



# DiGamon

comisiones obreras santander n' 20 ~ verano 2010

# te interesa



**compromiso**



**garantía**



**anticipación**



**Última hora: 29-S Huelga General**

## La Comisión Ejecutiva Estatal de Comfia-CCOO en el Santander se reúne en la Ciudad Grupo Santander

El pasado martes 8 de junio, la Comisión Ejecutiva Estatal de **Comfia-CCOO** en el Banco Santander, celebramos en la **Ciudad Grupo Santander**, en Boadilla del Monte (Madrid), nuestra habitual reunión previa al verano. Antes de la reunión, visitamos la Ciudad Financiera, recorriendo sus instalaciones.

En la orden del día de la reunión se abordarán temas como la situación actual del Santander y del sector financiero, las próximas Elecciones Sindicales y el Código de Conducta que garantiza derechos fundamentales de la plantilla del Grupo en todo el mundo. ■



Ante el edificio Pereda, Presidencia del Grupo Santander



Momentos de la reunión de nuestra COE



Nuestra **Ejecutiva** en las instalaciones de Formación de la CGS. **De izquierda a derecha:** Pepe Utrilla, Susana Aranda, Ana Alberto, Lucas Ojeda, Miquel Tarazona, Ana Campos, José Raigal, Ángel Bravo, Nati Dorado, Vicente Gutiérrez, Yolanda Sánchez, Raúl Vicente, Ana Gutiérrez, José Antonio Sotelo, Hermi González, José Fraile, César Sanz, Josean Guerra, Gloria Calleja, Miguel Periañez, Rafael Corraliza, Marina Genaro, Lara Alcántara, Iñaki Tortajada, Manolo Moneo, Antonio Cienfuegos, José Luis Romero, Dani Cañamero, José Luis Ruiz, David Domenech, Reyes Abaurrea y Pedro Vallejo.

## Secciones Sindicales Comfia-CCOO

### Banco Santander

**Andalucía** Ana Gutiérrez  
Sección Sindical Andalucía Tetuán,  
10 41001 Sevilla  
(9604-5420) 954592497,  
954592531  
schandalucia@comfia.ccoo.es

**Aragón** Susana Aranda  
Banco Santander (9610-6622)  
676478663, 976287059  
scharagon@comfia.ccoo.es

**Asturias** Sergio Pita  
Banco Santander (9605-3709)  
677054163

comfia-astu@comfia.ccoo.es  
**Baleares** José Antonio Sotelo  
Banco Santander (9608-5254)  
627773103

comfia-ib@comfia.ccoo.es  
**Canarias** Herminio González  
Banco Santander (9611-5323)  
Tenerife 610904114  
schcanarias@comfia.ccoo.es

**Cantabria** Ana Isabel Campos  
Banco Santander (9614-0056)  
617504892

ana.campos@cantabria.ccoo.es  
**Castilla La Mancha** José Luis  
Romero - Banco Santander (9602-  
4907) 649214868

jlromero@comfia.ccoo.es  
**Castilla León** José Fraile García -  
Banco Santander (9606-2806)  
639711453

jfraile@comfia.ccoo.es  
**Catalunya** Raúl Vicente  
Sección Sindical Catalunya C/Felipe  
II, 74 08027 Barcelona (9609-1416)  
933526843, 933490762

schcatalunya@comfia.ccoo.es  
**Euskadi** Ignacio Tortajada  
Banco Santander (9601-0018)  
944254887

schbilbao@comfia.ccoo.es  
**Extremadura** Rafael Corraliza  
Banco Santander (9607-0013)  
637855547

rafael.corraliza@comfia.ccoo.es  
**Galicia** Marina Genaro Linares  
Banco Santander (9605-0031)  
680367283

marinagenaro@comfia.ccoo.es  
**La Rioja** David Domenech  
Banco Santander (9610-5011)  
661862442

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

schmad@comfia.ccoo.es  
**Murcia** Ignacio López  
Banco Santander (9603-5221)  
968229722

ignaciolm@telefonica.net  
**Navarra** Reyes Abaurrea  
Banco Santander (9610-5280)  
948209323

schnavarra@comfia.ccoo.es  
**País Valenciano** Miquel Tarazona  
Sección Sindical PV Barcas, 8 - 6ª  
Planta (Edificio Barcas) 46002 -  
Valencia

(9603-9006) 963538190,  
619989658 schpv@comfia.ccoo.es

# Editorial

Tarde y mal. Las medidas adoptadas por el Gobierno para intentar reducir el déficit público, presionado por los mercados internacionales y la UE, suponen un duro golpe contra las políticas sociales tanto tiempo defendidas por él mismo, además de resultar cortoplacistas e insuficientes. Actuar sólo sobre una parte de los gastos, nóminas y pensiones, renunciando al impulso de medidas de política fiscal, incluidas las destinadas a la lucha contra el fraude y la economía sumergida, y despreciando además los marcos establecidos para negociar con los sindicatos y otras fuerzas políticas los ajustes necesarios (Pacto de Toledo), nos conducen a un callejón sin salida.

A este escenario se suma ahora la imposición por decreto de una reforma laboral que atiende peticiones de la patronal CEOE que, precisamente, han estado bloqueando la consecución de un acuerdo en la mesa del diálogo social. **CCOO** ha convocado diversos actos de protesta que culminarán con una jornada de huelga general el próximo 29 de septiembre, en el marco de una gran movilización en toda Europa. La ruptura social es la consecuencia directa del camino elegido: recorte de derechos sociales y laborales y ruptura de los marcos de negociación establecidos.

En el flanco del sector financiero, las precipitadas fusiones entre Cajas de Ahorro están salpicando diariamente los titulares. Fruto de la indefinición y la falta de coraje del Gobierno y el Banco de España, incapaces de impulsar una reestructuración ordenada, todo han sido prisas para apurar los plazos del FROB. Está en juego la solvencia y, por tanto, la supervivencia de una parte muy importante del sector financiero, y **Comfia-CCOO** intervendrá decididamente en defensa del empleo y del modelo social en juego. En esta misma revista, el Secretario General de **Comfia-CCOO**, José María Martínez, analiza esta cuestión.

## Comfia-CCOO cuenta con el apoyo de muchas y muchos para seguir siendo el sindicato que te interesa

En medio de todo este proceso cada vez más complejo, **Comfia-CCOO** sigue trabajando en el Santander para mejorar las condiciones de la plantilla. Hemos firmado la prórroga del Acuerdo de Prejubilaciones, y esperamos concretar en las próximas semanas tanto la **revalorización del Plan de Pensiones de Empleo** como la **mejora del Plan de Igualdad**, en el marco de las reuniones de las Comisiones de Igualdad y Empleo convocadas para finales de este mes.

