



Santander...



...un buen lugar para trabajar?

secretaría de comunicación

En nuestro V Plenario, ha sido elegida Secretaria de Comunicación, y, por tanto, Responsable de esta Revista, a nuestra compañera Susana Bermúdez, que cuenta con una amplia experiencia en este Área, especialmente en internet y Redes Sociales.



Licencias familiares por parto

El Convenio de Banca establece 2 días de licencia por nacimiento de hija o hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta 2º grado. El Tribunal Supremo ha dictado sentencia reconociendo 2 días de permiso retribuido por hospitalización, por parto de familiar de hasta 2º grado, y sólo requiere justificar la hospitalización, sin que sea exigible comunicar los motivos.

La sentencia que se apoya en el Artículo 37.b del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho aunque se trate de un parto normal y sin complicaciones. El Tribunal entiende que otra interpretación sería discriminatoria para la mujer y contraria a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. ■

Gestores de Universidades

Comfia-CCOO hemos manifestado nuestra disposición a suscribir un Acuerdo que regule los horarios y el resto de las condiciones de trabajo de las Oficinas en Universidades y la necesidad de homologar los niveles retributivos de Convenio de la plantilla de estas oficinas con los del resto de la red comercial, asignando nivel 6 a las y los Gerentes, como a los Directores de Oficinas Universales, y nivel 8 a los Delegados, como a Subdirectores o Asesores Financieros, ya que las funciones que realizan son muy semejantes a las que se desarrollan en el resto de la red.

La Empresa nos ha comunicado que **a partir de este mes de junio, todos los y las Gerentes de Oficinas en Universidades tendrán el nivel 6 de Convenio.** ■

Igualdad y conciliación... ¿olvidadas?

Han pasado tres años y medio desde la firma del Plan de Igualdad, que lleva vencido desde octubre de 2009. Fuimos pioneros, sí... pero ahora... ¿avanzamos? Una vez publicadas las memorias de RSE de 2010 del Santander y analizando los datos, echamos en falta el planteamiento de objetivos de Igualdad para 2011.

En ellas se plantea el "liderazgo con talento" que es identificado a través de vías como la evaluación del desempeño, pero, ¿estamos seguros de que esta vía es lo suficientemente independiente? Ya hemos denunciado anteriormente que en ocasiones se penaliza por esta vía a mujeres por el hecho de ser madres o haberlo sido recientemente y no llegar al cumplimiento de objetivos ni a involucrarse en el trabajo de la oficina por tener reducción de jornada... ¡y no ir por las tardes!

Entonces... ésta es la verdadera apuesta por el liderazgo y la Igualdad: la formación de Directivos capaces de valorar e incentivar a sus equipos por su valía y su trabajo, por su implicación en la consecución de los objetivos y no por su *pre-sencialismo*.

Para corregir estas deficiencias, avanzando hacia una verdadera Igualdad en el Santander, **Comfia-CCOO** hemos planteado una serie de propuestas.

De los datos presentados en la distribución de Directivos en el Grupo, se observa que las mujeres suponen tan solo un 15,50% del Top y DirRed. Por ello, **Comfia-CCOO** planteamos incluir en el Plan de Igualdad **medidas de Selección, Promoción y Desarrollo Profesional** dirigidas específicamente a las mujeres, que marquen unos objetivos de promoción a niveles del VI al I con responsabilidad.

Es también fundamental que las directivas de Banco Santander puedan **desarrollar su carrera profesional sin que la maternidad les perjudique**. Para ello y siempre que ellas así lo decidan, planteamos un período mínimo de mantenimiento en funciones directivas después de la maternidad fomentando así la corresponsabilidad.

La **Formación** es también fundamental en la promoción de mujeres, para ello es necesaria la creación de itinerarios formativos específicos dirigidos a incluir mujeres en los colectivos de dirección (TOP2000, TOPRED y DIRRED)

También son importantes para alcanzar la Igualdad las **medidas de conciliación**: política de traslados que fomenten la conciliación; cobertura de bajas maternales; aumento de días de acumulación de lactancia; videoconferencias para evitar desplazamientos, limitando su uso las tardes o vísperas de festivos; objetivos individuales proporcionales al trabajo efectivo (reducciones de jornada).

