



LO FÁCIL...SÍ LO NECESARIO ¿CUÁNDO?

En Abril de este año, desde Presidencia, se declaró 2005 como el año de “**la Mujer**”. Declaraciones importantes apoyando los principios de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, así como la necesidad de asumir en las empresas que la “carrera profesional” debe contar con diferentes intensidades a lo largo de su trayectoria; intenciones de velar por la igualdad práctica entre sexos en el Banco, etc.

Lo fácil hecho estaba. Además, enseñanza se percibió que no era algo propio del BBVA sino una tendencia en el Sector.

Poco, muy poco, se ha mejorado la Ley al efecto de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en nuestro Convenio. Otro poco, algo más, se ha plasmado en un Acuerdo sindical al efecto, firmado por todos los Sindicatos, en el Grupo SCH.

Pero, ¿en BBVA?. De momento, ¡nada de nada!, más allá de las declaraciones, hace muchos meses ya, del Presidente.

No será, desde luego, por desidia sindical; ya que diversos Sindicatos, entre ellos CGT, hemos dirigido nuestras reclamaciones concretas al efecto a la Dirección, sin obtener, por cierto, respuesta alguna.

Mucho nos tememos que la Dirección parte de que lo se mejore en BBVA la legalidad al efecto, va a ser nimio y espera notificar su concreción, a un buen ejercicio mediático de marketing, para paliar una imagen deteriorada por la falta de Acuerdos sobre cuestiones que duelen a la plantilla: Homologación de nuestros Beneficios Sociales, Condiciones de las oficinas S.F.P., Condiciones de acceso a un puesto fijo en BBVA. O lo que sería peor aún, para paliar el dolor que pudiera generar malos Acuerdos al efecto de los asuntos anteriores.

Lo que en CGT se nos aparece como diáfano es la NULA SENSIBILIDAD de esta Dirección para abordar la realidad: Resulta imprescindible mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar entre la plantilla y además, reducir el déficit de igualdad existente en esta empresa entre trabajadores y trabajadoras.

Sin entrar en un estudio exhaustivo, **destacar aquí algunas mejoras existentes en el Grupo SCH con respeto a nosotros:**

♦ La trabajadora no puede ser trasladada a otro municipio desde el comienzo del embarazo hasta los 9 meses del recién nacido.

♦ Asunción de la obligación de adaptar el puesto de trabajo y la duración de la jornada (en este caso con disminución proporcional de la retribución), mientras dure el embarazo y así lo recomiende un Médico.

♦ Reducción de una hora de jornada que se podrá dividir en dos fracciones, hasta los 9 meses de edad, en los casos de adopción y/o acogimiento.

♦ Reducción de jornada de una hora como mínimo y retribuida, por el plazo máximo de dos meses, para atender el cuidado por enfermedad grave de un hijo menor de 6 años.

♦ Reducción de jornada de cómo mínimo una hora, NO retribuida, para el cuidado de familiar, hasta segundo grado, que por edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse.

♦ En el caso de excedencia para cuidado de familiares hasta segundo grado que no puedan valerse y no desempeñen actividad retribuida, la duración se podrá ampliar hasta 3 años.

En el reverso, podrás ver las reivindicaciones planteadas al efecto desde CGT.

Madrid, 20 de Octubre de 2005

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO - Sección Sindical Estatal del BBVA



Confederación General del Trabajo (CGT)

Sección Sindical Estatal del BBVA

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA
DIRECCION DE RELACIONES LABORALES
Pº CASTELLANA, 81
MADRID

Muy Sres. Nuestros:

Habiéndose anunciado desde Presidencia, el año 2005 como el “de la Mujer en BBVA”, pasamos a exponerles nuestras reivindicaciones al efecto, tal y como le indicamos en nuestra entrevista del pasado día 12 de abril:

- ▲ Equiparación de las parejas de hecho en la totalidad de los derechos laborales reconocidos a los matrimonios en el Convenio Sectorial y Acuerdos BBVA.
- ▲ Supresión del límite de edad actual para los derechos derivados de las adopciones.
- ▲ La no aplicación de traslado alguno sin el consentimiento de la trabajadora mientras dure la gestación.
- ▲ Garantía de reincorporación tras la baja por Maternidad y su posible periodo de excedencia (con un máximo de 3 años), a la misma Unidad y puesto en los que veía desempeñando sus funciones, computándose durante todo el periodo la antigüedad en la empresa.
- ▲ Cobertura de las bajas por maternidad tanto en la Red Comercial como en Departamentos Centrales.
- ▲ Percepción, como mínimo garantizado, del último importe por DOR antes de la baja maternal, hasta su incorporación a un ejercicio económico completo.
- ▲ Concesión de permiso para acompañar a hijos pequeños, discapacitados o mayores impedidos a consultas médicas.
- ▲ Posibilidad de acogerse a licencia no retribuida de hasta 1 mes de duración por cada año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes hasta segundo grado que conviva con el empleado.
- ▲ Compromiso de no penalizar laboralmente la maternidad ni los permisos ni excedencias que sean debidas a necesidades familiares de cuidados, se trate de hijos pequeños, enfermos o personas mayores.
- ▲ Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:
 - Adopción de jornada reducida u horario flexible.
 - Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
 - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- ▲ Creación de un Comité de Igualdad paritario para evaluar posibles situaciones de discriminación, por ser mujer o por cuestiones derivadas de la maternidad o de la dedicación a los cuidados de hijos pequeños, discapacitados o impedidos por la edad.

Sin más, en la confianza de que nuestras aportaciones sirvan para enriquecer las medidas necesarias a adoptar para garantizar, EN LA PRÁCTICA, la igualdad en la vida profesional en BBVA, quedamos suyos para cuantos comentarios y aclaraciones entiendan precisas.

En Madrid, a 10 de Mayo de 2005
POR LA SECCIÓN ESTATAL C.G.T.
EL SECRETARIO GENERAL