Hay que destacar también la publicación del **Código de Conducta**, que recoge en su Título II los acuerdos alcanzados en el seno del Comité de Empresa Europeo relativos a Igualdad de Oportunidades y Derechos Sociales y Laborales Básicos. Resulta especialmente relevante la inclusión de estos derechos en una normativa interna que resulta de aplicación para toda la plantilla del Grupo en el mundo, y **Comfia-CCOO** vigilará estrechamente su cumplimiento, denunciando sin dudar las actitudes que vulneren los compromisos recogidos en el Código.

A finales de año tendrán lugar las **elecciones sindicales**. Es un momento importante, en el que las trabajadoras y los trabajadores deben elegir a sus representantes ante la Empresa, y también en la negociación colectiva sectorial. Te animamos a participar activamente en el proceso, bien con tu voto o dando un paso más, participando en las candidaturas de **Comfia-CCOO**.

**Comfia-CCOO** va a seguir trabajando en los temas planteados, y en otros tantos que también lo requieren; y queremos hacerlo de la mejor manera, siendo más, mejores y más eficaces.

En **Comfia-CCOO** sabemos que el resultado siempre corresponde al trabajo de los cuatro años, al trabajo de cada día, de cada conflicto en que hemos intervenido, de cada problema resuelto, de cada acuerdo colectivo o individual alcanzado... Por eso contamos con el apoyo de muchos y de muchas para seguir siendo **el sindicato que te interesa**. ■



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

# La reconversión del sector del Ahorro en el panorama actual del sistema financiero español

Entrevista a José María Martínez, Secretario General de Comfia-CCOO, realizada por Miguel Perriñez, Secretario General de la Sección Sindical Estatal del Banco Santander

**MP:** Chema, parece que la reforma del sector financiero está en boca de todos...

**JMM:** En el sector financiero, y particularmente en las Cajas de Ahorro, estamos viviendo momentos complicados, difíciles, en los que hay que mantener no sólo la calma, sino además saber hacia dónde hay que ir...

**...pero desde Comfia-CCOO se viene reclamando hace tiempo esta reforma.**

Naturalmente, y ahora estamos pagando los errores de no haber actuado antes, porque la falta de reconocimiento de los problemas, la falta de coraje para realizar políticas de anticipación, hace que los problemas empeoren con el tiempo. Nosotros pensamos que cuando se aprobó el fondo de adquisición de activos bancarios era, probablemente, el momento en que se debería, se tenía que haber puesto en marcha el FROB, y haber empezado una reestructuración ordenada del sistema. Porque a lo que estamos asistiendo es, precisamente, a una reestructuración muy poco ordenada, y poco dirigida del sector financiero, y particularmente de las cajas.

**Gobierno y oposición salieron de la última reunión en Moncloa anunciando un acuerdo para la reforma de la Ley...**

La reforma legislativa se tendría que haber hecho al principio, y no al final como colofón de un movimiento poco ordenado. Nosotros pensamos que lo que está en riesgo es, no sólo el empleo, sino básicamente la viabilidad de algunas empresas, y, por tanto, la puesta en marcha del crédito que tanto necesita nuestra economía y, por ende, en el caso de las cajas, su naturaleza jurídica. Y no pensamos que haya un plan establecido, es decir, que haya personas que prefieran poner en riesgo el sector, poner en riesgo el crédito, poner en riesgo el empleo, y además, ponerlo en riesgo para desamortizar, para privatizar las cajas de ahorro. Pero si eso no se busca, háganse las cosas para evitarlo.

Seguimos reclamando que en la norma, en la LORCA, en su reforma, los SIPS, las sociedades centrales, tengan un reconocimiento expreso y por lo tanto sean entidades que tengan naturaleza jurídica de Cajas de Ahorro, de Agrupaciones de Cajas, etc... Pensamos que esto es lo deseable, lo práctico, lo lógico, y además, se evitarían problemas que yo creo que se pueden dar a medio plazo, de confusión en el sector financiero, y problemas de concurrencia... yo supongo que los bancos no deben estar muy cómodos con la creación de bancos de cajas.

**Sin embargo, parece que ésta está siendo la intención general, y además se acaba el tiempo...**

En todos los procesos que se están produciendo de integración, el que los plazos del FROB no se amplíen está llevando a que las resoluciones se tomen por una vía de urgencia y, probablemente poco pensada. Desde luego, nuestra actitud ante los SIP que se han creado, que se están creando va a ser una: primero, que nos expliquen con claridad y con transparencia, el proyecto concreto de empresa que se está crean-



A la izquierda, **Miguel Perriñez**, Secretario General de nuestra Sección Sindical del Banco Santander. Junto a él, **José María Martínez**, Secretario General de la Federación Estatal de **Comfia-CCOO**. Ambos acudieron a la **Junta General de Accionistas del Santander**, celebrada el pasado 11 de junio de 2010 en la capital de Cantabria.

do; en segundo lugar, en los aspectos laborales, tienen que abrir una mesa para garantizar empleo y condiciones de trabajo presentes y futuras, con renuncia expresa a procesos traumáticos de reordenación o reestructuración de plantillas; y por último, tenemos que tener certidumbres de que este proyecto va a reforzar la viabilidad, la solvencia, la rentabilidad en definitiva del todo y, por tanto, también la naturaleza jurídica de la resultante.

**El otro debate es en torno a la utilización de instrumentos de capitalización para reforzar el Core Capital de las entidades...**

Pensamos que las necesidades de capital no sólo son coyunturales, van a ser estructurales, por la propia dinámica del negocio en los próximos años, por las nuevas normas de Basilea III, que van a requerir de mayores niveles mínimos de capital y de primera categoría. Eso se tiene que habilitar en la Ley, para garantizar que las empresas sean viables y solventes. Pero esa introducción de medidas de capitalización tiene que ser coherente con la naturaleza jurídica de las cajas, con su función social a través del negocio, que tiene que ser fundamentalmente de asistencia al crédito a la economía productiva, a las familias, las PYMES, en los territorios de implantación, tiene que ser coherente con la acción social, con la Obra Social, y tiene que ser coherente con que el control de sus órganos de gobierno sigan siendo las partes interesadas: laborales, sociales, de las organizaciones públicas y también de los clientes. Y esos clientes también, de alguna manera especiales, pueden ser los que suscriban capital, pero siempre con garantía de mantenimiento de la naturaleza jurídica y del modelo social de las Cajas de Ahorro en España. ■

[ccoo@gruposantander.com](mailto:ccoo@gruposantander.com)

# Una nueva visión internacional del sindicalismo

La globalización es uno de los hechos mundiales más importantes del Siglo XX y de comienzos del XXI, conllevando importantes cambios en las relaciones sociales y laborales, haciendo del planeta un espacio único y sin fronteras para el movimiento de capital, mercancías y personas. En este contexto han sido las empresas multinacionales las que han liderado este proceso.