Para que todo esto funcione, es primordial la **ordenación del tiempo de trabajo** con flexibilidad horaria real, en manos de las trabajadoras y trabajadores, pudiendo aumentar la reducción de jornada más allá de los 8 años que marca la Ley, e incluso acumulando las horas de reducción en días completos para cubrir necesidades específicas como las vacaciones escolares.



Comfia-CCOO presentamos propuestas para trabajar por la Igualdad efectiva y real y para que la corresponsabilidad sea parte de la cultura de todas las personas que trabajamos en Banco Santander. ■

Yolanda Sánchez,
 Secretaria de la Mujer de **Comfia-CCOO** en el Santander

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
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
schcanarias@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

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

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 (9605-1177)

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

Editorial

Transcurrida ya la primera mitad del año 2011, estamos asistiendo al espectáculo poco gratificante de un sector financiero sumido en una crisis profunda, necesitado de una reordenación urgente que asegure la viabilidad de las entidades y permita la reactivación del crédito, como pasos imprescindibles para contener la destrucción de empleo e iniciar un camino de recuperación sostenida que garantice un futuro estable y con derechos para las trabajadoras y los trabajadores.

Por el contrario, asistimos atónitos a un proceso descontrolado de reordenación del sector de Cajas de Ahorro que, lejos de responder a las necesidades del sistema y tener por objetivo la solvencia de las entidades y la garantía de los puestos de trabajo, ha sido manejado por intereses espúreos. Intereses que, en muchas ocasiones, han tenido que ver con el mantenimiento de estatus privilegiados, asientos en los consejos de administración y equilibrios de poder territorial. Intereses que han conducido al sistema en su conjunto a una situación dramática. Y mientras el sistema requería una intervención decidida y urgente, el Gobernador del Banco de España sigue mirando para otro lado, ocupado en posicionarse políticamente y opinar sobre el mercado laboral y otros temas, naturalmente gestionando intereses de parte.

Desde **Comfia-CCOO** hemos denunciado reiteradamente lo que está pasando, enfrentando directamente una situación de corrupción indisimulada, a la que nos ha conducido la falta de coraje de quienes tenían la responsabilidad de corregirlo, Gobierno y Banco de España. Y hemos reclamado la necesidad imperiosa de exigir responsabilidades a los equipos gestores que han conducido al sector a la situación en la que se encuentra. Es insoportable ver cada día como un importante número de consejeros y altos ejecutivos de entidades en reestructuración continúan cobrando bonus millonarios, por una gestión catastrófica de su empresa. Es absolutamente inaceptable.

Todo ello en un país en el que la cifra de paro alcanza ya prácticamente los cinco millones de personas, necesitado con absoluta urgencia de inversión productiva, de circulación del crédito, de atracción de inversión y generación de confianza, y de puesta en marcha de la actividad, que empiece a compensar los dramáticos efectos de la parálisis de la economía.

El fracaso de las negociaciones para la reforma de la negociación colectiva ha sido una mala noticia. La decisión de parte de la CEOE de romper cualquier posibilidad de acuerdo es muy negativa para el marco de diálogo social.

La negociación de nuestro Convenio Colectivo se ha visto también afectada por estos movimientos patronales, que siguen intentando deslegitimar los marcos sectoriales de negociación para poder presionar a la baja sobre las condiciones laborales de sus plantillas. **Comfia-CCOO** ha puesto en evidencia estas maniobras, que están dilatando considerablemente las negociaciones, y mantenemos nuestra apuesta firme por el mantenimiento de los Convenios Colectivos, como mejor herramienta para la defensa de los intereses y derechos de las personas trabajadoras.

En el actual escenario de contención salarial y ahorro de costes, cuando se nos está diciendo continuamente que "hay que trabajar más y ganar menos", los salarios y prebendas de consejeros y altos ejecutivos resultan, cuando menos, escandalosos. **Comfia-CCOO** venimos denunciando reiteradamente la necesidad de poner coto a estas retribuciones, que no están de acuerdo con los tiempos que vivimos. Es una exigencia inaplazable, no es admisible en el entorno en que nos encontramos.

En el Banco, a pesar del complicado entorno, el empleo se mantiene estable. No obstante, la situación de indefinición en que nos encontramos está generando multitud de problemas. La falta de actividad, unida a las incertidumbres del sector, están generando rumores continuos; a esto se suma la actitud de una parte de mandos intermedios que, faltos de otras herramientas ante la actual situación, han optado por la amenaza, la coacción y el acoso indisimulado, lo que está provocando un deterioro alarmante, palpable y continuo del clima laboral.

Desde **Comfia-CCOO** no vamos a consentir estas malas prácticas. Hemos venido denunciando todos los casos en que se han producido, exigiendo a la Empresa el cumplimiento de su propio Código de Conducta, que rechaza estas actuaciones. Y continuaremos poniendo de manifiesto y denunciando ante los estamentos pertinentes cualquier abuso que conozcamos. No lo vamos a tolerar. ■



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

**Comfia-CCOO no
vamos a tolerar las
malas prácticas que
están deteriorando
alarmantemente el
clima laboral**

Santander, ¿un buen lugar pa

Clima laboral

Todas las empresas tienen problemas actualmente, dada la crisis económica y financiera internacional, lo que, inevitablemente, repercute en su clima laboral.

El Santander también. Las entidades financieras acusan de forma especial los efectos de la crisis, sobre todo en el descenso de la actividad económica y en el aumento de los impagos. Ello conlleva un considerable aumento de la presión por alcanzar los objetivos comerciales y una mayor exigencia de prolongación de la jornada laboral.

El ambiente laboral que se vive día a día por las plantillas es un factor importante, además de para las trabajadoras y los trabajadores, también para la Empresa, pues si se deteriora en exceso, el malestar y la desmotivación del personal acaba produciendo una merma de la productividad real.

Últimamente, varios elementos han contribuido a enrarecer el clima laboral en el Santander. Uno fue la congelación salarial vía absorción de los complementos voluntarios, rechazada ampliamente por la plantilla (6.519 personas firmaron contra esa medida). Otro importante factor desestabilizador ha sido el incremento de los despidos disciplinarios y por productividad, con el que numerosos directivos han amenazado a sus equipos, en medio de la desinformación y la rumorología.

Comfia-CCOO venimos ejerciendo nuestra acción sindical con responsabilidad, buscando que el Santander sea, de verdad, una buena empresa para trabajar, con un buen clima laboral y que quienes trabajan en ella lo hagan en las condiciones adecuadas y obteniendo el reconocimiento de la Empresa del esfuerzo realizado y de la decisiva contribución a los beneficios.

Desde la fusión que dio origen al Santander, hemos trabajado activamente por crear un marco estable de negociación con la Empresa, lo que ha supuesto importantes avances y mejoras para las compañeras y compañeros que trabajan en este Banco.

Comfia-CCOO vamos a seguir defendiendo todo lo conseguido en el Santander, que es mucho, y vamos a esforzarnos en alcanzar nuevas mejoras para que, cada día, cuando acudas a trabajar a tu oficina o a tu departamento, lo hagas respetándose absolutamente tu dignidad profesional y personal. ■



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

Mejoras en el Santa



La negociación colectiva en el Santander, liderada por **Comfia-CCOO**, se ha concretado en numerosos **Acuerdos** firmados desde la fusión en 1999, con mejoras que han sido producto de complejos procesos de negociación entre Sindicatos y Empresa.

Comfia-CCOO, como sindicato mayoritario desde la fusión, hemos aportado las propuestas que han configurado la estructura de todos estos Acuerdos, fijando unas mejores condiciones laborales y salariales para toda la plantilla del Banco.

Otro factor a destacar es que, **en el Santander, el empleo es estable**, habiendo desaparecido prácticamente la temporalidad, dado que todos los contratos que se formalizan son indefinidos. Ello se consiguió a raíz del Acuerdo nacional firmado por los Sindicatos con el Gobierno y la Patronal en 2006.

Estas **ventajas de trabajar en el Santander** se han conseguido gracias a la existencia de una sólida representación sindical, entre la que destaca nuestro sindicato como interlocutor de referencia de la Empresa, al avalarnos mayoritariamente la plantilla en las Elecciones Sindicales. ■



Jefes tóxicos

Las dificultades e incertidumbres generadas por la crisis han aumentado la presión laboral en el Santander. En un tenso panorama de descenso de la actividad económica y de un alarmante aumento de la mora, aumenta la presencia de jefes tóxicos.

Estos individuos envenenan el clima laboral con malas prácticas sobre los equipos que gestionan, vulnerando el **Código General de Conducta** del Santander, atentando contra la dignidad profesional y personal de la plantilla. Dos tipos de malas prácticas se dan especialmente:

Exceso de controles de producción: Aunque se supone que las oficinas son puntos de venta, parece que es más importante informar a la superioridad de lo que se ha hecho o no se ha hecho, que vender pro-

¿Para trabajar? Santander

Mejoras alcanzadas en los Acuerdos entre los Sindicatos y la Empresa

- ✓ Tipo de interés para los préstamos a la plantilla (el más ventajoso de toda la Banca)
- ✓ Compensación por Beneficios Sociales
- ✓ Premio de antigüedad
- ✓ Ayudas para hijas e hijos discapacitados
- ✓ Ayudas del Fondo Asistencial
- ✓ Plan de Pensiones de Empleo del Santander
- ✓ Seguro de Vida colectivo
- ✓ Cheque de guardería
- ✓ Medidas de conciliación de la vida personal y laboral
- ✓ Cómputo de vacaciones en días laborales
- ✓ Condiciones laborales y pluses de la Ciudad Grupo Santander
- ✓ Libranza de todos los sábados del año...
- ✓ ...y mucho más...

Para mayor información sobre los Acuerdos firmados en el Santander, puedes acudir a nuestra web

www.santander.comfia.net



ductos: Multiconferencias de control, llamadas telefónicas, partes, informes y, en suma, priorizar el control sobre la venta.

Amenazas y trato vejatorio: La falta de respeto, los insultos, las agresiones verbales o las amenazas de despedido, son herramientas de los jefes tóxicos que carecen de otros medios para forzar el ritmo laboral y la producción. Faltos de imaginación y de capacidad para liderar sus equipos, consideran el látigo como único método válido.

Comfia-CCOO en el Santander ya ha comenzado a denunciar individualmente a los jefes tóxicos que ejercen estas malas prácticas. ■

Flexibilidad horaria

El pasado 2 de junio y tras un largo periodo de negociaciones, la CEOE imposibilitó uno de los acuerdos más importantes de cara a las condiciones laborales de millones de trabajadoras y trabajadores como es la reforma de la negociación colectiva.



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

Una de las propuestas que **CCOO** había incluido como elemento clave en la negociación colectiva es la flexibilidad interna en el seno de la empresa para facilitar su adaptación competitiva y favorecer una mayor estabilidad y calidad en el empleo. Una flexibilidad interna que necesariamente tiene que ser consensuada con la representación sindical, frente a las posiciones de la patronal que reclama todo el poder para el empresario a la hora de fijar la jornada laboral y la movilidad funcional, sin ningún tipo de control sindical.

Las diferentes maneras de entender la flexibilidad interna por parte de la representación de los trabajadores y las empresas, también ha sido debatida en nuestro Banco. Fruto de esta discusión y del consenso de las partes, hoy en el Santander contamos con un marco regulador que permite una flexibilidad horaria basada en el derecho de las personas trabajadoras a poder equilibrar su vida familiar y personal con la laboral.

Comfia-CCOO siempre ha considerado la flexibilidad como un derecho de las personas trabajadoras a poder organizar su tiempo de trabajo de manera que la plantilla del Banco pueda cumplir las obligaciones laborales atendiendo las responsabilidades familiares o inquietudes personales.

El Acuerdo de **libranza de los sábados**, el **Plan de Igualdad** y el Acuerdo de horarios de la **Ciudad Financiera**, impulsados por **Comfia-CCOO**, son en nuestra empresa el marco regulador de la flexibilidad horaria al que pueden y deben optar las personas trabajadoras de nuestra entidad.

La flexibilidad es el derecho de las personas trabajadoras a poder organizar su tiempo de trabajo

Todas y todos tenemos que hacer valer los acuerdos suscritos por la Empresa frente a malas prácticas de algunas personas que gestionan equipos de trabajo, y que entienden la flexibilidad horaria como sinónimo de presencialidad en los puestos de trabajo más allá de la jornada pactada. **Estas prácticas no caben en la definición de flexibilidad horaria. Comfia-CCOO** vigilaremos que el Banco no adopte un criterio restrictivo en su ejercicio o aplique una visión contraria a lo pactado en los acuerdos.

Los acuerdos que contemplan la flexibilidad horaria en Banco Santander, nos facilitan hoy más que nunca, a participar en la gestión de la ordenación de nuestra jornada, en la organización de nuestro trabajo, restando discrecionalidad a la Empresa en la imposición de horarios que impiden una efectiva conciliación de la vida personal y laboral.

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

La flexibilidad horaria es tu derecho, ejércelo. ■



V Plenario Comfia-CCOO Banco Santander



La Mesa que dirigió nuestro V Plenario, de izquierda a derecha, **Ángeles Ramos** (Catalunya), **Gema García** (País Valencià), **Fernando Hontoria** (Castilla La Mancha), **Gloria Calleja**, Presidenta del Plenario (Castilla León), **Ana Campos**, Secretaria del Plenario (Cantabria), **Isabel Cubas** (Madrid) y **María José Iglesias** (Andalucía).

Nuestra Sección Sindical ha celebrado su V Plenario Estatal

los días 1 y 2 de junio, en un ambiente de trabajo y camaradería excepcionales, como siempre. En esta ocasión, nos reunimos en Toledo 38 delegadas (48,1%) y 41 delegados (51,9%) de todas las provincias.

El lema **Trabajar, Construir, Avanzar**, expresaba el carácter de este Plenario, de seguir trabajando la Sección para construir un sindicalismo que permita avanzar a las compañeras y compañeros del Santander en sus condiciones laborales.

Asistieron al Plenario, **Chema Martínez**, Secretario General de Comfia, responsables de otras Secciones Sindicales, Agrupaciones Federales, Empresas del Grupo Santander, nuestra Federación Estatal, y **Juan Gorostidi**, Director de Relaciones Laborales del Santander.

Se aprobaron por unanimidad el Informe del Secretario General saliente, y los documentos de Organización y Acción Sindical, a los que se incorporaron las enmiendas aprobadas en las Secciones Territoriales durante un proceso que ha durado varios meses de trabajo y reuniones en toda España.

Las intervenciones y aportaciones de nuestras organizaciones territoriales incidieron, entre otras cuestiones, en la acción sindical necesaria para mejorar el ambiente laboral que se vive en las oficinas y departamentos del Santander.

Se reeligió a **Miguel Periañez** como Secretario General y a la nueva Comisión Ejecutiva, cuya lista tenéis a la izquierda.■

