

mano a mano

Por tus derechos
¡RECTIFICACIÓN YA!



La pasada Huelga General ha sido una expresión contundente del rechazo de los trabajadores a la política social del Gobierno, además del propio éxito de la Huelga, **más de 1.700.000 personas se manifestaron** el mismo día por todos los puntos del Estado exigiendo la rectificación del Gobierno.

UGT y CCOO presentarán inmediatamente un documento conjunto al Gobierno, con las propuestas básicas para articular una negociación que restituya los derechos que han sido suprimidos con la Reforma Laboral.

Así mismo las respectivas confederaciones exigen a la CEOE y CEPYME que se **sienten a negociar sobre la reforma de la negociación colectiva, que llevan meses demorando sin ninguna justificación.** De esta forma tratan de ir dejando pasar el tiempo sobre el plazo de seis

meses que la Reforma impone para abordar este tema.

UGT considera que el gobierno está haciendo una lectura equivocada de la realidad, si considera que puede sortear el rechazo social contra las medidas aprobadas y anunciadas, iniciando unas conversaciones con los sindicatos **sin una rectificación clara de algunas de sus medidas, como la reforma laboral, las propuestas planteadas sobre la reforma de pensiones, o su renuncia a acometer medidas de política económica** que estimulen la creación del empleo, o que permitan acometer la reducción del déficit por la vía de los ingresos y no sólo de recorte del gasto.



La FeS estrena nueva página WEB: <http://www.fesuqt.es> (<http://www.fesuqt.es/es/home/index>)

Elecciones Sindicales en Barclays Plc España



El pasado 23 de septiembre se celebraron elecciones sindicales en Barclays Plc, donde se elegía un comité de empresa de 5 miembros,

el resultado fue:

UGT- 3 delegados
CCOO - 2 delegados

Nuestros felicitaciones a los compañeros elegidos y deseamos un buen trabajo.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA: EL PERMISO DE LACTANCIA, EN LA NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA, ES DISCRIMINATORIO

El Tribunal de Justicia de la UE ha concluido que la ley española que regula el permiso de lactancia es discriminatoria con los padres, porque establece una discriminación no justificada basada en el sexo.

No puede justificarse por objetivos de protección de la mujer, ni por la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; más bien contribuye a perpetuar un reparto tradicional de funciones al mantener a

los hombres en una posición subsidiaria respecto al ejercicio de su función parental.

Además, el Tribunal explica que la medida puede provocar que una madre que trabaje por cuenta propia se vea obligada a limitar su actividad profesional y a soportar sola la carga derivada del nacimiento del bebé sin poder recibir ayuda del progenitor varón.

A raíz de esta Sentencia, el Gobierno de España vendrá

obligado a cambiar la norma, para adaptarse a las disposiciones de la Directiva Europea mencionada.

Mientras tanto, la Sentencia crea un criterio jurisprudencial importante, que permite en adelante, argumentar en cualquier litigio presentado por un padre, ante la denegación de la concesión del permiso de lactancia.



Si quieres recibir este boletín o remitirnos tus consultas o sugerencias, dirígete a: banca@fes.ugt.org

Frente a la crisis: la UNIÓN

Entrevista al Secretario General de la Sección Estatal de Deutsche Bank



Nicasio Correa Pimentel

El sector financiero está sufriendo una profunda reestructuración, el Deutsche Bank es un banco extranjero con una importante implantación en España. ¿Cómo crees que os puede afectar esta situación de cara al empleo en vuestro Banco?

En primer lugar, puntualizar que Deutsche Bank, es S.A.E., es decir, se trata de una sociedad anónima española, de hecho el Banco surge de la fusión de dos bancos de arraigo en España, como son el Banco Comercial Transatlántico y el Banco de Madrid. Pero puntualizado esto, es cierto que nuestra matriz es alemana, y que en gran medida nuestro negocio viene condicionado por Alemania.

Entrando en la pregunta, sobre el futuro de nuestros puestos de trabajo, hoy resulta difícil aventurar nada teniendo en cuenta que la reforma laboral abre una vía de incertidumbre importantísima, ya que hasta ahora las bajas o reducciones de plantilla se han venido produciendo a través de prejubilaciones fundamentalmente.

Sin embargo, en nuestro Banco lo que si hemos sufrido de manera importante son las externalizaciones de servicios, que en gran medida son decididas por la matriz alemana.

El año pasado en concreto se produjeron unas 80 bajas de trabajadores de informática que fueron externalizados con el servicio, en base a un acuerdo negociado con los sindicatos en los que intervino UGT consiguiendo que se les respetaran todos sus derechos salariales y sociales.

Hasta el próximo 2011 no se empezará la negociación del Convenio Estatal de Banca aunque

se han venido produciendo Acuerdos por Bancos sobre diferentes temas ¿En el Deutsche Bank como se ha desarrollado en estos cuatro años la negociación colectiva?

En este apartado hemos desarrollado una gran experiencia, y hemos conseguido un gran número de Acuerdos Colectivos.

Podemos comenzar por destacar lo que denominamos "Convenio Interno", es un acuerdo que data su existencia de hace más de cuatro años pero que año a año vamos tratando de actualizar.