El Santander es un ejemplo de empresa global, con fuerte presencia en Europa, América del Sur y EEUU, operando en mercados locales con políticas corporativas y capacidades globales. Esta nueva realidad empresarial ha traído un nuevo modelo de gestión global de recursos humanos, con consecuencias nuevas para las relaciones laborales.

En **España**, el Santander y **Comfia-CCOO** en un marco de trabajo estable, hemos alcanzado importantes acuerdos que afectan a toda la plantilla, y hemos ido ampliando este marco de interlocución a espacios más amplios, donde el Banco tiene presencia.

En **Europa**, donde contamos con un marco legal que ampara la constitución de **Comités de Empresa Europeos**, hemos firmado importantes declaraciones conjuntas en relación a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y sobre Derechos Sociales y Relaciones Laborales en el Grupo Santander. Sin embargo, este espacio se ha quedado corto en una entidad global como el Santander.

Cada vez necesitamos más instrumentos que permitan mayor incidencia sindical en los países donde opera el Banco, donde no siempre existe una legislación tan amplia como la europea, garantizando unos estándares mínimos de derechos individuales y colectivos: libre sindicación, interlocución sindical... Por ello, tenemos que trabajar en varios sentidos:

- ✓ La creación de un **Comité de Empresa Mundial**, donde estén representados todas y todos los trabajadores de la empresa de todos los países donde opera el Banco.
- ✓ La negociación y suscripción de **acuerdos de ámbito mundial** que permitan homogeneizar marcos de interlocución con la empresa.
- ✓ Aumentar y consolidar las **redes sindicales** creando procesos de comunicación que permitan a la representación de los trabajadores una intervención inmediata en cualquier parte del mundo.
- ✓ Negociación de **Códigos de conducta** que defiendan los derechos colectivos e individuales fundamentales para todo el mundo, como el del Santander, que sin haber sido negociado con CCOO, tiene su origen en nuestra acción sindical en el Comité de Empresa Europeo.



**Ana Herranz Sáinz-Ezquerro**, compañera de nuestra Sección en el Santander, ha sido nombrada el 9 de junio **Secretaria Federal de Política Internacional de Comfia-CCOO**. Hasta ahora, era Secretaria Federal de la Mujer. También es, desde 2007, Secretaria de Política Internacional de Comfia en el Santander, y forma parte de la Comisión Ejecutiva Confederal. Le deseamos el mayor de los éxitos en su nuevo puesto, para lo que contará con nuestro total apoyo.

En definitiva, se trata de superar los localismos y adaptar la acción sindical a la defensa global de los derechos de los trabajadores. Es clave exigir transparencia sobre la conducta del Banco en relación a las plantillas, debiendo ser la Responsabilidad Social Empresarial la herramienta que nos permita avanzar en ese sentido.

España ha sido hasta hace poco receptora de inversiones de empresas multinacionales como AXA, Alliance, Barclays, Lloyds. Hoy, en cambio somos un país inversor. Ejemplos de ello son el propio Santander, BBVA, INDRA, MAPFRE...con amplia implantación a nivel mundial.

En este nuevo contexto, **Comfia-CCOO**, como Sindicato mayoritario en el sector financiero, tiene la ineludible responsabilidad de atender a los comportamientos de estas empresas en otros países, igual que hacemos con las empresas extranjeras que operan en España. Nuestro sindicato, con un mayor conocimiento de las políticas laborales de estas empresas, es pieza fundamental en la negociación de mejores condiciones laborales para las plantillas de otras nacionalidades.

Como **Plan de Trabajo**, en el Santander y en todas las empresas multinacionales, hay que crear un plan de acción común y mantener una comunicación integrada con el resto de sindicatos, para aumentar la capacidad negociadora y mejorar las condiciones de trabajo.

La globalización, dotando a nuestras actuaciones de un enfoque global, es una oportunidad de mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores en todo el mundo, impidiendo que sólo beneficie a las grandes multinacionales a costa de precarizar las condiciones de trabajo en los países donde éstas tienen presencia. ■

## Brigi Soáñez, nueva Secretaria Federal de Mujer de Comfia-CCOO



**Brigi Soáñez**, Secretaria Federal de la Mujer, y **Ana Herranz**, Secretaria Federal de Política Internacional

Pese a su juventud, **Brigi** cuenta con una dilatada experiencia sindical de más de 10 años en Castilla la Mancha, en las áreas de Mujer y Seguros. Natural de Miguelurra, (Ciudad Real) y empleada del Grupo Axa, como Secretaria de Mujer en la Federación de Castilla la Mancha ha conseguido avanzar en igualdad hasta el punto que la actual ejecutiva regional de **Comfia-CCOO** es totalmente paritaria, pese a que cuando empezó, era la única mujer sindicalista en un mundo de hombres.

En la actualidad, además, compagina sus responsabilidades en Castilla la Mancha, con la Secretaria de Mujer de **Comfia-CCOO** en el Grupo AXA, habiendo firmado este año su Plan de Igualdad. Siempre ha trabajado en total sintonía y cercanía con la Sección del Santander, participando en nuestros eventos del 8 de marzo, como una compañera nuestra más. Ahora, queremos darle la enhorabuena por el trabajo bien hecho, y ofrecerle todo el apoyo de esta Sección Sindical. **¡Suerte, compañera!** ■

# Código de conducta del Santander

El pasado 21 de diciembre de 2009 el Consejo de Administración de Banco Santander aprobó el **Código General de Conducta** que se publicó con la circular c01-2010C de 29 de marzo pasado en el epígrafe 5, grupo 1 de la Normativa interna del Banco.

Este Código, **de aplicación a todo el personal del Grupo Santander en todo el mundo**, recoge a lo largo de 14 páginas una serie de principios y pautas generales de conducta de aplicación a toda la plantilla.

