

# Cuaderno de Igualdad III

## Mejoras plan de Igualdad 2018

### Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una de las siguientes opciones:

a) Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo.

Pueden disfrutarlo indistintamente el padre o la madre en el caso en que ambos trabajen.

b) Licencia de 12 días laborables, que se disfrutarán a continuación de la finalización del descanso maternal, más otros 2 días laborables adicionales que deberán disfrutarse durante los primeros doce meses de vida del hijo. En caso de parto múltiple, 20 días laborables, más 4 adicionales a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo. Pueden disfrutarlo indistintamente el padre o la madre. En el caso en que ambos trabajen en el Banco se debe solicitar por escrito con 15 días de antelación a la finalización del periodo de suspensión del contrato de maternidad.

Debe acreditarse que el otro cónyuge o pareja de hecho ha renunciado a su derecho de lactancia mediante certificado expedido por su empresa o declaración jurada en caso de trabajador por cuenta propia.

### Reducción de jornada por lactancia

Para facilitar la reincorporación de la mujer al trabajo después de la maternidad o adopción se establece, una vez agotado el permiso de maternidad, el periodo de acumulación de horas de lactancia o las vacaciones, un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan. Así, durante el primer mes de reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de 1/4. de la misma, y todo ello sin merma económica.



## Maternidad/ paternidad

En oficinas de la Red Comercial, con plantilla inferior a cuatro personas, se cubrirán las bajas por maternidad encuadrado en los niveles retributivos 9 a 11 del grupo de Técnicos de Banca.

### Permiso de paternidad.

Es un permiso que se concede a los padres (u otro progenitor), por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Es un derecho exclusivo del padre por lo que no puede ceder el permiso a la madre.

### ¿Qué duración tiene?

**Seis semanas en total:** 5 semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. y, 1 semana de permiso retribuido que se disfrutará inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión del contrato por paternidad, siempre y cuando se solicite con al menos una semana de antelación a la finalización del permiso por paternidad

### ¿Cómo se cogen estas 6 semanas?

a) Coger las cinco semanas que contempla la Seguridad Social y a continuación la licencia retribuida de una semana que da el banco.

b) Coger 4 semanas ininterrumpidas que contempla la seguridad, inmediatamente a continuación la semana de licencia retribuida del banco y la semana que queda de la Seguridad Social, se puede coger durante los nueve primeros meses de vida del bebé.

El permiso retribuido de una semana debe ser solicitado al Banco, a través de la aplicación de licencias, código 51.

¿Cuándo se puede disfrutar? Se puede disfrutar dentro del periodo del permiso de maternidad o inmediatamente a continuación de este.

Independiente del permiso de paternidad, tenemos el **permiso de nacimiento** que es de **dos días**, que em-

“permiso de  
nacimiento es de  
2 días “



pezaría a contarse el día de dicho nacimiento si este fuera laborable, sino el día laborable más próximo (según reciente doctrina del Tribunal Supremo) ampliado en dos más si se necesita hacer desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad. A estos dos días hay que añadir **uno adicional** en los 30 días siguientes al nacimiento. Asimismo, es independiente de la parte de permiso de maternidad que la madre cediera al padre.

## Maternidad/ paternidad

Se cobra el 100 % del salario.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. La jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

Durante el permiso de paternidad, al ser una suspensión de la relación laboral, el padre no tiene ninguna obligación respecto a la empresa o sus clientes, ni menos aún hacer ningún encargo por breve que sea. De hecho, de hacerlo sería una falta sancionable por la Inspección de Trabajo.

Por último, es muy importante saber que usando al menos un día de permiso por paternidad, se tiene la misma **protección contra el despido** que la que tiene la madre por disfrutar el permiso de maternidad. Esta protección dura, hasta que el hijo o hija cumple nueve meses.

### Protección maternidad

Ni el descanso por maternidad, ni el permiso por paternidad, supondrá un obstáculo a efectos de devengo de retribución variable.

## Protección contra violencia de género

### Ley 26.485

de "Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales".

**Tenemos derecho  
a una vida sin violencia.**

Acreditar tal situación ante la Empresa mediante: orden de protección dictada por el/la juez/a favor de la víctima, sentencia condenatoria, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar Nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, en los términos y condiciones que se regulen en cada Empresa.

## Mejoras en Igualdad/Condiciones

### Excedencia solidaria

Los empleados y empleadas con más de un año de servicio efectivo en la empresa podrán solicitar hasta 1 año de excedencia con fines solidarios, siempre y cuando no hubieran disfrutado ningún otro periodo de excedencia en los siete años anteriores. Durante el tiempo de duración de la medida, se mantendrán las condiciones especiales AMSEC en los productos y servicios bancarios. La solicitud, que deberá cursarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio, deberá acompañarse de la documentación que justifique las circunstancias alegadas, debiendo la empresa responder a la misma en plazo de un mes desde su recepción.

### Reducción de jornada

Por guarda legal de un menor de 12 años

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitado por el AMSEC, no se verán afectados.

Se vinculará la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivo.

### Licencia por fallecimiento de familiares

El computo de la licencia por fallecimiento de familiares que se contempla en el apartado d) del artículo 29 del vigente convenio colectivo, se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante en los supuestos en que este tenga lugar en un día no laborable.

**“podrán solicitar hasta 1 año de excedencia con fines solidarios”**



### Horario especial en el último mes de embarazo

Esta medida podrá ser solicitada por aquellas empleadas embarazadas que quieran disfrutar de un horario especial durante el mes inmediatamente anterior a la fecha prevista para el parto, sin que se vea afectada su retribución. El horario que pueden disfrutar las empleadas que lo soliciten será de lunes a viernes de 9 a 14 horas. La solicitud deberá realizarse como mínimo un mes antes de la fecha estimada del parto, y deberá acompañarse de informe médico en que se indique la fecha prevista de parto, disponiendo la empresa de 15 días para responder.

## Mejoras en Horarios y Jornada

### Horario continuado para profesionales con hijos o hijas con discapacidad igual o superior al 45%

Esta medida, podrá ser solicitada por los profesionales con jornada partida que tengan un hijo o hija a su cargo con una discapacidad igual o superior al 45% y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida trabaje por cuenta propia o ajena. El disfrute de esta medida tendrá una duración indefinida, siempre y cuando se mantengan las condiciones para su concesión. La duración de la jornada continuada será igual, en cómputo diario, a la establecida en el Convenio colectivo que resulte de aplicación. El inicio podrá flexibilizarse entre las 8:00 y las 9:30. petición deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, salvadas las necesidades del servicio. La empresa contestará a cada solicitud en el plazo máximo de 15 días desde la fecha en que se curse, con el compromiso de resolver favorablemente el mayor número posible de solicitudes.



### Flexibilidad horaria durante la primera semana de inicio del curso escolar

Asimismo, la empleada o el empleado con hijos de hasta tres años de edad, podrá disfrutar de una flexibilidad de una hora de entrada y salida en el trabajo, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio, para que, durante la primera semana del inicio del curso, pueda acompañarlos al centro escolar".

