



CCOO

Digamos

comisiones obreras banco santander - n° 18

otoño invierno 2009

En el
Santander
CCOO



¿Por qué?



comfia - ccoo banco santander - publicación para afiliadas y afiliados
 C/Bolívar, 1 - 1º 28045 - Madrid Valija interna 9612 - 2666
bancosantander@comfia.ccoo.es ~ ccoo@gruposantander.com
 Teléfonos 915287296, 915285363, 914684069 Fax 915308496 internet
www.santander.comfia.net

Cartas a Dijamos

Sábados llenos de sonrisas

Hoy mi hija me ha dedicado una amplia sonrisa. Le dije: Mamá, seguramente, en este curso podrá levantarte cada mañana de sábado, estar contigo para desayunar tranquilamente y no pediré a nadie que venga a casa a acompañarte.

Mi marido, también me ha sonreído cuando le he dicho que ya no tendrá que esperar el sábado a la salida del Banco con el coche cargado para salir apresuradamente de viaje. Y mis amigos me han sonreído al saber que yo ya no seré la aguafiestas de la noche del viernes al decirles que me marcho apresuradamente a casa porque yo al día siguiente madrugo. Mi familia entera también me ha sonreído porque podré estar con ellos en las reuniones, en las celebraciones familiares que podremos organizar los sábados porque yo, ya podré estar allí.

Ya estaré yo también, los sábados, disponiendo de mi tiempo y como todos, descansando. ¡Por fin tengo los fines de semana completos! Y en mi Banco, en mi



En esta sección, recogeremos las cartas que nos enviáis. Debéis mandarnos vuestros datos, indicando si queréis o no que se publiquen. Las cartas las podéis enviar a las direcciones indicadas arriba.

puesto de trabajo, cada día me sentiré satisfecha de trabajar esa media hora más o esas hora cuando me necesiten ó como sea (aún no conozco como se va a regular esto) y todo esto sin trabajar menos, dando igual ó mejor atención a mis clientes, sólo que estaré más contenta y satisfecha en mi casa con mi gente y con mi empresa.

Mamá ¿y será para siempre? Si hija, será para siempre.

Por eso hoy yo, como tantos trabajadores del Banco, no me queda más remedio que ofrecer a todos mi sonrisa.

Concha Gata Rey
Operativa

OF. 5420 - C/Tetúan, 10 Sevilla

Para mi los sábados es no tener que planificar mi vida personal en función del fin de semana que coordino con mi subdirector, disponer de todos los puentes y poder hacer planes a largo plazo. En definitiva, incrementar mi calidad de vida.

G. M. V. / Directora Extremadura

Lotería de Navidad de Comfia -CCOO en Banco Santander

comfia CCOO

SECCION SINDICAL ESTATAL BANCO SANTANDER
 C/ Bolívar, 1 - 1º 28045 Madrid
 Teléf. 915287296 - 915285363
 www.santander.comfia.net
 ssesch@comfia.ccoo.es
 ccoo@gruposantander.com

Lotería nacional
66486 - 84707

Sorteo: 102/09 22 de Diciembre de 2009
 Dos euros con cero cent. en cada número arriba indicado correspondiente al sorteo arriba expresado.

Depositado en Banco o Caja:
 Lotería: 4,00 €
 Donativo: 1,00 €
 Son: #5.00# €

Al poseedor del número de participación que coincida con el primero, segundo o tercer premio del sorteo de Navidad 2009 de la Lotería Nacional, se le obsequiará con **300 €** a descontar de nuestro catálogo de hoteles y apartamentos de 2010.

NOTA: Caduca a los tres meses. Todo talón roto será nulo.

Series: Serie, Fracción
 N° particip., Clave

No sería la primera vez que toca

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 Hermi González
 Banco Santander (9611-5323)
 Tenerife 610904114
 schcanarias@comfia.ccoo.es

Cantabria Ana Isabel Campos
 617504892
 Banco Santander (9614-0056)
 ana.campos@cantabria.ccoo.es

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

Castilla Leon 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 Lola Santos
 Banco Santander (9607-0585)
 924253311-50
 lola.santos@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 (9610-5847)
 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

SÍ, CCOO

también en
el Santander



Porque defiende
tu empleo y te
hace avanzar en
derechos

Responsabilidad Social Empresarial. Una v



Laura Pinyol Vidal, miembro de la Sección Sindical de CCOO en Banco Santander, es **Secretaria de Participación Institucional de la Confederación Sindical de CCOO**, y **Vocal del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial**

La **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** es el modo en que la empresa se implica en la sociedad, hace referencia a un conjunto de compromisos asumidos de forma voluntaria, relativos a cuestiones sociales, laborales, medioambientales y de buen gobierno corporativo.

En España a partir de los años noventa y, especialmente, desde principios de la década actual, ha habido un número creciente de empresas que han incorporado iniciativas concretas de RSE. Estas iniciativas reflejan una concepción de la RSE basada en la voluntariedad y la unilateralidad, rechazando la regulación legal e impidiendo la participación sindical y de otros agentes de la RSE (clientes, proveedores, etc). Las Empresas entienden la RSE como donaciones o ayudas a organizaciones sociales, o a determinados colectivos, y ofrecen además escasas posibilidades de verificación del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Es evidente que esta manera de enfocar la RSE está lejos de los planteamientos de **CCOO**: es necesario **definir el papel de la RSE** en la actividad de la Empresa, e impulsar su **regulación legal**; además, la **rendición de cuentas** es fundamental para que la RSE pueda ser creíble, y es necesaria la **participación sindical**, no sólo en la evaluación de la memoria, sino en su elaboración misma, en base a estándares o indicadores negociados previamente.

Frente a la práctica habitual de una RSE de "puertas afuera", consistente principalmente en actividades de patrocinio, mecenazgo o concesión de becas, **CCOO** pretende impulsar un modelo de RSE vinculada a prácticas e impactos de la propia empresa, que sirva para promover y garantizar un comportamiento socialmente responsable en

toda la cadena productiva empresarial, desde filiales a contratistas y subcontratistas, incluyendo las empresas que se ubiquen en el extranjero y que dependan de la empresa matriz: la negociación de la dimensión laboral de la RSE, y la intervención sindical, pueden así favorecer, además, el avance de las relaciones laborales internacionales.

La Responsabilidad Social Empresarial como respuesta ante la crisis

Podemos afirmar que la RSE, en el actual contexto de crisis en la que estamos inmersos, no solamente es oportuna, sino que es más necesaria que nunca.

Una buena parte de la crisis financiera y económica actual tiene sus orígenes, precisamente, en la irresponsabilidad de ciertas empresas y reguladores, y ha desembocado, además, en una crisis de confianza. Las consecuencias están siendo muy severas, especialmente para las pequeñas y medianas empresas y para un número muy significativo de trabajadoras y trabajadores, que están perdiendo sus empleos.

