

12-02-2010

CCOO pide un esfuerzo en Igualdad La Caja no sustituye las ausencias por conciliación

Contínuamente recibimos quejas de compañeros y compañeras, fundamentalmente de la red comercial, que denuncian la falta de personal y de medios para atender a los requerimientos efectuados, de cara al cumplimiento de objetivos y a dar un buen servicio a la clientela.

La **restricción en la política de contratación temporal de la Caja** desde el pasado año, ha traído como consecuencia, entre otros problemas, un agravamiento de esta situación de precariedad en la red comercial, que no termina de solventarse, por mucho que la empresa aluda constantemente a los procesos de integración de oficinas, al proyecto OPTIMIST, a la reubicación de personal sobrante de servicios centrales, etc., como argumentos o promesas de mejora de esta problemática.

En CCOO nos preocupa especialmente que no se sustituyan las bajas que se producen por **motivos de conciliación**, es decir, desde bajas por IT durante el embarazo, a permisos de paternidad (25 días naturales como mínimo), acumulación de horas de lactancia (15 días laborables), vacaciones pendientes de disfrutar, reducciones de jornada y excedencias por cuidados de personas dependientes, como situaciones más comunes.

Desde CCOO hemos planteado esta problemática tanto en la **Comisión de Empleo** como en la **Comisión de Igualdad**, sin recibir respuesta alguna por parte de la Caja. Por último, nos hemos dirigido por escrito al responsable de RR.HH., solicitando un esfuerzo y el cumplimiento íntegro de los arts.152,2 y 3 del ALF, que tratan sobre cobertura de las suspensiones de contrato con reserva del puesto de trabajo y cobertura del resto de ausencias derivadas de la conciliación, respectivamente.

Queremos incidir en la importancia y necesidad de llevar a cabo una auténtica **POLÍTICA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN**, que hasta ahora no se ha reflejado en hechos concretos, tan sólo en compromisos adquiridos y documentos aprobados. De poco nos sirve contar con un magnífico **Plan de Igualdad y un Plan de Acción Positiva**, si luego en la realidad del trabajo en oficinas se genera rechazo hacia las compañeras y compañeros que ejercen sus derechos en materia de conciliación, debido a la falta de cobertura de estas ausencias.

Este es sólo un ejemplo del camino por recorrer y de que el movimiento se demuestra andando. Hace más de un año que se aprobó el Plan de Acción Positiva y la Caja no ha puesto en marcha ni una de las medidas, a excepción del Manual de uso de lenguaje no sexista, que se aprobó con anterioridad y del que, desde aquí, reivindicamos su uso permanente en todas y cada una de las comunicaciones, aplicaciones y documentos, tanto internos como externos.

Ya es hora de **cumplir los Planes y comenzar a implementar las acciones positivas acordadas**. Para ello urge disponer del diagnóstico de género que refleje la realidad actual y que tanto tiempo llevamos esperando y fijar claramente unos objetivos alcanzables y medibles, que nos permitan avanzar hacia la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación en Cajasol.

La Caja tiene que **redoblar su esfuerzo** por combatir los estereotipos, y conquistar con hechos y no sólo con buenas intenciones, el título de "empresa socialmente responsable", que tan ligado va al principio de Igualdad de Oportunidades y al aprovechamiento de todo su capital humano.

En Cajasol, tu garantía



Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296
cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol