Nº 49 - OTOÑO-INVIERNO 2015

el Bz SCHO

Boletín de libre expresión de los trabajadores del Banco Santander Pza. Legazpi 1, 1°A Tel: 915060568 / 915277902 – Fax: 915061497 Madrid 28045 e-mail: cgt@cgtbancosantander.com - web: http://www.cgtbancosantander.com

la Caída de



Edita: Sección Sindical de la CGT

Editorial La Caída de las hojas

Desde hace ya demasiado tiempo, en el Banco Santander vivimos un continuo otoño laboral.

Hay que hablar con los trabajadores más antiguos para encontrar a alguien que recuerde un año en el que el grueso de los empleados hayamos mejorado nuestra situación laboral.

Llevamos años de constantes recortes

salariales y de condiciones de trabajo.

Ya pocos recuerdan que las horas extras se pagaban, y al precio marcado por la ley. Tampoco quedan muchos que recuerden las residencias veranie-

gas, o los economatos de banca. Alguno más recordará esos economatos como el concepto de un plus, pero los ingresados después del año 2000 ni tan siquiera eso.

No tan antiguos son los compañeros que aun añoran las rutas en Servicios Centrales, y por supuesto son muchos los que han conocido la banca como un trabajo de 8 a 15 horas y ahora se ven obligados a dejar escapar su vida con jornadas leoninas.

Cual hojas de un árbol otoñal, nuestros derechos caen lenta, pero constantemente. Eso sí, cada hoja caída nos trae la letanía articulada por la empresa de explicaciones carentes de lógica alguna: "hemos ganado ocho mil millones... pero esperábamos diez mil", "el año que viene va a ser un año difícil", etc.

Cada año nos prometen que llegará la

primavera, pero nos amenazan con la llegada del más cruel invierno. Y mientras continúan moviendo el árbol para que las hojas vayan cayendo.

Y todo ello acompañado de un coro sindical que nos intenta vender la nefasta idea, que para evitar que caiga una hoja, hay que dejar caer varias otras. Pero de continuar así, pronto no habrá hojas en

el árbol.

A lo largo de este número del Bischo expondremos varios ejemplos de este comportamiento empresarial y sindical. Para ello no tendremos que viajar en el tiempo a las décadas doradas del trabajador de

banca, sino que nos bastará con la actualidad de nuestro banco en los últimos meses. Porque cabe resaltar que este proceso, de pérdida constante de derechos, es una estrategia empresarial a largo plazo, pero constante en su ejecución.

También resaltaremos el comportamiento, cuando menos seguidista, del lobby sindical (CCOO-UGT-FITC-STS) y sus variopintas excusas. Algunos sindicalistas, sí les queda algo de dignidad, deberían arrepentirse de haber colaborado con la dirección empresarial en agitar el árbol.

Vienen tiempos convulsos, con la negociación del Convenio Colectivo encallada y anuncios de reestucturaciones importantes, que sin lugar a dudas traerán problemas laborales. Todos los trabajadores del sector, y por tanto del Santan-

Vivimos en un Otoño laboral permanente



der, debemos estar atentos a estas negociaciones pues nos estamos jugando las pocas hojas que nos quedan en el árbol.

Y la empresa debería tomar nota de su entorno. Hace días nos cruzábamos con un análisis de los motivos por lo que la empresa Nokia cayó desde la primera posición en su sector a la irrelevancia y absorción. Os dejamos un extracto del artículo que resulta revelador y que nos suena demasiado cercano.

("La razón del hundimiento de Nokia". El Confidencial)

La esclerosis organizativa.

"...había que vender. hay había que seguir creciendo bía que presentar buenas cifras mes tras mes, por lo que se centraron en cumplir esos objetivos y relegaron las acciones a medio plazo que el sentido común señalaba como necesarias para la supervivencia de la compañía.

ejecución La de la según eltrategia, profesor del INSEAD, ne un 5% de técnica y un 95% las aestión de personas y es a este aspecto al que debemos dar prioridad. Sin duda, se trata de una apreciación muy pertinente, pero que quizá olvide el punto central, porque las emociones son la derivada: si se construye una organización en la que se premia elsaher venderdonde se, nadie quiere oír objeciones, donde se penaliza el sentido común, donde todo elmundo persiaue propio interés y donde no impera más que el corto plazo, no hay otro futuro que la decadencia."