CCOO, como Sindicato, debe ser un actor principal de la RSE, no un mero espectador

Recuperarse de la crisis significa establecer las bases de un nuevo modelo productivo, alejado de la mera especulación y el beneficio a corto plazo y más acorde con las necesidades del conjunto de la sociedad.

En **CCOO** hacemos una apuesta de futuro por un **desarrollo económico sostenible**, que sólo es posible con compromisos de RSE que posibiliten una nueva ética de los negocios, que tenga en cuenta los intereses de la mayoría de la población, con control y supervisión desde las instituciones democráticas de cada ámbito.

Intervención Sindical ante la Responsabilidad Social

En su 9º Congreso, la **Confederación Sindical de CCOO** se comprometió a "impulsar un nuevo pacto de las empresas con sus tra-



bajadores, la sociedad y el territorio, mediante la adopción de planes y programas de Responsabilidad Social de las Empresas, el fomento de la Inversión Socialmente Responsable y la participación de la plantilla en la elaboración de las estrategias, en el seguimiento y resultados, más allá del cumplimiento de la legislación en materia social y medioambiental."

CCOO entiende que el Sindicato, que ostenta la legítima representación de las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa, debe ser un actor principal de la RSE, en colaboración con otras partes implicadas: clientes, proveedores, entorno social, etc. El Sindicato no puede ser un mero espectador, sino que debe ser parte activa, y protagonista de la reivindicación en el ámbito de la Responsabilidad Social. Por tanto, exigiremos la participación sindical, que debe concretarse en la elaboración de la política de RSE, en su aplicación en la Empresa y en el seguimiento de la misma, en la elaboración de la memoria anual y en la definición de la auditoría, más allá de la mera información de los resultados y compromisos que las empresas voluntariamente adopten.

La RSE supone un reto y una oportunidad para el Sindicato, y para las trabajadoras y los trabajadores que representa; debe ser una herramienta para la elaboración, impulso y desarrollo de la actividad sindical en la empresa, desde el conocimiento, seguimiento y participación en el conjunto de la actividad empresarial. Y trabajaremos para vincular la RSE al impacto que las actuaciones de la empresa tienen en el desarrollo sostenible, para que el proceso de globalización sea más equilibrado y equitativo, y que incluya el respeto y el desarrollo de los derechos laborales y sociales. ■



Desde distintos ámbitos, públicos y privados, se está anunciando en grandes titulares el final de la crisis, la aparición de signos de recuperación económica y los datos favorables en algunos países de nuestro entorno. Pero todas estas noticias coinciden en que estos buenos datos no llegarán a España hasta más tarde, probablemente bien entrado el año 2011.

En realidad, las perspectivas económicas para España, y en concreto las previsiones en el sector financiero para el año 2010, son altamente pesimistas: no hay signos de recuperación de la actividad, la morosidad va en aumento, el crédito no despega, el ahorro está estancado...

En el contexto general, los movimientos cada vez más intensos en las Cajas de Ahorro, con continuos anuncios de fusiones y concentraciones tendrán, sin duda, efectos sobre el empleo y sobre el marco legislativo que regula el sector. La negativa de la mayoría de entidades financieras a usar los fondos que desde el gobierno se han puesto a su disposición a través del FROB, por lo que puede suponer de manifestación de debilidad empresarial, está complicando la situación. Y en todo este proceso, queda por dilucidar el papel que jugarán los bancos si en los actuales procesos de concentración algunas cajas abandonan una parte del negocio. **Comfia-CCOO** está trabajando intensamente en todas estas áreas, y hemos fijado claramente nuestra posición en todos estos temas (www.comfia.net/comunicados y www.comfia.tv/programa/77.html).

En el Grupo Santander los resultados hacen prever una situación más desahogada que en otras entidades; la diversificación geográfica del negocio, la ausencia de activos contaminados y un balance saneado, basado en el negocio tradicional, configuran un escenario de cierta estabilidad. No obstante, las actuales dificultades derivadas de la morosidad creciente y la baja actividad son ciertamente preocupantes. Las recientes manifestaciones del Consejero Delegado del Santander, Alfredo Sáenz, que ha llegado a decir que "el problema del Grupo Santander es España", no hacen sino aumentar nuestra preocupación.

Acabamos de abordar un proceso de movilizaciones en Banesto, derivado de un ataque frontal de la empresa contra el empleo, que desde **Comfia-CCOO** no vamos a consentir.

Desde hace tiempo, **Comfia-CCOO** nos hemos posicionado de forma decidida en el Grupo Santander en defensa del empleo: el Acuerdo de Prejubilaciones, heredero del de fusión, que venimos renovando año tras año desde 2004; el Acuerdo de estabilidad en el empleo de 2006, cuya consecuencia es que en Banco Santander no hay contratos temporales, y la reciente declaración del Comité de Empresa Europeo, comprometiéndolo a la solución dialogada, y con participación sindical, de cualquier necesidad de reestructuración, configuran el marco de relaciones en el que **Comfia-CCOO** ha venido trabajando para dotar de estabilidad al empleo en el Santander.

Venimos de alcanzar un acuerdo histórico con la libranza definitiva de los sábados, que ha vuelto a demostrar la vigencia del modelo de diálogo y consenso. Ahora es necesario poner en valor los acuerdos, y dar tranquilidad a las trabajadoras y los trabajadores del Banco, comprometiendo sin más dilación la renovación del Acuerdo de Prejubilaciones, que contiene la renuncia expresa a adoptar medidas traumáticas en la reestructuración de plantillas.

Desde **Comfia-CCOO**, continuamos trabajando para que así sea. ■



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

**En este marco de crisis,
en Comfia-CCOO
apostamos por las
soluciones dialogadas
con participación sindical**

Agrupación de Banca de Comfia-CCOO

Abrimos una nueva etapa

Los pasados días 25 y 26 de Noviembre hemos celebrado la I Conferencia de la Agrupación de Banca, donde hemos definido, debatido y aprobado los documentos estratégicos de nuestra acción sindical tanto en el sector bancario como en sus empresas. Al mismo tiempo nos ha servido para elegir a la nueva Ejecutiva y a su Secretario General.

La crisis financiera está provocando un cambio de escenario en la reestructuración de las plantillas en banca

En esta nueva etapa de nuestra Agrupación, nuestras líneas de trabajo sindical se van a fundamentar en dos temas prioritarios: **La crisis financiera y la libranza de los sábados**, junto con otros que, desde luego, debemos gestionar en el día a día, tanto con las empresas como con la AEB.

La **crisis financiera** se está desarrollando con un cambio de escenario en las negociaciones con las empresas. Hasta el momento, los acuerdos alcanzados en nuestro sector en lo relativo a las reestructuraciones de plantillas han sido modélicos, principalmente por las vías utilizadas: prejubilaciones y bajas pactadas con indemnizaciones por encima de lo establecido por ley.

