



## ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: El afán de protagonismo es perjudicial

A primeros de año desde Presidencia se lanzó la consigna: "2005, el Año de la Mujer y de su igualdad". Con uno u otro análisis, los Sindicatos enviamos propuestas a la Dirección. Las de CGT las hemos publicado repetidas veces, reclamando su plasmación.

La Dirección lleva demasiado tiempo sin buscar ningún Acuerdo. Las pequeñas variaciones que se ve "forzada" a realizar por los hechos, las adopta de manera unilateral. En esa dinámica y con 6 años sin alcanzar aún una Homologación en los Beneficios Sociales BBVA, se ha encontrado que ni siquiera los sindicatos "habituales" se encuentran cómodos con ella y se comienza a gestar una posible unidad de acción sindical reivindicando una serie de mejoras en nuestras relaciones laborales: Contratos en Prácticas, Oficinas SFP, Conciliación Vida Laboral-Familiar, Beneficios Sociales, etc.

En esta situación, el pasado 2 de noviembre, en reunión oficial de la Mesa de Relaciones Laborales, la Dirección BBVA hace entrega a todos los sindicatos de un borrador de Acuerdo de IGUALDAD / CONCILIACIÓN, para que se estudie por todos y poder intentar cerrar el mismo con las aportaciones pertinentes en la próxima reunión de la Mesa el 25 de noviembre. (a la que asisten los 11 sindicatos con presencia en BBVA)

Pasados unos días, toda la plantilla nos enteramos por un comunicado de los "habituales" que ambos (CCOO y UGT que representan algo menos del 60% de los delegados en BBVA) han suscrito el Acuerdo con la Dirección el 8 de noviembre, en un acto íntimo y reservado. Nos lo cuentan y nos dicen que es lo mejor de lo mejor, a pesar de no haber podido medir los demás sindicatos si alguna de nuestras reivindicaciones no recogidas eran realmente asumibles por la Dirección o no.

En CGT debemos ser un poco "lentos", porque tras estudiar el texto, apreciamos que, efectivamente, se recogían algunas propuestas sindicales (al menos de CGT) con cierto calado (asunto de Traslados y Excedencias, por ejemplo), pero en su mayor parte eran pequeñas mejoras (como no podía ser de otro modo) y bastante literatura de "compromiso" que no COMPROMETIDA.

Por esto, lo primero que hicimos es enviar una propuesta de mejora a la Dirección para que la estudiara para la reunión de la Mesa del día 25. ¿Acaso lo planteado por CGT no es deseable para los trabajadores?

¿Quizás, pedir que se reconozcan los derechos de las parejas de hecho registradas, incluyendo los 15 días de licencia, como ya existe en otros Sectores, es demasiado?

El texto Acordado recoge cuestiones importantes y desde luego resulta un avance, como tampoco podía ser de otro modo. Ahora bien, actuar al margen de la Mesa, **el órgano, que representa a la totalidad de la plantilla**, ¿tiene algún sentido positivo para los intereses de los trabajadores?. ¿No es más cierto, que el conjunto de los Sindicatos y cara a cara con la Dirección podemos hacer valer mejor, las necesidades sobre este importante asunto de la Igualdad/Conciliación?. Cuando en aquellos asuntos del mismo que son "literatura" sin compromiso, se produzcan en la práctica hechos discriminatorios y las trabajadoras nos pregunten ¿qué hacer?; ¿acaso la Comisión paritaria de Igualdad en BBVA propuesta por CGT, no sería el organismo adecuado para evaluar la realidad laboral diaria que todos sabemos es bastante más dura que las declaraciones de intenciones habituales en esta empresa?.

¿Qué explicación darán los firmantes a las personas que les digan que su pareja de hecho, trabajando por ejemplo en la Sanidad, si se registra como tal tiene derecho a 15 días de licencia por "matrimonio"? ¿Que hará el cónyuge BBVA? ¿registrarse para que disfrute los 15 días su pareja o esperar a otra oportunidad de "Acuerdo" en nuestro Banco?

Demasiadas omisiones, demasiadas carencias en un acuerdo socialmente necesario que debe resolver todos los problemas realmente existentes.

Desde CGT entendemos que este acuerdo debe ser complementado y mejorado en la próxima reunión del próximo día 25, tal y como acordamos todos (empresa incluida) y a tal fin hemos elaborado una serie de propuestas (ver reverso de esta circular) que pretendemos se incluyan en dicho pacto.

