

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL



Ana P. Botín Presidente de Banesto

En Banesto el día 7 de Junio se firmo un acuerdo con el fin de recoger en un solo documento toda la regulación existente en materia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en el seno de nuestro Banco.

El Acuerdo ha sido suscrito en un acto formalizado en el Salón de Actos del Edificio Corporativo, que nuestro Banco tiene en la sede de Mesena, habiendo sido suscrito por parte del Banco, por nuestra Presidente, D^a. Ana Patricia Botín, y por la parte Sindical, por los máximos representantes de los principales Sindicatos del Sector, CC.OO., U.G.T., C.G.T. y por supuesto F.I.T.C., a través del Secretario General de la Federación, D. Santiago Barriocanal Arnaiz.

En su intervención el Secretario General de la FITC resalto la directriz que sobre esta temática

estableció con su llegada Ana P. Botín a la Presidencia de Banesto, reflejado en el impulso dado año tras año avanzando en diferentes capítulos, no solo en lo que atañe a la mujer y lactancia como factores indispensables de la Conciliación, sino sobre otros aspectos que igualan y favorecen tanto al hombre como a la mujer en su condición de empleados

Subraya además el Secretario General de la FITC la importancia que tiene citar en este acuerdo a la VIOLENCIA DE GENERO, no solo como valoración de su denuncia sino ampliando la posibilidad de acogimiento a situaciones contempladas en este acuerdo para la conciliación.

Finalmente destacó la importancia del acuerdo, no porque apunte nada nuevo a lo pactado anteriormente, sino por ello en si mismo y lo que significa su recopilación; que por un lado reconoce lo que se ha ido avanzando a lo largo de estos últimos años

sin alardes de publicidad y por otro un claro exponente y compromiso de mayor impulso que esperamos de futuro sea aún más perceptible, y positivo porque todos hemos conciliado en la necesidad de ello para la plantilla de Banesto.

Entre los aspectos a destacar en el acuerdo citamos los siguientes:

- **Permisos especiales** para situaciones como hospitalización del cónyuge, adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de Fecundación asistida, acompañamiento en la asistencia médica de familiares.
- Creación de un **comisión de igualdad** que analice la aplicación de medidas que potencien la igualdad de oportunidades
- Regulación de los **permisos de lactancia**.
- **Reducción de jornada**, mejorando lo establecido en el artículo 27.4 del vigente Convenio Colectivo.



Representantes Sindicatos del Sector con la Presidente de Banesto

- **Reducción de jornada retribuida** para el cuidado de hijos menores de 6 años por razón de enfermedad grave.
- Adopción de medidas que garanticen la seguridad y salud de las **trabajadoras embarazadas**.
- Ampliación de las previsiones legales respecto de las **trabajadoras víctimas de la violencia de género**.

- En cuanto a la **formación**, facilitar su acceso a personas en situación de excedencia por motivos familiares.
- **Regulación de las vacaciones** de aquella empleada que no haya podido disfrutarlas el año del nacimiento, en las fechas inicialmente establecidas.
- **Ampliación de la excedencia** establecida en el artículo 32.5 del vigente Convenio Colectivo.

ACUERDO CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En Madrid, a siete de junio de dos mil cinco, se reúnen las representaciones que más adelante se reseñan, reconociéndose mutuamente capacidad para este acto,

MANIFIESTAN

Con la finalidad de reunir en un solo documento toda la regulación existente en Banesto en materia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, que favorezca un conocimiento sistemático y más detallado del conjunto de medidas que, por encima de las legalmente previstas, se encuentran a disposición de los empleados, como mecanismo de equilibrio entre las obligaciones familiares y laborales, fomentando la igualdad de oportunidades sin distinción de género, es por lo que

ACUERDAN

Primero.- Transcribir en este documento todas aquellas materias, relativas a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, que se encuentran recogidas en otros documentos o Acuerdos anteriores.

En lo no reproducido en este documento seguirá siendo de aplicación lo estipulado en el Acuerdo en el que se recogía la materia objeto de recopilación.

De esta forma se detallan:

PERMISOS ESPECIALES

I.- El Banco, atendiendo a las distintas circunstancias concurrentes en cada caso, y con la finalidad que los empleados puedan conciliar la vida familiar con la profesional, ante determinadas situaciones de especial sensibilidad que puedan surgir impidiendo una normal compatibilidad de intereses, podrá conceder permisos sin sueldo, o licencias retribuidas por períodos superiores a los establecidos en el vigente convenio colectivo para las situaciones y necesidades que más adelante se describen.

II.- Las situaciones que inicialmente pueden ser objeto de la concesión de tales licencias o permisos son:

- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad, o de afinidad que convivan con el empleado.
- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de fecundación asistida.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves.

III.- Aquel empleado que se encuentre ante alguna de las citadas situaciones, y necesite la flexibilidad indispensable que le permita atender debidamente las necesidades familiares, deberá solicitarlo justificadamente ante el correspondiente responsable de la UTR, a través de quién se resolverá a la mayor brevedad posible, previa unificación de criterios por parte de RR.LL.