No está ocurriendo lo mismo en estos momentos.

El cambio de actitud se ha notado principalmente en **Banesto**, donde de forma arbitraria **se ha despedido a unos ciento cincuenta trabajadores con la falsa excusa de falta de rendimiento**. Sólo las movilizaciones convocadas por nuestra Sección Sindical de **CCOO** en Banesto, han conseguido detener este proceso y la posterior negociación de reincorporación de algunas de estas compañeras y compañeros.

Además tenemos el **primer expediente de regulación de empleo en banca**, realizado en **Lloyds y Halifax** con motivo de su fusión en el Reino Unido, con la propuesta de despedir a unos doscientos trabajadores, sin que en principio hayan utilizado la vía de negociación con la representación sindical. Como consecuencia de las movilizaciones lideradas por **CCOO** con importante participación de la plantilla, la actitud de la Empresa ha cambiado, sentándose para iniciar conversaciones en este conflicto.

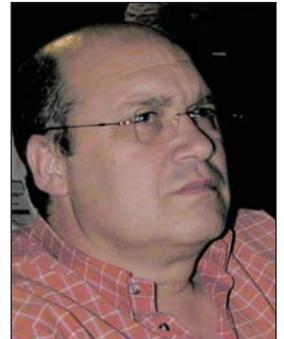
CCOO ha sido pionera en pactar y firmar protocolos de empleo que han permitido una salida ordenada de los trabajadores en el sector. Éste es el camino a seguir, y nuestros esfuerzos tendrán que orientarse a que continúe siendo así; de lo contrario tendremos que recurrir a las movilizaciones.

La **libranza de los sábados** es otro de los objetivos. Una vez firmado el acuerdo en el **Banco Santander**, nuestro trabajo sindical se está enfocando en la dirección de llegar a cerrar los sábados en el resto del sector. Y así se está haciendo en las conversaciones y negociaciones que se vienen desarrollando en BBVA, Banco Popular y Sabadell.

En cualquier caso, para **Comfia-CCOO**, la negociación del próximo **Convenio Colectivo de Banca** tiene que servir para alcanzar los tan anhelados sábados libres.

La libranza de sábados en toda la banca es uno de los objetivos de nuestra Agrupación

Con estas dificultades, pero también con la experiencia y herramientas acumuladas en nuestro sindicato, arrancamos esta nueva etapa, que tenemos la seguridad de que será positiva para los intereses de las trabajadoras y trabajadores. ■



Felipe Gutiérrez López, compañero de la Sección Sindical del Santander, ha sido elegido **Secretario General de la Agrupación de Banca**, en su I Conferencia

A la **I Conferencia de la Agrupación de Banca**, celebrada los días 25 y 26 de noviembre en el Hotel Rafael Atocha, en Madrid, asistieron **28 delegadas y delegados de la Sección del Santander**.

En los trabajos de preparación y debate previos a esta Conferencia, nuestra organización ha participado activamente en toda España. Además, hemos aportando numerosos cuadros sindicales del Santander para las Agrupaciones de Banca territoriales.

¿Por qué Comisiones Obreras en el Santander?



Acuerdos firmados con la Empresa desde la fusión Banco Santander - BCH

- 1999 Protocolo de **Fusión** / Acuerdo de Garantías de Continuidad en el **Empleo**.
- 1999 Acuerdo sobre **Formación**.
- 2000 Acuerdo de **Mejoras Sociales** Extra-Convenio (AMSEC). Homologación de las mejoras extracovenio BCH y BS.
- 2000 Acuerdo sobre **Vacaciones**. Cómputo en días laborables.
- 2000 Acuerdo sobre **Seguro Colectivo de Vida**.
- 2000 Acuerdo de **Empleo**.
- 2001 Acuerdo sobre **Economatos**.
- 2003 Acuerdo de **Prejubilaciones**. Prórrogas para 2007, 2008 y 2009.
- 2004 Acuerdo **Ciudad Grupo Santander** en Boadilla del Monte.
- 2004 Acuerdo de **Oficinas Punto**.
- 2005 Constitución del **Comité de Empresa Europeo** del Grupo Santander.
- 2005 Acuerdo sobre medidas de **Conciliación de la vida laboral y familiar**.
- 2005 Acuerdo sobre Economatos y compensación de beneficios sociales del **personal pasivo**.
- 2006 Acuerdo de Previsión Social Complementaria. Creación del **Plan de Pensiones de Empleo** para toda la plantilla.
- 2006 Aplicación en Banco Santander del **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo: contratación indefinida** a partir de 1.11.2006
- 2007 **Plan de Igualdad**.
- 2009 Actualización y **reducción de tipos de interés** de préstamos de vivienda y consumo.
- 2009 Acuerdo para el **cierre de todos los sábados del año** de la red universal de oficinas de Banco Santander.

Comisiones Obreras en el Santander es el sindicato de referencia. Lo somos ante las trabajadoras y trabajadores, a quienes defendemos, asesoramos y representamos, que valoran nuestra eficacia y firmeza en la labor sindical diaria.

También lo somos ante la Empresa, que sabe que **Comisiones Obreras** es un sindicato fuerte, serio y coherente, que vertebraba a la plantilla y es un interlocutor válido, con el que se puede llegar a Acuerdos.

sindicato de referencia



Lo que no son cuentas, son cuentos

Desde la fusión que dio origen al actual Banco Santander, **Comfia-CCOO** ha sido un actor principal y necesario en el diseño del marco laboral.

En la columna de la izquierda, hemos recogido la concreción en Acuerdos de nuestra acción sindical desde 1999. Nuestro sindicato está orgulloso de todos y cada uno de los Acuerdos que hemos firmado. Con ellos hemos mantenido y mejorado el empleo en Banco Santander y toda la plantilla hemos avanzado en derechos.

En los últimos años, nuestro balance está siendo especialmente brillante.

- ✓ En **2006** se firmó el **Plan de Pensiones**, dotando de complemento de pensiones a toda la plantilla, del que carecían quienes habían ingresado en banca tras el 8 de marzo de 1980, debido a un convenio que CCOO se negó a firmar.
- ✓ En **2007**, acordamos el primer **Plan de Igualdad** de toda la banca española, también un hito histórico en los derechos de la mujer, introduciendo por primera vez medidas activas para avanzar en la igualdad real.
- ✓ Y en **2009**, culminando décadas de acción y gestión sindical, firmamos todos los **Sábados Libres** para las oficinas de la Red Universal. Un Acuerdo recibido con alegría y satisfacción por las trabajadoras y trabajadores de nuestro Banco. ■

Durante este año, hemos cubierto los **objetivos** que nos marcamos para 2009.

