

ACUERDO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL BBVA

En Madrid, a 8 de Noviembre de 2005

REUNIDOS

De una parte,

D. Ricardo Lovelace Guisasola y Dña. Pilar Morata Rubio, en representación del BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.

y de otra,

D. Juan J. Giner Martínez, y Dña. Carme Torres Falgás, en representación de la Sección Sindical Estatal de COMFIA-CCOO en BBVA

D. Sebastián Moreno Rodríguez y Dña. Pilar García La Parra, en representación de la Sección Sindical Estatal de FES-UGT en BBVA

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

MANIFIESTAN

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad ante la Ley, y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquiera otra condición.

Asimismo, el art. 46. Garantía del XX Convenio Colectivo establece que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Convenio, por otra parte, señala que las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de género.

Expresión de este derecho a la igualdad es la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, que cada vez con más fuerza se está manifestando para adaptarse a la realidad social, y que tanto las normas internacionales como comunitarias siguen recogiendo. En nuestro ordenamiento se regula a través de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre.



En el ámbito de las Relaciones laborales, el Banco comparte junto con las representaciones sindicales firmantes de este documento, la conveniencia readoptar iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida familiar y laboral, como elemento básico y necesario para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades antes citado.

Es propósito de las partes firmantes de este acuerdo mejorar la posición laboral de las mujeres y reforzar el papel del BBVA como empresa comprometida en las políticas de igualdad, y para ello la Empresa se compromete a gestionar los recursos humanos de forma óptima para que redunden en este objetivo.

A tal fin, ambas partes han alcanzado un Acuerdo en los términos que se exponen a continuación

Asimismo, ambas partes convienen ofrecer al conjunto de la Representación Sindical con presencia en los Comités de Empresa de BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A., la posibilidad de que suscriban este Acuerdo.

ACUERDAN

Primero - Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma y tendrá una vigencia de 2 años, prorrogable de forma automática por períodos anuales, salvo denuncia de cualesquiera de las partes, con un preaviso de un mes antelación a su conclusión.

Las condiciones que se establecen en el mismo podrían compensarse o absorberse, con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

Título I - Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Segundo - Flexibilidad horaria

La Dirección de BBVA ayudará a sus equipos a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores de 7 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.



Tercero - Reducción de jornada

La 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 1/4 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.

Los préstamos sociales para adquisición de vivienda solicitados al amparo del Acuerdo de Empresa firmado el 15-02-2002, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Cuarto - Licencias no retribuidas

Se podrá disfrutar de una nueva licencia de las previstas en el artículo 27.7 del Convenio Colectivo de Banca, transcurrido un año desde el anterior disfrute de este permiso, en las siguientes situaciones:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
- En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas.

Quinto - Excedencias

Se establece la posibilidad de ampliar la duración de la excedencia prevista en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores hasta tres años, cuando se soliciten para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y que por razones de edad, o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo. En el caso de excedencia por maternidad transcurrido el primer año se tendrá derecho a su reincorporación a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.



Sexto – Traslados

En materia de traslados, como criterio preferente, la Empresa tendrá en cuenta la situación familiar del empleado, a fin de procurar compatibilizar sus necesidades organizativas con una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral.

Séptimo - Videoconferencias

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

Título II - Protección al embarazo y la maternidad

Octavo - Permiso por Lactancia

El permiso retribuido diario por lactancia previsto en la normativa laboral en vigor podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 15 días naturales acumulables al período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, este será de 30 días.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el caso de que se opte por el permiso de 15 días deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad.

Noveno - 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 en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador, a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de Noviembre. Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Décimo – Permanencia en el puesto

Con la misma finalidad de contribuir a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo con la misma, y a petición de la interesada.



Undécimo - 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 28 de Febrero del año siguiente.

Duodécimo - Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de jornada

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, mediante contrato de interinidad, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo.

Decimotercero - Salud y seguridad durante el embarazo

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.

Decimocuarto – Paternidad

En sustitución de la licencia por nacimiento de hijo prevista en el artículo 27 del XX Convenio Colectivo, se establece un permiso retribuido de 5 días laborables consecutivos a disfrutar desde la fecha de nacimiento del hijo.

Título III - Igualdad de oportunidades

Decimoquinto – Políticas de Recursos Humanos

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género estarán presentes en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa, especialmente en lo que se refiere a la carrera profesional.

En particular, ninguna de las disposiciones que se contienen en el presente Acuerdo, y singularmente las que suponen reducción del tiempo de trabajo, redundará en un tratamiento negativo a sus beneficiarios.

Decimosexto - 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.

Igualmente, se facilitará la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada.

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. En general, en la labor formativa se tendrán en cuenta los principios contenidos en este Acuerdo.

Título IV - Acoso sexual y violencia de género

Decimoséptimo - 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.

Decimoctavo - 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, ampliables hasta 18 meses.*
- *Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.*

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



Título V - Otras disposiciones, Comisión de Igualdad

Decimonoveno - Comisión de Igualdad de Oportunidades

Se crea la Comisión de Igualdad de oportunidades que estará constituida por 6 miembros de la Dirección de la Empresa y 6 miembros de la Representación Sindical.

Es objetivo de esta Comisión:

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Acuerdo.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada cuatrimestre.

La Empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

Vigésimo - Información y divulgación, imagen y lenguaje

En todas las comunicaciones de la Empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, los comparecientes, con la representación que cada uno ostenta, firman el presente documento en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

REPRESENTACIÓN DE BBVA

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Comfia – CCOO

FES - UGT

