



## COMISIÓN DE IGUALDAD-CONCILIACIÓN: PRIMEROS DATOS

El pasado 5 de Julio se celebró la segunda reunión de la Comisión de Igualdad-Conciliación. La primera de trabajo.

Al iniciarse la sesión nos fueron entregadas diversas estadísticas que fueron comentadas en lo que permitía una primera visión de las mismas. Nos alegramos de que desde la firma de este Acuerdo a la fecha se hayan producido ya 117 permisos por paternidad de 5 días y confiamos que en breve se incrementen a 10 al entrar en vigor la ley al efecto.

Desde CGT resultan especialmente significativas las siguientes:

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005	VARON	MUJER
Baja maternal tiempo parcial	25 %	75%
Reducción de Jornada	6,25%	93,75%
Permiso de Lactancia	1,98%	98,02%
Excedencia por motivos familiares	38,46%	61,54%
Excedencia por maternidad	2,97%	97,03%

Son datos que afectan a la franja joven de la plantilla; es decir, **donde se inicia la discriminación en la carrera profesional de las mujeres**. Y es que el Banco equipara la atención de los hijos, de la familia, con el desinterés laboral. Lo mismo que ya se ha mencionado tantas veces con la prolongación de jornada, **el interés y dedicación laboral no debe medirse con tiempo de presencia**. El resultado real es la penalización de las dos figuras mencionadas, reducción y excedencia, que pasan a feminizarse por la mayor disposición de las mujeres a pagar el precio impuesto por la Empresa.

Precisamente, para paliar este efecto negativo, la CGT ha hecho una propuesta, que supondría añadir el siguiente párrafo en el Título I, Artº 3º, Reducción de jornada:

- **Reconocimiento explícito de que la promoción profesional no se verá afectada por la reducción de jornada, siempre que sea solicitada por los motivos indicados en el primer párrafo del artículo tercero del Acuerdo.**

**tada por la reducción de jornada, siempre que sea solicitada por los motivos indicados en el primer párrafo del artículo tercero del Acuerdo.**

Sin embargo, esta propuesta, al igual que otras que consideramos tienen que ser incorporadas al Acuerdo y que así pedimos que constasen en Acta, simplemente fueron escuchadas, pero con petición de brevedad. Fueron las siguientes:

- Equiparación de todos los tipos de uniones en pareja: matrimonios, independientemente del sexo de cada miembro de la pareja, y parejas de hecho, en relación a todos los derechos reconocidos en el BBVA. **Incluyendo los 15 días de licencia al formalizar la unión.**
- Equiparación de nacimiento, **adopción y acogimiento**, respecto a permisos, vacaciones y todos los derechos relacionados con dichas situaciones. Afectaría a la redacción de los artículos 8º, 11º y 14º del Acuerdo.
- **Concreción en materia de traslados, para los casos de parejas y empleadas/os que realicen cuidados familiares.**
- Reconocimiento de la situación especial en que queda la mujer embarazada respecto a los importes DOR, por lo cual, debería **garantizarse el último importe DOR** de antes de la baja, para el período en que dure ésta.

**Lo curioso es que la Dirección y el resto de Sindicatos en la Comisión compartieron el criterio de no entrar a analizar estas cuestiones como necesarias o no; sino en indicar que había pasado demasiado poco tiempo desde la firma del Acuerdo actual (8 de Noviembre-2005), como para introducir mejoras. ¡Triste!**

La coincidencia entre la Dirección y CCOO, UGT y CC alcanzó grados de mayor preocupación para nosotros, al compartir el criterio de que la Comisión de Igualdad-Conciliación **NO DEBE CONTEMPLAR CASOS CONCRETOS** que podamos denunciar cualquier Sindicato.

CGT presentó un caso concreto en el que

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO - Sección Sindical Estatal del BBVA

no se está facilitando la conciliación familiar y laboral de una compañera -caso ya entregado a la Empresa en la reunión constitutiva de la Comisión- pensando que sería tratado por la misma. No obstante, no fue así, ya que **el Banco y el resto de sindicatos consideran que no es cometido de la misma entrar en casos concretos.** De hecho, CCOO no planteó ninguna propuesta ni reclamación concreta, aunque así parece deducirse de la hoja en la que se informa de la reunión. Solamente se admitía que podría comunicarse a la representación empresarial por si tiene a bien intermediar en los casos que pudiesen presentarse.

