



- Las Comisiones de Servicio solo lo serán si hay cambio de domicilio. Los gastos no se compensarán en traslados sin cambio de residencia.
- Creación de una nueva categoría nivel XII, en el grupo que denominarán a partir de ahora Administrativos-Comerciales, para los nuevos contratos, con el 75% del sueldo del nivel XI.
- ...

Con este panorama. ¿Qué hay que negociar? ¿Vamos a permitir una nueva frontera con la antigüedad, como ocurrió en el año 1980 con las pensiones? ¿Vamos a perder los límites y compensaciones de los traslados? ¿Vamos a consentir que los nuevos contratados lo sean al 75% del sueldo de la menor escala, por hacer generalmente un trabajo de más responsabilidad?

En la plataforma presentada por ELA, todas nuestras demandas están bien claras:

Queremos un Convenio para Euskal Herria. Queremos una subida salarial mínima del 5% para compensar lo que hemos ido dejando por el camino. Queremos reducción de la jornada anual y que esta se controle y se pague cada minuto extra que trabajamos. Supresión de cualquier hora-

rio vespertino en verano y que todos los centros cierren a las 18:00 h. el resto del año. Queremos que la movilidad sea voluntaria, por orden y con control de vacantes y no a dedo y por castigo. Queremos suprimir el tope de las pagas de beneficios. Y más....

Estamos dispuestos a reescribir el convenio de banca, mejorándolo, pero nunca a salir de esa "mejora" perdiendo importantes logros que costó tanto conseguir.

Llegados a este punto, desde ELA pedimos a todas las plantillas de los bancos una reflexión sincera sobre el reto que este convenio plantea. Estamos en un momento histórico de la negociación colectiva en el sector. La AEB intenta un cambio radical que supondrá la pérdida de derechos para nosotros/as y para nuestros/as sucesores/as. Ellos están fuertes, pero nosotros somos más y mejores. Solo hay que plantarles cara.

¿Seremos capaces de defender nuestras condiciones de trabajo? Porque si no estamos dispuestos a luchar por lo que merecemos, tendremos que conformarnos con lo que nos quieran dar.

**NO QUEREMOS UN CONVENIO DE REBAJAS.  
¡ANIMO PARA TODAS/OS! JO TA KE, IRABAZI ARTE!**

## SE ACABARON LAS HORAS EXTRAS GRATIS EN EL BBVA



En la presentación del Código de Conducta de BBVA este verano, el Presidente de la entidad, D. Francisco González instaba a la plantilla a que "...en todo momento nuestro comportamiento ha de ser legal ajustándose a la letra y al espíritu de la ley, que debemos cumplir sin buscar interpretaciones forzadas para eludirla .../... Si tenemos dudas razonables, no la llevemos a cabo ni permitamos que ocurra en BBVA."

Dentro del código se remarca lo siguiente:

- Art. 4-6-1. Desarrolla tu actividad profesional de forma que BBVA cumpla adecuadamente sus obligaciones tributarias y evita cualesquiera prácticas que supongan la

ilícita elusión del pago de tributos o el perjuicio del Erario Público.

- Art. 4-6-2. Desarrolla tu actividad profesional de forma que BBVA cumpla adecuadamente con los sistemas públicos de protección social.

- Art. 5.1.1 Como integrantes de BBVA debemos aplicar las pautas del código en nuestra conducta individual, promover su aplicación en toda la organización, contribuyendo a crear una cultura de cumplimiento, evitar y corregir cualquier comportamiento que contravenga y trasladar a nuestros superiores, a Cumplimiento o al Canal de Denuncia.

Desde la Sección Sindical de ELA, celebramos que por fin el presidente del banco sea consciente de la presión que sufre la plantilla para la realización de horas extras no remuneradas, así como del fraude a la seguridad social y a las haciendas correspondientes que suponen y que ponga fin a este inmenso fraude.

Este código de conducta es de obligado cumplimiento desde las

Direcciones Territoriales hasta las Oficinas, y nos remarca que nuestro presidente no tolera en su entidad este foco de economía sumergida.

Por ello presentamos una denuncia interna solicitando reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, que la libreta para el control de las horas extras sea de uso obligatorio y que cualquier prolongación de la jornada laboral en la oficina y en cualquier reunión, comité o curso, sea obligadamente registrada, declarada y cotizada, como la ley y el código de conducta nos exigen. El banco nos ha informado de que acusan recibo de nuestra denuncia, a la que dan trámite.

Y si todo ese articulado no llega a cumplirse, es claro y evidente que el banco no solo incumple la ley, sino también su propia normativa interna, que quedará reducida a ser papel mojado y se convertirá en una más de sus mentiras y fraudes.

**Y ESO NO QUEREMOS QUE PASE ¿NO, DON FRANCISCO? PUES ESO, ¡NI UNA HORA EXTRA!**

# DESPIDOS DISCRIMINATORIOS EN EL BANCO SANTANDER

## NI SENCILLO, NI PERSONAL, NI JUSTO



cida en convenio y pretendían conciliar vida profesional y personal de la mejor manera que es cumplir el horario. Hemos comprobado cómo personas válidas y reconocidas por el banco, con buena trayectoria profesional, han visto cómo el hecho de convertirse en madres, el intentar serlo o la decisión de querer conciliar la vida personal y profesional, es considerado un elemento negativo que las hace menos interesantes, más incómodas y prescindibles ante los ojos de sus superiores directos y funcionales, que miran con recelo a quien sea o pueda ser madre, por el peligro de que solicite alguna medida de conciliación, instituyéndose así en colaboradores necesarios al señalar a RRHH sus candidatos/as para un futuro despido.

Esto sólo puede tener un nombre: DISCRIMINACIÓN. Quien, en nuestro ámbito laboral, amenaza con “Mira lo que le ha pasado a ésta, a ver si vas a ser la siguiente”, quien suelta un “Esta tía es tonta”, quien dice “Lo importante es caer bien a los jefes” o “Hay que elegir, carrera o madre”, quien denigra con un “Éstas, que se estaban todo el día limando las uñas en el trabajo”, quien soezmente escupe un “Me la suda que estés en reducción de jornada”, quien nos pide explicaciones diariamente cuando no nos quedamos una tarde (teniendo horario continuo de 8:00 a 15:30) o insinúa una supuesta dejadez con “Se les cae el boli a las 15:30”... debería ser inmediatamente apartado/a de su función directiva, dejando el Banco claro de una vez que no va a permitir comentarios y actitudes sexistas o discriminatorias.

Ante esta situación, el 8 de julio dirigimos desde la Sección Sindical una extensa carta a nuestra Presidenta Ana Botín, instándola a demostrar con valentía a la sociedad y a sus profesionales que ese cambio hacia el “Sencillo, Personal y Justo”, al que tanta publicidad dan, es posible, readmitiendo a Patricia y revisando los restantes casos. Tras una semana, su respuesta fueron unas míseras cuatro

Desde hace algunos años, en su claro objetivo de disminuir plantilla, sobre todo tras la absorción de Banesto, el Banco Santander viene despidiendo sistemáticamente por “baja productividad”, denominación del despido del Artículo 53.10º del Convenio Colectivo de Banca: “La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado”.

El pasado 23 de junio de 2015, fue despedida en Bilbao, por este motivo, nuestra compañera Patricia. Dadas las circunstancias concretas en que se produjo (un año después de su reincorporación tras la maternidad, habiendo dejado de trabajar gratis por las tardes como venía haciendo antes de su embarazo, después de 4 traslados consecutivos con cambio de puesto y plaza en menos de 6 meses –incumpliendo el Plan de Igualdad del Banco–, y en trámites para solicitar la reducción de jornada en una oficina donde ya dos personas disfrutaban de ella), desde la Sección Sindical de ELA iniciamos un análisis de las causas de los despidos desde enero de 2014.

Por este artículo, en Bizkaia ha habido 5 despidos, más uno pactado con un trabajador que quería dejar el

banco y uno más que fue enmarcado finalmente en otro artículo por decisión de la trabajadora, que fue presionada a elegir entre trasladarse a un Centro Comercial de Burgos o ir a la calle.

Así resultan 7 despidos de los cuales 5 son mujeres de entre 31 y 37 años, algunas madres y otras en edad o con intención de serlo, un 71,42% preocupante o un 85,71% (6 mujeres de 7), si no contamos el pactado con el trabajador y sí el de otra compañera que tras ser trasladada bajo presión a otro Centro Comercial de Torrelavega, al final fue despedida en Cantabria. Además, se ha despedido a otras 2 mujeres por causas tan peregrinas como la “Ineptitud del trabajador. Art. 52.a) E.T.” –declarado judicialmente improcedente– y la “Simulación de enfermedad o realización de actividades incompatibles con la baja. Art. 53.3º C.C.” –en trámite judicial–.