Quizás nuestra empresa debiera aprender de estos ejemplos. Continuamos sin entender porque se empeñan en no contar con los trabajadores y su experiencia. Dicen realizar encuestas entre empleados pero se niegan a escuchar a los representantes de los mismos. El último ejemplo lo tenemos en la presentación de la nueva Evaluación de Desempeño para la red, presentada sin previa consulta con los sindicatos ni con los trabajadores, por lo que seguramente no valdrá para mucho más que el anterior sistema: crear injusticias.

No será que sólo quieren escuchar lo que ellos ya piensan.

Por ello es **el momento de cuidar nuestro árbol si no queremos vivir en un eterno invierno laboral.**







Oficinas del Futuro

No sé si habéis tenido la oportunidad de entrar en la oficina que el Banco tiene pensado como nuevo modelo para el futuro, pero vais a flipar.

Resulta que entras y te encuentras una sala superrequetecósmica, con muchos silloncitos súper personales y sencillos y con una mega pantalla, en la que suponemos tendrán entretenidos a l@s clientes con anuncios y mensajes varios.

A un lado de la sala hay unos cuantos tos despachos, al otro unos cuantos cajeros y máquinas de "autoservicio", y al fondo de la sala, detrás del pantallón, escondida, muy escondida, lo que actualmente conocemos como caja, donde están los compañeros de atención al cliente.

La historia consiste en que el/la cliente entra, mete su NIF en una

La historia consiste en que el/la cliente entra, mete su NIF en una maquinita y ésta le saca un número. El/la cliente esperará su turno hasta que le toque ser atendido por uno de l@s comerciales que habrá en los despachos, ya que para la operativa están las súper máquinas...y bueno, decimos súper por decir algo... porque por lo que sabemos, nada más lejos de la realidad.

Son las máquinas más baratas del mercado y en las mismas se podrán hacer ingresos, pero metiendo sólo billetes. Monedas se supone que dará en las vueltas y aunque nos in-



forman de que se pueden introducir, lo cierto es que en la práctica, no se puede. En el rato que yo estuve de las dos máquinas que había, una no funcionaba cuando llegué y la otra se estropeó estando allí.

Pero no queda ahí la cosa. El súpercajero multiusos no clasifica los billetes como los dispensadores, sino que todos los billetes caen a un saco... sí, sí ia un saco! Y a última hora de la mañana el subdirector, o emplead@ de turno, tendrá que separar en montoncitos los billetes, para poder hacer el cuadre de la oficina. Genial eh?? Viva el avance tecnológico!!!



Por otro lado, en esta súper máquina están separados los compartimentos de ingresos (que van al saco), y las retiradas de dinero. De manera que cuando se acabe el dinero, no tirará del dinero ingresado, sino que habrá que recargarla. Esto supone: o bien, una falta de seguridad para tod@s, pues habrá que rellenar los cajeros multiusos con el patio con clientes; o que éstos dejen de estar operativas hasta el día siguiente. De nuevo...Viva el avance tecnológico!!

Otra historia es el sistema de turnos. Como ya se está comprobando en las oficinas piloto que vienen funcionando con este método, este sistema es desesperante. L@s clientes y no clientes, se enervan, se cabrean, se fosilizan esperando turno... y acaban por irse a la oficina más cercana a que les atiendan en una caja como las de toda la vida. Esto está suponiendo unas cargas de trabajo exageradas a las oficinas de alrededor de las piloto.

Para quienes no sepáis en qué consiste, os contamos. La persona que entra en la sucursal mete su NIF en una maquinita, ésta le pregunta qué tipo de operación va a hacer, si comercial u operativa. Dentro de operativa, si va a ser en efectivo o en cuenta. En función de esto, se le da un número. Por el NIF, el sistema detecta si la persona es cliente o no cliente, y su vinculación. Cuánto más margen dejen al Banco, más preferencia. De forma que independientemente del turno real, es decir, la hora a la que haya entrado la persona a la oficina, le puede estar pasando gente aunque el susodich@ lleve 45 minutos esperando. Si entra alguien por la puerta cliente vinculado, le salta el turno. Además si tienes una operación de efectivo y una transferencia, son dos números diferentes... toma va!!

Resultado: cabreados, clientes tensiones en la oficina, y oficinas cercanas más saturadas aún.

Y nos preguntamos... ¿¿con esto qué pretende el Banco?? Si la respuesta es ahorrarse puestos de trabajo, como así parece, les vamos comentando que también van a perder muchos, muchísimos clientes. Porque la calidad de servicio que tanto intentan vender y por la que tanto pelea el Banco, también está en cuidar a los clientes y a los empleados. Y si estas nuevas maquinitas y este nuevo modelo es Sencillo, Personal y Justo...a mí, que me lo expliquen!!!

Una sugerencia: pásense los altos mandatarios, de incognito y sin avisar, algún día a principio de mes por cualquier sucursal y pónganse en una cola. Escuchen a los clientes y verán como lo que demandan es más personal que les atienda. Comprobarán que no sólo lo decimos los empleados sino que lo gritan a voces los clientes.





Desde Canarias, donde también existe el Otoño

"PIVOTAR"

"MARIONETAS O DELEGADOS SINDICALES"

"PIVOTAR" es un término que se ha puesto de moda para expresar la necesidad de cualquier colectivo de introducir cambios que le lleven a poder cumplir con la misión o el éxito buscado. Esto fue lo que hicimos DIECISEIS Delegados de UGT, del Banesto y del Santander, en las recientes elecciones en Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura. En CGT nos hemos encontrado con otros Dele-

gados que también lo habían hecho desde CCOO, tanto en el Santander como en otros bancos. Queremos aprovechar para agradecer a los afiliados y simpatizantes de la Provincia, su apoyo que nos permitió ganar las elecciones: CGT 8, CCOO 6, FITC 2, STS 1.

Los Mayoritarios, en Sectores como la Banca, están siendo absorbidos por las Empresas. La defensa de los trabajado-





res es sustituida por los intereses propios de éstas organizaciones, que tratan a toda costa para mantener su hegemonía v monopolio sindical, como profesionales de despachos y totalmente alejados del puesto de trabajo.

No nos referimos a los Delegad@s Sindicales de buena fe, caras visibles v cercanas de esas mega-organizaciones, gracias a los cuales consiguen los votos para mantener sus estructuras de "poder sindical centralizado" y a los que prohíben estatutariamente, individual o como Comité de Empresa, ejercer las competencias que les atribuyen las Leyes. De esta forma garantizan al Banco campar a



sus anchas, sin control sindical; presionar y de vez en cuando ejecutar despidos ejemplarizantes contra los que, por ejemplo, no alargan la jornada. Para los Mayoritarios, 150 despidos y bajas anuales en el Santander no son significativos, tampoco el temor e inseguridad que esto pueda generar a los otros 20.000. ¿Por qué tienen que soportar los Delegados de éstos Mayoritarios la impotencia de no poder hacer nada ante despidos injustos?, ¿por qué las cúpulas de estos Sindicatos no explican por qué lo asumen sin hacer nada? Se supone qué defender la estabilidad en los puestos de trabajo es su prioridad máxima.

La incompresible firma de acuerdos que recogen: renuncias a derechos que ya nos otorgan las leyes, la desaparición del Fondo Asistencial, la externalización de los trabajadores de Recobros, (v otras anteriores en Boadilla), aceptar que con dinero público se saneen Bancos por un lado mientras se consienten despidos mediante ERES por otro, etc... Son ejemplos de que estamos al fin de un ciclo sindical que es 🤦 necesario frenar y revertir.

La dependencia económica de algunos Sindicatos respecto al Banco es una de las razones por las que en bloque optamos por CGT, que no firma ERES ni acepta subvenciones.

Tres meses después de las elecciones, en mayo 2015, hemos constituido con mucha ilusión, la Sección Sindical y el Sindicato de Banca de CGT de Gran Canaria, Lanzarote v Fuerteventura. Un sindicalismo cercano a las dificultades, a los problemas del día a día y preventivo respecto al mañana, posible y muy necesario para tod@s, más con el run, run, run actual sobre nuevas fusiones.





Oficinas Punt

La crueldad por acuerdo

CARTA ABIERTA A ANA BOTIN: EL DRAMA DE LAS OFICINAS PUNTO

Muy señora mía:

En mis 15 años de delegada sindical en Banesto, he visto muchas políticas de empleo contra las que he tenido que luchar y en cambio, otras con las que se ha ganado mi admiración, como en su defensa de la conciliación del trabajo y la familia o el tiempo libre y la incorporación de la mujer en los puestos directivos.

No sé si sus muchas ocupaciones le han dejado ver en profundidad la totalidad de su estructura de red Santander, pero si es así, creo que coincidirá conmigo en el análisis de la "cenicienta" de su organización: LAS OFICINAS PUNTO.

La primera vez que me acerqué a la realidad de estas oficinas, sinceramente, avergonzada, tuve que dirigirme a aquel "puesto de feria" para preguntar a los

compañeros que tal estaban...obviamente una pregunta retórica ya que la oficina en cuestión estaba en un centro comer-

INFORME INFORME Citese al contestar iteu-ho quan respong Sergi Lafont Escayola y Juan Carlos del Val Gonzalez, CGT en Banco Santandei Registro de entra Registre d'entrada. 6.208,95 HORAS En fecha de 11 e Trabaio v EXTRA NO PAGADAS Seguridad Socia al presente expediente qu 62.960,88 € ADEUDADOS El objeto de la de trabajo A 5 TRABAJADORES ubicado en el ce Se denuncia la reali compensen. se abonen ni se cotice Para concretar los hechos o ante la Inspección de Trabajo el o inión comparecie el Comité de Empresa per CGT) Juan Carlos Del Val Gonzalez y Sergi Lafon

Resolución condenatoria de la Inspección de Trabajo a instancia de CGT contra dos oficinas Punto de Barcelona por horas extras no abonadas a cinco trabajadores

> cial ubicada enfrente de una puerta automática cuando en la calle disfrutábamos de una temperatura bajo cero y aquellos compañeros, ateridos de frio, intentaban





combatir la hipotermia con pequeños calefactores en los pies que no estropeasen demasiado la "magnífica" imagen del banco.

Pero aquello fue a peor. En aquella visita y algunas posteriores que mi conciencia intranquila obligaba en mi agenda, fui consciente del horario de aquellos infelices: su jornada laboral iba entre las 9 de la mañana (por capricho del zona que le gustaba imponer multiconferencia madrugadoras) hasta las 10 de la noche incluyendo sábados. Algún agradecido aún suspiraba por el hecho de trabajar sólo 5 horas los sábados....

Por más cuentas que hacía, no lograba entender como un solo equipo de personas podía hacer frente a aquellas condiciones y a ese horario esclavo que les impedía de todo punto tener el menor atisbo de vida personal.

Nuestro sindicato CGT, sensible con esa terrible problemática, sistemáticamente a denunciar ante Inspección de trabajo una realidad que la empresa había silenciado sin vergüenza alguna y el resultado, como no podía ser de otro modo, fue una cascada de sanciones por prolongación de jornada que, en algún caso como en Barcelona, han sido ejemplares y que le van a costar a la empresa una cantidad ingente de dinero.

Sra. Botin, me gustaría que pasase vd. por alguna de esas oficinas y hablase con algún trabajador que en algún caso lleva más de 10 años renunciando a ser perso-

na para ser sólo un esclavo de su trabajo, y le preguntase por su vida personal... ¿no son trabajadores de Banco Santander con las mismas oportunidades y status?¿No se merecen disfrutar de las fiestas locales con un horario restringido como el resto de sus compañeros? ¿Por qué la responsable de RRHH de estos centros tiene una tremenda falta de respeto por la ley y una sorprendente carencia de sensibilidad ante la conciliación familiar imponiendo hasta el horario de 🗲 reducción de jornada por maternidad • que a ella le interesa?

Sra. Botin, nuestros compañeros tienen derecho a un trabajo digno y a formar parte de ese banco justo que vd. quiere para su plantilla. No puede cerrar los ojos ante esta realidad como lo hacen los responsables de relaciones laborales que a pesar de las constantes denuncias de la situación por parte de CGT, tienen el valor de defender con mentiras el dramático día a día de estas oficinas.

Sra. Botin, la que suscribe se ha puesto como meta personal que los trabajadores de estas oficinas se hagan visibles ante la empresa y se ofrezca una solución que no pase por constantes denuncias de CGT con el consiguiente coste para la empresa que vd. preside, aunque, estoy segura que si visita alguna de estas oficinas sin previo aviso, será usted la primera que quiera poner PUNTO FINAL a esta lamentable situación de vergüenza ajena...





Evaluación de Desempeño

Se cambia el modelo de evaluación de desempeño para los empleados de la red porque el antiguo no estaba alineado con el "Mundo SPJ" (el nuevo mantra del Banco) y ahora se han dado cuenta que el antiguo modelo era subjetivo y que lo de la campana de Gauss y que siempre tenga que haber un malo, aunque no lo sea, justo, justo...no es. En definitiva, reconocen lo que todos llevamos diciendo años y años.

años y años.

Y nos presentan este nuevo modelo,
que puede que haya sido pensado con
buenas intenciones y con ánimo de mejorar el anterior, pero que en nuestra
opinión, desde su nacimiento es un árbol
de otoño que pierde hojas.

de otoño que pierde hojas.

Los puntos fundamentales del nuevo sistema es que el 60% de la nota de nuestra evaluación, viene dada directamente por la consecución de objetivos; 40% se refiere a las competencias, la forma en la que se alcanzan estos objetivos y existe la posibilidad, no sólo de que evalúen los jefes, sino que lo empleados también puedan evaluar a sus superiores.

Resaltaremos algunas cuestiones que a la CGT nos chirrían y que creemos que son fácilmente mejorables, tal y como se lo hemos planteado a la empresa.

1. Si los objetivos tienen tanto peso, la parte tecnológica tiene que funcionar como un reloj suizo porque si no es así va a afectar directamente en nuestra nota. ¿Vamos a tener que seguir peleándonos con control de gestión para que nos cuente todo lo que hacemos?

- 2. ¿Seguirán durante el año modificando los objetivos a su antojo o los mantendrán fijos?
- 3. ¿Qué ocurre con los empleados que tienen reducción de jornada? ¿Por fin se les va a fijar objetivos en función del tiempo efectivo de trabajo? ¿A alguien le parece justo, que por ejemplo un ejecutivo comercial tenga una reducción del 40% de su jornada para cuidar a sus hijos y tenga los mismos objetivos que su compañero de la mesa de al lado?
- 4. ¿No se va a valorar de ninguna forma cuando en nuestra oficina hay alguien de baja, o nosotros mismos, nos mandan a otra sucursal a hacer una suplencia, un compa se jubila y amortizan el puesto...?
- 5. ¿Qué pasa con los antiguos operativos ahora llamados atención al cliente? Hoy por hoy, los objetivos asignados a este puesto, podemos definirlos como grupales, de manera que si la oficina llega, tú llegas y si no, mala suerte....y puedes ser el mejor cajero del Banco, que como estés en una oficina regulera, regulero serás. No entendemos que se evalúe por lo comercial a puestos que no son comerciales.
- 6. Usarán la formación obligatoria como un elemento penalizador. ¿Pretenden enseñarnos a través del castigo?
- 7. Como medida revolucionara nos presentan la evaluación 180 grados, por la que podemos evaluar a nuestros superiores, eso sí, de forma voluntaria porque son conscientes del miedo que hay en esta empresa a decir la verdad.





