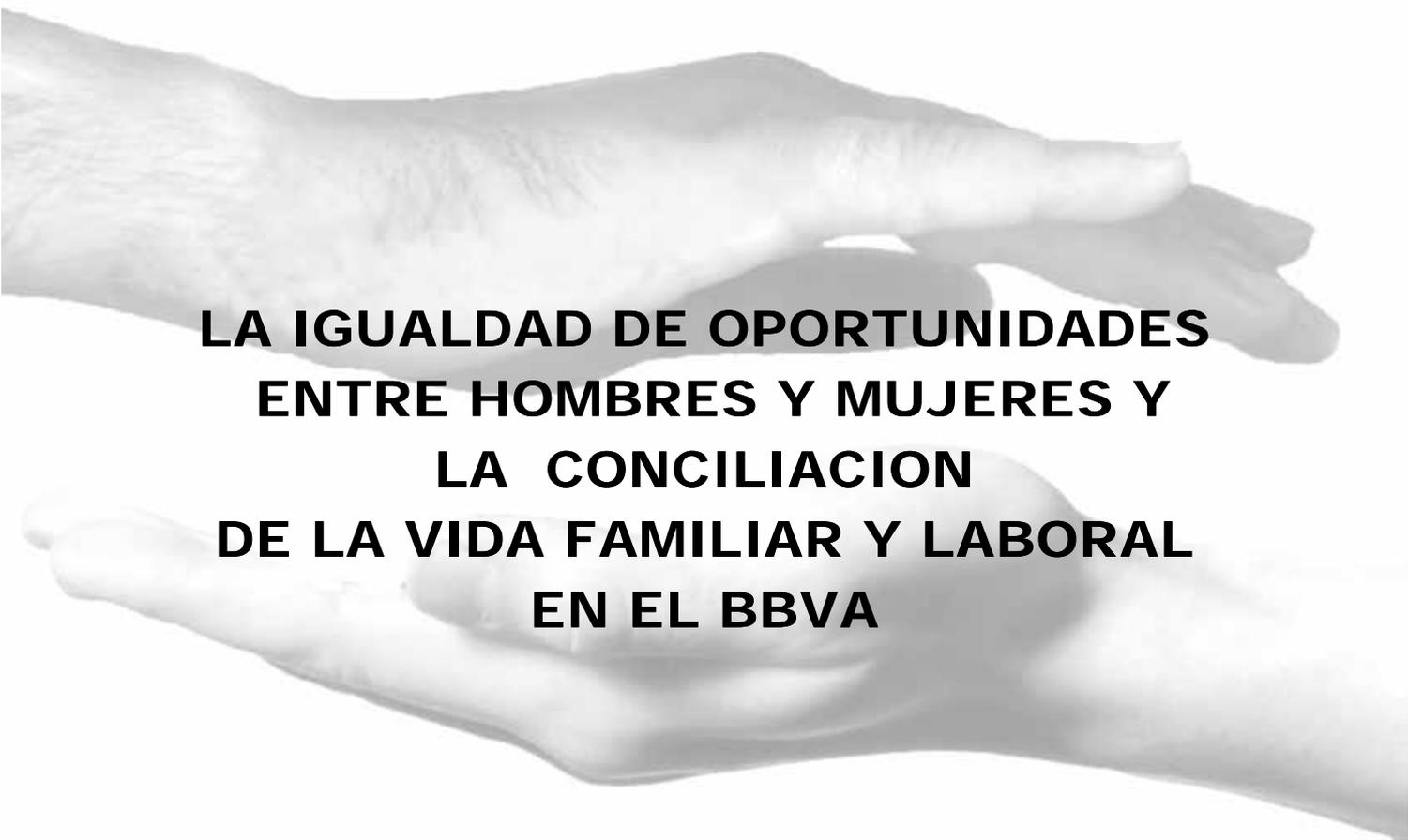




sección sindical bbva

secretaría de la mujer



**LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y
LA CONCILIACION
DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
EN EL BBVA**



Índice

- **Introducción**
- **Igualdad de Oportunidades y no discriminación**
- **Acoso Sexual**
- **Maternidad/paternidad**
 - 1. Nacimiento
 - 2. Embarazo y lactancia
 - 3. Deducción por maternidad (100 euros)
 - 4. Cambio de puesto de trabajo o traslados forzosos
 - 5. Suplencias en los permisos de maternidad/paternidad, excedencias o reducciones de jornada
 - 6. Protección frente al despido de la mujer embarazada o en periodo de lactancia
- **Conciliación de la Vida familiar y Laboral**
 - 1. Permisos retribuidos**
 - 1.1 Accidente, enfermedad o fallecimiento familiar
 - 1.2 Preparación parto
 - 1.3 Nacimiento hijos
 - 1.4 Nacimiento hijos prematuros
 - 1.5 Descanso maternidad
 - 1.6. Descanso adopción
 - 1.7 Lactancia
 - 2. Permisos no retribuidos**
 - Acompañar hijos menores y familiares mayores a los servicios de asistencia sanitaria
 - Reducción de jornada
 - Excedencias



