



CONSTITUIDA LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y CONCILIACION

El pasado 15 de febrero se constituyó la citada Comisión, con la presencia de 6 representantes de distintas Áreas del Banco y 2 de CCOO, 2 de UGT, 1 de C.C. y 1 de CGT.

El comienzo de la sesión fue un autobombo de los firmantes, tanto sobre lo pionera que es la empresa en la Igualdad, como en la magnificencia del Acuerdo firmado, haciendo constar que no todos los presentes habían estampado su firma, en referencia a CGT.

Desde CGT ya dejamos clara nuestra posición: El texto del Acuerdo supone sin duda un avance sobre la situación anterior, tanto en algún derecho (paternidad) como en la declaración de intenciones de la que nace la presente Comisión. Sin embargo, este Acuerdo ha sido firmado mediante un procedimiento siempre denunciado por CGT y que ya explicamos en nuestra circular número 24 de Noviembre de 2005.

Por ello todavía no hemos suscrito el citado Acuerdo, a pesar de recoger algunas de nuestras propuestas, y sin que ello signifique que no lo firmemos en el futuro.

El valor práctico que entre todos seamos capaces de dar a la Comisión de Igualdad / Conciliación es lo que nos evidenciará si estamos ante un instrumento eficaz o ante una caja de resonancia, para hacer creer a quien quiera creérselo, lo bien que ya está todo en este terreno.

Analicemos los primeros pasos de la Comisión:

CUESTIONES POSITIVAS:

- ◆ Los 6 representantes de la empresa cubren diversas áreas implicadas en el tema, como para poder ser eficaces en resoluciones que se adopten en la Comisión.
- ◆ Por la parte sindical quedó patente la intención de entrar en las materias que constituyen en el presente la discriminación soterrada de las mujeres en su promoción laboral, así como la necesidad de afrontar ciertos comportamientos que se contradicen con el texto acordado.
- ◆ Se asume la periodicidad de reuniones indicada en el Acuerdo, cada 4 meses, que se irá marcando en cada encuentro para el siguiente. La próxima será en

el mes de Mayo.

- ◆ La Dirección se comprometió a entregar anualmente las estadísticas relativas a la plantilla, con indicación de sexo, antigüedad, grupo y nivel profesional, para poder hacer análisis y seguimiento de la evolución en la igualdad y en la conciliación familiar y laboral en la empresa.
- ◆ Se aceptó el establecimiento de un Acta oficial de cada reunión, que permitirá conocer los temas tratados y los puntos de encuentro y desencuentro que puedan darse.

PRIMERAS PROPUESTAS DE C.G.T.:

- ◆ Pedimos aclaración respecto a si la Comisión atendería directamente las posibles denuncias de acoso y violencia de género. *La Dirección manifestó que aunque se conocerán en la Comisión, tales casos deberán seguir la misma línea de denuncia que ahora, vía "dirección normativa". ¿Qué significará, nos preguntamos, conocer el caso?*
- ◆ Expusimos que se recoja en el Acta de la Comisión la posibilidad de que cualquier Sindicato, además de los presentes, pueda plantear de manera directa cualquier reclamación que a él le sea expuesta por un trabajador. Ante el silencio de los demás sindicatos, *la Dirección expresó su intención de que solamente las personas que forman la Comisión, acudan directamente a la misma.* Desde CGT consideramos que esto es una falacia, en primer lugar porque existe un derecho legal que permite la presencia, se quiera o no, a cualquier Sindicato legalmente "más representativo", y en segundo lugar, porque dejar a una parte de la plantilla al margen de la Comisión es un mal arranque en igualdad / conciliación.
- ◆ Planteamos añadir en el art. Undécimo del Acuerdo (Vacaciones), la posibilidad, para los casos de adopción, de disfrutar parte de las vacaciones anuales en el año siguiente. Nada más firmarse el Acuerdo, tuvimos el caso práctico de una persona con adopción en el extranjero y aunque inicialmente se le denegó el disfrute de parte de sus vacaciones al año siguiente, la Dirección Estatal de RR.HH. las autorizó finalmente. *Se rechazó ampliar el artículo, por entender que es*

"demasiado pronto para hacer modificaciones al acuerdo firmado".

◆ En el art. Decimocuarto (Paternidad), consideramos que se debe entender como paternidad tanto los casos de parto como los casos de adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, para el disfrute de los 5 días de licencia. *La Dirección no lo considera aceptable, puesto que lo relaciona solamente con el nacimiento/parto.*

◆ Solicitamos que la Dirección facilite a la Comisión el detalle de los sistemas de cálculo utilizados en los casos de reducción de jornada, para realizar las reducciones en las diferentes retribuciones, incluidas las extra-convenio. *La Dirección no vio la necesidad, por entender que es una operación matemática sin más.*

◆ Finalmente, expusimos un caso con problema de Conciliación, entendiendo que éste era un ejemplo práctico de lo que en CGT pensamos que la Comisión debe abordar. Una trabajadora que debe realizar el cuidado a sus mayores y que ha tenido un traslado muy lesivo para su situación. *Ni la Dirección ni el resto de sindicatos se posicionaron sobre si será éste uno de los cometidos de la Comisión, aunque se nos requirió la documentación del caso.*

CONCLUSIONES:

En CGT tenemos claro que los aspectos de la Igualdad/Conciliación en esta empresa presentaban y presentan muchas cosas concretas que mejorar. **Por un lado**, con derechos y normas que recogiendo algunas en el texto del Acuerdo, otras deberemos incluirlas próximamente. **Por otro lado**, con actuaciones prácticas en la organización y aspectos cotidianos de nuestra vida laboral.

Además de mejoras concretas, es preciso que la Comisión de Igualdad/Conciliación se convierta en un Foro en el que empresa y sindicatos abordemos desde

mejoras generales, hasta la problemática real y concreta que día a día se presenta en nuestro trabajo.

El hecho de que la Dirección afirme que esta empresa vela y sostiene la Igualdad entre hombres y mujeres y que facilita la Conciliación de nuestra vida laboral y familiar, parece indicar que su intención va a ser más la de tapar que la de destapar problemas reales.

Nuestra práctica sindical nos enseña que las Comisiones Mixtas como la actual, sólo funcionarán si conseguimos trasladar a ellas la realidad laboral. Ese va a ser el sentido del esfuerzo de CGT, no quedándonos en institucionalismos aparentes, sino siendo direct@s y transparentes ante la plantilla.

Los problemas sobre la Igualdad/Conciliación, tienen su raíz totalmente ligada al día a día de cada oficina y departamento. Es allí, en los puestos de trabajo, donde se producen las mayores manifestaciones de desigualdad hacia la mujer y de imposibilidad de Conciliación entre vida personal y laboral. Por eso, ningún Sindicato podremos intervenir eficazmente si se opta por el ocultismo. Desde CGT nos comprometemos a recoger vuestras propias experiencias y abordarlas convenientemente, desde la necesaria o deseada confidencialidad.

Queremos hacer un llamamiento explícito a que entre **tod@s** corramos el negro

velo con el que estas injusticias se suelen tapar. Ni por activa, ni tampoco por pasiva, debemos consentir que la desigualdad y la no Conciliación prosperen en nuestro ámbito BBVA.

En nombre de CGT estará presente en la Comisión **MARGA ROIG NOVELL**, trabajadora de Gran Vía, nº 1 Pl. 2ª Dpto. de Contabilidad General en Bilbao a quién podéis dirigiros directamente (tfn. 94-4876879 y margarit.roig@grupobbva.com). Además, próximamente os facilitaremos una persona CGT delegada para este asunto en las distintas Territoriales.