8. Cuando obtengan nuestra nota, nos ordenarán a cada uno con los suyos, directores con directores, ejecutivos con ejecutivos.... independientemente de sí estamos en Barcelona, Las Palmas o Zaragoza; si estamos en una oficina de 2 o de 20... y seremos destaca, bueno, adecuado o mejorable, en función de la posición que ocupemos con respecto a nuestro colectivo y sin entrar en valoración nuestras particularidades... súper justo!

9. No olvidemos que el I15 está asociado a la evaluación y ahora nos van

a castigar con los objetivos por una doble vía. Huele a ahorro de costes a costa de los empleados.

Sería mucho más sencillo que nuestro esfuerzo y dedicación se reconozca día a día. Más personal que nos valoren teniendo en cuenta nuestras circunstancias particulares. Y más Justo que si todos somos sobresalientes podamos tener un destaca y no sólo un 20% de los empleados. Eso sería estar alineado con el mundo SPJ.

EL JUEGO DE LOS TRILEROS

¿DÓNDE ESTÁ EL "DESTACADO"?





AHORA TE LO SUBO, QUITO UNA PERSONA DE LA OFICI-

NA, NO CUBRO LAS BAJAS.



¿CUÁL SERÁ TU NOTA?









Compañeros de Cartón

El pasado 13 de octubre las sillas de servicios centrales amanecieron forradas de siluetas que daban la bienvenida a los nuevos 300.000 accionistas del Banco y

300.000

accionistas

que a los trabajadores nos dio la sensación de tener una planta llena de nuevos compañeros de cartón.

alegra Nos que se reconozca el traba-

jo bien hecho, pero en concreto este despilfarro, nos parece una absurda técnica de motivación, totalmente efímera y perecedera que no sirvió más que para chascarrillos de desayuno. Una técnica de motivación que por supuesto no pensó en los miles de empleados que también han hecho posible conseguir ē el reto y que están abandonados en **u** sucursales donde tienen que economizar hasta el papel higiénico, porque no hay presupuesto.

Nuevamente estamos ante un problema de establecer prioridades. Los trabajado-



res no necesitamos que corten arboles de otoño para fabricarnos compañeros de cartón, necesitamos más compañeros y

Por supuesto que merecemos una felicitación, como bien refleja el ranking de rentabilidad por trabajador, pero continuamos esperando ver un agradecimiento más allá del cartón



compañeras de carne y hueso para dejar de sentir que nunca llegamos a terminar nuestros trabajo. Necesitamos reconocimientos duraderos a modo de beneficios sociales, descongelación de sueldos. abolición de las leoninas prolongaciones de jornada, recuperación de los derechos perdidos, etc...





Y por supuesto, necesitamos que salgan al paso de los rumores de reestructuración y/o fusión que cada vez tiene más fuerza y de los que, de manera recurrente, se hacen eco los medios de comunicación, para así dejar de sentir que el reciclaje que se va a dar a las siluetas de cartón es el de prácticas de tiro con nuestros puestos de trabajo.

La tranquilidad y la seguridad es el primer paso para recuperar la motivación.

