

MEJORAS DE MATERNIDAD

CAIXA CATALUNYA VUELVE A LLEGAR TARDE

En noviembre de 2001, el **SEC** envió una carta a la directora del Área de Recursos Humanos, haciendo la siguiente propuesta:

- 1. Dar la opción a las empleadas de acumular el tiempo de permiso por lactancia (1/2 hora o una hora durante 9 meses) para convertirlo en días de permiso que se puedan disfrutar a continuación de las semanas de suspensión del contrato por maternidad (16 semanas o 18 en caso de parto múltiple).**
- 2. Establecer unos días de permiso al año por enfermedad de hijos.**
- 3. Ampliar a una hora el permiso de lactancia cuando se utiliza al principio o al final de la jornada laboral, equiparándolo así al permiso por “interrupción de jornada”**

Estas propuestas provienen de una reivindicación histórica del **SEC**, reivindicación que la Caixa nunca ha querido recoger. Asimismo, el actual contexto social en el que se están aprobando normativas y leyes encaminadas a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral y el hecho de que la directora de personal también sea madre de familia, son dos factores que nos hicieron pensar que la dirección sería más sensible a este tipo de reivindicaciones.

LA DIRECTORA DE PERSONAL NO REACCIONA Y CAJA MADRID SE ANTICIPA

La directora de personal descartó desde el principio las dos últimas opciones. Respecto de la primera dijo que se podría hablar durante este año y, aunque ya la hemos instado a hacerlo, todavía no hemos recibido ninguna respuesta .

Entretanto Caja Madrid, en el contexto de un acuerdo por el euro (600 € y dos días de permiso para las oficinas y 300 € y 1 día de permiso para la central) ha llegado al siguiente acuerdo:

Dar la opción de convertir el permiso de lactancia en días de permiso distribuidos de la siguiente manera: 10 días acumulables a la suspensión del contrato por maternidad y 5 días a repartir durante el primer año de vida del bebé.

Un acuerdo en esta línea responde perfectamente a la realidad y a la necesidad de las empleadas con hijos. Y sería un acuerdo con un coste nulo para la Caixa.

Ahora que alguna de las cajas que la directora de personal tiene como modelo ha consolidado esta mejora, esperamos que también en Caixa Catalunya se dé este pequeño paso adelante.