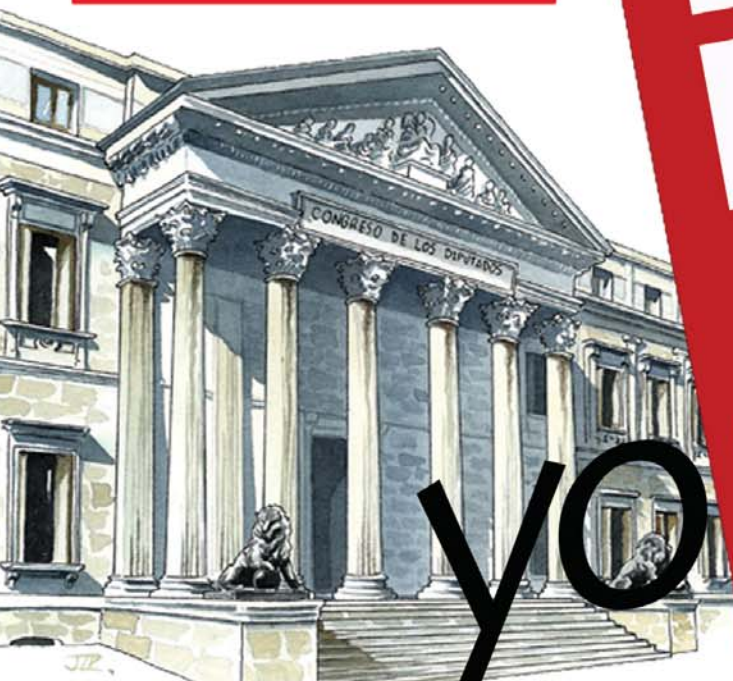
León

Todas las fotos incluidas en esta página corresponden a las celebraciones de este 8 de marzo en Banco Santander

Proposición de Ley

EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS

Iniciativa Legislativa Popular



yo

LLEVA TU
FIRMA
AL CONGRESO

firmando!!