Conseguimos, no sin dificultades, prorrogar el Acuerdo de **prejubilaciones** en enero, hemos avanzado en las gestiones para aumentar la aportación empresarial al **Plan de Pensiones de Empleo** y, por fin, hemos firmado un histórico acuerdo y tenemos **todos los sábados libres**.

En medio de una dura crisis económica, **Comfia-CCOO** ha alcanzado sus objetivos.

Enhorabuena a toda la plantilla de Banco Santander. ■

Nuestra prioridad sigue siendo el empleo...

El empleo siempre ha sido la prioridad de **Comfia-CCOO** en los diferentes procesos de negociación. Nuestro objetivo ha sido la mejora de la calidad del empleo y las condiciones de trabajo y evitar que los cambios organizativos o estratégicos abordados por las empresas repercutan negativamente en las plantillas.

La reunión del **Comité de Empresa Europeo del Grupo Santander**, celebrada en Londres los días 28 y 29 de septiembre de 2009, aprobó y firmó una Declaración sobre Derechos Sociales y Relaciones Laborales en el Grupo Santander, con el fin de fomentar un marco de diálogo social permanente y de relaciones de cooperación con los sindicatos, para promover la estabilidad y el crecimiento del empleo. ■

Las prejubilaciones han permitido reordenar la plantilla en el Santander sin medidas traumáticas

Protocolos de Fusión Acuerdos marco de Garantías de Empleo

El aumento de la concentración entre bancos producido en España, desde finales de los años ochenta, hizo que **CCOO** tuviera como prioridad alcanzar con los Bancos **Protocolos de Fusión / Acuerdos Marco de Garantías de Empleo**. En vez de oponernos de forma testimonial a las fusiones, consideramos más importante llegar a estos Acuerdos, consiguiendo así la adecuación de las plantillas en las entidades resultantes de forma ordenada y no traumática y la homologación de condiciones de trabajo.

Acuerdo de Garantías de Empleo 1999 Fusión BS-BCH

Garantizaba que la fusión no perjudicara la estabilidad de los empleos, comprometiéndose a utilizar **procedimientos meramente vegetativos y voluntarios en los procesos de reordenación o reorganización interna** que se dieran en el BSCH, como consecuencia de la fusión e integración de plantillas, sin recurrir a mecanismos traumáticos, como Expedientes de Regulación de Empleo, ni a la extinción de contratos por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

Más de 7.000 compañeras y compañeros se han acogido al Acuerdo de Prejubilaciones en Banco Santander

Acuerdo de Prejubilaciones

En 2001, el Gobierno, CEOE, CEPYME y CCOO (único sindicato firmante) firmaron el **Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social**, que flexibilizaba la edad de jubilación y que permitió, a través de la **Ley 35/2002, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible**, la jubilación anticipada a partir de los 61 años, sin cotizaciones a la Seguridad Social anteriores a 1967. Esta ley se aprobó con el único apoyo, como sindicato, de **CCOO**.

La promulgación de esta Ley nos permitió alcanzar el 17 de Julio de 2003 un **Acuerdo de Condiciones para la Prejubilación** en SCH, que supuso importantes avances:

- ✓ **La renuncia expresa del Banco a recurrir a expedientes de regulación de empleo y a la extinción de contratos por causas objetivas**, utilizando fundamentalmente las prejubilaciones para reestructurar las plantillas.
- ✓ La prejubilación en unas **condiciones más que aceptables**.
- ✓ **Beneficiar a la plantilla**, en base a la mencionada Ley 35/2002 que hacía posible la jubilación anticipada sin cotizaciones anteriores a 1967

Desde **Comfia-CCOO**, hemos venido reclamando **anualmente a la Empresa las prórrogas del Acuerdo de Prejubilaciones** de 2007, 2008 y 2009, beneficiándose más de 7.000 compañeras y compañeros.

Actualmente, **hemos solicitado una nueva prórroga para afrontar el ejercicio 2010, que todo el mundo pronostica como muy difícil, con la garantía recogida en el Acuerdo de que las reordenaciones de plantilla van a continuar realizándose sin acudir a métodos traumáticos**, lo que proporcionaría mayor tranquilidad a las trabajadoras y los trabajadores de Banco Santander en estos momentos de inquietud. ■



En 2004, la Empresa intentó reducir la plantilla con **despidos**, camuflados a veces de bajas voluntarias, método más barato que las prejubilaciones. Las movilizaciones sindicales, impulsadas y lideradas por **CCOO**, pararon estos despidos volviéndose a las Prejubilaciones.



contacta con comisiones obreras en banco santander  

ccoo@gruposantander.com



Estabilidad en el empleo

Hoy en día todos los **contratos** en Banco Santander son **indefinidos**

Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo

El Acuerdo, fruto del diálogo social entre Gobierno, Patronal y Sindicatos iniciado en julio de 2004, tenía como objetivo **promover la contratación indefinida y la conversión en fijo del empleo temporal**.

Desde **Comfia-CCOO**, abordamos el compromiso ineludible derivado del Acuerdo y solicitamos al Banco que lo aplicara en su doble vertiente: la **transformación de contratos temporales en fijos y la creación de nuevas contrataciones con carácter indefinido**.

Un número importante de compañeros y compañeras de Banco Santander vieron así transformada su situación laboral temporal en indefinida y la Empresa asumió también que **todos los contratos realizados a partir del 1 de Noviembre de 2006 serían indefinidos y estarían acogidos al Acuerdo a través de la modalidad de contrato de Fomento de la Contratación Indefinida**. ■



CCOO, liderando los **Protocolos de Fusión** y los **Acuerdos de Prejubilación**, ha hecho que **la reordenación de las plantillas no haya sido traumática**.

Externalizaciones

En el año 2005, se inició un proceso de externalización de determinadas actividades que se realizaban en Banco Santander a otras empresas del Grupo Santander, de acuerdo con la estrategia corporativa global encaminada a mejorar la eficiencia, aprovechar las sinergias existentes y gestionar los servicios comunes para todo el Grupo.

Comfia-CCOO ha considerado que comportaba más riesgo un número colectivo de personas en el Banco, desubicado y apartado de la actividad que venía realizando, que el hecho de que pasaran a otras empresas y permanecieran dentro del Grupo y vinculadas con su trabajo.

Con los cambios producidos, **el empleo se ha mantenido estable dentro del perímetro del Grupo Santander**.



César Sanz Estebarez, autor de estas notas, es el **Secretario de Acción Sindical de la Sección Sindical de Comfia-CCOO en Banco Santander** y miembro de la **Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleados del Banco Santander**.

El empleo se mantiene estable dentro del perímetro del Grupo Santander

Desde **Comfia-CCOO**, hemos exigido que **estos procesos, cuando incluyen traspasos de personal, se realicen, siempre, manteniendo las garantías que consideramos imprescindibles**:

- **Voluntariedad**, para aceptar o no el traspaso a la nueva empresa, reubicando a quienes decidan permanecer en el Banco.
- **Mantenimiento de las condiciones económicas** de convenio y extraconvenio, mejoras sociales y compromisos por pensiones.
- **Garantía de reincorporación a la empresa de procedencia** (Banco Santander, en su mayoría), a petición propia, en el plazo de tres años, y también en caso de circunstancias adversas que pudieran afectar a la nueva relación laboral, como que la sociedad dejara de pertenecer al Grupo, se produjera su liquidación, o la rescisión del contrato por causa distinta al despido disciplinario. En el momento de la reincorporación, se consolidarían las condiciones económicas que se hayan adquirido en la nueva empresa de destino. ■



En nuestro punto de mira...

En las páginas anteriores ya hemos explicado como nuestro Sindicato, **CCOO**, ha sido parte activa en la configuración de las relaciones laborales en el Santander, en momentos decisivos que requerían de imaginación y gran capacidad de diálogo, así como de una acción sindical firme y decidida.

Nuestra Sección Sindical tiene ahora, cara a 2010, nuevos objetivos en su punto de mira para que todas vosotras y vosotros aseguréis vuestro puesto de trabajo y mejoreis en condiciones laborales y en derechos día a día.

1 - Prórroga Acuerdo Prejubilaciones 2010

2 - Nuevo Plan de Igualdad

3 - Incrementar aportación Plan Pensiones

4 - Coordinadora Mundial Grupo Santander



1 - De nuevo, prorrogar el Acuerdo de Prejubilaciones

Para **Comfia-CCOO** el empleo es lo primero. Lo repetimos insistentemente, un empleo estable y seguro es imprescindible para avanzar en derechos. Al ser nuestra prioridad, seguir contando con el Acuerdo de Prejubilaciones es algo fundamental para nuestro Sindicato. Exigimos una nueva prórroga para 2010, año para el que todos los pronósticos económicos son gravísimos y amenazantes.

2 - Negociar el siguiente Plan de Igualdad

Vencido el primer **Plan de Igualdad de Oportunidades** en el Banco Santander, y hecho balance, tenemos claro que queda aún mucho por andar hasta alcanzar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. El primer PIO fue el primer paso, iniciando el camino. Se ha avanzado en ese sentido, pero todavía tenemos trabajo pendiente, y ya estamos en ello.



3 - Incrementar la aportación al Plan de Pensiones

La firma del **Plan de Pensiones Santander de Empleo** fue un éxito sin precedentes. Se dotaba a toda la plantilla, sin excepciones, de Complemento de Pensión, estableciéndolo para todo el personal ingresado después del 8-3-80 y para quienes ingresen en el futuro. Nuestro Plan está funcionando razonablemente bien, y en estos momentos de crisis su evolución es de las mejores, comparado con otros Planes de Pensiones de Empleo.

Comfia-CCOO reclama que la aportación empresarial al plan incremente en los mismos porcentajes que el Convenio Colectivo de Banca.



4 - Más allá del Banco, el GRUPO SANTANDER

El Santander se ha configurado una empresa multinacional, el Grupo Santander. **Comfia-CCOO** apuesta decididamente por extender, mediante la negociación colectiva, los derechos de la plantilla del Banco, mejorando los de todas las empresas del Grupo. Con esta decidida visión global de las relaciones laborales en el Santander, conseguimos la creación del **Comité de Empresa Europeo**, como órgano de representación transnacional en Europa.

Pero el Grupo no se detiene en Europa, está presente también en otros continentes. Por ello es cada vez más necesaria una **Coordinadora Mundial** que represente y defienda los intereses de todas las trabajadoras y trabajadores del Santander en cualquier país, en cualquier empresa del Grupo.



Sentencia definitiva del Tribunal Supremo

La verdad sobre el complemento de pensiones

Recientemente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que ya se había pronunciado en el mismo sentido en varias sentencias anteriores, ha declarado la imposibilidad de rescatar o movilizar la dotación hecha a un fondo interno para cubrir los compromisos por pensiones si el trabajador cesa en la empresa por otras causas que no sean la jubilación, agotando la vía judicial en el derecho español. La sentencia de septiembre del 2009, ante un recurso para unificación de doctrina interpuesto por Bankpyme por la reclamación de un empleado despedido, argumenta que **se trata de un fondo interno para garantizar las mejoras pre-**

Los complementos de pensiones del Convenio no son derechos consolidados sino una expectativa de derecho

vistas en el convenio, y no es en absoluto un fondo de pensiones ni son derechos consolidados sino una mera expectativa de derecho que se concreta cuando el trabajador alcanza la situación de jubilado estando en activo.

El alto tribunal ha aclarado que la sentencia de **La Caixa** del 2001 es una excepción, no extrapolable a los fondos de otras entidades, debido a la peculiaridad de sus fondos, cuyo régimen tenía semejanza con los Planes y Fondos de Pensiones al ser considerados como plan de previsión con aportaciones individualizadas, sufragadas con participaciones de los trabajadores y de la empresa y con un reglamento interno adoptado por acuerdo colectivo de empresa, por lo que estimó que cabía su rescate tras el cese de la relación laboral.

Como reiteradamente hemos venido indicando desde **CCOO** (ya hacíamos referencia en nuestra revista de verano del 2006), el PE recogido en el art. 36 del Convenio Colectivo (los trabajadores ingresados antes del 8 de marzo del 1980 podrán jubilarse, cumpliendo determinados requisitos, con una prestación económica a cargo de la empresa) no es un fondo de pensiones, sino un complemento de jubilación. El llamado fondo interno es la dotación a que el banco está obligado, por el Banco de España, para cubrir la

posibilidad de que la contingencia se produzca; contingencia que no es otra que la jubilación, por lo tanto, se trata de una expectativa de derecho: obtener el complemento si se llega a la jubilación manteniendo la relación laboral con el banco.

La ley de Planes y Fondos de Pensiones, que exime a las entidades de Crédito, de Seguros y Agencias del Mercado de Valores de exteriorizar sus compromisos de pensiones, se promulgó en cumplimiento de una Directiva Comunitaria, por lo que la posibilidad de que el Tribunal Europeo se pronuncie en sentido favorable al rescate de los fondos internos es remota, no parece probable que dicho tribunal obligue a modificar una ley promulgada cumpliendo su directiva. No obstante, aunque se suprimiera la excepción, los bancos podrían exteriorizar sin constituir un fondo externo con titularidad individualizada, ya existen precedentes de otros bancos con los complementos exteriorizados a través de una póliza de seguros sin titularidad.



Nati Dorado, Secretaria de Coordinación Jurídica de Comfia-CCOO en Banco Santander.

