

El coste de la igualdad

Os transcribimos la carta que enviamos el día 13 de abril al Sr. Juan Cruz Alcalde Merino, Director General Adjunto:

«Durante este último año el gobierno, con su actuación, nos ha querido contagiar con aires de país abanderado en políticas de bienestar, de igualdad y de conciliación de la vida familiar con la laboral. Así hemos visto esos primeros padres emocionados, agradecidos por la reciente Ley de Igualdad, y por el disfrute de 13 días más de permiso de paternidad, a cargo de la Seguridad Social.

Pero, ¿qué coste tiene en nuestra empresa la igualdad y la conciliación? Y sobre todo ¿quién lo paga?

Tenemos un Acuerdo de Conciliación desde diciembre del 2005, donde hay unos permisos especiales **no retribuidos**, una reducción de jornada **no retribuida**, excedencias para cuidado de hijos y familiares hasta segundo grado **no retribuidas**, permisos de maternidad **a cargo de la Seguridad Social** (incluso los gastos de S.S. del contrato de sustitución son gratuitos, si lo utilizan)

También tenemos una reducción de jornada retribuida de dos horas durante dos meses, tan específica, que no se ha usado. La acumulación de la hora de lactancia en tres semanas va a cargo de la empresa, pero la realidad es que por falta de suplencias, se convierte en una carga para el resto de la plantilla.

No tenemos exámenes de capacitación para pasar a nivel superior, medida de igualdad que consta en nuestro C.C.B. Ni formación sobre estos temas, como reveló una reciente encuesta hecha por esta sección sindical el pasado día 8 de marzo, en la que pocos sabíamos lo que es un Plan de Igualdad, ni si existe o se hace uno en Banco Sabadell. De hecho, CC.OO. al igual que el resto de la plantilla nos enteramos del interés de la empresa por tener un Plan de Igualdad, sin la colaboración de los representantes de los trabajadores, a través del *Banco de Noticias* del mes de octubre del 2006. **Está demostrado que el Plan Óptimo, sin presencia sindical, sólo sirve para mejorar la imagen corporativa de la empresa. ¿Es esta la intención de nuestra empresa?**

Tampoco vemos que se plasmen, y coincidimos con la mayoría de la plantilla, principios de igualdad de trato en la promoción y retribución salarial. Las trabajadoras tienen, por término medio, dos categorías profesionales menos que los hombres con igual formación y con la misma antigüedad. **En el Banco Sabadell, la maternidad, coger una excedencia por cuidado de hijos y/o familiares y/o reducir la jornada, pasa factura.** Ya no hablamos de que al regresar se encuentran con cambios de lugar de trabajo, de función (un 27% de empleadas con categoría de técnico, que reducen su jornada, hacen funciones administrativas), sino también, de estancamiento de su carrera profesional y absorción de los aumentos de convenio como nos consta que acaba de ocurrir en algunos casos.

Ante la gravedad de estos hechos, **solicitamos a la empresa que de una vez por todas nos demuestre su voluntad real de favorecer la conciliación y la no-discriminación, mediante medidas de acción positiva, como es asegurarse de que absolutamente nadie que se acoja o se haya acogido al pacto de conciliación, sufra discriminación profesional o salarial y mucho menos congelación salarial. También le solicitamos la elaboración de un Plan de Igualdad con la presencia y colaboración de los sindicatos, tal como especifica la vigente Ley de Igualdad.**

No pueden seguir considerando el ámbito de responsabilidad social corporativa como una asignación presupuestaria específica para mejorar la imagen corporativa. La igualdad no sólo es cuestión de justicia social, sino también de economía y crecimiento. Se trata de optimizar la sostenibilidad de la compañía con la plena satisfacción de su plantilla. No hacerlo penaliza a nuestra empresa, situándola en desventaja competitiva.»

Sabadell, abril del 2007

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		C.P.:		
Población			DNI	Fecha / /
Cta. adeudo				

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 ejercitar 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.