



# SECCION SINDICAL UGT BBVA



8 de Noviembre de 2005

## IMPLICADOS POR LA IGUALDAD

### ¡POR FIN! HEMOS CONSEGUIDO EL ACUERDO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Desde **UGT** llevamos tiempo reclamando la necesidad de un acuerdo en materia de Igualdad de Oportunidades y de Conciliación con la Vida Familiar y Laboral. **La Encuesta remitida por UGT** a todas las mujeres del Banco el pasado mes de Abril, el **Encuentro Estatal de Mujeres del BBVA**, realizado el pasado 18 de Octubre, han sido los catalizadores que han permitido concluir con este Acuerdo en BBVA.

Es un Acuerdo que afecta a todas y todos los empleados del Banco, y por lo tanto lo conseguido en esta materia nos afecta por igual. Este Acuerdo es un paso importante pero conseguir los objetivos de una verdadera igualdad de oportunidades para todas y todos, necesita de la implicación de los diferentes estamentos de la Empresa, los directivos, los representantes sindicales, en fin de todos los trabajadores.

Este Acuerdo recoge numerosas medidas, que publicaremos íntegras más adelante, para ayudar en el camino de la Igualdad, el acuerdo recoge los siguientes temas:

#### CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Posibilidad de **Flexibilizar la Jornada**, mientras se tengan hijos menores de 7 años, discapacitados físicos o psíquicas y para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Posibilidad de **Reducir la Jornada**, en los mismos supuestos anteriores, pudiendo ser inferior a  $\frac{1}{4}$  de la jornada, con un mínimo de una hora. Así mismo los préstamos sociales nos se verán afectados en los límites de concesión por la disminución salarial.

**Licencias no retribuidas**, se amplían las recogidas en el Convenio Colectivo en el Art. 27.7, a los supuestos de 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, y en supuestos excepcionales por razones de orden familiar debidamente acreditadas.

Se mejora la posibilidad de **solicitud de excedencias** por razones de atender cargas familiares, con el derecho a la reserva del puesto de trabajo en su grupo profesional en el momento de su reincorporación.

En el tema de **traslados**, se tendrá en cuenta la situación familiar del empleado a fin de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa, con una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral, con unos criterios de preferencias en los traslados.

## PROTECCION DE EMBARAZO Y MATERNIDAD

En Relación con los **permisos de lactancia**, se podrá sustituir la hora de lactancia por quince días naturales acumulables al periodo de descanso maternal, así mismo en el caso de parto múltiple será de una hora de lactancia por cada hijo y en el supuesto de acumulación del permiso será de treinta días, esto supone el reconocimiento de la sentencia que en su día ganó la UGT en relación a los permisos de lactancia en partos múltiples.

Durante el **periodo de maternidad o de lactancia con un hijo menor de nueve meses**, la trabajadora no podrá ser desplazada ni trasladada en comisión de servicio ni cambiada de su puesto de trabajo, salvo petición de la interesada.

Las **vacaciones** correspondientes al año de nacimiento del hijo, se podrán disfrutar hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Las **coberturas por bajas** por maternidad, excedencias y reducción de jornada, se cubrirán mediante contratos de interinidad.

En el momento en que la trabajadora comunique su situación de embarazo, se deberá efectuar una **evaluación de su puesto de trabajo**.

En relación al **permiso de paternidad**, se establece una semana de permiso desde la fecha de nacimiento del hijo.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se establece la necesidad de incidir especialmente en el **acceso de la formación**, de los empleados y empleadas que se encuentren afectados por el presente acuerdo, incluyendo módulos específicos de formación sobre los mismos.

Así mismo se tendrá en consideración en la política de recursos humanos todos los principios, que permita una igualdad de oportunidades en materia de **promoción y retribuciones variables**.

## ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Tanto la empresa como las representaciones sindicales, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

En relación a la violencia de género, para las víctimas se establecen una serie de derechos con el fin de poder abordar estas situaciones tan difíciles para las mismas.

## COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se crea en el Banco una comisión de igualdad de oportunidades paritaria, que estará constituida por miembros de la dirección de la empresa y representantes sindicales.

El objetivo de esta comisión será, realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del acuerdo, promover los principios de igualdad y no discriminación, y conocer las denuncias que tengan lugar sobre esta materia en conformidad de lo establecido en el convenio colectivo y otras legislaciones tanto españolas como europeas.

**¡POR LA IGUALDAD IMPLÍCATE!**

---

UGT BBVA Sección Sindical Estatal / Área de la Mujer Email: [mujer@ugtbbva.com](mailto:mujer@ugtbbva.com)

Ofc.1000 Pz.Cataluña, 5, 9º Planta, 08002 Barcelona Tlf. 934014203 Fax. 934014361  
Ofc. 4039 C/ Alcalá 229 , 28028 Madrid, Tlf. 913561207 Fax. 913553792