La mera exteriorización, por sí sola, no garantiza la titularidad

Para corregir la situación de desigualdad provocada por el Convenio del 80, firmado en solitario por UGT, desde **CCOO** hemos apostado siempre por la negociación colectiva, con la **firma del Acuerdo de Plan de Pensiones hace tres años**, hemos conseguido un gran logro para todas las trabajadoras y todos los trabajadores del Banco al dar cobertura a toda la plantilla sin distinción respecto a su fecha de ingreso. ■

Consulta la marcha de tu plan de pensiones santander de empleo

www.santanderprevision.com

(tienes que registrarte primero en la misma página)



Horarios especiales en Gijón y Santander

El pasado 1 de Octubre, fecha de entrada en vigor del Acuerdo de Libranza de Sábados, **la Empresa decidió unilateralmente suprimir la salida anticipada a las 14:30 h. que se viene disfrutando desde tiempo inmemorial en las plazas de Santander y Gijón.**

En la plaza de **Santander**, y con motivo de la fusión entre al antiguo Banco Mercantil Montañés y el Banco de Santander en 1946, toda la plantilla salía anticipadamente a las 14:30 h. entre marzo y octubre, ambos inclusive.



En **Gijón**, y con motivo de las compras del Banco de Gijón y de las oficinas del Banco Pastor en Gijón, también en los años 40, se unificó la salida a las 14:30 h. todos los días del año.

Estas peculiaridades horarias han permanecido invariables desde hace más de 60 años, sin que la firma de numerosos Convenios Colectivos ni Acuerdos de Empresa, en los que se han modificado paulatinamente horarios y jornadas, hayan variado nunca esta condición más beneficiosa. Es más, ante la reducción de jornada que contemplaba el Convenio del año 1988, el Banco amplió en Santander los meses de salida anticipada, hasta los 8 actuales.

Tras proponer a la Empresa, sin éxito, consensuar una solución, Comfia-CCOO ha presentado conflicto colectivo

El Acuerdo de Libranza de Sábados ha supuesto alcanzar la más antigua reivindicación de las trabajadoras y trabajadores de Banco Santander. No ha supuesto reducción alguna de jornada, sino que se ha distribuido el tiempo de trabajo en sábado en el resto de días de la semana.

No cabe interpretar, por lo tanto, que una parte de la plantilla tenga que incrementar su jornada anual en 80 o 100 horas, como pretende en este caso el Banco.

Comfia-CCOO se ha opuesto frontalmente a esta pretensión, que en absoluto puede derivarse del citado acuerdo, tratando primero de alcanzar un consenso en la Comisión de Seguimiento y, ante la imposibilidad de conseguirlo, presentando Conflicto Colectivo en ambas plazas en defensa de los legítimos intereses de la plantilla. Los juicios están fijados para el próximo 14 de diciembre en Santander, y el 21 de diciembre en Gijón.

Para Comfia-CCOO es necesario que la Empresa reconsidere su decisión y retorne a las trabajadoras y trabajadores del Banco en estas plazas su condición más beneficiosa. ■



Ana Isabel Campo,
Secretaria General de nuestra
Sección Sindical de Cantabria



Sergio Pita Fernández,
Secretario General de nuestra
Sección Sindical de Asturias

Jefes tóxicos

Nadie se acordará de él cuando se haya prejubilado...

El pasado 29 de septiembre, en Londres, la Dirección del Grupo Santander y los miembros del Comité de Empresa Europeo acordaron la Declaración sobre Derechos Sociales y Relaciones Laborales en el Grupo Santander que, en su apartado 1.3 recoge, entre otros, el siguiente compromiso: "En particular, Santander rechaza y condena el acoso en cualquiera de sus formas, tanto sexual como laboral, así como los comportamientos que pudieran implicar en su entorno laboral un trato despectivo, humillante, vejatorio o intimidatorio hacia los empleados o empleadas."

Ser una empresa líder comporta obligaciones. Obligaciones con las sociedades en las que el Banco desarrolla sus actividades, y obligaciones hacia sus propias trabajadoras y trabajadores. Y así lo ha entendido el Banco. De ahí sus políticas de RSC y de ahí también la firma de la citada Declaración de Londres.

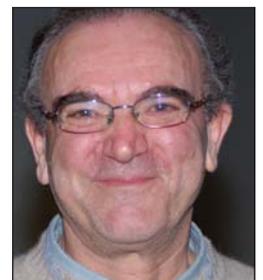
Todo ello está muy bien, así debe ser y por ese camino hemos de continuar. Pero algunas veces, la realidad parece muy alejada de todas estas declaraciones. Hay elementos que se empeñan en distorsionarla.

Uno querría que en nuestras relaciones laborales diarias el trato despectivo, humillante, vejatorio o intimidatorio hacia los empleados y empleadas hubiera sido desterrado absolutamente. Y ello será así cuando el propio personal, con una mirada o una palabra, sea capaz de hacer callar y avergonzar, en el mismo instante, al superior que tenga esos comportamientos.

Pero para llegar ahí falta aún camino que recorrer. La alta dirección del Banco debe implicarse directa y decididamente en la erradicación de estas malas prácticas. El personal de a pie debe ver que a estos "jefes tóxicos" se les aparta de sus funciones precisamente por tener ese tipo de comportamientos que denunciamos, independientemente del grado de consecución de los objetivos de negocio de su unidad. Esos jefes de los que nadie se acordará cuando se hayan prejubilado.

Y para conseguirlo necesitamos que nos trasladéis la información sobre las personas que los provoquen y las circunstancias en que se produzcan estas actuaciones.

De todas y todos es la responsabilidad. Por nuestra propia dignidad hemos de luchar por una empresa en la que valga la pena trabajar, una empresa que sea, de verdad, socialmente responsable. ■



Miquel Nicolau Tarazona y Benloch,
Secretario General de nuestra Sección Sindical del País Valencià

Por fin, los sábados libres

El acuerdo de libranza de sábados ya está en funcionamiento, también en Extremadura, donde ha sido especialmente bien recibido por toda la plantilla. La realidad es que cerrar las oficinas el viernes y disfrutar de esa tarde libre junto a un fin de semana completo es un avance tremendo para gozar de un tiempo de ocio cuantitativa y cualitativamente importante.

Y así lo han recibido nuestras compañeras y compañeros, como nos transmiten en nuestras oficinas o cuando visitamos las sucursales. Han mejorado su calidad de vida, ya no tienen complicaciones a la hora de librar. Por fin todos los sábados son libres. Ha costado, pero ha llegado.

Lola Santos, Secretaria General de nuestra Sección Sindical de Extremadura



Parte de los miembros de la Sección Sindical de Extremadura, en una reciente reunión: De izquierda a derecha, **Rafael Corraliza**, de Badajoz, **José Raigal**, Secretario de Organización de la COE del Santander, **Lola Santos de Paz**, responsable de la Sección de Extremadura, **Jacinto Ortiz** y **José Luis Calle**, ambos de Cáceres.