Introducción

Uno de los objetivos prioritarios de CC.OO. es avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, a la vez que hacer posible la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

¿Es posible conciliar la vida laboral con la vida y familiar? Todas las personas han de poder realizar una carrera profesional, no debería ser tan difícil, pero la realidad continuamente nos sorprende y aquellas personas que desean conciliar estos dos ámbitos de su vida, se encuentran con serias dificultades a la hora de seguir un itinerario profesional con aspiraciones de promoción.

Cada día se avanza más con la promulgación de leyes tendentes a posibilitar la conciliación, tanto a nivel europeo como español. No obstante, CC.OO. nos encontramos a menudo que los derechos que emanan de dichas leyes no se ejercen, a veces por desconocimiento, otras por las consecuencias negativas que pueden derivar de su ejercicio y otras por los impedimentos u obstáculos no legales que imponen algunos responsables directos.

También nos encontramos con que muchas personas, mujeres sobre todo, ven que su carrera profesional se ve truncada al ser madres, ya que no sigue el mismo ritmo que la de las otras personas de su promoción. A este hecho se le llama discriminación, y también existen leyes que la impiden (Directiva, 2002/73/CE, Estatuto de los Trabajadores, o Constitución Española).

Esta Guía pretende ser un pequeño compendio de las leyes vigentes para promover la Igualdad de Oportunidades y el principio de no discriminación entre Hombres y Mujeres y para facilitar la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, que esperamos te sea útil para el conocimiento y uso de tus derechos.

Mayo 2005



Igualdad de Oportunidades y no discriminación

El principio de igualdad constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos en todos los tratados y Convenios internacionales desde la Revolución Francesa. Es evidente que las mujeres, por razones históricas, ideológicas y culturales, se encuentran en una situación de inferioridad y por lo tanto de desigualdad en la sociedad y frente al derecho.

A causa de esta diferente posición, en la igualdad de oportunidades se quiebra el principio general de igualdad de trato a situaciones iguales, y por lo tanto debe buscarse el equilibrio y la equiparación entre ambos sexos, bien eliminando toda forma de discriminación, bien mediante medidas concretas de promoción.

Para hacer posible el principio de igualdad y no discriminación contamos con amplia normativa legal que a continuación detallamos:

Unión Europea

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 97/80/CE del Consejo, relativa a la carga de la prueba en los casos por discriminación por razón de sexo (art. 14)

Constitución Española

- Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”
- Artículo 14: “1º) Los españoles son iguales ante la ley, 2º no puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- Artículo 35.1: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación alguna por razón de sexo.”

Estatuto de los Trabajadores

- Derechos y deberes básicos derivados del contrato de trabajo: art. 4.2.c.d; 16.2 y 17.1



- Clasificación profesional y promoción en el trabajo: art. 22.4 y 24.2
- Retribución: art. 28
- Infracciones laborales: art. 96.11.12.14

XX Convenio Colectivo de Banca

- Artículo 46º.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas

1.- 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.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3.- Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género. En este sentido las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7º, de modo que pueda seguirse una evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Acoso sexual

El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y no discriminación, ya que está considerado como un acto discriminatorio contra la persona que lo sufre.

Unión Europea

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo

Convenio Colectivo de Banca

- Artículo 53º.- Faltas muy graves (apartado 8º)
- Artículo 55º.- Medidas cautelares en los casos de acoso sexual

1. La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.



2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Maternidad/Paternidad

1. Nacimiento

- En caso de maternidad, la madre debe de comunicar a la empresa el nacimiento del hijo/a a Administración de Personal en donde facilitarán el certificado necesario para solicitar la prestación económica a la Seguridad Social durante el periodo de descanso por maternidad.



