



agrupación de banca

Convenio de Banca 2005 – 2006 (II)

La mejora de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas y nuevas medidas tendentes a lograr la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, forman parte de nuestros objetivos estratégicos y, por ello, figuran en la plataforma del Convenio. Una vez más, en el recientemente firmado XX Convenio Colectivo de Banca, se ha avanzado en los dos apartados.

Extender las políticas de conciliación, tendentes a que tanto hombres como mujeres puedan encontrar el equilibrio necesario entre su carrera profesional y su vida personal o familiar es y será un objetivo prioritario para nosotros.

Dicha conciliación no debe de considerarse un asunto que sólo importa, implica y beneficia a las mujeres. No tener que renunciar a una parte de nuestra vida para atender la otra es un síntoma de una sociedad avanzada y bien organizada, que se traduce en una buena calidad de vida, a la cual aspiran y tienen derecho todas las personas trabajadoras.

En el Convenio Colectivo hemos mejorado, en algunos casos, los artículos de la Ley de Conciliación y en otros hemos incorporado conceptos que no figuran en la misma, con el objetivo de mejorar la legislación básica.

Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas

- Por el **nacimiento de un hijo** hemos añadido **un día más de licencia** a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.
- A partir de ahora ya **se puede acumular la hora de lactancia**. Se introduce la posibilidad de poder sustituir el permiso de una hora por lactancia por un **permiso retribuido de 15 días naturales**, a continuación del descanso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre si ambos trabajan.
- En lo que se refiere a la reducción de jornada, ésta podrá prorrogarse 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. En la actualidad el límite permitido por la ley son los seis años. Otro aspecto importante que se modifica en este apartado es que hace referencia al **mínimo a reducir, que se establece en un cuarto**. La reducción mínima también se establece para los casos de cuidado de mayores (hasta 2º grado). Esta reducción es importante porque, como es sabido, la reducción de jornada lleva aparejada la reducción salarial y a menudo no se necesita 1/3 de la jornada para acompañar a un menor a la escuela o guardería, o a un mayor a un centro de día donde le atienden.

- Todo el personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar un permiso no retribuido de una semana a un mes para atender necesidades familiares, que se podrá ampliar hasta seis meses por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes (cónyuge, hijos y padres o suegros). Este permiso sólo se podrá solicitar una vez cada dos años. Continúa en vigor el permiso de entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados
- La protección de la salud de la mujer embarazada requiere de medidas especiales durante este periodo y, en consecuencia, para evitar riesgos innecesarios que puedan poner en peligro la salud de la futura madre, como puede ser el tener que conducir, sobretodo en los últimos meses de gestación, por ello se ha incorporado que **durante el embarazo la trabajadora no podrá ser trasladada a otro municipio.**

En todos los apartados anteriores, se mantienen aquellos acuerdos de empresa que mejoren lo regulado en el Convenio y, por tanto, habrá que ver en cada caso concreto que interesa más, si acogerse al Convenio o al acuerdo de empresa.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación

En infinidad de ocasiones hemos dicho que, si bien una buena base legislativa sobre Conciliación puede ayudar a avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral, también es cierto que utilizando solamente esta vía no se consigue eliminar las desigualdades existentes. **Para que desaparezcan dichas desigualdades es necesario promover medidas concretas para eliminar las discriminaciones y para que sean eficaces es necesario conocer nuestra realidad.** Es por esta razón que en este Convenio se incorpora la obligación, para los bancos, de facilitar a los sindicatos los datos necesarios para hacer un estudio de la promoción profesional, desde una perspectiva de género, cuya finalidad es garantizar lo firmado en el Convenio: “Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género”.

Los resultados de estos estudios nos permitirán reclamar medidas concretas de acción positiva, que modifiquen la situación existente en cada empresa y garantizar así que las carreras profesionales de las mujeres y de los hombres siguen el mismo itinerario y al mismo compás.

Con el propósito de hacer de la actividad sindical algo normal dentro de la empresa, hemos incorporado como una garantía añadida a las ya existentes en el Convenio, la no discriminación laboral o profesional por “adhesión sindical”.

En este XX Convenio Colectivo, COMFIA – CC.OO. hemos continuado dando pasos para hacer posible la Conciliación de la Vida familiar y laboral y para avanzar en la igualdad real entre hombres y mujeres.

Junio de 2005