

**BORRADOR / PROPUESTA CCOO****ACUERDO PARA UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN BBVA**

En Madrid, a

**REUNIDOS**

De una parte,

D. \_\_\_\_\_ y Dña. \_\_\_\_\_,  
en representación del BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.

y de otra,

D. \_\_\_\_\_ Y Dña \_\_\_\_\_,  
en representación de la Sección Sindical Estatal de COMFIA-CCOO en BBVA

D. \_\_\_\_\_ y Dña. \_\_\_\_\_,  
en representación de la Sección Sindical Estatal de FES-UGT en BBVA

y los Representantes de los Sindicatos detallados al pie de este documento, con representación en BBVA, que se adhieren a este Acuerdo.

Se reconocen las partes plena y recíproca capacidad para concluir el presente acuerdo colectivo en BBVA, y a tal efecto,

**MANIFIESTAN**

Son objetivos de las partes:

Mejorar la posición laboral de la mujeres en relación al desarrollo de su carrera profesional en el BBVA, incrementando el porcentaje de mujeres en los puestos de trabajo donde su presencia es inferior a la de los hombres y haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

Reforzar el papel del BBVA como empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de las políticas de igualdad, para ello se compromete a:

- Gestionar los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Promover cambios en las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectar una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

Por todo ello, es por lo que:

## ACUERDAN

**1º - ÁMBITO TEMPORAL.** El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de prórroga expresa o en su caso, de revisión, por acuerdo entre las partes.

El conjunto de estas condiciones, que globalmente supone una mejora de los mínimos establecidos, compensará y absorberá cualesquiera mejoras que por vía legal o convencional pudieran establecerse.

**2º - COMISIÓN DE IGUALDAD.-** Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo, se creará una Comisión constituida por la Dirección de la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes.

Entre las competencias de esta Comisión figurará el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

De acuerdo con el artículo 46 del XX Convenio Colectivo de Banca y para poder seguir la evolución de la plantilla la dirección del BBVA entregará cada año, dentro del primer cuatrimestre, los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel.

Una vez analizados los datos por la Comisión, de acuerdo con el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres se establecerán medidas para ir reduciendo las desigualdades existentes.

En el seno de esta Comisión podrán conocerse las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55 del XX Convenio Colectivo de Banca.

Canalizar todas las actuaciones relativas a la discriminación por razón de género a través de la Comisión

**3º - PROMOCION.-** Tras constatar el hecho, una vez analizados los datos, de que, según se incrementa la categoría laboral, disminuye la presencia de mujeres en esos niveles se asume el compromiso efectivo de realizar las acciones positivas necesarias para que las mujeres trabajadoras en BBVA ocupen puestos en las categorías en las que están sub-representadas,

**4º - FORMACIÓN.-** Se facilitará la participación de los empleados con un contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, durante el último trimestre de excedencia para facilitar su reincorporación.

En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de hasta 8 años, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, deberán recibir la formación dentro del horario laboral, con el fin de facilitar la formación continuada de toda la plantilla de BBVA.

**5º - FLEXIBILIDAD HORARIA.-** Los Directivos del BBVA ayudarán a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio de acuerdo entre la vida laboral y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de trabajo de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

**6º - PERMISO DE PATERNIDAD.-** El padre tendrá derecho, por nacimiento, adopción o acogimiento, a disfrutar de un permiso retribuido de cinco días hábiles. En caso de complicación del parto, este permiso se ampliará en los días que sean necesarios, previa justificación médica, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

**7º - REDUCCIÓN DE LA JORNADA.-** El supuesto de reducción de jornada por razón de guarda legal de menores de 7 años, discapacitados físicos o psíquicos, o cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, previsto en el artículo 27.4 del Convenio Colectivo, podrá ser inferior a un tercio de la jornada, siempre que se solicite por un periodo determinado de tiempo y suponga una reducción mínima diaria de la jornada en una hora.

**8º - COBERTURA DE BAJAS POR MATERNIDAD, EXCEDENCIAS Y REDUCCION DE JORNADA.-** Siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las bajas por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión de contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, serán cubiertas con nuevas contrataciones de mujeres, mediante contrato de interinidad y hasta la reincorporación de la trabajadora.

**9º - DESCANSO POR MATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL.-** Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse, a tiempo parcial, sin la necesidad del acuerdo previo con la empresa, sirviendo este acuerdo como tal en los términos establecidos en el RD 1251/2004, de 16 de Noviembre.

**10º - TRASLADOS.-** En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral, por lo tanto se evitará, los traslados que impliquen cambio de municipio para aquellas personas que se hayan acogido a una reducción de jornada para atender obligaciones familiares.

**11º - VACACIONES.-** Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

**12º - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-** Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

1.- Adopción en el extranjero.

2.- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

3.- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado.

4.- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

**13º - EXCEDENCIAS.-** En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos.

En las excedencias solicitadas por motivos familiares, se mantendrá durante la vigencia de las mismas la percepción de la compensación económica por hijo a cargo establecido en el Acuerdo de Mejoras Sociales extra-convenio.

De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales para empleado en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

**14º - VIDEOCONFERENCIA.-** Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

**15º - ACOSO SEXUAL.-** La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

**16º - VIOLENCIA DE GÉNERO.-** Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

**17º - INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE.-** Dar a conocer a toda la plantilla este Plan de Igualdad de Oportunidades, a través de las siguientes actuaciones:

- Editar folletos y circulares específicas
- Incluir mujeres en la representación de la empresa, actos públicos y medios de comunicación
- Analizar el uso del lenguaje en correspondencia, impresos, folletos, publicidad, para darle un carácter no sexista
- Incluir lemas e imágenes en las comunicaciones de la empresa que manifiesten un claro apoyo a la igualdad de oportunidades

**18º - EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.-** La Comisión para la Igualdad será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan, para ello deberá de controlar el alcance de los objetivos acordados en los plazos establecidos e indagar las causas que puedan justificar no haber logrado los objetivos marcados. En función de los resultados la Comisión podrá tomar iniciativas para modificar y cambiar las actuaciones llevadas a cabo.

La Comisión de Igualdad realizará un informe anualmente sobre el desarrollo de este Plan.