- **Prestación económica**
 - Hay que pedir el parte de baja del médico de cabecera y entregarlo a la empresa con la mayor brevedad y a continuación solicitar esta prestación a la Seguridad Social, mediante el oportuno impreso que se entrega en la Delegación del INSS, acompañado del certificado de las últimas cotizaciones, que facilitará el banco. Durante el descanso por maternidad/paternidad, es la Seguridad Social quien paga el salario íntegro, el 100% de la base reguladora -mes inmediatamente anterior-, a diferencia de las contingencias de baja por enfermedad común, en las que aporta sólo el 75% y el resto va a cargo del banco. Por supuesto que todos estos trámites no es necesario que los haga la interesada, pudiéndolos realizar terceras personas
 - En la nómina aparecerá una deducción (recobro maternidad) que corresponde a lo que por otro lado debe abonar la Seguridad Social, y el resto de la nómina debe ser igual a la normal, porque corresponde al 100% del salario real por todos los conceptos, Convenio, CVP, beneficios sociales, etc.
- En caso de maternidad o paternidad, es muy importante entregar/enviar, también, una fotocopia del Libro de Familia donde figure la inscripción del recién nacido a Administración de Personal, para poder cobrar:
 - 1) Ayuda estudios hijos/hijas, se paga desde los 0 años.
 - 2) La parte proporcional de los vales del economato (colectivo ex BBV e ingresados después de la fusión) en aquellas provincias donde existe (Barcelona, Madrid, Valencia y Vizcaya).
 - 3) Aplicar la posible reducción del tipo del I.R.P.F.

2. Embarazo y lactancia

- ◆ **Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo si existe riesgo** (Directiva Comunitaria 92/85 i LPRL y art. 31º C.C. Banca) **y no traslados durante el embarazo** (art. 31º C.C. Banca)

Quando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. Durante el embarazo la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio.

La aplicación de las normas existentes permiten garantizar la protección de la salud de las embarazadas. Por ello la legislación vigente obliga al cambio del puesto de trabajo durante el embarazo si la interesada lo solicita, en el supuesto que pueda existir un riesgo para llevar a buen fin el embarazo.



Se deben de considerar puestos no recomendables para embarazadas los que conllevan elevada fatiga mental, prolongación de jornada, posturas forzadas (atender dispensadores), manipulación manual de cargas (trasladar los cajetines para cargar cajeros automáticos), estrés, actividades continuas realizadas de pie, trabajos en pantallas de visualización, etcétera.

3. Deducción por maternidad (100 euros)

Las mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años, siempre que cada hijo o hija no obtenga rentas patrimoniales anuales superiores a 8.000 euros (sin contar las rentas exentas, como por ejemplo, las pensiones alimenticias en el caso de separación o divorcio de los padres), tendrán derecho a la deducción por maternidad.

En el caso de los hijos adoptados o acogidos, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o del acogimiento en el Registro Civil. Cuando no sea necesaria la inscripción, la deducción se podrá practicar a partir de la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, el padre tendrá derecho a la deducción pendiente.

La deducción será de hasta 1.200 euros/año por hijo o hija menor de 3 años; se calcula proporcionalmente al número de meses en que concurren los requisitos anteriores, incluido el mes del nacimiento y no computando el del cumplimiento de los 3 años.

Existen dos sistemas alternativos para beneficiarse de la deducción:

- a) Incluir la deducción en la declaración anual del I.R.P.F. o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de declaración rápida. Se aplicará por primera vez en la declaración de renta o solicitud de devolución de 2003, que se presentará en 2004.
- b) De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en el que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hijo, a través de transferencia bancaria. Se empezará a cobrar a partir del 15 de Febrero.
A esta modalidad sólo podrán acceder las mujeres dadas de alta en la Seguridad Social, al menos 15 días al mes a tiempo completo, y para los contratos a tiempo parcial, será necesario haber cotizado todo el mes, al menos el 50% de la jornada ordinaria.

Quienes deseen acogerse a este sistema de pago anticipado deben solicitarlo presentando el modelo 140, en las oficinas de la Agencia



Tributaria, por correo, a través de Internet o llamando al Centro de Atención Telefónica de Gestión Tributaria 901 200 345.

Cualquier modificación en los datos comunicados debe de ser declarada presentando el modelo 140 o llamando al 901 200 345 en el plazo de 15 días desde que se produzca (cese de convivencia con un hijo (baja en el régimen de la Seguridad Social, etcétera)

El modelo 140 puedes solicitarlo a cualquier delegado o delegada de CC.OO. BBVA, en todas las oficinas de la Agencia Tributaria, en los Registros Civiles y en www.agenciatributaria.es (modelos y formularios).

4. Cambio de puesto de trabajo o traslados forzosos

El periodo de descanso por maternidad/paternidad conlleva la reserva del puesto de trabajo, o sea que el padre o la madre cuando se reincorpora debe de volver al mismo puesto de trabajo y mantener la misma responsabilidad que antes de dar a luz o disfrutar del permiso.

A pesar de todo, en algunos casos pueden producirse cambios de puesto de trabajo o traslados forzosos, que atentan frontalmente contra el espíritu de la Ley de Conciliación y son una clara discriminación por razón de género.

En ese caso, hay que dirigirse a nuestros Delegados de CC.OO. para reclamar el cese de esa actitud y la vuelta al puesto de origen.

