

## No es lo mismo predicar que dar trigo

Os transcribimos la última carta que enviamos al señor Juan Cruz Alcalde Merino, Director General Adjunto:

«Como conocedor y firmante del **Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral** de fecha 16 de diciembre de 2005, acordado como mejora del CCB, y casi avanzándose a la reciente Ley de Igualdad, sabrá que el mismo estableció la constitución de la **Comisión para la Igualdad de oportunidades** con el fin de proponer y hacer el seguimiento de acciones que fomentasen la igualdad y la no discriminación en nuestra empresa, así como realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las disposiciones del mismo.

Después de un año de funcionamiento, queremos manifestar nuestra total disconformidad ante la actitud de la dirección de RRHH en dicha comisión, ya que nos demuestra continuamente que no considera la interlocución entre trabajadores y empresa como algo respetable y válido que ayude a la buena marcha de la misma.

COMFIA-CCOO ha puesto a disposición de dicha comisión todo su interés y conocimiento, intentando centrar nuestras demandas en pasos básicos y elementales para su buen funcionamiento. Lamentamos la poca, sino nula, predisposición de la empresa a colaborar en ello. Creemos que con esa actitud se cae en un grave incumplimiento del acuerdo.

Seguidamente pasamos a detallar nuestras demandas, para que pueda valorar dicha situación.

- Pedimos el establecimiento de un reglamento de funcionamiento mínimo de la comisión. El Sr. Soler manifestó que no era necesario.
- Intentamos concretar la información necesaria e imprescindible para garantizar el seguimiento y cumplimiento del total de los puntos del acuerdo. Se nos niega la información referente a flexibilidad horaria, reducción de jornada retribuida, vacaciones, protección durante el embarazo y periodo de lactancia, traslados, cobertura de bajas, formación, acoso sexual y violencia de género. Nos han dado información, sin indicar el motivo y el tiempo empleado, en permisos especiales no retribuidos y excedencias. Esta situación no nos permite hacer un seguimiento completo de dicho acuerdo.
- Hemos pedido una y otra vez, sin resultado, que la empresa se posicione y nos explique qué políticas y qué criterios ha adoptado y adoptará para aplicar dicho acuerdo. Pedimos algo tan simple como que nos expliquen qué hacen y si se puede mejorar y cómo. Un ejemplo sencillo y que expusimos en la comisión, es la propuesta de que como medida de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio, ante planificaciones de traslados, la empresa tuviera en cuenta la situación familiar del empleado. No sabemos aún si lo han tenido en cuenta.
- Solicitamos que como mínimo las bajas por maternidad y lactancia que son previsibles, sean cubiertas automáticamente. El Sr. Soler nos reitera una y otra vez que no está en su mano. Tampoco nos informan del proceder general, ni del porcentaje de sustitución, de nada.

- En formación, la empresa dice que no puede informar del uso de la videoconferencia por no poderlas cuantificar, ni de qué medios o mejoras introduce. Aquí debo expresarle nuestra preocupación ante el hecho de que en la última de las reuniones de la comisión se usó videoconferencia y todos los miembros pudimos comprobar que la empresa no dispone de la tecnología para desarrollarlas con un mínimo de calidad.
- También nos dijeron que la empresa no está de acuerdo en llevar a cabo acciones formativas relativas a la Igualdad de oportunidades, no discriminación, acoso sexual, etc. Grave incumplimiento del acuerdo.
- Propusimos la negociación de un protocolo ante situaciones de acoso sexual que la empresa ni ha querido tratar.
- Preguntamos a la empresa si se ha hecho o se hará un estudio en relación al traslado de la plantilla de 901-Sabadell a 3607-Sant Cugat del Vallés, valorando la repercusión en la conciliación de la vida laboral con la familiar y si se han previsto medidas. Se nos comunicó que no, sin más.
- Les manifestamos que esta comisión no sólo ha de servir para conocer la situación de género de la plantilla, sino que la función principal es la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades en el grupo Banco Sabadell. El Sr. Soler nos manifestó que no sabía lo que era un plan de igualdad. Nuestra sorpresa fue ver el *Banco de noticias* del mes de octubre del 2006, donde se informó a toda la plantilla del interés de esta entidad en formar parte de Optima y de la creación de un Comité de Impulso (al margen de la comisión de Igualdad de Oportunidades), para trabajar en materias de Igualdad de Oportunidades profesionales y elaborar un Plan de acciones positivas. El Sr. Soler nos dejó claro que no quería la participación de los representantes sindicales. Dijo que se informaría a esta comisión una vez elaborado y aprobado el plan por la Dirección General del Banco.

Pedimos, como mínimo, ser informados de los datos y avances manejados por el Comité de Impulso, pero no se nos han facilitado.


Es evidente que la actitud de la dirección de RRHH es contraria a la Ley de Igualdad, que destaca el reconocimiento de la negociación colectiva como instrumento clave para actuar en la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.

Está demostrado que el Plan Optima sin negociación sindical, y esta es nuestra conclusión, no sirve más que para mejorar la imagen corporativa.

Reclamamos nuestro derecho como representantes de los trabajadores. Nuestro papel de intermediación entre los intereses de la empresa y de los trabajadores, para el buen cumplimiento de la legislación y acuerdos vigentes. Le pedimos su colaboración a fin de que la dirección de RRHH reconsidere su actitud y su proceder ante nuestras demandas.»

Abril del 2007

**Conéctate a nuestra web: People > Secciones Sindicales > COMFIA-CCOO >**

Boletín de afiliación		Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma
Nombre _____	Ofic.: _____		
Domicilio _____	C.P.: _____		
Población _____			
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 ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/1999 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>			