



FEDERACION DE SERVICIOS

UGT- Banca

Dirección Sectorial Estatal



XXI CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

Reunión AEB 18 de abril de 2007: IGUALDAD no es IGUAL - DA

Tal como se había acordado previamente, la reunión de esta fecha se ha destinado a la exposición de la AEB sobre la aplicación de la recientemente aprobada Ley de Igualdad en el sector de banca.

Como señala la Ley debemos acordar los distintos pasos para establecer un Plan de Igualdad en cada empresa mayor de 250 trabajadores, que totalizan 42 en la banca y que comprenden la mayoría de los trabajadores del sector.

Asimismo desde la perspectiva de UGT, el Convenio debería considerar al resto de los trabajadores que se encuentran en bancos de menor dimensión, a los que no se puede dejar discriminados en materias de Igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En este punto AEB ha empezado a exponer sus discrepancias con los planteamientos de los Sindicatos, que ya conocéis por nuestra plataforma y que obviamos reproducir.

La consideración de AEB sobre la aplicación de la flexibilidad horaria nos ha llevado a otro debate de desencuentro, al considerar la patronal que dicha flexibilidad solo tenía cabida en el artículo 25.3, es decir, en la jornada partida. Evidentemente nuestra posición ha sido de desacuerdo total ya que la Igualdad y Conciliación debe aplicarse a todos los trabajadores, y en modo alguno, esta flexibilidad horaria que estamos tratando afecta exclusivamente a los empleados de jornada partida. Por otra parte no es de recibo que por la vía de la Ley de Igualdad se pretendiese – o así lo parecía - colar la jornada partida para todos los trabajadores. También quienes tienen jornada continua de 8 a 15 horas precisan de esa flexibilidad horaria, sin ir más lejos para llevar a sus hijos al colegio y entrar un tiempo después de las 8 de la mañana.

La variación del artículo 34.8 del estatuto de los Trabajadores referente a la flexibilidad horaria es inaceptable para AEB, que considera que ello supone que el trabajador va a trabajar cuando lo estima oportuno. Evidentemente – mediante acuerdo – esto no tiene nada que ver con la aplicación real de la Ley.

El planteamiento de UGT de dar solución a los casos en los que no exista acuerdo entre la solicitud del trabajador y la decisión de la empresa, buscando un punto de equilibrio para el acuerdo final, es considerado por nuestros patronos como un método de cogestión inadmisibles.

En el capítulo de licencias, las solicitudes de la plataforma de UGT y del resto de sindicatos pueden considerarse en el cierre final del Convenio, en su caso.

Los casos de excedencias, días de permiso paterno por nacimiento, nacimiento de gemelos, acumulación por lactancia, traslados, equiparación de las parejas de hecho a los matrimonios y otras solicitudes de UGT y del resto de sindicatos, han sido analizadas muy someramente.

En conclusión:

- No existe un planteamiento concreto de AEB sobre la aplicación de un Plan de Igualdad y los puntos planteados como base del mismo por UGT y el resto de Sindicatos.
- Se ha acordado que se elabore un documento en el que la patronal puntualice su opinión sobre nuestros criterios, o exponga los suyos propios para que puedan ser analizados por nuestra parte.

Se llevará a cabo la próxima reunión el día 26 del corriente mes, con un posicionamiento global sobre el Convenio por parte de AEB.