

## AEB evita los compromisos

En las reuniones de la Mesa Negociadora celebradas los días 20 y 21, hemos tratado tres temas: Jornada y Horarios, Carrera Profesional e Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

### Jornada y Horarios.- AEB quiere desregular la jornada.

Nuestras propuestas, como no podía ser de otra manera, recogen el cumplimiento de los horarios pactados y la reducción de la jornada, la libranza de todos los sábados, las vacaciones rotativas y la determinación del alcance que pueden tener otros horarios de convenio (Art.25.4).

En este aspecto hemos planteado con total claridad nuestros criterios. No es aceptable los 29 millones de horas al año de prolongación de jornada. No trabajar los sábados es perfectamente posible y además a los bancos tampoco les reporta beneficio alguno mantener esta situación.

Hemos invitado a AEB a realizar una aproximación racional al problema con la voluntad de resolverlo y, en consecuencia, hemos mostrado un criterio flexible y nuestra disposición a trabajar por una solución equilibrada y útil para ambas partes como, por ejemplo, el horario de cajas de ahorro.

Frente a estos criterios la patronal ha rechazado el cierre de los sábados y ha pedido mayor flexibilidad sin concretar nada, tachando las posiciones sindicales de rígidas. Sorpresivamente y frente a las manifestaciones públicas de algunos presidentes de bancos, AEB ha planteado que no tiene ningún interés en entrar en debates sobre horarios comerciales.

### Carrera Profesional.- AEB quiere dejar las cosas como están.

Nuestro propósito es alcanzar un Desarrollo Personal Sostenible (DPS), que consiste en conjugar los tres parámetros siguientes: a) conseguir una política retributiva alejada de la discrecionalidad, b) establecer un Plan de Carrera Profesional, igualando las oportunidades y la certificación de los aprendizajes realizados y c) conciliar la vida personal y la profesional. Para ello hemos realizado tres propuestas:

a) Hemos reclamado que los distintos niveles retributivos de Convenio respondan a las distintas funciones que se desarrollan en nuestro sector, terminando con la abusiva utilización de los más bajos para la mayoría de las funciones y dejando en manos de la retribución complementaria buena parte de la contraprestación que corresponde al valor de nuestro trabajo. La asunción de más funciones y responsabilidades tiene que tener una justa correspondencia con el nivel asignado, planteando los siguientes niveles mínimos:

- Nivel V para Directores de Sucursal, o su equivalente en los Servicios Centrales.
- Nivel VI para Subdirectores, Interventores o similares.
- Nivel VII para el resto de apoderados.
- Nivel VIII para funciones comerciales.

b) También hemos planteado la introducción en este Convenio de una cláusula que determine lo siguiente: "Cada cuatro años se ascenderá al siguiente nivel retributivo que tenga el trabajador, siempre y cuando en ese tiempo se haya percibido una retribución extra convenio (complemento personal, de puesto de trabajo, etc.), igual o superior a dos veces la diferencia entre ambos niveles".

c) Son necesarias unas retribuciones complementarias que alcancen a todo el colectivo de trabajadores, que se asienten en criterios de transparencia y objetividad. La objetividad del sistema reside en la capacidad de medir la aportación del trabajador, tanto en su saber como en su hacer. Un sistema que

cuenta con la participación de los trabajadores y de sus representantes. Con los primeros para determinar los objetivos concretos que dan lugar al cobro de los incentivos, y con los segundos para dotar al sistema de credibilidad y suficiencia.

A estas propuestas, AEB nos contestó desde el inmovilismo: "las cosas están bien como están", comparando nuestra clasificación profesional con otras como la de oficinas y despachos, pero en ningún caso acepta compararla con otras como la de cajas de ahorros.

### **Igualdad y Conciliación de la vida familiar y laboral.- A AEB no le gusta la Ley.**

Nuestras propuestas en estas materias están fundadas, básicamente, en la nueva Ley de Igualdad que se acaba de aprobar, que hace una apuesta decidida por la conciliación de la vida familiar y laboral, así como por la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en lo referente a la promoción en las empresas. Estas son nuestras propuestas más importantes:

- **Flexibilidad horaria.-** Reconocimiento del derecho subjetivo del trabajador a un horario flexible para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Vacaciones.-** Derecho a disfrutar las vacaciones, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, en los supuestos de maternidad y paternidad.
- **Licencias.-** Cinco días laborables por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o fallecimiento de hijo, con independencia del permiso de paternidad
- **Lactancia.-** Incremento proporcional en los casos de parto múltiple, en 15 días por cada hijo a partir del segundo en caso de acumulación de la hora de lactancia o 1 hora por cada hijo.
- **Reducción de Jornada.-** Hasta los 8 años, con carácter general y hasta los 9 años en caso de venir disfrutando de una reducción de jornada durante los dos años inmediatamente anteriores.
  - Reducción de 1/8 como mínimo.
  - Posibilidad de disfrutar la reducción de jornada de forma acumulada, acreditando la necesidad de conciliación, por ejemplo: cierre de guarderías, colegios, residencias de tercera edad...etc.
- **Incorporación de las nuevas mejoras de la ley en la baja por maternidad y paternidad.**
- **Licencias no retribuidas** para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria a los hijos hasta los 14 años.
- **Excedencias para el cuidado de hijos y personas dependientes:** Hasta 3 años, con reserva del puesto de trabajo. Creación de nuevos supuestos de excedencias solidaria y formativa.
- **Mujeres víctimas de violencia de género.-** Especial atención en la concesión de anticipos y crédito vivienda.
- **Parejas de Hecho.-** Asimilación de los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral, así como todos los derechos derivados del Convenio Colectivo.
- **Igualdad de Oportunidades:** Creación de un nuevo capítulo de Igualdad de Oportunidades, que recoja explícitamente todas las novedades de la Ley de Igualdad y que incluya la obligación de las empresas a negociar Planes de Igualdad, con introducción de medidas de acción positivas contra la discriminación en la promoción profesional de las mujeres, así como el establecimiento de medidas para prevenir el acoso sexual.

AEB, tras intentar evadir, en primera instancia, las obligaciones de negociación que la Ley de Igualdad establece y recordar la oposición de la CEOE a la misma, finalmente ha manifestado su imposibilidad de contestar sin hacer un estudio detallado de todas nuestras propuestas, comprometiéndose a dar una respuesta en una próxima reunión de la Mesa Negociadora.

Madrid, 21 de marzo de 2007

**Participa. Danos tu opinión, entra en nuestro Blog: <http://comfia.internautas.net>**  
Si quieres recibir información periódica en tu buzón, remitenos un correo a: [banca@comfia.coo.es](mailto:banca@comfia.coo.es)