



SECCION SINDICAL ESTATAL

Información de la reunión semestral de la Comisión de Seguimiento del PLAN DE IGUALDAD DEL BBVA

El pasado 2 de abril, tuvo lugar la reunión de la Comisión de Seguimiento estipulada en el Plan de Igualdad, firmado por los sindicatos y la empresa en el BBVA. Reunión en la que se han analizado los datos correspondientes al cierre del año 2012.

DATOS CUANTITATIVOS: SE AVANZA HACIA LA IGUALDAD.

El análisis de los datos facilitados en la reunión por parte de la Empresa, evidencia un avance importante hacia el cumplimiento del objetivo fijado en el Plan, de reducción del fuerte diferencial existente al 31 de diciembre del 2009 entre las mujeres y los hombres, en los Niveles profesionales I al V.

Tenemos que recordar que a la firma del Plan partíamos en estos niveles con una situación de 75,6% de hombres, y solo un 24,4% de mujeres, diferencial que nos proponíamos reducir en un 5% en los cuatro años de vigencia del acuerdo (2010-2014), habiendo logrado ya al 31 de diciembre del 2012 el objetivo propuesto.

Desde UGT, valorando positivamente este avance, reiteramos nuestro deseo de que se intensifiquen las acciones, también en los niveles inferiores al V, en los que se constatan situaciones de desigualdad que vegetativamente no se van a corregir, y menos aún si se repiten las circunstancias de nuevos ingresos, como los producidos en el 2012: 60,32% de hombres, y tan solo, un 39,68% de mujeres.

Aunque a la hora de consolidarlos, se invierta la situación, con un resultado de 54,82% de mujeres, frente a un 45,18% de hombres.

MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN: TIENEN QUE CAMBIAR PARA AVANZAR.

Una vez más en esta reunión, desde UGT requerimos que se nos faciliten los datos de los traslados solicitados y concedidos por el Banco a los integrantes de la plantilla que los precisan para conciliar su vida laboral con la personal o familiar.

Datos que la empresa no facilitó, quedando en intentar hacerlo en posteriores reuniones.

Petición que venimos reiterando porque tenemos constancia de muchos casos en los que la empresa no facilita absolutamente nada, e incluso dificulta, el cumplimiento de las medidas de conciliación previstas en el acuerdo de igualdad.

Y ya que hablamos de efectividad real de las medidas de conciliación, nos detenemos como botón de muestra, en dos casos de aplicación concreta de las medidas de conciliación por parte del Banco en materia de traslados y de reducción de jornada, dos de las más importantes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Son dos muestras representativas de numerosos casos en los que el personal de BBVA siente la presión de la empresa por una parte y la coyuntura laboral y social que atravesamos por otra a las que hay que añadir las responsabilidades familiares y, cediendo por la parte más débil: la de seguir aguantando una situación insoportable que acaba por quebrar la vida familiar con plena seguridad, optando entre mantener el empleo o atender las necesidades familiares.

El pasado mes de Febrero, un Juzgado de lo Social ha estimado la demanda de una compañera contra BBVA, declarando que el Banco ha vulnerado sus derechos fundamentales de Igualdad y Tutela Judicial Efectiva de esta compañera, en su vertiente de garantía de indemnidad, condenando al BBVA a reconocerla su derecho a trasladarse a prestar sus servicios en un puesto de trabajo acorde con las funciones que ha desempeñado hasta la fecha en el Banco, en su Grupo Profesional de Técnico en cualquiera de las Oficinas de la provincia que había solicitado, por necesidades familiares. Sentencia recurrida por el BBVA.

Situación a la que se llega, tras haber aceptado en su día un traslado para poder avanzar en su carrera profesional, y que pasado el tiempo quiso revocar, cuando sus circunstancias familiares cambiaron

Comisión Ejecutiva Estatal de UGT en BBVA

ATC Agrupación de Técnicos y Cuadros de UGT en BBVA

Madrid: Oficina 4039 (C/ Cardenal Belluga, 4 - 28028 Madrid) Teléfono: 913.561.207 y Fax: 913.553.792
Barcelona: CAR 0800 (C/ Almogavares, 185 - 08018 Barcelona) Teléfono: 934.014.203 y Fax 934.014.361

Correo electrónico: info@ugtbbva.com ; Web: www.ugtbbva.org

.../.

