



mujer

El Tribunal Supremo nos ha dado la razón en nuestra demanda sobre el cómputo del período de excedencia por cuidado de un hijo.

Muchas mujeres podrán acceder a los premios de antigüedad un año antes

Trabajamos para erradicar la discriminación por razón de género en el Banco

UN PASO MÁS HACIA LA IGUALDAD DE TRATO

Como informábamos en nuestra circular del pasado mes de Julio, el Tribunal Supremo ha dictado sentencia dándonos la razón en nuestra demanda sobre el cómputo del periodo de excedencia por cuidado de un hijo en el cálculo para percibir el premio de antigüedad en el BBVA. No tener en cuenta como antigüedad en la empresa dicho periodo suponía algunos casos, no solo el cobrar un año más tarde el premio de los 15 o 25 años, sino el no llegar a cobrar el premio de los 40 años.

Es importante esta sentencia, en primer lugar, porque está fundamentada en el principio de igualdad de trato en el lugar de trabajo entre hombres y mujeres, basándose en la filosofía y los objetivos que marca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas. Recoge la sentencia, que no se pueden cometer actos que puedan disuadir a las personas de ejercer sus derechos.

Esta sentencia es valiosa, no sólo para la plantilla del BBVA, porque algunas personas, mujeres casi todas, van a poder acceder a los premios de antigüedad un año antes, sino para todas las personas trabajadoras, tanto del BBVA como de cualquier otro banco o sector, que quieran hacer uso de los derechos que emanan de la mencionada Ley de Conciliación, porque no es una sentencia cualquiera, es del Tribunal Supremo, y las sentencias de dicho Tribunal crean jurisprudencia, esto es que dictan doctrina y se tendrán en cuenta para futuros procesos jurídicos.

Cuando desde la Sección Sindical de CC.OO. nos propusimos tirar adelante este tema, sabíamos que no sería fácil, aunque afectara a pocas personas, porque teníamos muchas probabilidades de conseguir una sentencia del Supremo como la que hemos obtenido y que esto marcaría un antes y un después, respeto a los temas de discriminación no sólo dentro del Banco.

Los aspectos relativos a la igualdad de oportunidades y los principios de la no discriminación, poco a poco se van haciendo hueco en el BBVA, sobretodo por nuestra insistencia, ya que hace años que desde la Sección Sindical de COMFIA-CC.OO. trabajamos para erradicar la discriminación por razón de género en el Banco.

Y ya algo empieza a cambiar en el BBVA. Desde la decisión de no poner obstáculos y facilitar el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, es necesario el acuerdo con la empresa para disfrutarlo en esta modalidad, hasta el modo como se resuelven los casos de traslados fuera de la localidad de personas que realizan reducción de jornada. Recientemente ante un caso de traslado a 20 km. de una mujer, que realizaba reducción de jornada, decisión tomada por la zona y después de nuestra intervención, los responsables de RR.HH. asumieron nuestro criterio, que no es otro que el que emana de la ley, porque la aplicación de un artículo del convenio colectivo de banca no puede vulnerar un principio de la Ley de Conciliación. El caso se resolvió, no sin nuestra insistencia y paciencia de la afectada, favorablemente para la trabajadora y entendemos que, también, para el banco, porque avanzar hacia la igualdad es un reto que beneficia a todas las partes implicadas en el proceso.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Octubre 2002

