

POSICIÓN DE CCOO ANTE LA PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD REMITIDA PARA SU APROBACIÓN

INFORME A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE BMN



Estimadas compañeras, estimados compañeros:

El pasado 9 de febrero de 2016 la dirección de BMN nos convocaba a una reunión de la Comisión de Igualdad a celebrar el día 16 de febrero y para tratar en el orden del día la posible aprobación de un Plan de Igualdad.

Dicha convocatoria se anunciaba sin consensuar entre la representación sindical el contenido de la misma y obviando tanto el calendario de actuación aprobado en el seno de la Comisión de Igualdad¹, como el trabajo de análisis que se estaba elaborando conjuntamente por los miembros de la parte social sobre los resultados de la encuesta de opinión realizada a la plantilla el pasado 2015.

Cuestión imprescindible y que conviene resaltar es la ausencia de un análisis conjunto, en el seno de la Comisión de Igualdad, sobre la situación de BMN en materia de igualdad, y la elaboración y aprobación del diagnóstico realizado tal y como establece el Reglamento de la Comisión de Igualdad en los puntos 4 y 6 del Título II.- COMPETENCIAS. Así como el punto 5 del mismo Título relativo a la realización, examen y debate de las propuestas de acciones positivas que se propusieran en el documento de apoyo a la negociación y que aglutinaría las conclusiones derivadas de los cursos de formación y del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades que se aprobara.

Durante el desarrollo de la citada reunión se hizo entrega de un borrador de Plan de Igualdad elaborado de forma conjunta entre la representación sindical de UGT y SESFI, y anticipado previamente a la parte empresarial; otorgándose solamente un receso de cinco minutos al resto de la composición de la Comisión de Igualdad (CCOO, UOB y CGT) para analizar su contenido. En dicho momento, CCOO reprobamos estas circunstancias y dejamos constancia escrita de nuestra opinión y rechazo.

La convocatoria a la reunión que celebramos hoy 24 de febrero de 2016, se realiza el día 17 de febrero de 2016 siendo el punto 2 del orden del día "Aprobación del Plan de Igualdad". En la citada convocatoria la Coordinadora de RRHH Andalucía manifestaba que se recibiría posteriormente el Plan de Igualdad a firmar (documento remitido el pasado 18 de febrero de 2016).

En este contexto, y ante una precipitación de la que no podemos entender el objetivo que persigue, procedemos a justificar el rechazo de CCOO al contenido de las medidas de igualdad relacionadas en el borrador que se nos adjunta.

¹ En este informe las referencias a la Comisión de Igualdad deben entenderse igualmente como Comisión Técnica de Igualdad en aquellos casos en los que estuviera constituida.

En primer lugar, como recoge el espíritu de la Ley de Igualdad y las propias recomendaciones del Instituto de la Mujer, la finalidad de la implantación de un Plan de Igualdad, es el establecimiento de mejoras colectivas de las condiciones de trabajo indicadas por la ley, convenios colectivos y acuerdos laborales existentes, con el objetivo de alcanzar, en progresión, la igualdad efectiva en la empresa; no pudiendo suponer un retroceso en las medidas ya implantadas, aun cuando procedan en este caso de dos de las cajas de origen de BMN (CajaGRANADA y Caixa Penedès). Extremo que no cumple la propuesta presentada.

Igualmente, uno de los requisitos básicos para alcanzar esa igualdad real en BMN, es la obtención del compromiso de la empresa, en su más alta representación, para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas que logren la igualdad real en todos y cada uno de los ámbitos en los que desarrolla la actividad BMN: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, y atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". Compromiso requerido por CCOO en diversas ocasiones y que no ha sido correspondido.

Respecto al análisis de la situación realizado por BMN –informe que adjuntamos y que figurará como anexo 1 en la propuesta de Plan de Igualdad remitida el pasado 18 de febrero-, manifestar que aunque en el mismo se indican algunas de las diferencias existentes entre mujeres y hombres actualmente, no se aborda el estudio de todos los aspectos que deben analizarse para un correcto diagnóstico de situación. Obviando en gran medida el análisis de datos cualitativos.