Desde luego no creemos haber descubierto la pólvora pero entendemos que es nuestra obligación dar soluciones concretas a problemas reales y que nuestras propuestas así como las posibles propuestas de otros sindicatos, contribuirían a conciliar la vida familiar y laboral realmente.

Esperamos que la empresa y firmantes acelerados de este acuerdo estudien y asuman lo esencial de nuestros planteamientos, posibilitando así que el mismo sea suscrito no sólo por la totalidad de los sindicatos presentes en BBVA sino también en el foro que formal y sindicalmente le corresponde.

**Hoja estatal 24-05 – Noviembre 2005**



Confederación General del Trabajo (CGT)  
Sección Sindical Estatal del BBVA

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA  
DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES  
PSO. CASTELLANA, 81  
MADRID

Muy Sres. Nuestros:

El pasado día 2 de Noviembre en la Mesa de Relaciones Laborales, desde su Dirección se nos hizo entrega a la totalidad de sindicatos, de una propuesta de Acuerdo de IGUALDAD/CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, para que fuese evaluada por cada Sindicato y poder adoptar cada uno una decisión ante la próxima reunión de la Mesa prevista para el día 25 de noviembre.

Desde CGT, una vez estudiada su propuesta y de acuerdo con lo expuesto con anterioridad a su Dirección sobre este asunto, queremos transmitirle unas consideraciones, para que igualmente por parte del Banco se puedan revisar y así tratar de cerrar un Acuerdo ese próximo 25 de noviembre con la mayor parte posible de la representación de la plantilla.

A.-Insistimos en nuestra propuesta de Equiparación de los matrimonios entre personas del mismo sexo y de las parejas de hecho, en la totalidad de los derechos reconocidos a los matrimonios en el Convenio Sectorial y Acuerdos BBVA, **INCLUYENDO LOS 15 DÍAS DE LICENCIA DEL ART. 27 al realizar el trámite o proceder al Registro oficial.**

B.-Percepción, como mínimo garantizado, del **último importe por DOR** antes de la baja maternal, hasta la reincorporación e la trabajadora a un ejercicio económico completo.

C.-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 familiares de avanzada edad. También sería el órgano dedicado a analizar y dictaminar en casos de desavenencias o denuncias respecto a todos los puntos de este Acuerdo.

De estas tres propuestas nuestras no recogidas en la suya, la creación de este Comité de Igualdad, nos parece la más **IMPRESINDIBLE** para que el Acuerdo que Vdes. Proponen tenga una viabilidad cierta y suponga en la práctica algo más que una mera declaración de intenciones e imagen.

Entrando al texto que Vdes. proponen, entendemos que se puede mejorar con algunas pequeñas matizaciones que a continuación les detallamos para que puedan darnos su opinión en la siguiente Mesa de Relaciones Laborales:

1º.-En el apartado **REDUCCIÓN DE JORNADA** de su propuesta, incluir el siguiente párrafo: *“La promoción profesional no se verá afectada por la reducción de jornada solicitada por los motivos indicados en el primer párrafo”.*

2º.-En el apartado **TRASLADO** de su propuesta, añadir al final: *“En concreto, no se asignarán trabajos en municipios que disten entre sí más de 50 kms. en los casos de matrimonios en que las dos partes formen parte de la plantilla del BBVA.”*

3º.-En el apartado **EXCEDENCIAS** de su propuesta, en su apartado 2º “Reserva de puesto de trabajo” donde cita excedencia por maternidad, añadir *“y excedencia por causa de cuidados familiares”.*

Añadir igualmente al final: *“La promoción profesional no se verá afectada por las excedencias solicitadas por los motivos indicados”.*

Lógicamente, estas mismas consideraciones, las haremos seguir al resto de la representación sindical, para hacer lo más eficaz posible la próxima Mesa de Relaciones Laborales y con todas las consideraciones, tratar de alcanzar el Acuerdo más amplio y positivo posible con la mayoría de la representación sindical.

Quedando a la espera de sus opiniones al respecto, aprovechamos la ocasión para saludarles atentamente,

En Madrid, a 10 de noviembre de 2005  
POR LA SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T.  
Fdo. el Secretario General