Desde **Comfia-CCOO** como ya hemos manifestado públicamente, realizamos una valoración muy positiva, porque recoge medidas y principios que hemos consensuado con la Empresa en diversas declaraciones en el seno del Comité de Empresa Europeo (igualdad de oportunidades, conciliación, trato digno a plantilla y clientela...), y porque se extienden a todo el grupo, incluso a aquellos países donde la legislación no recoge dichos derechos. En este aspecto tenemos que destacar la buena sintonía que siempre ha demostrado el Banco ante las propuestas de **Comfia-CCOO** en materia de Responsabilidad Social Empresarial y en la extensión de derechos y garantías al resto de los países donde opera la entidad.

**El Código de Conducta prohíbe expresamente el trato vejatorio y amenazante.**

**Comfia-CCOO exigirá que se cumpla y denunciará a quienes lo vulneren**

Otra cosa bien distinta es como se interiorizan estas declaraciones y principios entre las distintas estructuras de la Empresa. En algunas ocasiones, se dan todavía casos de determinadas prácticas condenadas expresamente por el Código de Conducta, y hay quienes siguen tratando a la plantilla con actitud hostil, recurriendo al acoso, la intimidación y la falta de respeto.

El artículo 5 del Código considera estas actitudes inaceptables, y además abunda en señalar que aquellas personas que desempeñan funciones de dirección deben promover unas relaciones basadas en el respeto para propiciar un clima de trabajo positivo.

**Comfia-CCOO** valora favorablemente esta norma, y vamos más allá: exigiremos su cumplimiento y denunciaremos, ante los órganos recogidos en la misma, a quienes la incumplan. Porque, además de publicar un catálogo de buenas prácticas, hay que hacerlo cumplir.

Por último, sería interesante que la Empresa a la hora de elaborar normas de este tipo las consensuara con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, al igual que ha ocurrido con la Declaración por la Igualdad de Oportunidades o con la Declaración de Derechos Sociales y Laborales Básicos, ambas del Comité de Empresa Europeo. Así podría contar con la experiencia que un sindicato como **Comfia-CCOO** aporta en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial y enriquecería, sin duda, una norma que debe contribuir al buen gobierno corporativo y a la implantación efectiva de unos principios éticos en todo el Grupo Santander.

Esperamos y deseamos que pueda ser así. ■



**José Luis Romero**, autor de este artículo, es el Secretario General de la Sección Sindical del Banco Santander en Castilla La Mancha.

A la vez, es el Secretario de Organización de la Federación de Comfia-CCOO en Castilla La Mancha.

En el **Código** se recogen **principios éticos** acordados en el **Comité Europeo** por iniciativa de **Comfia-CCOO**

● **encuétranos en tus páginas sindicales**

**www.santander.comfia.net**

**www.comfia.net** **www.ccoo.es**

# te interesa

**Comfia-CCOO** es el sindicato que incide realmente en tus condiciones de trabajo para mejorarlas, generando modelos de relaciones laborales que respondan a tus expectativas en tu vida laboral y personal.

**Construimos tu futuro mirando hacia delante.**

Mantenemos nuestro **compromiso** contigo y lo demostramos con nuestro trabajo diario. En cada Convenio negociado en Banca, en cada Acuerdo firmado en el Santander, cada vez que has necesitado tú, individualmente, de un sindicato responsable, eficaz y firme que te representara, ahí ha estado, está y estará Comfia-CCOO, defendiendo y **garantizando** tus intereses.

Porque nuestro objetivo es trabajar para ti.

Y nuestro trabajo es proactivo. Nos **anticipamos** al futuro observando como evoluciona el mundo que nos rodea, analizamos todas las variables y diseñamos respuestas cuando prevemos que van a llegar las preguntas.

**Comfia-CCOO en el Santander es el sindicato de referencia ante las trabajadoras y los trabajadores**, a quienes defendemos, asesoramos y representamos.

**Y lo somos ante la Empresa**, que sabe que **Comfia-CCOO** es un sindicato fuerte, serio y coherente, y es un **interlocutor válido, con el que se puede llegar a Acuerdos.** ■



**compromiso**



**garantía**



**anticipación**

# futuro



# te interesa

tiempo de  
trabajo y  
conciliación



**Comfia-CCOO** está comprometida en armonizar las necesidades organizativas del **Santander** con las diferentes necesidades de las mujeres y hombres que trabajan en el Banco, **disponiendo la plantilla de flexibilidad para organizar su jornada.**

La negociación colectiva garantizará el libre ejercicio de la flexibilidad dirigida a conciliar la vida familiar con la laboral.

**Comfia-CCOO**, gracias a ti, es la primera fuerza sindical en el **Santander**, lo que nos permite negociar alternativas reales que cubran tus necesidades.



# fut



**Nos** hemos anticipado cuestionando la arcaica cultura presencial en las oficinas, que deber ser sustituida por la **cultura de la profesionalidad**, como garantía de eficiencia y productividad.

Nuestro compromiso permanente con la racionalización del tiempo de trabajo nos ha hecho avanzar en la reducción efectiva de la jornada laboral.

# todos los sábados libres en el Santander

# retribuciones



Nuestro compromiso con tu poder adquisitivo se ha concretado en la defensa de las **cláusulas de revisión salarial** en los Convenios y en la mejora de los **sistemas de distribución de beneficios**. Es necesario que tu aportación a los resultados sea reconocida y retribuida adecuadamente.

Proponemos **nuevos sistemas de participación en beneficios**, y la negociación de las **retribuciones extraconvenio en el Santander**

El peso de las **retribuciones de Convenio** en la retribución total garantiza la mejora del poder adquisitivo, por ser referencia de todos los salarios del Santander, incluido del **Salario Anual Pactado**.

**Comfia-CCOO** garantiza que la Empresa cumpla sus compromisos en los **concursos de incentivos por objetivos**



**Comfia-CCOO** se anticipó a la crisis financiera firmando un Convenio de Banca a cuatro años, que nos ha supuesto subidas por encima del IPC.

# tu futuro empleo



El empleo es nuestro compromiso principal con las trabajadoras y trabajadores. **Conseguir en Grupo Santander que sea estable y de calidad es el objetivo prioritario de Comfia-CCOO.**

**Desde 2006 todos los contratos en Banco Santander son indefinidos.**

La **formación** de cada persona garantiza su empleabilidad y mejora la calidad del empleo.



**Comfia-CCOO** diseñó los **Protocolos de Fusión** para defender el empleo en Banca, elemento clave en la fusión que dió origen al actual Santander. El posterior **Acuerdo de Prejubilaciones** mantiene el rechazo de la Empresa al uso de medidas traumáticas de reordenación de plantilla.