Hay que indicar que parte de la información requerida a BMN para la realización del diagnóstico no ha sido entregada a los miembros de la Comisión de Igualdad. Así mismo, recordar la falta de implicación de la Dirección de BMN en la elaboración de la encuesta de opinión remitida a la plantilla en 2015.

Para suplir parte de esta falta de información, CCOO interpuso demanda ante la Audiencia Nacional para defender el derecho de información puntual y nominal de la aplicación de los diferentes programas firmados en el Acuerdo Laboral de 28/05/2013 y de la que se fijó fecha de la vista para el 24 de febrero de 2016, a fin de evaluar el impacto real entre mujeres y hombres. Dato que entendemos, entre otros, necesario en el diagnóstico de igualdad de BMN.

Los resultados más significativos del análisis de la empresa son:

- *"Queda visible las grandes diferencias entre sexos y categorías, en los niveles superiores los hombres son los que destacan, siendo por contrario en los niveles más bajos las mujeres las que ocupan estas categorías. Cabe plantear la forma de potenciar en nuestra Entidad la promoción profesional de la mujer en BMN, con el fin de estabilizar una balanza que ahora mismo está totalmente desequilibrada en cuanto a categorías, y a favor del género masculino.(...) es una señal de alarma muy destacable"*

- *“BMN necesita nuevos programas de desarrollo incentivadores que remedien poco a poco ese fuerte desequilibrio, y acompañarlo con eficientes medidas de conciliación familiar queda entre uno de los factores relevantes para que ello sea posible”*
- Respecto a la aplicación de los programas de Reducción de Jornada y Suspensión de nueve meses: *“Los datos nos dicen que en ambos programas se han aplicado en mayor porcentaje de manera forzosa en mujeres, pero también con carácter voluntario destaca el género femenino, lo cual indica que las mujeres necesitan de medidas que les ayude a conciliar la vida profesional y familiar”*
- *“Claramente el género femenino es menos favorecido en cuanto a Categoría con los mismos años de antigüedad, lo que sigue justificando la gran necesidad de promoción profesional en las mujeres para poder hablar en BMN de Igualdad”*

En la propuesta de Plan de Igualdad presentada no se recogen medidas correctoras efectivas para cambiar, al menos, estas deficiencias detectadas; principalmente al no analizarse ni abordarse las causas que las provocan.

Si entramos a analizar las medidas propuestas, podemos diferenciar tres grandes bloques:

- Las que recogen una obligación expresa para la Dirección de BMN.
- Las que quedan pendiente de desarrollo.
- Las que son una mera manifestación de voluntad o intención por parte de la Dirección de BMN, y de difícil, si no imposible, evaluación de su cumplimiento.

Centrándonos en aquellas que recogen obligaciones para la Dirección con carácter expreso y, en concreto, en las más significativas por la pérdida de derechos que generan o la ausencia real de mejoras, indicamos:

- **Violencia de género**

No incorpora derechos o mejoras adicionales a los establecidos por Convenio Colectivo (artículo 106), e incluso establece limitaciones sobre ellos.

- **Ampliación de baja por maternidad en 7 días naturales**

Entre las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de CajaGRANADA, aún vigente, se establece una ampliación de 14 días; suponiendo la medida propuesta una pérdida de derechos para un colectivo de la plantilla.

- o Permuta del derecho de lactancia por alguna de las opciones especificadas.

Se establecen dos mejoras respecto a Convenio Colectivo (artículo 38 apartado g), mejoras ya existentes en el Plan de Igualdad de CajaGRANADA, y se introduce una grave pérdida de derechos para los colectivos de procedencia CajaGRANADA (para el que le es de aplicación una permuta por 15 días laborables de permiso retribuido acumulables o no al período de maternidad) y Caixa Penedès (que dispone una ampliación de dos días natural). La propuesta presentada establece la acumulación del permiso de lactancia en los mismos términos que el Convenio Colectivo (diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores y a disfrutar durante los doce primeros meses de vida del hijo o hija).