Nueva Comisión Ejecutiva de la COE del Santander

1	José Luis Romero de la Muñoza	Castilla La Mancha
2	Natividad Dorado Marina	Coordinación Jurídica
3	Susana Aranda Vázquez	Afiliación - Aragón
4	José Antonio Raigal Pérez	Organización y Finanzas
5	Susana Bermúdez Matute	Comunicación
6	Yolanda Sánchez de la Riva	Mujer
7	César Sanz Estebaranz	Adjunto a la Secretaría General
8	David Domenech Morante	La Rioja
9	Rafael Corraliza Gómez	Extremadura
10	Ignacio López Morales	Murcia
11	Sergio Pita Fernández	Asturias
12	Gloria Calleja Alonso	Castilla León
13	Ana Campos Pérez	RSE - Cantabria
14	Raúl Vicente Vicente	Catalunya
15	Crispina Pitel Vázquez	País Valencià
16	Ana Gutiérrez Fernández	Andalucía
17	José Antonio Sotelo Ruiz	Baleares
18	Ana M ^a Herranz Sainz-Ezquerria	Acción Sindical
19	Gema García Torre	Salud Laboral
20	Miguel Periañez Díaz	Secretario General
21	Antonio Cienfuegos Antelo	Madrid
22	Herminia González Domínguez	Canarias
23	José Luis Ruiz Arcos	Previsión Social Complementaria
24	Daniel Cañamero Pérez	Empleo
25	José Antonio Guerra López	Desarrollo Personal Sostenible
26	Ignacio Tortajada Nieto	Euskadi
	Marina Genaro Linares	Galicia
	Reyes Abaurrea Sánchez	Navarra

(el número indica su posición en la foto. Marina Genaro y Reyes Abaurrea ausentes en la foto)



La reforma de la negociación colectiva

CCOO seguimos estando convencidos de la necesidad de abordar una reforma de la Negociación Colectiva. La finalización sin acuerdo de las negociaciones entre las organizaciones sindicales **CCOO**, UGT y empresariales CEOE y CEPYME y la posterior aprobación de un Decreto Ley por el Consejo de Ministros, no es, para nosotros, una buena noticia.

CCOO apostábamos decididamente por la negociación y el acuerdo entre los Agentes Sociales y lo seguimos haciendo. Ante la gravedad de la situación económica española, con el 21,29% de paro, casi 5.000.000 de personas sin empleo, siendo la juventud el colectivo más castigado con un 40%, es motivo suficiente para avanzar en unas relaciones laborales que nos permitan poner las medidas necesarias.

Se mantiene la vigencia del convenio colectivo hasta su renovación y se habilita para ello plazos máximos de negociación. La reforma debilita nuestro sistema de negociación colectiva porque El Decreto permite que a través de un convenio de empresa se rompa el convenio sectorial en cualquier momento, lo que puede empeorar, en muchos casos, los derechos y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores amparados en su Convenio Colectivo.

Se amplían las materias que pueden negociarse en el ámbito de la empresa: horarios, jornada, salario base y complementos, aplicación de la clasificación profesional, modalidades de contratación y conciliación de la vida laboral y personal.

Introduce algunos elementos de modernización:

- ✓ Reconoce capacidad negociadora en los grupos de empresas o empresas en red surgidas de procesos de descentralización productiva.
- ✓ Las secciones sindicales mayoritarias en comités de empresa o entre los delegados de personal, se reconocen como interlocutores para negociar.

Actualizar y modernizar las relaciones laborales no se puede llevar a cabo sin acuerdo entre los Agentes Sociales, por lo que la reforma del Gobierno se sitúa en un difícil equilibrio al carecer del mismo.

CCOO esperamos recuperar el diálogo con la CEOE. A la vez, mantendremos encuentros con todos los Grupos Parlamentarios para incidir en corregir el proyecto del Gobierno en los aspectos perjudiciales para las trabajadoras y trabajadores.



Nuestra prioridad es el empleo, para ello es indispensable la recuperación de la economía basada en una reforma eficiente del sistema financiero y del sistema fiscal, así como un nuevo modelo productivo sostenible y equilibrado que responda al interés general del país y de la ciudadanía.

CCOO persistiremos en nuestro trabajo, día a día y sin desánimo, para avanzar en la mejora y la garantía de los derechos sociales y laborales. ■

Laura Pinyol, firmando en el acto confederal de presentación de la ILP



Laura Pinyol
Secretaria de
Participación
Institucional de
CCOO, y afiliada de
nuestra Sección
Sindical

**CCOO apostamos
por la negociación y
el acuerdo entre los
Agentes Sociales**

Convenio Colectivo Banca

Por fin, y tras dos meses desde la constitución de la mesa de negociación, la AEB hizo públicas el pasado día 8 sus pretensiones de cara al próximo Convenio Colectivo.