# te interesa

## Igualdad de oportunidades

La Sección Sindical de Comfia-CCOO en el Santander está claramente comprometida con la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, tanto en el Banco como en nuestra propia organización sindical. La promoción proactiva de las mujeres es una constante tanto en nuestra estructura interna como en nuestras reivindicaciones ante la Empresa



El **Plan de Igualdad** y la **Declaración de Igualdad de derechos y oportunidades del Comité de Empresa Europeo**, garantizan la defensa de la Igualdad en el Santander.

Nuestro trabajo ha llevado a la Empresa a interiorizar los aspectos positivos que tiene para el Santander no discriminar a las mujeres. Así, ha puesto en marcha el **Plan Alcanza** y ha incluido el principio básico de igualdad de oportunidades en su **Código de Conducta**.

Antes de la proclamación de la Ley de Igualdad, que estableció la obligación de los Planes de Igualdad de Oportunidades, **Comfia-CCOO** trabajaba en el Santander en proyectos que nos han hecho avanzar en igualdad.

Las herramientas utilizadas por **Comfia-CCOO** permitieron identificar la problemática concreta en el Santander de la discriminación de la mujer, y elaborar medidas aprobadas en acuerdos con la Empresa para solucionar esta situación.



**trabajamos  
por la igualdad**

# Avances de la mujer en Banco Santander

Cuando la crisis y los recortes presupuestarios más aprietan, cuando andamos a vueltas con el "decretazo", nos fijamos a quién están afectando en mayor número. El inicio de la crisis en España afectó principalmente a hombres porque fue el sector de la construcción, mayoritariamente, el primero en verse afectado y es un sector altamente masculinizado.

## En el Santander el Plan Alcanza busca incrementar las mujeres en puestos directivos

que en muchas ocasiones su principal fuente de ingresos, su pareja, se había quedado en paro. Las mujeres en ese afán proteccionista de la familia dejan de un lado su cualificación con la idea principal de ser el soporte económico, dicen los expertos que no están acostumbradas a negociar salarios, su principal argumento es demostrar su valía y así conseguir lo que realmente se merecen, el aumento de sueldo y función. Así pues nos encontramos con un grupo de mujeres, altamente preparadas solicitando su primer empleo con sueldos inferiores a los hombres para el mismo puesto, y sin llegar a tener una gran presencia en los puestos de toma de decisión.

En nuestro Banco no es diferente, las mujeres están llegando, por inercia natural, a puestos directivos, pero su presencia no es representativa de sus porcentajes en la plantilla.

Por ello, **Comfia-CCOO** lleva años trabajando decididamente en el Santander por la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que nos permitió firmar el primer Plan de Igualdad de Banca.

Nuestra acción sindical está rindiendo sus frutos y generando el ambiente propicio para que se concreten medidas que nos hagan avan-

zar en Igualdad. Así, en el Banco Santander, se están poniendo en marcha los programas **Engánchate, Impulsa y Supera**, dentro del **Plan Alcanza**, cuyo objetivo es identificar y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres, incrementando su presencia en puestos directivos.

El Consejero Delegado, Alfredo Sáenz, ha marcado "un reto: llegar a 2013 con por lo menos una mujer con responsabilidad de negocio en cada comité de dirección".

Cada vez son más las mujeres que están dispuestas a llegar y a mantenerse en puestos de alta dirección, pero necesitamos medidas de acción positiva claras. Desde **Comfia-CCOO** estamos convencidos de que una buena herramienta para conseguirlo es introducir estas medidas dentro del **Plan de Igualdad**, para conseguir un efectivo cumplimiento y participar así desde dentro de la **Comisión de Igualdad** en la consecución de este objetivo.

En **Comfia-CCOO** tenemos muy claro que la formación y la promoción de las mujeres son los elementos claves para pasar de la igualdad formal a la igualdad real, y en esa línea hemos presentado nuestras propuestas a la Dirección, para ello necesitamos que la Empresa apueste también por este objetivo tangible y lo refleje en el Acuerdo. ■

La formación y la promoción de las mujeres son claves para pasar de la igualdad formal a la igualdad real



**Yolanda Sánchez,**  
Secretaria de Mujer de  
Comfia-CCOO en Banco  
Santander.

## Contra la discriminación de cualquier tipo

Hace unos días, haciendo limpieza en la oficina, encontré unos Reglamentos de Régimen Interno del Banco correspondientes a 1963 y 1973.

Ojeándolos observé que, en 1963, era falta muy grave "La blasfemia y el menosprecio de la religión Católica" y "La homosexualidad, manifestada en forma tal que sea causa de escándalo dentro del ámbito laboral o comercial del Banco".

### Aún nos queda camino por recorrer hasta conseguir la plena igualdad

Sin embargo donde observo el mayor despropósito es con respecto al **personal femenino**.

Para acceder a las vacantes de Jefes de la circunstancia B) exigía "Que pertenezca al sexo masculino". Con excepción del personal femenino del grupo de Empleados ingresados antes del 1º de enero de

1940, que si podía tomar parte en las pruebas (los derechos de las mujeres se vieron mermados, gracias a la dictadura, supongo).

Eso sí, incorpora la Sección 5, TRABAJO FEMENINO, con "perlas" como éstas:

*Art. 218. El personal femenino que haya ingresado en el Banco con fecha posterior a 3.3.50, deberá abandonar el trabajo en el momento en que contraiga matrimonio, pero tendrá derecho a reingresar si se constituyera en cabeza de familia por incapacidad o fallecimiento del marido.... Sin comentarios.*

Reflexionando sobre lo que hemos conseguido, en gran parte gracias a la actividad sindical y siendo conscientes de lo que nos queda por recorrer hasta conseguir la plena igualdad, y recordando lo que nos narra *Cuéntame como paso*, que no nos cuenten cuentos y **recordemos a la cantidad de compañeras y compañeros que ha sufrido durante años represión por su condición, pensamientos o sexo.** ■



**Rafael Corraliza,**  
Secretario General de  
nuestra Sección  
Sindical de  
Extremadura

**Extremadura**

## Y todo este invento, ¿para qué?



**David Domenech,**  
Secretario General de  
nuestra Sección Sindical  
de **La Rioja**

**M**uchos nos hacemos esta pregunta, cuya contestación no nos dan quienes puntúan a unos compañeros que se esfuerzan día a día al máximo por conseguir que seamos el Banco número 1, el mejor.

Hay que decir bien alto y a la cara, que estos trabajadores consiguen gracias a su gran profesionalidad, que esta maquinaria siga funcionando como una locomotora y que se llegue siempre o casi siempre a unos objetivos realmente ambiciosos.

