

## Conveni de Banca 2005–2006 (II)

La millora de la Llei de Conciliació de la vida familiar i laboral de les persones i noves mesures per aconseguir la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a l'empresa, formen part dels nostres objectius estratègics i, per això, figuren a la plataforma del Conveni. Un cop més, en el recentment signat, XX Conveni Col·lectiu de Banca, s'ha avançat en els dos apartats.

***Estendre les polítiques de conciliació, tendents que tant els homes com les dones puguin trobar l'equilibri necessari entre la seva carrera professional i la seva vida personal o familiar és i serà un objectiu prioritari per a nosaltres.***

L'esmentada conciliació no s'ha de considerar un afer que només importa, implica i beneficia les dones. No haver de renunciar a una part de la nostra vida per atendre l'altra és un símptoma d'una societat avançada i ben organitzada, que es tradueix en una bona qualitat de vida, a la qual aspiren i tenen dret totes les persones treballadores.

En el Conveni Col·lectiu hem millorat, en alguns casos, els articles de la Llei de Conciliació i en altres hem incorporat conceptes que no figuren en la mateixa, amb l'objectiu de millorar la legislació bàsica.

### Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones

- **Pel naixement d'un fill hem afegit un dia més de llicència a gaudir dins els 30 dies següents a la data del naixement.**
- A partir d'ara ja **es pot acumular l'hora de lactància**. S'introdueix la possibilitat de poder substituir el permís d'una hora per lactància per un **permís retribuït de 15 dies naturals, a continuació del descans de maternitat**. Aquest permís podrà ser gaudit per la mare o pel pare si ambdós treballen.
- Pel que fa a la reducció de jornada, aquesta podrà prorrogar-se fins al moment en què el menor compleixi els **set anys d'edat**, sempre que s'hagués vingut fent ús de la mateixa els dos anys anteriors. En l'actualitat el límit permès per la llei són els sis anys. Un altre aspecte important que es modifica en aquest apartat és el que fa referència al **mínim a reduir, que s'estableix en un quart**. La reducció mínima també s'estableix per als casos de cura de persones grans (fins a 2n grau). Aquesta reducció és important perquè, com és sabut, la reducció de jornada comporta la reducció salarial i sovint no es necessita 1/3 de la jornada per acompanyar un menor a l'escola o guarderia, o a una persona gran a un centre de dia.

- Tot el personal amb més de dos anys de servei efectiu a l'empresa podrà sol·licitar un permís no retribuït d'una setmana a un mes per atendre necessitats familiars, que es podrà ampliar fins a sis mesos per accident, malaltia greu o hospitalització de parents (cònjuge, fills i pares o sogres). Aquest permís només es podrà sol·licitar un cop cada dos anys. Continua en vigor el permís d'entre un i sis mesos per finalitzar estudis superiors o doctorats.
- La protecció de la salut de la dona embarassada requereix de mesures especials durant aquest període i, en conseqüència, per evitar riscos innecessaris que puguin posar en perill la salut de la futura mare, com pot ser l'haver de conduir, sobretot en els últims mesos de gestació, per això s'ha incorporat que **durant l'embaràs la treballadora no podrà ser traslladada a un altre municipi.**

En tots els apartats anteriors, es mantenen aquells acords d'empresa que millorin allò que s'ha regulat en el Conveni i, per tant, caldrà ver en cada cas concret que interessa més, si acollir-se al Conveni o a l'acord d'empresa.

### **Garantia d'igualtat d'oportunitats i no discriminació**

En infinitat d'ocasions hem dit que, si bé una bona base legislativa sobre Conciliació pot ajudar a avançar cap a la igualtat entre homes i dones en el món laboral, també és cert que utilitzant només aquesta via no s'aconsegueix eliminar les desigualtats existents. ***Perquè desapareguin les dites desigualtats és necessari promoure mesures concretes per eliminar les discriminacions i perquè siguin eficaç és necessari conèixer la nostra realitat.*** És per aquesta raó que en aquest Conveni s'incorpora l'obligació, per als bancs, de facilitar als sindicats les dades necessàries per fer un estudi de la promoció professional, des d'una perspectiva de gènere, la finalitat del qual és garantir allò que s'ha signat en el Conveni: "Les empreses realitzaran esforços tendents a aconseguir la igualtat d'oportunitats en totes les seves polítiques, en particular la igualtat de gènere".

Els resultats d'aquests estudis ens permetran reclamar mesures concretes d'acció positiva, que modifiquin la situació existent en cada empresa i garantir així que les carreres professionals de les dones i dels homes segueixen el mateix itinerari i al mateix compàs.

Amb el propòsit de fer de l'activitat sindical quelcom normal dins l'empresa, hem incorporat com una garantia afegida a les ja existents en el Conveni, la no discriminació laboral o professional per "adhesió sindical".

***En aquest XX Conveni Col·lectiu, COMFIA – CC.OO. hem continuat donant passos per fer possible la Conciliació de la Vida familiar i laboral i per avançar en l'igualtat real entre homes i dones.***

Juny de 2005



agrupació de banca

Via Laietana, 16 - 2n - 08003 BARCELONA - Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17  
 correu electrònic: [comfia-cat@comfia.ccoo.es](mailto:comfia-cat@comfia.ccoo.es) - <http://www.comfia.net/catalunya>