La CGT denuncia el drama humano de los refugiados y la respuesta insolidaria de los gobiernos de la UE

La CGT se une a las numerosas voces que están señalando el incumplimiento por los estados de la Unión Europea de las más elementales normas de asilo y de los Derechos Humanos que la ONU y todos los gobiernos occidentales dicen proteger y defender, al no acoger como a seres humanos a las miles de personas que están llegando a nuestro continente procedentes de todos los países sumidos en el dolor, el hambre y muerte como consecuencia de guerras y persecuciones, en el agravamiento de las cuales algunos gobiernos occidentales han tenido bastante responsabilidad. Tanto del hambre como de las guerras, los "líderes" de los países autodenominados desarrollados tienen un altísimo, si no total, grado de responsabilidad. Además, la UE, conjuntamente con EEUU y ahora China, son los responsables de las sangrías en recursos a que se somete al Sur.

En lo que llevamos de año, 300.000 inmigrantes han arriesgado sus vidas. Gran parte de todas estas migraciones son obligadas, sea por el hambre y la falta de recursos, sea por la violencia física, la represión y la guerra.

La CGT entiende que hemos que tener

memoria histórica, por justicia social, para que la acción del capitalismo sobre o la humanidad no quede impune. Hubo un tiempo en que los europeos íbamos a $\overline{\mathbf{q}}$ África a robar personas, las metíamos en un barco y las convertíamos en esclavas al otro lado del océano. Luego vino un tiempo en que los europeos del sur nos fuimos a hacer las Américas (del Norte o del Sur) y allí fuimos obreros y obreras tiempo en que los europeos del sur nos explotadas. Ahora África y Oriente vienen a Europa...y no las queremos. También los españoles supimos lo que era ser refugiados políticos en Francia, Argelia, México, Chile, etc. en 1939; no podemos haberlo olvidado tan pronto.

En CGT tenemos el pleno convencimiento de que ninguna persona es ilegal y todas las personas, sean de donde sean, deben tener garantizados los derechos fundamentales: la vida, la libertad de movimiento y residencia, la protección social v el trabajo.

Gabinete de Prensa de la CGT mailto:http://rojoynegro.info/articulo/agitaci%C3%B3n/la-cgt-denunciael-drama-humano-los-refugiados-larespuesta-insolidaria-los-gobie





Las Amistades Peligrosas

Deberíamos preguntarnos por qué el fondo soberano noruego, el ente mediante el que el país escandinavo gestiona las pensiones de sus ciudadanos (es el mayor propietario de acciones de Europa, contando con el 1,68% del Banco Santander, una participación valorada el 31 de diciembre 2014 en 1.794 millones) y ejemplo de transparencia, responsabilidad, administración e integridad, suele votar en la juntas de accionistas en contra de las propuestas del consejo de administración. Votó, por ejemplo, contra la propuesta de permitir la autorización para ampliar capital o emitir otros valores, excluyendo el derecho de suscripción preferente. Votó también contra la reelección de Ana Botín y Rodrigo Echenique y a favor de otra serie de medidas encaminadas a proteger a los accionistas minoritarios.

Quizá lo hagan intentado proteger a sus clientes — los pensionistas noruegos— y evitarles una pérdida de valor que Juan Miguel Villar Mir, consejero del Santander, presidente de OHL v

marqués por la gracia del Rey, esquivó vendiendo el 19 de diciembre (veinte días antes de la ampliación de capital que generó importantes

pérdidas a los minoritarios) un paquete de 27 millones de acciones del Santander lo que le permitió eludir unas pérdidas de casi 23 millones de euros, y que los minoritarios tuvieron que soportar sin posibilidad de reacción. **SENCILLO**.

Quizá no vean con buenos ojos que la Fiscalía Anticorrupción haya presentado en julio pasado en los juzgados de Palma una querella por prevaricación y falsedad documental a la Administración Pública contra el ex presidente balear, Jaume Matas, su ex consejera de Sanidad, Ana María Castillo, el ex director general de Salud de Baleares, Sergio Bertrán, y nuestro consejero- presidente-marqués, Juan Miguel Villar Mir, centrándose la acción penal en el supuesto intento de amaño en la adjudicación de la construcción y explotación del hospital Son Espases, en Palma en 2006, cuando el PP gobernaba en Baleares. **JUSTO**

Quizá a su mentalidad nórdica le repugne también el escándalo que ha salpicado a la filial mexicana de la constructora del consejero-presidente-marqués, involucrada en un presunto caso de sobornos y corrupción, tras difundirse unas escuchas telefónicas en las que se negociaba una operación para que la empresa española ejecutase un sobrecoste en dos de sus obras en México.

