

Non é o mesmo predicar que dar trigo

Transcribimosvos a última carta que lle enviamos ao señor Juan Cruz Alcalde Merino, director xeral adxunto:

«Como coñecedor e asinante do Acordo sobre medidas de conciliación da vida familiar e persoal coa laboral, de data 16 de decembro de 2005, acordado como mellora do CCB, e case avanzándose á recente Lei de igualdade, saberá que aquel estableceu a constitución da Comisión para a Igualdade de oportunidades co fin de propoñer e facer o seguimento de accións que fomentasen a igualdade e a non discriminación na nosa empresa, así como realizar o seguimento do cumprimento e desenvolvemento das súas disposicións.

Logo dun ano de funcionamento, queremos manifestar a nosa total desconformidade ante a actitude da dirección de RR HH na devandita comisión, xa que nos demostra continuamente que non considera o diálogo entre traballadores e empresa como algo respectable e válido que axude á boa marcha desta.

COMFIA-CCOO puxo a disposición da devandita comisión todo o seu interese e coñecemento, intentando centrar as nosas demandas en pasos básicos e elementais para o seu bo funcionamento. Lamentamos a pouca, senón nula, predisposición da empresa a colaborar niso. Cremos que con esa actitude se cae nun grave incumprimento do acordo.

Seguidamente pasamos a detallar as nosas demandas, para que poida valorar a dita situación.

- Pedimos o establecemento dun regulamento de funcionamento mínimo da comisión. O señor Soler manifestou que non era necesario.
- Tentamos concretar a información necesaria e imprescindible para garantir o seguimento e cumprimento de todos os puntos do acordo. Négasenos a información referente a flexibilidade horaria, redución de xornada retribuída, vacacións, protección durante o embarazo e período de lactación, traslados, cobertura de baixas, formación, acoso sexual e violencia de xénero. Déronnos información, sen indicar o motivo e o tempo empregado, en permisos especiais non retribuídos e excedencias. Esta situación non nos permite facer un seguimento completo de devandito acordo.
- Pedimos unha e outra vez, sen resultado, que a empresa se sitúe e nos explique que políticas e que criterios adoptou e adoptará para aplicar o devandito acordo. Pedimos algo tan simple como que nos expliquen que fan e se se pode mellorar e como. Un exemplo sinxelo e que expuxemos na comisión é a proposta de que, como medida de achegamento do lugar de traballo ao domicilio, ante planificacións de traslados, a empresa tivese en conta a situación familiar do empregado. Non sabemos aínda se o tiveron en conta.
- Solicitamos que como mínimo as baixas por maternidade e lactación que son previsibles sexan cubertas automaticamente. O señor Soler reitéranos unha e outra vez que non está na súa man. Tampouco nos informan do proceder xeral, nin da porcentaxe de substitución, de nada.

- En formación, a empresa di que non pode informar do uso da videoconferencia por non as poder cuantificar, nin de que medios ou melloras introduce. Aquí debo expresarlle a nosa preocupación ante o feito de que na última das reunións da comisión se usou videoconferencia e todos os membros podemos comprobar que a empresa non dispón da tecnoloxía para desenvolvelas cun mínimo de calidade.
- Tamén nos dixeron que a empresa non está de acordo en levar a cabo accións formativas relativas á igualdade de oportunidades, non discriminación, acoso sexual, etc. Grave incumprimento do acordo.
- Propuxemos a negociación dun protocolo ante situacións de acoso sexual, que a empresa nin quixo tratar.
- Preguntamos á empresa se se fixo ou se vai facer un estudo en relación co traslado do persoal de 901-Sabadell a 3607-Sant Cugat del Vallés, no que se avalíe a repercusión na conciliación da vida laboral coa familiar e se se previron medidas. Comunicóusenos que non, sen máis.
- Manifestámoslles que esta comisión non só ha de servir para coñecer a situación de xénero do persoal, senón que a función principal é a elaboración dun Plan de Igualdade de Oportunidades no grupo Banco Sabadell. O señor Soler manifestounos que non sabía o que era un plan de igualdade. A nosa sorpresa foi ver o Banco de noticias do mes de outubro do 2006, onde se informaba a todo o persoal do interese desta entidade en formar parte de Optima e da creación dun Comité de Impulso (á marxe da Comisión de Igualdade de Oportunidades), para traballar en materias de igualdade de oportunidades profesionais e elaborar un plan de accións positivas. O señor Soler deixounos claro que non quería a participación dos representantes sindicais. Dixo que se informaría a esta comisión, unha vez elaborado e aprobado o plan pola Dirección Xeral do Banco. Pedimos, como mínimo, ser informados dos datos e avances manexados polo Comité de Impulso, pero non se nos facilitaron.

É evidente que a actitude da dirección de RR HH é contraria á Lei de Igualdade, que destaca o recoñecemento da negociación colectiva como instrumento clave para actuar na corrección das desigualdades no ámbito das relacións laborais.


Está demostrado que o Plan Optima, sen negociación sindical –e esta é a nosa conclusión–, non serve máis que para mellorar a imaxe corporativa.

Reclamamos o noso dereito como representantes dos traballadores. O noso papel de mediación entre os intereses da empresa e dos traballadores, para o bo cumprimento da lexislación e dos acordos vixentes.

Pedímoslle a súa colaboración co fin de que a dirección de RR HH reconsidere a súa actitude e o seu proceder ante as nosas demandas.»

Abril do 2007

Conéctate á nosa web: People > Seccións Sindicais > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación		Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Sinatura	
Nome	Ofi.:				
Domicilio	C.P.:				
Poboación	Cta. de cargo				
				DNI	Data / /
<small>Quedo informado de que os datos persoais que facilito para a xestión solicitada se incorporarán a un ficheiro automatizado de datos de carácter persoal para uso interno baixo a responsabilidade de CC.OO.; de que podo exercer os dereitos de acceso, rectificación e cancelación dos datos que constan no dito ficheiro nos termos previstos na LOPD 15/99 e demais normativa complementaria a través das sedes de CC.OO., e, por tanto, dou a miña conformidade á recollida de datos, así como á cesión para a indicada finalidade e que poida realizar CC.OO. nos termos previstos na devandita Lei.</small>					