(al tener hijos) y precisó acercarse a su domicilio familiar, del que se encontraba a casi 300 Kms., ida y vuelta.

Durante años solicitó este traslado, obteniendo la llamada por respuesta por parte de la Empresa, que ante nuestros requerimientos y posteriormente ante la Juez, reiteraba la no existencia de vacantes.

Finalmente ha tenido que ser una Juez, la que mediante una sentencia muy motivada, obliga al Banco, a trasladar sin demora, a la solicitante al puesto requerido.

Declarando probado que la trabajadora ha reiterado durante mucho tiempo esta petición de traslado, sin obtener respuesta alguna, por parte del BBVA que llegó incluso a publicar ofertas de trabajo en la prensa para cubrir con personal de nuevo ingreso, los puestos que negaba para la solicitante.

El otro caso del día a día que exponemos sucede en las plantillas de los Servicios Centrales (SSCC) Territoriales que tienen jornada partida cuando solicitan la reducción de jornada para atender a un hijo o un familiar dependiente.

El caso más usual de solicitud consiste en reducir una hora las siete diarias de trabajo. En el caso de los pertenecientes a la Red de Sucursales, que tienen horario continuado de 8 a 15 horas, no existen problemas. Pero en los SSCC en los que tienen Jornada Partida, con horario de entrada y salida flexible y cómputo de jornada de 7,45 horas diarias, se produce una situación singular.

Al reducir una hora esta jornada, pasa a ser de 6,45 horas, pudiendo iniciarla a las 8 horas y finalizarla a las 14,45 horas, sin tener que volver al puesto de trabajo atendiendo mejor al cuidado de sus hijos menores o familiares dependientes por la tarde.

Pero el BBVA, amparándose en el cambio de Jornada (de partida a continuada) realizado con la reducción, exige la partición de la misma con una hora al menos para almorzar y realizar en su puesto de trabajo -después de comer- los minutos restantes de su horario.

Eso sí, permite negociarlo personalmente con su "jefe", para que acceda a que esos minutos se puedan hacer seguidos sin ir a comer y sin volver por la tarde... lo que supone tener que pedir un favor personal que puede tener posteriores contrapartidas, para ejercer lo que a nuestro juicio y a toda lógica corresponde es un derecho.

PLAN DE DIVERSIDAD Y OTROS ASPECTOS

Aunque procede de una actuación unilateral de la empresa y realizada al margen del Plan de Igualdad firmado, finalmente la empresa informó en esta Comisión de seguimiento, de la puesta en marcha de su Plan de Diversidad, que por el gran despliegue publicitario interno, todos conocemos.

Manifestándonos que lo realiza como impulso a la igualdad de género, informándonos de las actuaciones que en él ha realizado a lo largo del pasado año, incluidas la de nombramiento de responsables de igualdad, en las diferentes Territoriales del Banco.

Implicándose en el seguimiento del Plan, hasta el Consejero Delegado.

UGT, que siempre ha valorado como fundamental cualquier actuación por la igualdad y la conciliación, volcándonos en ello, dando participación especial a todas las mujeres del Banco, mediante encuentros estatales realizados al respecto, incluso antes de la firma del Plan de igualdad, no podemos entender que actuaciones como ésta, que pueden ser de gran importancia en momentos tan difíciles como los actuales, se realicen unilateralmente por el BBVA, al margen de la participación de los trabajadores mediante sus representantes sindicales.

Abril, 2013

Recorta y envía esta ficha a:

**UGT Sección Sindical Estatal BBVA
Ofic. 4039 MADRID o al CAR 0800 BARCELONA**

También puedes entregarla a cualquier Delegado de UGT de tu centro de trabajo

SOLICITUD DE AFILIACION A UGT

Nombre y Apellidos: _____

Oficina: _____ **Clave:** _____ **Localidad:** _____

Teléfono de contacto _____ **Correo Electrónico:** _____ **Firma:** _____

A su recepción nos pondremos en contacto contigo para su tramitación _____