- o Permiso retribuido de una jornada de asuntos escolares y familiares.

Medida que consideramos totalmente insuficiente. Para CCOO, una solución más acertada pasaría por el establecimiento de una flexibilidad en la jornada para atender estas necesidades con una recuperación del tiempo dispuesto durante los tres meses siguientes a su utilización.

- o Eliminación del límite mínimo (1/8 de la jornada laboral) establecido en Convenio Colectivo en el artículo 38 apartado h, y cobro íntegro de las ayudas de guardería reguladas en el artículo 58 del Convenio Colectivo.

Eliminación del límite mínimo para reducción de jornada: Medida contemplada en el Plan de Igualdad de Penedès.

Cobro íntegro de las ayudas de guardería: Esta medida provoca una discriminación directa. El uso de un mismo derecho (reducción de jornada por cuidado de un o una menor, o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida) provoca efectos diferentes en las personas dependiendo de la edad de sus hijos o hija. Reconoce el cobro íntegro de la ayuda de guardería (menores de 3 años) – artículo 58 del Convenio Colectivo-; no estipulando el mismo tratamiento en el caso de la ayuda para la formación de hijos de empleados (de tres a veinticinco años) – artículo 59 del Convenio Colectivo.

El Plan de Igualdad de Caixa Penedès si contempla el cobro íntegro de ambas ayudas.

- o Permisos sin sueldo con garantía de retorno.

Aun cuando se incorporan cuatro de las causas especificadas en el Plan de Igualdad de CajaGRANADA para su concesión, la pretensión de eliminar el

derecho de retorno al mismo puesto de trabajo a aquellas personas que hagan uso del permiso sin sueldo establecido en el artículo 39 del Convenio Colectivo, resulta una grave pérdida en relación a la garantía de la propia naturaleza de este permiso. Derecho que igualmente se recoge en el Plan de Igualdad de Caixa Penedès.

Se eliminan el resto de mejoras establecidas en esta materia en los planes de igualdad de CajaGRANADA y Caixa Penedès.

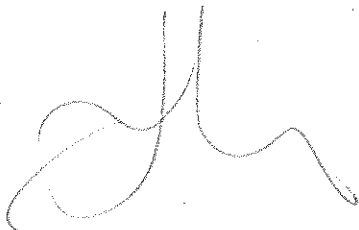
Tanto estas medidas, como el resto de las planteadas, no recogen las acciones correctoras más básicas ante la situación de desigualdad en la empresa y reducen a la mínima expresión las medidas que actualmente disfrutaban parte de la plantilla de BMN por sus cajas de origen. Acción regresiva sin precedentes.

Hay que recalcar que la ITSS está tramitando las demandas interpuestas por CCOO por no atender las sustituciones de bajas por maternidad recogidas entre las medidas procedentes de CajaGRANADA, habiendo llegado el Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante a instar a la Jefatura de la IPTSS a que *"comunique a la Dirección Especial de la ITSS los hechos, al entender que BMN ha cometido la infracción, reiterada en el tiempo, en todas sus oficinas"*

Mención especial hacemos a la falta de negociación y acuerdo en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en BMN, incumpliendo para la totalidad de la plantilla lo recogido en el artículo 48 de la Ley Igualdad.

Nos preocupa profundamente el anuncio en la Cláusula Derogatoria incluida en el borrador de medidas de igualdad que indica: *"Quedarán derogados los planes de igualdad existente en las cuatro cajas de origen... así como los acuerdos que en dicho ámbito de igualdad existían"*. Otra medida regresiva de las condiciones de trabajo existentes en la actualidad en BMN.

Por tanto solicitamos la retirada de esta propuesta de Plan de Igualdad presentada por una parte de los miembros de la Comisión de Igualdad, y procedamos a retomar un calendario efectivo que culmine con la aprobación de un Plan de Igualdad que incorpore medidas efectivas para alcanzar la igualdad real en BMN y corrija las deficiencias detectadas por todos los miembros de la Comisión de Igualdad.



Silvia Lopez Lopez

Miembro por CCOO de la Comisión de Igualdad en BMN