



**agrupación de banca
secretaría de la mujer**

EL CONVENIO DE BANCA AVANZA HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Desde COMFIA – CC.OO. hacemos una valoración muy positiva de lo acordado en esta materia en el nuevo Convenio de Banca, por dos razones: por el avance conseguido en Igualdad de Oportunidades y porque consideramos que se ha abierto una puerta para la consecución de nuevos logros en la futura negociación del siguiente Convenio Colectivo, en 2005.

Se han llevado a la Mesa de Negociación temas tan importantes para todos como el acoso sexual y la conciliación de la vida familiar y laboral, dándoles la suficiente importancia como para conseguir, a diferencia de años anteriores, que se recojan en el Convenio del Sector.

En este Convenio se han conseguido dos logros muy importantes:

1. ACTUALIZACIÓN DEL ARTICULADO DEL CONVENIO A LA LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Puede parecer a simple vista que lo que ya recoge la Ley no es tanto avance recogerlo en el Convenio, pero nada más lejos de la realidad. **Nunca se exigen ante la empresa los derechos que no se conocen.** Los trabajadores y trabajadoras de nuestro sector acuden al Convenio para saber qué derechos les asisten y cómo ejercitarlos, cuando se plantean una reducción de jornada, una excedencia, o cómo disfrutar de la baja maternal. Lo que no se ve recogido en el Convenio, es más difícil conocerlo, sobre todo en temas legislados tan recientemente.

En este nuevo Convenio se parte de una **Declaración de Principios:**

“Las empresas en la organización del trabajo tendrán en cuenta la ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.”

A lo ya recogido en el anterior Convenio se han añadido las siguientes modificaciones establecidas por la citada Ley:

- **Permisos para exámenes prenatales y preparación al parto:** Permiso retribuido para ausentarse del trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- **Descanso por parto múltiple:** Se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- **Permiso para el padre:** El padre podrá optar por el disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de todo el periodo que la madre no haya disfrutado.
- La baja maternal podrá disfrutarse en régimen de **jornada completa o a tiempo parcial**, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a.
- **Reducción de jornada:** Además de para el cuidado de hijos menores de 6 años, se amplía para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- La **concreción horaria** y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
- **Licencias** : 2 días por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se han introducido los supuestos nuevos de accidente y hospitalización.
- En los supuestos de **adopción y acogimiento** se establece una regulación especial, que equipara en derechos a los de nacimiento de hijos. Las mejoras en estas materias son tan diversas, que el Convenio remite de forma expresa a la propia Ley para su detalle. Así mismo, se hace referencia a la regulación especial para el caso de partos prematuros u hospitalización post-parto.
- **Excedencias**: De dos tipos: 3 años para atender al cuidado de hijo/a desde su nacimiento o, en caso de adopción o acogimiento, desde la resolución judicial o administrativa y excedencia no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.

Es quizás el mayor avance de este Convenio, ya que se parte de un compromiso de las empresas de velar por que no se produzcan abusos de este tipo y de solucionarlos en el marco de un protocolo de actuación concreto, con la intervención sindical siempre que lo solicite la persona afectada.

La empresa deberá abrir un expediente informativo, y tomar una decisión al respecto en el plazo de diez días, con absoluta discreción y confidencialidad, imponiendo cuando proceda la sanción correspondiente a la falta considerada como muy grave. Mientras dure el proceso se tomarán las medidas cautelares oportunas (por ej. la separación de las personas afectadas por el expediente).

3. OTRAS MEJORAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- **Cláusula de garantía y compromiso de no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión o cualquier otra circunstancia personal y familiar.**
- El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a **cursos de formación** profesional mientras se encuentra en situación de excedencia, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación así como quienes que se encuentren en situación de reducción de jornada por motivos familiares.
- Permiso no retribuido de acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 8 años y mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. Se pueden establecer compensaciones horarias.
- Permiso no retribuido de 1 a 6 meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Han quedado en la plataforma reivindicaciones tan importantes como la equiparación de derechos de las parejas de hecho, entre otras, que volveremos a plantear en la negociación del próximo Convenio.

Como conclusión, comprobamos como COMFIA - CC.OO. es un sindicato que avanza con los tiempos, haciéndose eco de las necesidades de los trabajadores/as, plantillas cada día más jóvenes y con problemas específicos que tratar y a los que su sindicato debe dar respuesta.

federación de servicios financieros y administrativos de 

Pza. de Cristino Martos, 4 - 7º (28015 - Madrid) - fax: 91 548.28.10 - tel: 91 540.92.82

correo electrónico: banca@comfia.net - url: <http://www.comfia.net>

adherida a la union network international