Todos sabemos, porque es un secreto a voces, las reglas no escritas de las evaluaciones, que las convierten en un instrumento desmotivador:

1º) Es un proceso, a menudo "teledirigido" desde arriba. Comprobamos cómo el evaluador recibe las directrices de a quienes hay que "premiar" y "castigar", siendo por tanto las calificaciones finalmente realizadas por personas que no tienen contacto diario ni conocimiento suficiente de la persona evaluada.

2º) Está "prohibido" aprobar a todo el mundo. Por la "Campana de Gauss" (pobrecito, si levantara la cabeza) tiene que haber un máximo de personas por encima del Rendimiento Esperado (el aprobado, para que nos entendamos), y tiene que haber calificaciones por debajo de dicho rendimiento: o sea, que hay que suspender a alguien. El evaluador que contraviene estas directrices se arriesga a su vez a sufrir las consecuencias.

Con todo lo indicado, se consigue desanimar a la plantilla, que sabe que su valoración no guarda relación con su trabajo día a día, ni en muchos casos con la opinión real de su inmediato superior.

### Teledirigir las evaluaciones desanima a la plantilla

¿Es ésta su manera de motivar? ¿Creen acaso que así van a conseguir una mejor comunicación y establecer acciones de mejora y desarrollo profesional?

**S**eñores Responsables del Invento: seamos justos; no dependamos de unos resultados evaluativos marcados por baremos previamente establecidos, arbitrarios, de carácter subjetivo e injusto. Llevar a cabo este proceso así es hacerse trampas jugando al solitario.

## La Rioja

## Defendemos tus derechos

**E**ntre todos, y con el transcurso del tiempo, hemos construido el mejor sindicato que te puede representar en el Santander, **Comfia-CCOO**.

Es el momento de sentir orgullo por nuestros éxitos y compartir nuestra experiencia con todos los trabajadores, los antiguos y los que se van incorporando.

En el Santander existen Acuerdos como el de la Ciudad Financiera o el de Oficinas Punto (que esperamos mejorar en breve, una vez consolidado el cierre de los sábados en las oficinas universales), y otros que debemos abordar, como la nueva Red Hospitalaria o el canal de Universidades que contemplan horarios y condiciones singulares, y no han sido negociadas aún con la representación sindical.

Es por todo ello, porque defendemos los derechos colectivos y particulares de todos los trabajadores, por lo que existimos.

En el **Santander**, donde, por el número de personas que la integran y el espacio en el que nos movemos, hace muy difícil el trato personalizado e individual de forma diaria, el esfuerzo por llegar a todos, el que seamos el sindicato recomendado por los propios compañeros como referencia para resolver cualquier cuestión, nos hace más responsables para seguir trabajando día a día con la misma ilusión. La aplicación de las nuevas tecnologías, páginas web, blogs, o el correo electrónico, nos permiten un contacto directo e inmediato.

En el Grupo Santander con personas provenientes de muchos sectores, trabajando codo con codo, compartiendo espacio y tareas, estamos atentos a cualquier incidencia.

**C**on un volumen tan importante de medios y plantilla, valoramos positivamente la creación del Código General de Conducta para todo el grupo. Pero como siempre, estaremos atentos para atajar cualquier comportamiento individual que se aleje de las correctas prácticas que se publicitan, y que pueda atentar, como desgraciadamente ocurre en algunas ocasiones, contra los derechos que cualquier persona trabajadora tenga adquiridos.

Estamos a tu disposición. ■



**Antonio Cienfuegos,**  
Secretario General de  
nuestra Sección Sindical  
de **Madrid**

## Madrid

# Castilla León



Reunión de nuestra **Sección Sindical de Castilla León**, en el salón de actos de Comisiones Obreras en Valladolid, el pasado 26 de mayo. **De izquierda a derecha: Segunda fila:** María del Carmen López, José María Sánchez, Pablo Mayo, Juan Ramos, Francisco Javier Santoveña, José Fraile, Jesús Rivilla, Desiderio Angulo, Miguel Periañez, Gloria Calleja, Javier Tárrega, Juan Bautista.

**Primera fila:** Fernando Lezcano, Gonzalo Arroyo, Jesús Trasobares, Miguel Sánchez, José Raigal, Gabriel Herranz, Rafael Aguarón. ■

## Las variables retribuciones

En el actual marco de Relaciones Laborales, el Santander fomenta el diálogo social permanente como principio básico, y para ello adquiere compromisos como en materia de remuneración, donde establece la igualdad y la no discriminación en la percepción de cualquier tipo de salario, incluidas las **Retribuciones Variables**.

Esta actuación está refrendada por la reciente Declaración sobre Derechos Sociales y Laborales en el Grupo Santander, firmada en el Comité de Empresa Europeo, donde se manifiesta como objetivo básico establecer una retribución, que consiga el mejor equilibrio entre aportaciones y necesidades, reconociendo esfuerzos colectivos e individuales, e incentivando y recompensado por igual los objetivos conseguidos.

Por ello no es nada lógico y si bastante injusto además de irregular, la situación producida en la Territorial de **Murcia**, donde el personal de algunos Departamentos, habiendo conseguido el 100% del objetivo marcado, así como una adecuada valoración personal, NO han cobrado un determinado incentivo denominado **Variación y Recuperación de Morosidad**, que por la consecución de objetivos les correspondía mientras que el resto de la plantilla si lo ha recibido.

No entendemos los motivos, que no puede haberlos; hemos pedido explicaciones por escrito, que no hemos recibido, tal vez sea porque no es posible explicar lo inexplicable. Constatamos que se ha producido una clara discriminación hacia estas personas, que entra en directa contradicción con los propios principios de la Responsabilidad Social Empresarial.