Al margen de estadísticas, es nuestro deber denunciar las causas reales de estos despidos siendo evidente que tanto en hombres como en mujeres, tienen una clara correlación directa con las prolongaciones de jornada ilegales que sufrimos en esta empresa y en el conjunto del sector, ya que la mayoría realizaban la jornada estable-

líneas en las que nos remitía a la dirección de RRHH de la Territorial para que nos dieran las explicaciones pertinentes, demostrando nuevamente la poca voluntad real de cambio en el Banco Santander.

Sin desistir en nuestro empeño, nos reunimos en Bilbao y Madrid con los Responsables de RRHH y Directores de Relaciones Laborales y Asesoría Laboral exigiendo la readmisión de Patricia y el fin de estos despidos. Tratan de convencernos de que los despidos están justificados y contrastados y muestran su malestar ante las graves acusaciones de discriminación, ya que según ellos no puede haberla en un banco presidido por una mujer y con muchas mujeres promocionadas. Débil argumento para quienes ya sabemos que la única actitud que aceptan para no ser discriminada es pasar por el aro y sacrificar el tiempo personal, prolongando jornadas sin quejarse. También nos recordaron sin ningún pudor que seguirán despidiendo por baja productividad a quienes consideran que no se ajustan al modelo del banco por su apatía y falta de proactividad, que carecen de las capacidades, la actitud o la motivación para trabajar en la red y a los que han decidido no mantener por más tiempo porque "eso sería un cáncer que nos llevaría a todos por delante" [sic]. Sorprende que nos confirmen que hay personas con malos resultados, cuya actitud no está siendo mala y a las que no se despiden.... reconociendo por tanto que el

caso de Patricia era un problema de actitud.... Sí, la actitud de una madre que ha decidido tener hijos para cuidarlos, sin renunciar a su trabajo, intentando defender su horario y sus derechos, a pesar de que ello sea un inconveniente para sus mandos superiores.

Vista la prepotencia del Santander, denegando la readmisión de Patricia y tratando de resolver el asunto por la única vía que sabe la banca ("coge el dinero que te ofrecemos y calla"), hemos presentado demanda judicial de nulidad para su readmisión e iniciado ya movilizaciones para que hechos tan graves no tengan cabida en nuestra empresa, trasladando la queja a Emakunde y a Inspección de Trabajo, para que investiguen la situación en el Banco Santander en Bizkaia, propiciada por la actitud discriminatoria de ciertos mandos intermedios hacia las mujeres y consecuencia clara del excedente de plantilla que dicen que existe en la provincia.

Animamos a toda la plantilla a cumplir escrupulosamente el horario legal, a comunicar las actitudes intimidatorias o discriminatorias que se puedan sufrir y a participar en los actos de protesta, porque ya es hora de que les digamos unánimemente: **NO A UN BANCO SANTANDER EN CONTRA DE LA CONCILIACIÓN Y LAS MUJERES. NO A LAS PROLONGACIONES ILEGALES DE JORNADA**



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

**NAMEIZ:** \_\_\_\_\_ **Emakumezkoa / Mujer**   
DNV/ NIE

**Gizonezkoa / Hombre**

**Izena:** \_\_\_\_\_  
Nombre

**1.abizena:** \_\_\_\_\_  
1º apellido

**2.abizena:** \_\_\_\_\_  
2º apellido

**Jaiotze herrialdea:** \_\_\_\_\_ **Jaiotze data:** \_\_\_\_\_  
Lugar de nacimiento Fecha nacimiento

**Herria:** \_\_\_\_\_ **P.K.:** \_\_\_\_\_  
Localidad C.P.

**Helbidea:** \_\_\_\_\_  
Dirección

**Herrialdea:** \_\_\_\_\_  
Provincia

**Telefonoa** \_\_\_\_\_ **Mugikorra:** \_\_\_\_\_  
Teléfono Móvil

**E-posta:** \_\_\_\_\_  
E-mail

**Lantokia:** \_\_\_\_\_  
Empresa

**G.S.ko kotizazio kontu kodea:** \_\_\_\_\_  
Código cuenta cotización S.S.

**Helbidea:** \_\_\_\_\_  
Domicilio

**Herria:** \_\_\_\_\_  
Localidad

**Lanbidea:** \_\_\_\_\_ **Kategoria** \_\_\_\_\_  
Profesión Categoría

**Lan-hitzarmena** \_\_\_\_\_  
Convenio

**Banku edo Aurrezki Kutxa:** \_\_\_\_\_  
Banco o Caja de Ahorros

**IBAN zenbakia (Banku kontua):** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

**Data / Fecha** \_\_\_\_\_ **Sinadura / Firma** \_\_\_\_\_

**Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroriek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.