COMISIÓN DE IGUALDAD

En concordancia con lo dispuesto en el punto H) del Acuerdo suscrito el 24.4.02, se vino a constituir formalmente el Grupo de Trabajo que en el citado apartado se hace referencia, cuyo objetivo es el análisis o estudio de medidas y alternativas que potencien la igualdad de oportunidades y favorezcan la diversidad en el seno de las relaciones laborales dentro del Banco.

Las características del citado Grupo de Trabajo son las siguientes:

- Carácter Paritario.
- Seis componentes: uno por cada representación sindical firmante, y dos en representación del Banco.
- Reuniones Trimestrales.

• La Secretaría recaerá sobre uno de los representantes del Banco.

LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán, o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo, al inicio o al final de la jornada.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, se tendrá derecho a citado permiso en los casos de adopción de hijos menores de 9 meses. Por otra parte, por decisión de la madre se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza que se acumularán al período de descanso maternal, incrementándose este descanso en quince días laborables ininterrumpidos, (incluidos los sábados).

REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de jornada para los supuestos contemplados en el artículo 27.4 del Convenio Colectivo podrá ser inferior al ¼ de la jornada, previo acuerdo con el Banco, y atendiendo a las especiales circunstancias concurrentes en cada caso.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, así como a la reducción de jornada de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Idéntico derecho se tendrá en los supuestos de adopción.

REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUÍDA

Especialmente, con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de seis años, por razón de enfermedad muy grave, se podrá solicitar una reducción de jornada hasta un mínimo de una hora, de carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En aras de garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, el Banco adaptará las condiciones de su puesto de trabajo, así como en su caso del tiempo que deba realizarse, con una disminución retribuida del mismo, si así lo certificase el Médico de la Seguridad social que asista facultativamente a la trabajadora, procurando evitar de esta forma, situaciones que puedan influir negativamente en la salud de las mismas, o del feto, en cualquier actividad que pueda suponer un riesgo específico.

Por otra parte, y con la misma finalidad, contribuir a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo y de 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.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Sin perjuicio de las previsiones legales respecto de la trabajadora, víctima de la violencia de género, en orden a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, y a la extinción de su contrato de trabajo, podrá asimismo acceder a los permisos especiales retribuidos que en el presente documento se recogen.

COBERTURA DE LAS BAJAS POR MATERNIDAD

Con la finalidad de facilitar una adecuada reincorporación al trabajo, tras finalizar el período de descanso por maternidad, el Banco procurará dar cobertura, con carácter prioritario, a las bajas que por tal motivo se produzcan.

FORMACIÓN

El Banco se compromete a incorporar en los futuros Planes de Formación, distintas acciones que permitan una mayor sensibilización general de los empleados, sobre la igualdad de oportunidades, la gestión de la diversidad, y en concreto, sobre el contenido del presente documento.

Asimismo, aquellos empleados que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar, siempre que reúnan los requisitos necesarios, en las promociones de ascenso por capacitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Por otra parte, el Banco procurará facilitar, a los empleados con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares, el acceso a la formación que le permita mantener actualizados conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

VACACIONES

En el supuesto que la empleada no haya podido disfrutar de las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, en las fechas inicialmente establecidas, por razón del descanso maternal, se procurará ajustar las mismas para que salvadas las necesidades del servicio, y a petición de la madre, su disfrute tenga lugar a continuación del descanso por maternidad, ampliando en su caso esta posibilidad hasta el mes de enero del año siguiente.

EXCEDENCIAS

Se amplía de uno hasta tres años, la excedencia establecida en artículo 32.5 del vigente Convenio Colectivo, establecida para el cuidado de familiares que, por razones de edad, o accidente, no puedan valerse por sí mismos.

CONDICIONES FINANCIERAS

En la medida que se cumplan con las cláusulas de amortización estipulada, durante el disfrute de los períodos de excedencia para atender el cuidado de cada hijo, o del cuidado de un familiar, previstos en el artículo 32.5 del Convenio Colectivo, se mantendrán las condiciones financieras que el empleado tuviera reconocidas en el momento de suspender su relación laboral.

TRASLADOS

Dentro de las peticiones de traslado del Banco, se tendrán en cuenta aquellas situaciones que, como la reunificación familiar, favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

FLEXIBILIDAD HORARIA

Además de la flexibilidad horaria establecida en las disposiciones legales, convencionales, o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán establecerse aquellas otras medidas de flexibilidad, en relación con el tiempo de trabajo y siempre que igualmente queden cubiertas las necesidades del servicio, que provengan del acuerdo unanime de la Comisión de Igualdad citada anteriormente, cuya finalidad sea atender las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores, familiares discapacitados o mayores de 65 años.

GRUPO DE TRABAJO

Por parte de las representaciones firmantes se constituirá un grupo de trabajo, para el seguimiento y análisis de las materias contempladas en el presente documento.

Segundo.- El conjunto de estas condiciones, que globalmente suponen una mejora de los mínimos legalmente establecidos, se compensarán y absorberán con cualquiera mejoras que por vía legal o convencional pudieran establecerse.

Tercero.- El presente acuerdo tendrá una vigencia hasta el 31.12.05, prorrogándose por períodos anuales de forma automática, salvo previa denuncia expresa por parte del Banco, o por la mayoría de la representación sindical firmante.