

**Digitalización de documentos: La plantilla vuelve a sufrir con la falta de previsión del Banco**

Nos exigen lo imposible

El RD 304/2014, de 5 de mayo, que desarrolla la Ley de Prevención de blanqueo de capitales, impone a las Entidades de Crédito la obligación de identificar a los clientes con los que mantenga relaciones de negocio o realicen cualesquiera operaciones. En base a lo dispuesto, la obligación se concreta en que antes del 30 de abril existan copias digitalizadas de los DNI de toda la clientela, y para ello ha comenzado en todas las territoriales una campaña en la que **se impone a las Oficinas unos objetivos imposibles** de conseguir por la falta de previsión respecto de los contratos antiguos.

De modo que, una vez más **cae sobre las espaldas de los y las profesionales de Banco Santander todo el esfuerzo** que supone que nuestra Entidad no haya tenido ni la diligencia, ni la debida previsión, ni la planificación en este año de vigencia del Decreto. Y cae, como siempre, en forma de exigencia de más tiempo de dedicación, y de prolongación de jornada ilimitada.

La ingente cantidad de documentación que hay que recoger (se habla de falta de 3.000, 6.000 clientes dependiendo de la sucursal, de 500 contratos pendientes en oficinas de 1 persona), además de imposible, supone la dedicación exclusiva a esta tarea, abandonando todas las demás que, sin ninguna duda, serán igualmente exigidas.

Y mientras tanto, la única solución "imaginativa" que se ha propuesto es nuevamente la **prolongación de jornada**. Algún mando intermedio ya está sacando a relucir el recurso de la bolsa de 25 horas procedente del Acuerdo de cierre de sábados de 23-09-2009. Una exigencia no sólo insuficiente dado el volumen de la tarea que se aborda (y teniendo en cuenta que en la inmensa mayoría de los casos ya se han hecho efectivas por la plantilla), sino irregular, ya que el

acuerdo estipula que "se aplicarán por común acuerdo entre las partes –empleado y Dirección de la Unidad-", y no unilateralmente.

Dada la premura de los plazos, si se quiere abordar una campaña como ésta, fruto de la improvisación, deberán aplicarse otro tipo de mecanismos. Por ejemplo, valorar la realización de contrataciones puntuales de ETT's.

Si lo va a hacer la plantilla del Banco es necesario establecer medidas de compensación para todas aquellas personas que voluntariamente colaboren en el proceso. El **Convenio Colectivo** estipula que este tipo de trabajos se consideran realizados con **horas extraordinarias** y, por tanto, que deben ser voluntarias y remuneradas, a razón de 1,75 horas por cada hora extra realizada. Además, en el caso de que la realización del trabajo impida el descanso mínimo semanal de un día y medio a que se tiene derecho según el Estatuto de los Trabajadores, este deberá compensarse en tiempo de descanso.

Tenemos precedentes de actuaciones extraordinarias de este tipo. Nos viene a la memoria por ejemplo la campaña del Euro, en la que finalmente se tuvo que compensar la dedicación extraordinaria de la plantilla; si bien es cierto que tras una sentencia judicial a resultas de una demanda de **CCOO**. Esperamos que esta vez no haya que recurrir a los tribunales para conseguir una compensación que, con toda claridad, es de justicia ante una situación como la que enfrentamos.

CCOO nos hemos dirigido hoy mismo a la Dirección General de RRHH de Santander España para pedir explicaciones de por qué se ha producido este desaguado, para que se depuren responsabilidades y para proponer soluciones como las apuntadas.

10 de abril de 2015



Trabajando cada día para mejorar tus condiciones de trabajo

federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero **CCOO** banco santander sección sindicalwww.ccoo-servicios.es/santander/ ~ bancosantander@servicios.ccoo.es ~