Quizá no encuentren demasiado ética la amistad entre Ana Botín y Javier López Madrid. a la sazón. verno



del consejero-presidente-marqués, con presuntos vínculos con dos de los principales implicados en la trama "Púnica", el ex consejero de Presidencia Francisco Granados y su socio, el constructor David Marjaliza y salpicado recientemente por el caso de las tarjetas black de Caja Madrid (gastó 34.800 €). PERSONAL



De hecho, no debe ver bien el nepotismo el fondo soberano noruego, que tiene una lista de valores excluidos de su universo de inversión por incumplir los derechos laborales, tener negocios contaminantes o pertenecer a sectores como la venta de armas y que, entre otras decisiones, también se ha opuesto a la elección del consejero delegado de OHL, Josep Piqué y la de Silvia Villar-Mir como vocal dominical.

Mientras, el consejero-presidentemarqués, que en su día fue un alto cargo v ministro de un gobierno no democrático confía en que el cambio de Gobierno no llegue a sucederse: "España tiene un nivel de vida demasiado alto para que el comunismo triunfe" ha declarado. Eso sí, el país necesita "más medidas de austeridad y de reducir lo público". Quizás añore los tiempos en los que se construvó el embalse del Cenajo (Murcia), en cuyas obras trabajaron cientos de presos políticos durante más de veinte años v en la que participó COVILES, Construcciones Civiles, que luego se convirtió en OBRASCON v más tarde pasó a formar parte del grupo OHL, también formada



por la empresa Huarte y Laín, encargada de la construcción del Valle de los Caídos y que, aprovechando de la situación, usaron mano de obra reclusa.

Así, mientras los sufridos empleados (también accionistas y clientes) estamos en el punto de mira si realizamos una pequeña operación particular en bolsa —mejor que la teclee el compañero—, parece que ni al banco —habría que recordarles las obligaciones del artículo 30 y siguientes del Reglamento del Consejo de Administración—, ni siquiera a la Comisión Nacional del Mercado de Valores les pareció llamativa la operación de venta de acciones del consejero-presidente-marqués.

¿Por qué esa machacona obsesión de presionar a los empleados año tras año para obligar a los accionistas a firmar la delegación de voto favorable para las decisiones de un Consejo de Administración que, paradójicamente, cada vez tiene una participación accionarial más pequeña? ¿Es esa la confianza que demuestran a clientes, empleados y accionistas?

Resulta irónico y roza lo esperpéntico que resulte más perjudicial para la imagen del Banco —el manido riesgo reputacional— una falta de efectivo de un sufrido cajero que toda esta serie de reprochables actuaciones de sus consejeros y directivos.



Desde estas líneas, un modesto descendiente de aquellos que, atendiendo los brillantes consejos del consejero-presidente-marqués y que, en un ejercicio de máxima austeri-

dad trabajó gratis total para sus empresas durante el despreciable franquismo, le invita, democráticamente eso sí, a seguir los pasos de otros ilustres colegas (Alfredo Sáenz, Rodrigo Rato): abandonar la empresa sin necesidad de ningún ERE fraudulento.

Nobleza obliga.





Ûltima Hora: Lotería de CGT



FICHA DE AFILIACIÓN A C.G.T.

Datos Personales					
Nombre y Apellidos:					
Ordinal:C	entro de Trabajo:				
Teléfono:	Ciudad:			Provincia:	
	Domic	iliación	Bancari	a	
Banco/Caja:					
Sucursal:					
Dirección:					
Código Cuenta Cliente:					
Muy Sres. Míos,					
Les ruego que a partir	de la presente,	carguen	en mi cue	nta los recibos	que les sean
presentados por la C.	•	J			•
Atentamente.					