Emplazamos al Banco, que **puede y debe**, a regularizar esta desigualdad, para restablecer lo que a nuestro juicio ha sido una falta de respeto a su Actividad y Dignidad Profesional, al no reconocerles el esfuerzo realizado. ■



**Roberto Sánchez**, compañero de nuestra Sección del Santander, es Secretario General de **Comfia Murcia**

Murcia



**La Ejecutiva de nuestra Sección en Andalucía**, frente a la oficina de la Calle Tetúan, en Sevilla, donde se reunieron el 10 de junio. De izquierda a derecha, José Antonio Nicolás, María José Iglesias, Fernando Clemente, José Vicente Navarro, Damián Peña, José Raigal, Inma González-Ripoll, Antonio Ramón Jiménez, Maribel Andrade, Felisa Oliveros, Ana Gutiérrez, Paloma Gómez, Pedro Vallejo, Daniel Cañamero, Enrique Danta y Maribel Gutiérrez. Agachado: Eduardo Guindo. ■

## Riesgos psicosociales

Desde mi experiencia como delegada de prevención, una de las cosas más preocupantes son los riesgos psicosociales. Es responsabilidad de todos que reflexionemos sobre este tipo de riesgos (que por desgracia van en aumento) desde su prevención, su identificación y el establecimiento de medidas específicas de protección. **He de destacar sobre manera dos grandes riesgos, como son el estrés laboral y la violencia en el trabajo.**

El **estrés laboral** preocupa tanto a los trabajadores como a la empresa, no solo por su incidencia negativa sobre la salud (lo que afecta en si mismo al gasto de los sistemas sanitarios) sino también por su repercusión negativa sobre los niveles de productividad.

**En el trabajo el estrés causará un descenso de la productividad, el aumento de accidentes laborales y del absentismo.**

La reacción al estrés laboral crónico se manifiesta con actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros y hacia el propio rol profesional, así como con agotamiento emocional. Este estado se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder afrontar la situación.

Se puede identificar con una **excesiva presión del medio laboral que impide la adaptación y genera una patología.**

La **violencia en el trabajo** incluye las agresiones físicas, conductas verbales amenazantes, intimidatorias, de acoso y de abuso. Los

abusos verbales y las amenazas se producen con mayor frecuencia, y suelen asumirse como parte del trabajo, teniendo efectos muy negativos tanto sobre quien los sufre como para sus compañeros, testigos mudos.

**Comfia-CCOO** hará que los principios éticos del nuevo Código de Conducta destierren definitivamente estas malas prácticas.

Muchos factores de riesgo tienen una estrecha relación con la organización del trabajo, que se debe compatibilizar con la salud de la plantilla. **El estrés en el trabajo no debe entenderse como un problema individual (trabajador estresado) sino organizacional (trabajo estresante).**

El trabajo decente es aquel que no afecta a la salud mental de la persona, y permite su crecimiento personal e integración social, que redundan en la calidad de vida y del empleo.

Recuerda que **la enfermedad profesional es toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral.** Aquí habrán de ser enmarcados los **riesgos psicosociales** en caso de materializarse. ■



**Gemma García**, Delegada de Prevención del País **Valencià**

País Valencià

## Propuestas para el I10

**Vicente Gutiérrez García**, es delegado de Comfia-CCOO en el Comité Provincial de Cantabria y ocupa el puesto de **Director en la Sucursal 3419**, en la calle Liebana, 8, en Torrelavega (Cantabria)



Otro año más, nos encontramos en junio y aún desconocemos los objetivos que se asignarán al Plan I10, y el incentivo económico asociado al mismo.

Para que un sistema de Retribución Variable sea eficaz debe ser conocido, transparente, basado en objetivos alcanzables y con un incentivo asociado que compense adecuadamente el esfuerzo realizado. Se me ocurren varias medidas para mejorar la compensación de nuestra contribución a los resultados:

Primero: Hay que incrementar el importe a percibir en concepto de premios; aunque ahora es necesario cumplir más objetivos que antes, el importe del incentivo no ha crecido, lo que devalúa nuestro esfuerzo.

Segundo: Hay que extender la base de concursantes, incluyendo a la totalidad de Asesores y Asesores Financieros, más Gestoras y Gestores de Clientes, y Operativos. Todas estas figuras comerciales vie-

nen contribuyendo a la consecución de los objetivos fijados, sin percibir remuneración por este concepto.

Tercero: Deben suprimirse los condicionados a la hora de fijar el premio a percibir, tanto los relativos al resultado de otras áreas (territorial, división, etc...) como la Evaluación del Desempeño, que nos pueden llevar a la paradoja de conseguir el objetivo fijado individualmente y no cobrar el incentivo asociado. En el caso de la Evaluación, la confusión entre lo que es una consecuencia (la campana de Gauss) con un modelo de medición pueden convertirlo en un instrumento arbitrario y una herramienta más de presión en manos de ciertos evaluadores.

Como siempre, queremos contribuir a mejorar aquello que nos afecta directamente, para conseguir que se compense adecuadamente el esfuerzo realizado para la consecución de los brillantes resultados de nuestro Banco.

Cantabria

## Algo falla en la selección

Trabajar en el Santander conlleva altos niveles de exigencia y no todas las personas que ingresan en el Banco tienen una idea clara de qué es lo que se espera de cada una de ellas cuando son contratadas.

Así, nos encontramos que entran jóvenes que se ven desbordados por el ritmo de trabajo exigido en el Santander y por la intensa presión que sobre ellos se ejerce para la consecución de los más que ambiciosos objetivos.

En algunos casos, pasado un periodo que suele ser inferior a los dos años, el Banco, considerando que su contribución a los resultados ha sido escasa y que han defraudado las expectativas depositadas en ellos, procede a despedirlos.

Aunque estemos hablando de unos pocos casos, es un hecho incuestionable que todos y cada uno de los despidos son traumáticos para las personas que los sufren.

Es verdad que durante 2009 más de 240.000 personas presentaron su curriculum para entrar en el Banco Santander y que de éstas no llegaron a mil las que finalmente fueron seleccionadas.

¿Qué falla en el proceso de selección? ¿Por qué, inicialmente, son estupendos y, meses más tarde, no tienen cabida en el Banco?

Es fácil tomar decisiones que afectan al prójimo, pero si se exigiera responsabilidades de su trabajo a todo el mundo, quizá la selección se haría con más cuidado, valorando las posibles consecuencias para todos.

Porque después, cuando la Empresa despide, el que más pierde es el despedido que, incluso si es cierto que no tiene sitio en el Banco, podría habersele ahorrado esta situación, que personalmente no deja de ser dramática, si el proceso de selección se hubiera hecho de forma más precisa en su momento.



**Iñaki Tortajada**, Secretario de nuestra Sección en Euskadi

Euskadi

## Los despidos no deben ser una forma de intimidar

En Navarra se ha producido una importante renovación de la plantilla. De las casi 200 personas que componemos esta Territorial, el 30% tiene una antigüedad de menos de cuatro años y, de éstas, el 75% tiene menos de 30 años, la gran mayoría realizan funciones comerciales.