El Convenio regula todas las mejoras extra convenio desde los prestamos a los empleados hasta el acuerdo sobre jornada partida que tenemos en el Deutsche Bank, acuerdo que en un primer momento no firmamos por considerar que no se respetaban las condiciones democráticas necesarias en el referéndum que se celebró a tal fin por el otro Sindicato mayoritario, pero que posteriormente firmamos dado que la mayor parte de los trabajadores se encontraban identificados con él, consiguiendo mejorarlo en el periodo de disfrute de jornada continuada.

El Convenio interno regula también la celebración de exámenes por capacitación cada 2 años hasta el nivel V; un fondo para libros y otro para apartamentos, etc. Y una gran conquista en estos últimos años ha sido la inclusión de un "bonus objetivo" para toda las plantilla incluidos los Servicios Centrales, en función de unos objetivos sobre unos apartados del negocio que unos casos son fijos y en otros se negocian todos los años.

Otro acuerdo importante que hemos alcanzado en marzo de 2010 ha sido el "Plan de Igualdad" donde se incluyen los acuerdos sobre "Conciliación de la vida laboral y familiar" y un "Protocolo sobre acoso en el trabajo".

En definitiva podemos decir que en nuestro Banco hemos desarrollado una importante labor de concertación que hoy en día permite que los trabajadores del Banco disfruten de unas mejoras extra convenio

de gran alcance.

Y creemos de verdad que a pesar de que Comisiones ostente la mayoría absoluta de la representación, nuestra aportación a la consecución de los acuerdos ha sido, sino determinante, de gran importancia, dadas nuestras posiciones de firmeza y transparencia en el desarrollo de los mismos.

Próximamente se celebrarán elecciones sindicales en la Banca ¿Qué mensaje darías a los trabajadores y trabajadoras del Deutsche Bank para que apoyen las candidaturas de UGT en tu Banco?

Comienzo con el principio que siempre hemos defendido en nuestras campañas y que se relaciona con lo expuesto anteriormente.

Nuestra fortaleza permite que la unidad sindical sea un baluarte en la defensa de los trabajadores, en la medida que Comisiones no tenga mayoría absoluta permitirá que cualquier propuesta de la Empresa requiera de nuestra participación, y aunque en los últimos tiempos nuestra aportación a los acuerdos han sido decisiva, es necesario que UGT, consolide y avance en su resultados electorales de los últimos años.

Otro de nuestros ejes ha sido el contacto día a día con los compañeros, intentando resolver problemas personales que si bien no trascienden tanto como los acuerdos colectivos, los compañeros que se ven afectados saben perfectamente de nuestro trabajo en ese sentido.

Por último destacaría nuestra labor de vigilancia contra los abusos o excesos de la Dirección tanto en el cumplimiento de las obligaciones laborales, como en el desarrollo de las políticas comerciales cada día más agresivas.

En este apartado quiero significar nuestra labor en defensa del empleo, y casi diría de manera concreta en defensa del puesto de trabajo de cada compañero, y así pensamos seguir en el futuro, trabajando día a día.

"...Hemos desarrollado una importante labor de concertación que hoy permite que los trabajadores disfruten de unas mejoras extraconvenio ..."

"...en nuestro Banco lo que hemos sufrido son las externalizaciones de servicios, en gran medida decididos por la casa matriz .."

"...Además de lo colectivo, nuestro eje de trabajo ha sido el contacto día a día con los compañeros, intentando resolver el problema de cada trabajador .."

¿QUÉ ESTÁ PASANDO? La igualdad es cosa de todos



Marta Figueroa Fuentes
Secretaría de Igualdad
Comisión Ejecutiva Federal

Las Universidades están llenas de mujeres, las empresas tienen a muchas mujeres en puestos de mando intermedios, pero ¿dónde están estas mujeres? Están trabajando.

Con el tiempo aparecen diferentes conceptos que intentan explicar lo que está sucediendo en la realidad de la aplicación de las leyes en pro de la igualdad. Porque por un lado va el reconocimiento del derecho plasmado en un texto legal y por otro camino muy diferente y alejado, las realidades de los hechos cotidianos en la

vida de la mujer.

Una serie de costumbres y cortapisas arraigadas de corte tradicional y machista, conocido como techo de cristal, que nos impide alcanzar metas profesionales para las que estamos sobradamente preparadas, por las características masculinas de la cultura del trabajo y de la disposición del tiempo, normalmente ilimitado, ellos dominan las redes del poder.

Las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales en el ámbito doméstico

acaban recayendo sobre las mujeres, haciendo que demos atrapadas en la base de la pirámide económica.

La maternidad tristemente se reconoce que es un obstáculo para nuestra carrera profesional.

La conciliación que se asocia siempre al tiempo que necesitan las mujeres para cuidar de sus hijos, somos nosotras las que tenemos que dar un paso atrás en nuestra carrera, nos venden la reducción de jornada como un logro de la conciliación pero nos lo venden a las madres, ¿y los padres?

Si las mujeres hemos dado un paso adelante en el mundo laboral, son ahora los hombres, quiénes tienen que darlo en el mundo doméstico y familiar