5. Suplencias en los permisos de maternidad/paternidad, excedencias o reducciones de jornada

Es habitual en el BBVA no suplir a las personas que disfrutan de permisos de maternidad/paternidad, excedencias por cuidado de familiares o reducciones de jornada, cargando el exceso de trabajo sobre los compañeros de la oficina o departamento.

Para facilitar el uso de dichos permisos, retribuidos o no, el banco puede contratar a personas para realizar suplencias. Estos contratos, además gozan de un trato favorable con deducciones en lo que se refiere a las cuotas patronales de seguridad social. Por lo tanto, si la empresa no cubre las vacantes ocasionadas es porque no le da la gana, no porque se le incrementen los costes

Por ello, nuestra reivindicación permanente es que se sustituyan las bajas por maternidad y no pararemos hasta que sea una práctica general y asumida por el Banco de la forma más natural.



6. Protección frente al despido (art.53.4 E.T.)

Será nulo el despido de los trabajadores/as en los siguientes supuestos:

- Durante el permiso de maternidad/paternidad/adopción/acogimiento
- Baja por riesgo durante el embarazo
- Durante el embarazo, desde el inicio hasta el comienzo del periodo del permiso
- Excedencias por maternidad/paternidad
- Periodo de lactancia
- Reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar mayor dependiente, hasta 2º grado.

Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

XX Convenio Colectivo de Banca

- Artículo 44º.- Conciliación de la vida familiar y laboral
En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Permisos retribuidos

1.1. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares (art. 37.3 ET)

2 días o 4 días si es preciso desplazamiento. Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad

1.2. Preparación parto (art. 37.3.f E.T.)

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

1.3. Nacimiento de hijos (art. 37.3 E.T. y art. 27.1 Convenio Colectivo de Banca)

2 días/4 días si es preciso desplazamiento.

1 Día adicional de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento

1.4. Hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 37.4 bis E.T.)

1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral. Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- Pueden acceder la madre o el padre, si ambos trabajan



1.5. Descanso por maternidad (art. 48 E.T.)

16 semanas / parto múltiple: ampliable en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º.

- Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre –inmediatas y posteriores al parto--, en el caso que el padre y la madre trabajen, ésta, al inicio del periodo de descanso por maternidad, podrá optar para que el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, de forma simultánea o sucesiva con la de la madre.
- Las 10 últimas semanas podrán ser a tiempo parcial, convirtiéndose en 20 semanas. Podrán disfrutarlas tanto el padre como la madre, de forma simultánea o sucesiva. Es necesario el acuerdo del empresario.
- La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad.

1.6. Descanso por maternidad en caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 48.4 ET)

- El periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

1.7. Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años (art. 48.4 E.T.)

16 semanas / en caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2º.

- Distribución a opción de los interesados.
- En el caso que el padre y la madre trabajen, ésta, al inicio del periodo de descanso por maternidad, podrá optar para que el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, de forma simultánea o sucesiva con la de la madre.
- En caso de adopción internacional, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial. Esto también será válido para niños y niñas de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social

1.8. Lactancia (art. 37.4 E.T. y art. 27.3 Convenio Colectivo de Banca)

1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral de la madre o el padre, que podrá dividirse en 2 fracciones de media hora, pudiendo ser una al principio y otra al final de la jornada.



Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad.

- Hasta que el recién nacido cumpla 9 meses
- Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen.
- En caso de mellizos o más, será una hora por hijo/a
- La concreción de los puntos anteriores corresponde a la trabajadora.

2. Permisos no retribuidos

2.1 Permiso para acompañar a hijos menores y familiares mayores a los servicios de asistencia sanitaria (art. 27.6 Convenio Colectivo de Banca)

- Se deberá conceder permiso para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a los hijos menores de 8 años y familiares mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no se puedan valer por si mismos.
- El trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria

2.2 Reducción de jornada (art. 37.5 E.T. y art. 27.4 Convenio colectivo de banca)

Para cuidado directo de algún menor de 7 años, persona discapacitada o familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo

- La reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, puede ser de entre un cuarto y la mitad de la duración de la jornada.
- La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria.
- Para volver a la jornada ordinaria, se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación.
- Tratándose de cuidado directo de menores, podrá prorrogarse esta reducción de jornada hasta el momento en que el menor cumpla los siete años de edad, siempre y cuando se hubiera venido haciendo uso de la misma los dos años anteriores.



2.3 Excedencias (art.46.3 E.T.)

2.3.1 Para cuidado de hijos menores de tres años

- El periodo de duración no podrá ser superior a 3 años, a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad
- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional
- Cuando la excedencia es menor o igual a 12 meses, a disfrutar en cualquier momento en los primeros 3 años, se tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2.3.2 Para cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo

- Duración máxima de un año con derecho de reserva del puesto de trabajo
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional
- Las excedencias para estos supuestos no tienen duración mínima.

