

CCOO Federación Servicios



Acuerdo de Conciliación en Grupo Santander Consumer



Contribuye a conseguir un adecuado equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, y al propio tiempo 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.

El pasado 1 de marzo se firmó un acuerdo de conciliación de la vida familiar y laboral en Santander Consumer, en el cual se establecen importantes mejoras en la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, que van a suponer un avance en la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Empresa.

El acuerdo recoge medidas sobre:

- flexibilidad horaria para las personas que tiene responsabilidades familiares.
- Reducción de jornada y acumulación de la hora de lactancia, ampliación de los supuestos de licencias no retribuidas, acoso sexual, entre otras.

Así mismo se establece una Comisión de Igualdad con el fin de seguir el cumplimiento y desarrollo de este acuerdo.

Felicitamos a las compañeras y compañeros de la sección sindical de CC.OO en santander Consumer, por la firma del acuerdo, y les animamos a seguir avanzando en la Igualdad de Oportunidades.

Los puntos a los que hace referencia y pasamos a resumir son:

-Flexibilidad horaria:

Obliga a la colaboración de los Directivos que faciliten el equilibrio adecuado entre vida laboral y familiar, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65.

-Reducción de jornada:

La principal novedad es que esta puede 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.

-Lactancia:

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que pueden disfrutar al principio o al final de la jornada, partir la misma en dos fracciones, o acumularla al periodo de descanso maternal que se verá incrementado en 15 días naturales , disfrutados ininterrumpidamente.

-Cobertura de bajas por maternidad:

En oficinas de menos de cuatro empleados, y cuando las necesidades de servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las bajas por maternidad del personal del grupo administrativo en la Red Comercial.

-Descanso por maternidad a tiempo parcial:

se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o si hubiera acuerdo con la Empresa a tiempo parcial.

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

-Vacaciones:

Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán tomarse hasta el 31 de enero del año siguiente,

-Licencias no retribuidas:

Se autorizarán licencias de hasta un mes de duración dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

-Excedencias:

Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años. El primer año el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de puesto de trabajo en iguales condiciones que en el supuesto de excedencia por cuidado de hijos.

-Formación:

Se facilitará la participación de los empleados en excedencia por motivos familiares en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

-Videoconferencia:

Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir viajes de trabajo y mejorar la conciliación de la vida familiar.

-Violencia de género:

Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos: Adopción de jornada reducida u horario flexible, preferencia en la solicitud de traslado, posibilidad de suspender el contrato por seis meses prorrogable hasta 18, posibilidad de extinguir su contrato de trabajo con prestación de desempleo. Las ausencias y/o falta de puntualidad motivadas por esta causa se considerarán justificadas.

-Acoso sexual:

Las empresa y las Secciones Sindicales se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

-Comisión de Igualdad:

Se establece una Comisión con el fin de seguir el cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en este Acuerdo.

Si bien la firma de este Acuerdo supone un avance en materia de conciliación de vida laboral y familiar, no debemos olvidar la futuras leyes previstas de Igualdad y Dependencia que supondrán una mejora ostensible a los puntos aquí recogidos: ampliación del permiso de paternidad, ampliación de la edad del menor para la reducción de jornada, y un mejor tratamiento general para la ayuda al dependiente en su vertiente de conciliación de vida laboral y familiar para el cuidador.

Aconsejamos a todo el personal la lectura detenida del Acuerdo firmado ya que aquí hemos hecho un resumen con lo más destacable.

Esperamos la buena disposición y colaboración del personal directivo para que este Acuerdo no se quede en una declaración de voluntades y así sea el reflejo del espíritu conciliador y de responsabilidad social corporativa del que hace gala el Grupo Santander.

Madrid, 6 de marzo de 2006

2019 © CCOO SERVICIOS.