

Por Banco Santander Central Hispano S.A.

José Luis Gómez Alciturri

Juan M^a Gorostidi Pulgar

Por las Representaciones Sindicales

M^a Jesús Paredes Gil – CC.OO.

Laura Pinyol Vidal – CC.OO.

Cesar Sanz Estebaranz – CC.OO

Juan Sánchez Fernández – UGT

Miguel Gersol Fernández – UGT

Rosa M^a Hernández Hernández - UGT

Ana Rosa Olalla Corces - FITC

M^a Almudena Quevedo Martínez – FITC

Javier Izquierdo Jiménez – CGT

Miguel Ángel Pascual Pastor – CGT

José Manuel Simón Caldevilla – AMI

José García Utrilla - AMI

Zuriñe Edurne Cardaño Peña – ELA

Elvira Calvo Ferro – CIG

Joseba Sayes Alzua - LAB

Luis Miguel Lezcano Oriol - SAS

En Boadilla del Monte, a 27 de abril de 2005, reunidas las personas reseñadas al margen, ostentando cada una de ellas la representación que se indica,

MANIFIESTAN

1. Que tras adherirse al Programa Optima del Instituto de la Mujer, en 2003 Grupo Santander obtuvo de ese Organismo su reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, reforzando con ello su decidido compromiso de promover acciones favorecedoras del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Consecuente con dicho compromiso, Grupo Santander ha materializado iniciativas de distinta naturaleza orientadas a favorecer en sus políticas de Recursos Humanos la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de oportunidades sin distinción de género.

2. Que las Representaciones Sindicales firmantes han venido transmitiendo a la Dirección de la Empresa su preocupación por el efectivo desarrollo de la referidas políticas, así como su interés en impulsar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, dirigidas a remover obstáculos para el acceso al empleo y garantizar un tratamiento equitativo en el desarrollo y promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.
3. Que coincidiendo tanto la representación de la Empresa como las Representaciones Sindicales firmantes en la conveniencia de reforzar estas actuaciones, se han venido sosteniendo distintas reuniones y conversaciones tendentes a concretar, de común acuerdo, nuevas iniciativas que puedan contribuir a conseguir un adecuado equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, y al propio tiempo a promover la consecución de un marco más favorable para la efectiva vigencia de los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de género
4. Que habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas por alcanzarse consenso mayoritario entre las distintas representaciones, proceden a suscribir el presente

ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

AMBITO TEMPORAL.- El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de prórroga expresa o en su caso, de revisión por acuerdo entre las partes.

El conjunto de estas condiciones, que globalmente supone una mejora de los mínimos establecidos, quedará compensado y absorbido por cualesquiera mejoras que por vía legal o convencional pudieran establecerse.

FLEXIBILIDAD HORARIA.- Los Directivos de Grupo Santander ayudarán a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de trabajo de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

REDUCCION DE LA JORNADA.- El supuesto de reducción de jornada por razón de guarda legal de menores de 6 años, discapacitados físicos o psíquicos, o cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos, previsto en el artículo 27.4 del Convenio Colectivo, podrá ser inferior a un tercio de la jornada, siempre que se solicite por un periodo determinado de tiempo y suponga una reducción mínima diaria de la jornada en una hora.

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitados al amparo del Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

LACTANCIA.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

a) Una reducción de la jornada de trabajo de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia.

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

b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 15 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en el Banco, previa solicitud por escrito a la empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o permiso de lactancia.

COBERTURA DE BAJAS POR MATERNIDAD.- Siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las bajas por maternidad del personal del Grupo Administrativo en la Red Comercial, en oficinas de menos de cuatro empleados.

DESCANSO POR MATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL.- Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el RD 1251/2001, de 16 de Noviembre.

TRASLADOS.- En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral.

No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo de la mujer trabajadora.

VACACIONES.- Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.- Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

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

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

EXCEDENCIAS.- En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos.

En las excedencias solicitadas por motivos familiares, se mantendrá durante la vigencia de las mismas la percepción de la compensación económica por hijo a cargo establecido en el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio.

De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales para empleado en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

FORMACIÓN.- Se facilitará la participación de los empleados con un contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos.

VIDEOCONFERENCIA.- Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

VIOLENCIA DE GENERO.- Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

ACOSO SEXUAL.- La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

COMISION DE IGUALDAD.- Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo se creará una Comisión constituida por la Dirección de la Empresa y un miembro de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes.

En el seno de esta Comisión, podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre

temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

También dentro de las competencias de esta Comisión figurará el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

Y sin otros asuntos que tratar, y para así cumplirlo de buena fe, se firma el presente documento en lugar y fecha señalados.