



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación, y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (FESIBAC-CGT)

C/Alenza, 13 – 2ª Planta
28003 Madrid

Tfno.....: 91 289 61 38
WhatsApp: 615 26 11 39

E-mail: santander@fesibac.org
Web....: cgtsan.fesibac.org



SANTANDER PERSONAL

LA LEY DE MURPHY

El Banco y no los supuestos promotores de la negociación, como debiera ser, pone encima de la mesa su propuesta de condiciones laborales para la plantilla de Santander Personal. Unas condiciones que empeoran, como no podía ser de otra manera, viniendo de donde vienen, las ya actuales.

Algunos sindicatos, aquellos que firman todo lo que el banco propone, tratan de **hacernos creer** que han sido ellos quienes **han pedido** abrir una mesa de negociación para **mejorar las condiciones** laborales de la plantilla de **determinados segmentos** de Santander Personal. El problema es que **la realidad** pone de manifiesto, que **es el Banco** realmente el **promotor de la idea**. Para muestra un botón. La **única propuesta** sobre la mesa, curiosamente, lejos de ser sindical, **es patronal**. Como diría aquel "No hay más preguntas señorita".

- **Lunes a jueves (periodo comprendido entre el 16/09 y el 14/07):**
 - ENTRADA: a las 9:00 ó 9:30 horas con una pausa para el almuerzo de 1:30h.
 - SALIDA: una vez cumplidas 8 horas de trabajo efectivo (18:30 ó 19:00).
- **Lunes a jueves (periodo comprendido entre el 15/07 y el 15/09):**
 - ENTRADA: a las 8:00 o a las 9:00 horas.
 - SALIDA: una vez cumplidas 7 horas de trabajo efectivo (En dichas horas de trabajo están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio).
- **Viernes todo el año:**
 - ENTRADA: a las 8:00, con posible aplicación flexible hasta las 9:00 horas.
 - SALIDA: una vez cumplidas 6:30 horas de trabajo efectivo. (En dichas horas de trabajo están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio).
- **Ticket Restaurante:** por cada día de trabajo efectivo caducable a fin de mes que, suprime la actual ayuda alimentaria abonada en nómina.
- **Complemento digital:** de 2.500€ año.
- **Desarrollo profesional:** Ascenso automático a nivel 9 para los niveles 10, pasados 2 años desde la firma del acuerdo.

Seguramente os habréis quedado **ojopláticos** y os estaréis preguntando **¿Cuáles son las supuestas mejoras?** Ya que **alargar el horario, perder un mes de jornada de verano, rebajarnos el salario, darnos algo que ya cobramos** y subir a algunos una **misera categoría** tras más de dos años de ser nivel 10, **no es mucha mejora**.

Desde CGT, previo al contenido de la reunión, **hemos denunciado** las **actitudes alejadas** de los **comportamientos corporativos** de ciertos **mánagers** de la unidad, con la finalidad de que sean inmediatamente **corregidas** y definitivamente **erradicadas**.

Hemos insistido en el **error** que supone **transformar** una unidad de **atención especializada**, que **aporta valor añadido** a unos **segmentos estratégicos** para el banco, en un **servicio de call center** regido por **métricas y formas de trabajo** típicas del sector del **telemarketing**.

Hemos demandado la inmediata **corrección** del **tiempo efectivo de trabajo** que aparece en la aplicación del **registro de jornada**, ya que las **8:30 horas** exceden del horario establecido actualmente y sobrepasan con mucho las **1.700 horas máximas** establecidas en el convenio colectivo.

Para la C.G.T. las personas, lo primero

Hemos pedido explicaciones sobre el **criterio de selección** del personal para **retornar al centro de trabajo**, indicando que **el castigo** como fórmula preferente nos parece **descabellado**. Abundando en la desescalada y el retorno, hemos pedido que **prime la voluntariedad**, se **facilite la conciliación**, manteniendo el **teletrabajo**, a quienes por razones **COVID19** deban atender inexcusablemente su obligación de **cuidado de dependientes**, que **se habilite el parking** a quienes vayan ya a prestar sus servicios presencialmente para evitar el uso del transporte colectivo, así como la **realización de los test** necesarios para garantizar la **salud del colectivo**.

Hemos exigido que, como gesto de **buena voluntad**, el Banco de una **solución pacífica** a nuestra **demanda en solitario** ante la Audiencia Nacional por **cesión ilegal**, **incorporando** al Banco al personal de **Santander Operaciones España (SOE)** que prestan sus servicios en **digital sales y particulares**.

Algunos sindicatos se **empeñan en transmitir** en sus comunicados, sin pudor alguno, **propuestas y/o manifestaciones** que **ni hacen** en las reuniones, **ni respaldan** en los juzgados, limitándose a **copiar** algunas de las nuestras. O peor aún, **haciendo suyas** propuestas de la propia empresa. Un ejemplo que clama al cielo es que **todos pidan** al Banco ahora que **integre al personal del SOE**, cuando **ninguno de ellos se presentó** en sede judicial a **respaldar nuestra demanda de evidente, manifiesta e incuestionable cesión ilegal**. Algunos todavía quieren **hacernos creer** que este Banco **atiende a razones** amigablemente.

En cuanto al **contenido estricto de la mesa de negociación**, hemos puesto de manifiesto que la **pretensión** del banco conlleva un **empeoramiento** generalizado de las **actuales condiciones** laborales del personal adscrito a Santander Personal. Por ello, **nuestra posición** es el **respeto de los horarios de Servicios Centrales**, tal como están publicados en la intranet y el **escrupulosamente cumplimiento** de las actuales condiciones laborales. **Para empeorarlas, mejor las dejamos como están**, eso sí, **cumpléndose** obviamente.

El horario propuesto por la empresa **perjudica gravemente la conciliación familiar** de las personas, al pretender ampliar su prestación "oficial" de servicio hasta las 19:00 horas. No por **ampliar la jornada se consiguen mejores resultados**, todo lo contrario, a unas determinadas horas el **grado de concentración** necesario para llevar a cabo **una gestión** con resultado de éxito es **inalcanzable**.

El **recorte de un mes** del periodo de horario reducido **es un atraco** sin justificación alguna, más cuando en ninguna otra área es llevado a cabo. Reducir por reducir no es una gran mejora.

La **dotación de un ticket** restaurante para cada **día efectivo** de trabajo, nos parece **indispensable** para **quienes** en la actualidad no dispongan de **ninguna ayuda alimentaria**. No obstante, consideramos un **atropello** que ello se quiera hacer **suprimiéndole a** todo el mundo la **ayuda alimentaria** abonada mensualmente en **nómina**. Abono que por tanto tiene consideración de **salario**. **Reducir el salario** tampoco creemos que sea **ninguna mejora** ciertamente.

La **fijación de un complemento** por estar asignado a Santander Personal **de 2.500 euros/año**, se parece mucho al actual **complemento digital** que ya tienen asignado todas las personas de la unidad. Es decir, tratar de **vendernos** algo que **ya existe** como **una mejora** es cuando menos **ridículo**.

El **ascenso de categoría** desde nivel 10, actualmente **un tercio de la plantilla** de la unidad, hecho este que ya debería **hacer reflexionar** a la alta dirección, sobre sí **es lógico** que **quienes asesoran** a los **segmentos estratégicos** del banco sean **las personas** con **menor nivel** en la empresa, hasta **nivel 9** una vez **pasados 2 años** desde la posible firma de este acuerdo, cuando debieran ser ya, sin lugar a duda, **mínimo nivel 8** por actitud, aptitud y formación.

Y así todo. Lamentablemente, **aquellos** que dicen que pretenden **mejorar las condiciones** laborales de la plantilla volverán a **traicionarla**, firmando un **bonito acuerdo** a la medida de la empresa. En fin, la **Ley de Murphy**.