

## No és el mateix predicar que donar blat

Us transcrivim la última carta que hem enviat al senyor Juan Cruz Alcalde, director general adjunt:

«Com a coneixedor i signant de l'**Acord sobre mesures de conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral**, de data 16 de desembre de 2005, acordat com a millora del CCB i quasi avançant-se a la recent Llei d'igualtat, sabrà que aquest estableix la constitució de la **Comissió per a la igualtat d'oportunitats**, amb la finalitat de proposar i fer el seguiment d'accions que fomentin la igualtat i la no-discriminació a la nostra empresa, així com fer el seguiment del compliment i el desenvolupament de les prescripcions d'aquest.

Després d'un any de funcionament, volem manifestar la nostra disconformitat per l'actitud de la direcció de Recursos Humans en aquesta comissió, on ens ha demostrat contínuament que no considera la nostra interlocució entre treballadors i empresa com a quelcom respectable i vàlid, que ajudi a la bona marxa de l'empresa.

COMFIA-CCOO hem posat a disposició d'aquesta comissió tot el seu interès i coneixement, intentant centrar les nostres demandes en passos bàsics i elementals per al seu bon funcionament. Ens sap greu la poca, gairebé nul·la, predisposició de l'empresa a col·laborar-hi. Creiem que amb aquesta actitud s'està en un greu incompliment de l'acord.

Tot seguit passem a detallar les nostres peticions, perquè pugui valorar aquesta situació:

- Vam demanar establir un reglament de funcionament mínim de la Comissió. El Sr. Soler manifestà que no era necessari.
- Vam intentar concretar la informació necessària i imprescindible per garantir el seguiment i compliment de tots els punts de l'acord. Se'ns ha facilitat informació, però s'hi ha omès les dades referents a la flexibilitat horària, la reducció de la jornada retribuïda, les vacances, la protecció durant l'embaràs i el període de lactància, els trasllats, la cobertura de baixes, la formació, l'assetjament sexual i la violència de gènere. Tampoc no hi havia informació sobre el motiu i el temps emprat en els permisos especials no retribuïts i en les excedències, la qual cosa no ens permet fer un seguiment complet d'aquest acord.
- Hem demanat diverses vegades, sense resultat, que l'empresa es posicioni i que ens expliqui quines polítiques i quins criteris ha adoptat i/o adoptarà per aplicar aquest acord. Demanem quelcom tan simple com que ens expliquin què fan, si es pot millorar i com. Un exemple senzill que vam exposar és que, com a primera acció d'apropament del lloc de treball al domicili, en les planificacions de trasllats dins de l'empresa, es tingués en compte la situació familiar de l'empleat o empleada. No sabem encara si ho han tingut en consideració.
- Vam sol·licitar que, com a mínim, les baixes per maternitat i alletament, que són previsibles, siguin cobertes automàticament. El Sr. Soler ens reitera, una vegada rere l'altra, que no és a les seves mans. Tampoc no ens informen del procediment general ni del percentatge de substitució, de res.

- Quant a la formació, l'empresa ens ha dit que no pot informar de l'ús de la videoconferència, que no ho pot quantificar, ni de quins mitjans o millores introdueix. Aquí cal que expressem la nostra preocupació pel fet que en l'última de les reunions de la Comissió es va fer servir videoconferència i tots els assistents vam poder comprovar que l'empresa no disposa de la tecnologia necessària per desenvolupar-la amb un mínim de qualitat.
  - També se'ns ha dit que l'empresa no està d'acord a fer accions formatives relatives a la igualtat d'oportunitats, no-discriminació, assetjament sexual, etc. És obvi que es tracta d'un greu incompliment de l'acord.
  - Vam proposar la negociació d'un protocol per situacions d'assetjament sexual que l'empresa no ha volgut ni tractar.
  - Vam plantejar a l'empresa si s'ha fet o es farà un estudi en relació amb el trasllat de la plantilla de 901-Sabadell a 3607-Sant Cugat del Vallès, valorant la repercussió en la conciliació de la vida laboral amb la familiar i si hi ha previstes mesures. Se'ns digué que no s'ha fet, sense especificar res més.
  - Els hem insistit que aquesta Comissió no sols ha de servir per conèixer la situació de gènere de la plantilla, sinó que la funció principal ha de ser elaborar un Pla d'igualtat d'oportunitats al grup Banc Sabadell. El Sr. Soler ens manifestà, però, que no sabia què era un pla d'igualtat. La nostra sorpresa fou que tot seguit, al *Banc de notícies* del mes d'octubre del 2006, s'informava tota la plantilla de l'interès d'aquesta entitat per formar part d'Òptima i de la creació d'un Comitè d'Impuls (al marge de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats), per treballar en matèries d'Igualtat d'Oportunitats professionals i elaborar un Pla d'accions positives. El Sr. Soler ens deixà clar que no volien la participació dels representants sindicals i va explicar que es presentaria el Pla a aquesta Comissió, un cop fet i aprovat per la Direcció General del Banc.
- Vam demanar, com a mínim, ser informats de les dades i avançaments tractats pel Comitè d'Impuls, cosa que no se'ns ha facilitat.

És evident que l'actitud de la direcció de Recursos Humans és contrària a la Llei d'igualtat, que ressalta el reconeixement de la negociació col·lectiva com a instrument clau, per actuar en la correcció de les desigualtats en l'àmbit de les relacions laborals.

S'ha demostrat que el Programa Òptima sense negociació sindical, i aquesta és la nostra conclusió, no serveix per a res més que no sigui millorar la imatge corporativa de l'empresa.

Reclamem el nostre dret com a representants dels treballadors, el nostre paper d'intermediació entre els interessos de l'empresa i de la plantilla, per al bon compliment de la legislació i els acords vigents. Per tot això, li demanem la seva col·laboració amb la finalitat que la direcció de Recursos Humans reconsideri la seva actitud i els procediments respecte a les nostres demandes.»

Abril del 2007

**Connecta't al nostre web: People > Seccions Sindicals > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>**

Butlleta d'afiliació		Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Signatura	
Nom	-----		Ofic:	DNI	
Domicili	-----		CP:		
Població	-----				
Cte. càrrec	-----			Data	/ /
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>					