

HABLANDO DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Sentimos la extensión de la nota, pero son temas importantes que debéis conocer.

Os hacemos partícipes de los puntos más importantes tratados el pasado 20 de junio, en la Comisión de Igualdad:

TRABAJO FUERA DE LA OFICINA:

¿Por qué no añaden esta nueva modalidad a la ya existente, en lugar de sustituirla? **Así, sí que conciliaríamos.**

La empresa sigue “vendiendo” esta iniciativa como evolución del “Trabajo en casa”. Nuestra posición sigue siendo la misma que os expresamos en la nota que sacamos el mes pasado. -Como medida de conciliación es insuficiente. **ES UN RETROCESO. Pedimos flexibilidad en el horario, la posibilidad de distribuir las horas durante la semana y la posibilidad de hacerlo más de un día a la semana (esto ya lo teníamos).**

La sorpresa viene cuando descubrimos que en realidad éste es un proyecto acordado entre ENEL y los sindicatos italianos: de la noche a la mañana se nos cambia e impone un sistema de trabajo, en teoría gestado aquí, cuando no es más que un proyecto “cocinado” en Italia, y además supone un retroceso respecto a lo que teníamos, es de locos. **ESTAMOS DISFRUTANDO DE LO QUE SE HA DECIDIDO EN OTRO PAÍS, DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN DE OTRO PAÍS, Y PACTADO CON REPRESENTANTES QUE NO SON LOS NUESTROS.**

Es **INTOLERABLE** que teniendo una legislación española muy superior a otras en el ámbito europeo en temas de igualdad y conciliación, tengamos que avenirnos a proyectos sacados de países con legislaciones muy inferiores. **INSISTIMOS**, cualquier proyecto relacionado con medidas de conciliación, debe ser acordado dentro de la Comisión de Igualdad, de acuerdo a la legislación española y con la representación sindical española.

PRORRATEO DE OBJETIVOS EN LA COMERCIALIZADORA (E. ENERGÍA Y EOSC)

Compañeros y compañeras de la Comercializadora nos trasladaron el problema que tienen con el prorrateo de sus objetivos en los casos de bajas, maternidad, paternidad o lactancia, así que **para evitar distintas y erróneas interpretaciones del prorrateo de objetivos** en estos casos, y al ser éste un tema general para todas las líneas de negocio, **el criterio tiene que ser único** para todos los colectivos afectados. Aunque es un tema tratado en esta comisión ya en 2011, hemos pedido que quede recogido en el Acta de esta reunión, la **fórmula de establecer su cálculo**:

A partir de 15 días de baja:

- | | |
|-------------------------|--|
| - Días de baja: | Fecha Inicio de baja – Fecha Fin de baja |
| - Días trabajados: | 365 – Días de baja |
| - % Disponible: | Días trabajados / 365 |
| - Objetivo Prorrateado: | Objetivo cuantitativo * % Disponible. |

También hemos detectado casos en los que, bajo las circunstancias anteriores, se les ha discriminado por el cambio de criterio en el sistema de objetivos. **En ningún caso puede ser discriminatorio, ni perjudicial, un cambio de criterio en la medición de objetivos establecidos durante una baja, maternidad, lactancia o paternidad.** Dicho cambio no debe de ninguna manera afectar al período anterior a la baja en que se regía por otro criterio válido y por ello **no pueden aplicarse de forma retroactiva** a los trabajadores en estas circunstancias. Circunstancia que también hemos pedido que quede reflejada en el Acta.

La Comercializadora es ya de por sí problemática por el elevado número de casos de “maltrato laboral” y, por desgracia, a esto le tenemos que sumar la penalización que se hace de la maternidad y paternidad por parte de muchos de sus responsables ante la mirada impasible de Recursos Humanos que lo único que hace es negarlo, como siempre.

CÁLCULO DE LOS DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA

Llevamos meses solicitando que aparezca en Acta el método de cálculo del período de lactancia acumulada y no hay forma. Esta circunstancia produce que en cada territorio se haga el cálculo como les viene en gana y, por mucho que nos digan que esa irregularidad ya está solventada, queremos que conste en acta para no volver a tener problemas en el futuro. El cálculo, según hemos entendido siempre la parte social, debe realizarse de la siguiente forma:

“Se suma 1 hora diaria por cada día hasta que el menor cumpla los 12 meses (descontando los días festivos y los días de descanso). Ese total de horas, se divide por las horas de jornada laboral diaria y así da el total de días de acumulación por lactancia. Si da una cantidad con decimales, se redondea a la cifra superior (mínimo 20 días)”.

CAMPAÑA “NOS LO HAN DICHO MIL VECES” ¿Y A TI? ...PUES A MI NO

Nos alegramos que la empresa por fin se haya decidido a organizar una campaña informativa, (que reclamamos desde hace años), sobre las medidas de conciliación a las que tenemos derecho gracias a la firma del Plan de Igualdad (2008), que se comprometa con la igualdad y la conciliación. Por eso, no entendemos cómo es posible que aún existan responsables (retrógrados/as) que impiden que la gente se acoja a estas medidas, que amenacen velada y abiertamente, advirtiendo de las “consecuencias” en el caso de que se acojan a su derecho a conciliar. Instamos a Recursos Humanos a que “abra los ojos y los oídos” y evite que esto siga sucediendo.

Lamentamos que aparezca en dicha campaña, como medida de conciliación, el Trabajo fuera de la oficina, nos remitimos a lo ya dicho en el primer punto.

En el video sobre conciliación que han lanzado, hablan de que la empresa es un referente:

¿Qué o quiénes son más importantes, las “medallas” o los empleados?. **AVANCEMOS**