Un esfuerzo común

La crisis que envuelve a la economía internacional ha tenido su origen en las instituciones financieras que, en buena parte del mundo, han necesitado de la ayuda del Estado para sobrevivir y no agravar el funcionamiento general del sistema con la quiebra de Bancos y Cajas. La situación ha puesto en el punto de mira el correcto funcionamiento de estas entidades, así como la política retributiva aplicada a su Alta Dirección.

Las inyecciones de capital público, así como la evidente toma de decisiones incorrectas por parte de los gestores de las empresas financieras, ha abierto el debate en la sociedad sobre el volumen de sus salarios multimillonarios.

A la vez, en medio de esta dura crisis, cuyos resultados aún se deberán visualizar y padecer en mayor magnitud, Bancos y Cajas, como no podía ser de otra manera, defienden su supervivencia con una mayor competitividad y políticas encaminadas a reforzar su cuota de mercado, y para ello exigen a sus plantillas un esfuerzo extraordinario.

Banco Santander viene obteniendo unos beneficios que reflejan su solvencia en la banca mundial, incluso, en estos momentos tan preocupantes. Desde **CCOO**

Frente a la crisis, sería bueno que la Alta Dirección moderase sus retribuciones

venimos señalando el mérito y la responsabilidad de las trabajadoras y trabajadores de nuestro Banco en la consecución de esos resultados.

Por ello, en unos momentos que las y los profesionales del Santander derrochan esfuerzos en alcanzar los objetivos y mantienen al Banco en primerísima línea mundial, sería bueno que la Alta Dirección se implicara con medidas de moderación de sus retribuciones, compartiendo las consecuencias que la crisis está teniendo en la sociedad en general y en el personal del Santander en particular.

Si en el Santander somos un equipo, esperamos de su Alta Dirección, la mejor remunerada de España, un ejemplo de mesura en sus retribuciones acorde con el esfuerzo que realiza la plantilla cada día. ■



Ana Gutiérrez Fernández, Secretaria General de nuestra Sección de Andalucía.

Un sindicalismo eficaz, negociando y trabajando firme

No es casualidad que en Galicia las cosas funcionen de un tiempo a esta parte. Nada en esta vida funciona sin voluntad ni esfuerzo. Las cosas van mejorando y eso es algo que todos poco a poco y en la medida que nos toca vamos percibiendo. Tiene que ser así, si queremos que este barco vaya con el rumbo adecuado y en buenas manos.

Recientemente en Galicia nos han cambiado de Gestor de Recursos Humanos, era algo deseado y esperado, lo habíamos comunicado por activa y por pasiva "las cosas de esta manera no funcionan", cuando antes había desidia ahora hay voluntad, cuando antes todo se dejaba en el olvido, ahora se toma nota y se intenta dar solución, y esto es a lo que estamos acostumbrados en el Santander, a culminar la gestión que tenemos entre manos. Y eso, tanto para **CCOO** como para la plantilla es muy importante. Queremos que Galicia funcione, queremos que el Banco funcione. No queremos figuras decorativas en puestos relevantes, queremos que en todas las áreas existan ejecutivos que ejerzan su responsabilidad. Por eso vamos a estar nosotras y nosotros ahí, para que se cumplan responsabilidades y se ejerzan funciones.

A mayores hemos mejorado notablemente nuestra interlocución con la Empresa, como no puede ser de otra manera. Si somos la fuerza sindical

mayoritaria en nuestro Banco y si somos el Sindicato de referencia para la Empresa también lo vamos a ser en Galicia, ¿por qué no?

Tenemos que avanzar, el Banco como Empresa y **CCOO** como Sindicato aportando valor añadido a nuestra gestión, demostrando profesionalidad y competencia, porque queremos que las condiciones laborales de nuestra plantilla mejoren en nuestra empresa. Porque tiene que ser así y no de otra manera. Porque en **CCOO** diariamente estamos a pié de calle y sabemos de lo que estamos hablando. Hemos generado una confianza muy importante entre nuestras compañeras y compañeros que no podemos abandonar y que, a más, queremos acrecentar.

En CCOO no os vamos a defraudar, vamos a más, seguimos avanzando... ■



Marina Genaro Linares, Secretaria General de nuestra Sección Sindical de Galicia.

I Pleno de Salud Laboral de Comfia-CCOO en Banco Santander

El pasado día 4 de noviembre se celebró nuestro **I Plenario de Salud Laboral**. Delegadas y delegados de prevención de toda España nos reunimos en una jornada de trabajo muy fructífera.

Fue una ocasión para dar a conocer y estudiar la información más reciente referida a la Prevención de Riesgos y Vigilancia de la Salud en Banco Santander, así como unificar nuestros criterios de actuación.

El principal objetivo es atender un tema de especial sensibilidad para nuestras compañeras y compañeros que, a lo largo de los últimos años, han ido tomando conciencia de la necesidad de prestar especial atención a las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo de su actividad diaria, en un sector donde los riesgos para la salud no son evidentes; riesgos, como pueden ser los de origen ergonómico, los derivados de la utilización de PVD, los derivados de situaciones de estrés o presión excesivas, denominados riesgos psicosociales. Mención especial merece la consideración por el Tribunal Supremo del **atracó como riesgo laboral objeto de prevención**, como respuesta al conflicto colectivo instado por **Comfia-CCOO**, lo que supone un importante avance en materia de prevención de riesgos laborales..

Nuestra actividad en Prevención de Riesgos Laborales en el Banco se afronta desde cuatro vertientes bien diferenciadas:

- La **Vigilancia de la Salud**, concretada en el seguimiento de los reconocimientos médicos, la actividad del Servicio de Prevención y las mutuas y donde nuestras aportaciones están siendo importantes para mejorar estos aspectos, incluyendo el control del nivel de absentismo y sus causas.
- La **detección de riesgos concretos** para la salud y su inclusión en las **Evaluaciones de Riesgo** que realiza el Banco.
- Los **riesgos derivados de defectos en las instalaciones**, y que trataríamos como problemas de mantenimiento, como son, entre otros, cables a la vista, suelos y techos en mal estado, etc....
- Los **problemas concretos derivados de la ejecución de obras** en Sucursales y otros centros de trabajo.

Es imprescindible contar con el concurso de la plantilla afectada para promover la solución de lo que nuestro Sindicato ha diagnosticado como problema; en ocasiones, lo que nos parece un problema, no lo es para nuestros compañeros y compañeras o forma parte de la solución de otro problema mayor, por lo que la comunicación con la plantilla y su complicidad es fundamental.



Representantes de Comfia-CCOO en el Comité Estatal de Salud y Seguridad de Banco Santander. De izquierda a derecha, Ángel Bravo, Inmaculada González y Pilar Hernández

Si la cosa funciona

CINE



Woody Allen es fabuloso. A mí que soy de gustos sencillos y planos, su última peli, la de **Si la cosa funciona**, me ha hecho disfrutar como un enano. La peli no es en absoluto complicada, de hecho, es clara y cristalina. Va de un viejo (soy malísimo para los nombres de los personajes, no repetiré ninguno, no me acuerdo) que busca levantar barreras de incomprensión intelectual para darle algo de sentido a su vida, en un vano intento de sentirse superior a las y los demás, a quienes maltrata psicológicamente a placer. Como por ejemplo a la rubia ignorante y provinciana que le toca en suerte (nunca mejor dicho) y a la que aparentemente desprecia pero de la que acaba dependiendo como un bebé.

Ya lo dice la madre de la rubia "¡No eres su esposa, eres su enfermera!" Y, efectivamente, lo cierto es que la pobre,



al final, tiene que levantarse a acompañarle por las noches cuando a él le dan los terrores nocturnos, tiene que llevarle al médico y tiene, en fin, que soportar todas sus miserias de viejo chiflado misántropo y lleno de manías (fenomenal el detalle de cantar "cumpleaños feliz" cada vez que se lava las manos).

Por eso es normal que, aunque a mí me hubiera encantado que el rollo entre el viejo y la rubia continuara más allá de que se acabara la película, el plan que la ofrece nuestro sesudo intelectual tiene un recorrido, y éste se acaba cuando braman las hormonas de nuestra pardilla rubia objeto.

A lo llargo de la peli salen mogollón de personajes, que van descubriendo, desnudándose de todos los convencionalismos y prejuicios en que han vivido, cual es la manera (distinta en cada caso) en la que pueden querer a otras y a otros. Y como la película es un pastelito, al final todas y todos los personajes acaban... No diré como, no voy a reventar el final ;-)

La peli es un canto a la tolerancia y al dejar vivir en paz, sin condenas morales ni modelos herméticos para ser feliz. La conclusión es que sin la cosa funciona, eres feliz y dejas a la gente en paz ¿Qué importa la manera? ¿por que no? Vive y deja vivir.

Definitivamente, me encanta Woody Allen.

Además, no dejé de reirme en toda la película. Mola.

Comunícate donde y cuando quieras



Los móviles, últimamente, sirven para cualquier cosa. Para hablar también, pero lo mismo se te pasa la parada del bus con el coco puesto en el Sudoku, que tiras unas fotos en la comida con tus colegas, que te plantas los cascos para escuchar mp3 en el gim mientras machacas el hierro.

Por si no fuera poco, usar el móvil para gestionar tu **correo electrónico** ya ha superado el ámbito profesional y ha entrado de lleno en la comunicación personal y familiar. El **push mail**, o sea, el correo (más o menos) instantáneo estás donde estés ya no aumenta sólo tu producción laboral, sino tus relaciones particulares ;-)

Evidentemente, cualquier móvil no está preparado para la gestión del correo, pero máquinas hay para aburrir. Desde las específicas **Blackberry, Palm o HTC** hasta las conocidas **Nokia, Samsung, Sony Ericsson, LG...** todas las marcas tienen su modelo capaz de tenerte en permanente comunicación, si quieres. El común denominador es que, en tu casa, de viaje, en el curro, en el parque, paseando... cuando suene el pitido y veas un sobrecico en pantalla, ahí tendrás tu correo, listo para leer, responder, reenviar... o lo que se tercié.

Las operadoras suelen venderte el servicio por entre 15 ó 20 euros al mes, pero como el mercado es enorme seguro que encuentras ofertas de todo tipo. Todas suelen incluir tarifa plana de internet en el móvil, con lo cual la posibilidad de (por ejemplo) chatear en el messenger u otros sistemas, incluidos los propios de determinadas marcas, como Blackberry, abre aún más posibilidades.



Pero... ¿Y si no deseas comunicarte? ¿Y si te apetece desconectar, aislarte y pasar de todo? La soledad buscada es una opción muy recomendable en ocasiones ;-). La contestación es fácil: absolutamente todos los móviles, smartphones, pdas... tienen una bonita tecla de apagado. Aprende a manejarla en más sitios que en el cine y comprobarás de las virtudes del silencio y el relax.

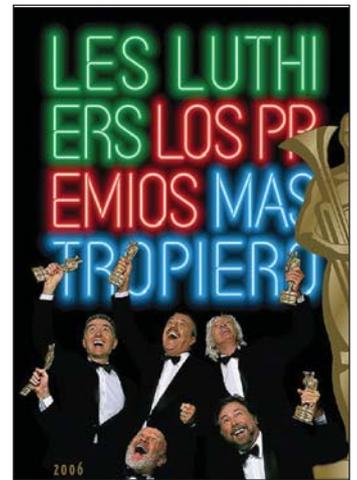


José Raigal Pérez / Entrevías (Madrid)
raigal@comfia.ccoo.es

Les Luthiers: Unen canto con humor

Cómo se puede hacer humor inteligente sin recurrir a lo zafio y grosero es algo que viene demostrando desde hace más de 44 años el grupo argentino de "Les Luthiers".

Explicar que tipo de espectáculo protagonizan estos cinco argentinos geniales a alguien que no los haya visto nunca es algo complicado. Mezclan música culta y popular, los juegos de palabras con la investigación musical para producir un resultado final de humor inteligente plagado de dobles y triples sentidos, y aderezado por un repertorio de piezas musicales que parodian todo tipo de canciones populares latinoamericanas. Esta es la fórmula magistral de un éxito que vienen repitiendo desde que actuaron por primera vez en España hace 35 años.



El pasado mes de noviembre llenaron el Palacio Municipal de Congresos de Madrid con su penúltimo espectáculo "Los premios Mastropiero". En esta ocasión abandonan su tradicional formato de recital para pasar a parodiar una entrega de premios que sirve de soporte argumental a los gags e intervenciones musicales. Con solo anunciar su presencia en Madrid prácticamente se agotaron las 30.000 entradas puestas a la venta.

Estos cinco sexagenarios siguen cosechando éxitos allá donde van, y en la actualidad simultanean su último espectáculo, "Lutherapia" en Argentina y Uruguay con éste que han representado en Madrid. Son dos horas de carcajadas continuas en los que hacen algún homenaje a "recitáculos" anteriores y presentan un nuevo instrumento de creación propia: el alambique encantador.

Si alguien se ha quedado con las ganas de conocerlos en vivo tienen la posibilidad de ver de nuevo este montaje entre los días 2 y 21 de marzo de 2010 en el Palacio Municipal de Congresos de Madrid.

Más información en su web oficial www.lesluthiers.com

José Luis Romero / Ciudad Real
jlromero@comfia.ccoo.es

CCOO te ofrece servicios y descuentos
Infórmate. Pregunta a tu delegada o delegado
o escribe a bancosantader@comfia.ccoo.es

**De la violencia machista
se puede salir viva...**

...o muerta

La opción es tuya

**25 de noviembre,
Día internacional contra la violencia de género**


comfia



banco santander sección sindical