**Para estos Sindicatos y la Dirección, la Comisión sólo debe servir para repasar la política general del Banco y no para analizar aquellos casos en los que ciertos criterios** (traslados, jubilaciones, perfiles profesionales, etc.) los sindicatos entendamos que, en personas concretas, **chocan con la pretendida y declarada en el Acuerdo facilidad de Conciliación e Igualdad.**

Para CGT este criterio es un fraude al “Manifiestan” del propio Acuerdo y así lo defendimos en la Comisión, porque todos los que trabajamos sufrimos a diario que una cosa son las declaraciones grandilocuentes a las que no acostumbramos “desde arriba” y otra, muy distinta, la realidad que se vive en las oficinas. **¿Cómo interpretan esos Sindicatos y la Dirección los siguientes párrafos del Acuerdo del que tanto alardean?:**

*“el Banco comparte junto con las representaciones sindicales firmantes de este documento, la conveniencia de adoptar iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida familiar y laboral...”* o este otro: *“es propósito de las partes firmantes de este acuerdo mejorar la posición laboral de las mujeres y reforzar el papel del BBVA como empresa comprometida en las políticas de igualdad y para ello la Empresa se compromete a gestionar los recursos humanos de forma óptima para que redunden en este objetivo”.*

Con estas declaraciones ¿cómo pueden coincidir CCOO, UGT y CC con la Dirección en no presentar casos concretos que entendamos no están regidos por estos principios declarados de conciliación y/o de igualdad?

**Para CGT la Igualdad y Conciliación también en la realidad laboral diaria en BBVA están en entredicho en demasiados casos.** Con un sindicalismo de “acompañamiento” al que nos

tienen acostumbrados desde las cúpulas de algunos sindicatos, no vamos a poder afrontar la problemática real. **Resulta imprescindible que [l@s trabajador@s](mailto:l@s.trabajador@s)** que vivimos el día a día y no las declaraciones grandilocuentes de las instituciones (sean sindicales o empresariales), **denunciemos la realidad**, asumamos el reto de modificarla y desde CGT seremos la herramienta que lleve esa realidad a una Comisión de Igualdad-Conciliación que nace “light” y haremos sonrojar por pretender obviar la realidad.

Los conflictos reales, como es la falta de conciliación e igualdad, jamás se han solventado desde una mesa ajena que pretende hablar de generalidades. Enfrentemos a nuestros representantes de todos los Sindicatos, incluidos los nuestros de CGT, con su obligación de no obviar la realidad y para ellos precisamos que nos transmitáis las circunstancias reales, los casos concretos, en los que la Igualdad y la Conciliación chocan con la realidad labora.

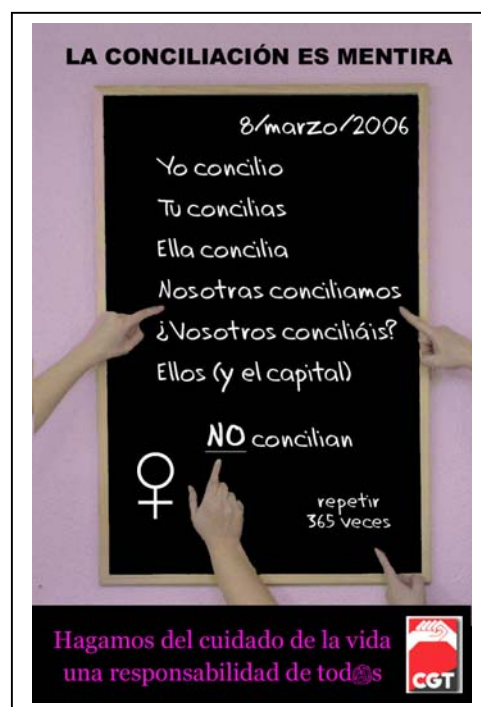
Os recordamos que nuestra representante en esta Comisión es MARGA ROIG trabajadora de Gran Vía, nº 1 Planta 2ª en Bilbao.

Tfno. 94-487.68.79 y email:

[MARGARIT.ROIG@GRUPOBBVA.COM](mailto:MARGARIT.ROIG@GRUPOBBVA.COM)

También podéis contactar con nosotros a través de cualquiera de nuestros delegados.

Julio/Agosto de 2006



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO - Sección Sindical Estatal del BBVA