

Compaginar vida personal y laboral requiere más organización y... más recursos por parte de la empresa

En el ejemplar del Banco de Noticias de octubre de 2006, algunas empleadas del Banco nos explican sus experiencias respecto a la tan citada conciliación de la vida laboral con la personal.

Una vez más podemos constatar que es el apoyo y ayuda por parte de los compañeros y compañeras de trabajo y de sus jefes más inmediatos, es fundamental para llevar a cabo una maternidad responsable.

Por ejemplo, una compañera nos dice que consiguió que su baja laboral no se notara demasiado gracias al esfuerzo personal de sus compañeros. Y otra de las mujeres entrevistadas explica que sus compañeros han sido muy pacientes con ella, porque todos son padres de familia y comprenden la situación.

Pero a la vez, dejan entrever una falta de apoyo por parte de la empresa, y en concreto de RR.HH., ante situaciones como la que vivió una de las empleadas, que perdió diecisiete días de vacaciones porque no las pudo disfrutar en su momento, debido a un ingreso hospitalario de su hija recién nacida.

Además, la apuesta de esta empresa por la extensión de jornada les provoca sentimiento de culpabilidad, a tener la sensación de dedicar mucho tiempo al trabajo, lo que le resta horas para estar con la familia. Evidentemente, la no obligación de trabajar por las tardes es vivida como algo necesario para una buena conciliación.

También es notorio que, a pesar de que nuestra empresa hace casi un año que firmó el acuerdo de conciliación, la realidad demuestra que la plasmación del contenido de este acuerdo deja todavía mucho que desear. En este sentido, las personas entrevistadas encuentran a faltar flexibilidad horaria, ponen de manifiesto que, a

pesar de su baja por maternidad, la oficina no tuvo ninguna suplencia, siendo éste un problema que toda la sucursal tuvo que arrastrar hasta su reincorporación.

No obstante, a pesar de las dificultades que supone para toda la plantilla, y de manera especial para las mujeres, el hecho de conciliar nuestro trabajo con las obligaciones y devociones personales y familiares, **aún así conseguimos superarlo más o menos bien, gracias especialmente a la comprensión y la ayuda de nuestros compañeros y compañeras.** A menudo, todos hemos pasado por una situación parecida y esto nos hace comprender mejor las dificultades de un día a día cada vez más acelerado y estresante.

Por desgracia, las políticas de RR.HH. de esta empresa no nos ayudan lo suficiente. En aquellas situaciones donde es necesario facilitar las cosas, a menudo se ponen pegas y reticencias. Ni tan solo se cubren de manera automática las bajas por maternidad. **NECESITAMOS UNA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS ACTIVA Y CON VOLUNTAD REAL DE FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL.** Ante la afirmación "Compaginar vida personal y laboral requiere más organización", título del artículo del Banco de Noticias, desde CCOO. nos preguntamos: **Y... ¿Cuándo pondrá el Banco los recursos necesarios?**

Por último, queremos agradecer a las compañeras entrevistadas sus opiniones y vivencias, y animar a todas aquellas personas que se encuentren en circunstancias similares que nos hagan llegar sus testimonios a Sabadellmujer@comfia.ccoo.es, para así conocer de primera mano estas problemáticas.

Sabadell, noviembre de 2006

SECRETARIA DE LA MUJER

Conéctate a nuestra web: **People > Secciones Sindicales > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>**

Boletín de afiliación	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre		Ofi.:		
Domicilio				
Población		C.P.:		
Cta. adeudo			DNI	Fecha / /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercer los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				