



Unión General de Trabajadores

SECCIÓN SINDICAL EN CITIBANK ESPAÑA

Avda. Europa, 19 – Parque Empresarial La Moraleja – 28108 Alcobendas (Madrid)
Telf. 91.663.18.61 - Fax 91.66318.62 - Email: sec.sind.ugt@citigroup.com
Pág. Web: www.ugtencitibank.org

LA LIBRANZA DE LOS SÁBADOS: UNA NEGOCIACIÓN QUE NO LLEGA

Vamos a entrar en Julio y todavía seguimos sin iniciar ningún tipo de negociación para no volver a trabajar los sábados. En UGT no entendemos cómo puede demorarse tanto algo que ya está negociando hasta el Banesto, el último de los Bancos reacios a hablar de ello. ¡Cómo puede ser! ¿Se trata de una táctica para forzar una negociación de última hora y si llegamos a Octubre sin firmar trasladar la presión a la representación sindical ante la plantilla?

No empezamos bien. Desde que mostraron su voluntad de llegar a un acuerdo en cuanto a la libranza de los sábados ha pasado demasiado tiempo y todo nos lleva a pensar que tras esa predisposición se oculta un claro interés en sacar ventaja de algo que los Acuerdos de otras entidades han dejado muy claro de cuáles son las reglas del juego. Este es un momento para mejorar lo que otros han firmado, no para tratar de empeorarlo.

Por ello, instamos por enésima vez (dijimos que no nos cansaríamos) a iniciar la negociación de los sábados, ya.

PLAN DE IGUALDAD: OTRA NEGOCIACIÓN EN ETERNA LISTA DE ESPERA

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada hace tres años, prevé la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Estos Planes, como señala la norma deben estar dirigidos a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdad es una estrategia, con medidas concretas, plazos y objetivos evaluables y comprobables, destinada a conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que impiden a compañeras/os obtener una participación equilibrada en la empresa.

El Banco, por tanto, está obligado a adoptar y negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores las medidas contenidas en dichos planes.

Por consiguiente, ya deberíamos sentarnos a negociar y que la empresa nos facilite la información pertinente para que podamos diagnosticar dónde se encuentran y qué problemas en materia de igualdad tiene este Banco, que son varios.

29/06/2010