La plataforma de AEB ya es conocida: congelación salarial y eliminación de aquellos conceptos que suponen incremento de costes (vacaciones, ascensos, antigüedad, ¼ de paga de Agosto...), ampliación de la movilidad geográfica y supresión de las comisiones de servicio, y endurecimiento de las sanciones. En definitiva, la adopción de las medidas que, desde distintos medios de comunicación, se están difundiendo por las patronales de cara a las negociaciones sectoriales abiertas.

En **Comfia-CCOO** sabemos que el momento es difícil; la mala situación global, la falta de actividad y la previsible reestructuración del sector financiero, introducen elementos de incertidumbre que aconsejan prudencia en la toma de decisiones. Pero tampoco se nos escapa que, en medio de la crisis, los beneficios se mantienen, la retribución del capital (dividendo para los accionistas), ha permanecido inalterada, y las retribuciones de consejeros y alta dirección continúan en ascenso lo que, como mínimo, se nos antoja indecente.

Comfia-CCOO ha expuesto claramente los criterios que, a nuestro juicio, deben enmarcar la negociación colectiva actual: defensa del empleo y exigencia de renuncia a la utilización de medidas traumáticas ante las reestructuraciones; mantenimiento en el conjunto de la vigencia del Convenio del poder adquisitivo de los salarios, ajustes en la jornada con la libranza definitiva de todos los sábados, vinculación de la retribución variable a los resultados de la entidad, introducción de elementos objetivos de promoción profesional...

En estos momentos, si cabe más que nunca, es necesaria la participación de todas y de todos en la defensa de un Convenio Colectivo fuerte, que asegure un marco estable de condiciones laborales y suponga un elemento central de equilibrio en las relaciones entre las empresas y sus plantillas. **Comfia-CCOO** siempre ha manifestado su disposición al diálogo y la búsqueda de consensos, pero si AEB mantiene, como hasta ahora, su escasa voluntad de alcanzar acuerdos, o pretende desvirtuar la negociación colectiva sectorial, sin duda nos encontrará enfrente. ■



Felipe Gutiérrez, Secretario
General de la Agrupación de
Banca y afiliado de nuestra
Sección Sindical

última hora

Comfia-CCOO confirma su amplia victoria electoral en el Santander

Las últimas elecciones sindicales, (Córdoba, Cuenca y Huelva) celebradas mientras terminamos de preparar esta revista, ratifican a **Comfia-CCOO** como primer Sindicato en el Banco Santander.

La representación sindical en el Santander queda encabezada por Comfia-CCOO, con 240 delegadas y delegados (36,64%), con una diferencia sobre el FITC de 56 (184 - 28,09%) y de 79 sobre UGT (161 - 24,58%).

Huelva

CCOO 5 (56 votos); FITC 2 (27 votos); UGT 2 (19 votos)

Cuenca

CCOO 1; FITC 2. Jaime García CCOO (21 votos), Valeriano Izquierdo FITC (19 votos), Pablo Igualada FITC (18 votos), Miguel A. Dolz CCOO (17 votos), Ana Perez FITC (15 votos), Salva Sanz CCOO (14 votos)

Córdoba

CCOO 4 (87), FITC 5 (91)

Organiza tu tiempo de trabajo

El Acuerdo de Sábados Libres
y el Plan de Igualdad del
Santander contienen la cláusula
de flexibilidad horaria
para permitirte conciliar tu trabajo
con tu vida personal.

Si trabajas intensamente en el Santander,
es bueno para ti y para la Empresa
que puedas organizar tu tiempo de
trabajo para atender tus necesidades
familiares y particulares.

Haz uso de la flexibilidad horaria
que te reconoce la Empresa
en los Acuerdos firmados
con Comfia-CCOO.