Este colectivo sufre intensamente la presión comercial basada en ran-



**Nuestra Sección Sindical en Navarra:** de izquierda a derecha, Fernando Castrillo, Reyes Abaurrea, Juanje Sánchez, Jokin del Frago y José Antonio Muñoz.

kings, productividad, efectividad, planificación, puntos, semáforos, etc. Sin embargo, estas mediciones son injustas, pues no tienen en cuenta las características y las circunstancias diferenciadoras de cada puesto de trabajo y de la función específica que desempeña cada persona. Se tiene a una medición excesivamente individualizada que para nada fomenta el compañerismo ni el trabajo en equipo.

La preocupación aumenta especialmente entre los que ocupan los últimos lugares de la lista, ya que aunque no creemos que haya que preocuparse en exceso por la actual política disciplinaria del Banco, si existe en este sentido una inquietud que no beneficia ni a la salud personal ni al buen desarrollo del trabajo diario.

No obstante, confiamos en que sea posible transmitir tranquilidad, como nos ha dicho el Director Territorial, cuando le hemos trasladado la preocupación de la plantilla por las situaciones que por estos motivos se viven cotidianamente en la red.

Lo que no vamos a consentir, bajo ningún concepto, es que se utilice una sanción personal como forma de intimidación para el resto de la plantilla, pues supondría ir en contra de lo promulgado por el propio Banco Santander en su Código de Conducta.

Navarra

## Desarrollo profesional

El objetivo principal de **Comfia-CCOO**, es **acompañar a las personas en su desarrollo profesional**, y lo hacemos de formas diferentes:

- 1ª Actuamos en nuestro sector, negociando el Convenio Colectivo; importantísima herramienta para hacer que nuestras condiciones laborales mejoren. Esto se pone de manifiesto en un reciente trabajo publicado el Gabinete de Estudios de Comfia (\*), basado en miles de encuestas, donde los trabajadores de Banca reconocemos que "la retribución de convenio es la parte más importante de la retribución total". Con tu apoyo, trabajamos para ti.
- 2ª También negociamos acuerdos en las empresas. En este sentido, nos remitimos al importantísimo abanico de acuerdos firmados a instancia de Comfia-CCOO en Banco Santander: desde el cierre de los sábados, numerosas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, pasando por el Plan de Igualdad, o la constitución de un Plan de Pensiones de Empleo, entre otras muchas cosas.
- 3ª En ese ámbito, y en el ánimo de estar presente en el desarrollo de la Carrera Profesional de las personas, el Sindicato ha desarrollado unas herramientas online, que ponemos a vuestra disposición:
  - ✓ Una Red Social profesional y abierta, **www.kipin.es**; donde te podrás relacionar con personas de tu sector, y compartir experiencias. Entra, y forma parte del universo Kipin
  - ✓ Un Portal de Servicios Profesionales, **www.procuo.es**; donde te ofrecemos una herramienta online que te dirá donde estás profesionalmente, y hacia donde puedes orientar tu carrera profesional. También tendrás acceso a formación certificada, que te ayudará a crecer en tu profesionalidad y en tu empleabilidad, y un sistema de citas *online* con nuestra Asesoría Laboral. Habrá numerosa información de temas de interés, enlaces a páginas que consideramos fundamentales para estar perfectamente asesorado. El Portal contará con una hemeroteca donde encontrarás información categorizada, y nuestra base de datos, donde podrás consultar los convenios colectivos, los acuerdos sectoriales y los que son de aplicación en tu empresa. Podrás suscribirte a nuestro Boletín electrónico de profesionales. Habrá enlaces para que disfrutes nuestra oferta de Ocio y de Servicios, etc.

**Comfia-CCOO**, quiere seguir siendo el Sindicato que te es útil, que te abre la puerta a un mundo de servicios profesionales, diseñados específicamente para ayudarte en tu desarrollo personal y profesional. Ven, entra, y quédate con nosotros.

Esto es lo que te proponemos desde el Área de Profesionales de la Sección Sindical de **Comfia-CCOO** en Banco Santander, porque estamos convencidos de que **te interesa**. ■



**Pepe Utrilla**, Secretario del Área de Profesionales de nuestra Sección en el Santander, también ocupa el mismo puesto en la Federación Estatal de **Comfia-CCOO**. Es el representante de CCOO en Eurocadres, organismo europeo que engloba a los Sindicatos de Cuadros y a las Confederaciones Sindicales.

(\*) Retribuciones en Bancos y Cajas de Ahorro, presente y futuro. Abril de 2009

## • última hora

# Huelga general

**CCOO** lamenta que las negociaciones mantenidas durante varios meses sobre mercado de trabajo no hayan podido saldarse con acuerdo.

**CCOO** considera que la responsabilidad del fracaso de las negociaciones es atribuible a las posiciones maximalistas de los representantes de las organizaciones empresariales.

**CCOO** critica severamente la actitud del Gobierno, que ha estado ausente de la negociación la mayor parte del tiempo, demostrando una escandalosa incapacidad de liderazgo, situándose como espectador de una negociación en la que debería haber sido parte activa.

**CCOO**, tras valorar el contenido del proyecto de Real Decreto sobre Reforma Laboral elaborado por el Gobierno, muestra su rechazo al mismo, por considerar que se hace eco de las reivindicaciones empresariales: facilita y abarata el despido, impulsa un mayor crecimiento de la temporalidad y pone en riesgo elementos importantes de la negociación colectiva, incrementando el poder discrecional de las empresas, en detrimento de los derechos de los trabajadores.

**CCOO** considera que el Real Decreto confirma el giro que el Gobierno ha dado a las políticas económicas y sociales, cuya primera expresión fue el Plan de Austeridad, seguido del Plan de Ajuste que ha congelado las pensiones, ha rebajado los salarios de empleados públicos, retrasa el desarrollo de la Ley de Atención a las Personas Dependientes y reduce considerablemente la inversión pública, entre otras medidas, que sólo pueden provocar un mayor retraso en la salida de la crisis económica y mayor destrucción de empleo.

**CCOO**, ante la deriva política emprendida por el Gobierno de la Nación, **acuerda convocar Huelga General el próximo 29 de septiembre**.

*(Extracto de la Resolución aprobada por la Comisión Ejecutiva Confederada reunida con carácter extraordinario el 15 de junio de 2010)*



**banco santander sección sindical**

# red social, abierta y profesional

# kipin



Kipin es una red social abierta y profesional. Una red de redes en la que se unen las dos facetas más importantes de tu vida: la personal y la profesional. Por eso, te ofrecemos herramientas para tu vida profesional. Entra, echa un vistazo, y tendrás una nueva experiencia

# www.kipin.es Salta conmigo