

CAIXA SABADELL: PEL COMPROMÍS SOCIAL, AMB ELS DISCAPACITATS?

La llei d'integració social dels minusvàlids estableix que les empreses de 50 o més treballadors han de tenir una quota de reserva del 2% a favor de treballadors discapacitats. Caixa Sabadell tenia a finals d'any una plantilla efectiva de 1.415 treballadors i treballadores i, segons això, hauríem de tenir 28 treballadors discapacitats, però en realitat només tenim 9 treballadors amb aquestes característiques.

La mateixa llei permet l'excepció si el servei públic d'ocupació (Oficines de Treball de la Generalitat-OTG) no pot atendre l'oferta de treball de la Caixa o bé si la pròpia Caixa al·lega causes que dificultin la incorporació de personal discapacitat.

Des de la Secció Sindical de CCOO creiem fermament que la Caixa ha de donar un pas precursor en la línia d'integrar molts més treballadors discapacitats en plantilla:

- ? Perquè com a Caixa d'Estalvis diem que som una entitat compromesa amb les necessitats financeres i **socials** del nostre entorn;
- ? Perquè la nostra Fundació està apostant "Pel compromís social" i prioritant, entre altres col·lectius, l'atenció als discapacitats;
- ? Perquè no és suficient amb "salvar la papereta" realitzant les donacions monetàries que correspongui a les entitats dedicades a la promoció i a la inserció laboral de persones discapacitades. Cal implicar-se **integrant en la nostra plantilla** aquests treballadors en els llocs on puguin ser **plenament competitiu**.

Evidentment, la Caixa ha de trobar el lloc òptim per a cada treballador discapacitat considerant que, en alguns casos, aquest treballador podrà desenvolupar una atenció comercial a oficines i en altres, en els que això no sigui possible, també es pot integrar en llocs tècnics i administratius dels serveis centrals.

Ningú diu que la integració d'aquests treballadors sigui fàcil: condicionament del lloc de treball, companyerisme i atencions especials... però l'empresa compta amb ajudes econòmiques de l'administració i amb l'esperit col·laborador de la plantilla.

El certificat d'excepcionalitat de la Caixa venç enguany i, per tant, la Caixa haurà de tornar a presentar l'oferta d'ocupació. **Us demanem la vostra participació en la difusió activa de la convocatòria de places fent-la arribar directament a persones interessades, a fundacions o centres d'ocupació d'aquest col·lectiu.**

A la convocatòria del 2003 van concórrer gairebé 30 treballadors discapacitats que reunien tots els requisits demanats en la preselecció, dels quals només 3 van aconseguir superar el procés de selecció (test psicològic, entrevista personal i anàlisi d'aptituds potencials), però cap d'ells havia passat a formar part de la plantilla fixa de CS fins el mes passat. Precisament aquest mateix mes s'ha incorporat un.

EL NOSTRE PACTE D'ALLETAMENT PREVAL SOBRE EL CONVENI COL·LECTIU

Les empleades i empleats que desitgeu acumular el permís de lactància després de la baixa per maternitat/paternitat heu de continuar fent-ho sota les condicions del pacte d'alletament (permís de 3 setmanes a continuació de la baixa per maternitat) perquè millora les del conveni (10 dies naturals a continuació de la baixa per maternitat més 5 dies hàbils a gaudir durant el 1r any de vida del nadó).

Recordeu que és important comunicar a l'empresa l'embaràs per poder prendre les mesures oportunes. Podeu fer-ho per correu electrònic dirigit a Formació i gestió de recursos humans amb còpia al comitè d'empresa amb el següent redactat:

Amb aquesta carta us vull comunicar el meu embaràs de (temps d'embaràs) en conformitat amb el que queda establert a l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la Directiva 92/85/CEE, prego ho comuniquieu al Servei de Prevenció i al Servei Mèdic de l'empresa per les mesures que calgui prendre.

BOSSA DE TREBALL I BASES DE DADES DE FORMACIÓ I GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS

Qualsevol empleat que desitgi treballar més a prop de la seva residència ha de fer-ho saber per escrit a Formació i Gestió de Recursos Humans. Aquest departament compta amb una Bossa de treball on es centralitzen aquestes demandes i a les quals, amb major o menor fortuna, s'intenta donar resposta.

Per cert, les adreces dels empleats de la base de dades de Formació i Gestió de Recursos Humans no s'alimenten amb la informació del transaccional. Per tant, qualsevol canvi de domicili s'ha de comunicar expressament per escrit al mateix departament. De fet, qualsevol canvi en la situació personal de l'empleat (matrimoni, fills, canvi d'adreça) s'ha de comunicar tant a Personal com a la Gestora del Pla de Pensions.

CONSULTES SOBRE PRÉSTECES

A la Secció Sindical rebem molt sovint consultes relacionades amb la tramitació i concessió de préstecs per empleats. Per tal de millorar el servei, la Lídia Frago centralitzarà totes les qüestions o dubtes que vulgueu formular relacionats amb crèdits i préstecs a favor d'empleats, preferentment per correu electrònic, ja que el telèfon no sempre truca en el moment més adient.

Sabadell a 22 d'abril de 2005.

CC.OO. 30 ANYS TREBALLANT PER A TU

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO