

EMPLEO: CONTRATACIÓN CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En Madrid, a veinticuatro de abril de 2002, reunidas las representaciones que al final del presente documento se reseñan,

MANIFIESTAN

Que es intención de las representaciones suscribir el presente documento que viene a regular determinadas materias, con la finalidad de colaborar en la resolución consensuada de distintos planteamientos que contribuyan a favorecer las relaciones laborales dentro del Banco Español de Crédito, S.A., así como a potenciar la estabilidad y el fomento del empleo, por lo que,

ACUERDAN

I (CONTRATACIÓN)

A) Procesos de Selección

En los procesos de selección de personal de nuevo ingreso, se tendrá una especial consideración con aquellos trabajadores que hayan desempeñado satisfactoriamente su cometido para el Banco, cualquiera que haya sido la modalidad contractual utilizada, o con quienes hayan acreditado su adecuada preparación mediante las prácticas desarrolladas como becarios.

B) Modalidades de Contratación

Para Técnicos:

Habitualmente, se utilizará el Contrato en Prácticas y subsidiariamente, el contrato eventual por circunstancias de la producción o en su caso el de obra o servicio determinado.

Niveles:

El nivel profesional de Convenio se asignará por el Banco atendiendo a las funciones directivas que asigne, fijándose como mínimo el Nivel VIII del Grupo de Técnicos.

Para administrativos:

Habitualmente, se utilizará el Contrato en Prácticas, en su defecto se empleará el contrato eventual por circunstancias de la producción o en su caso el de obra o servicio determinado.

Nivel:

Se asignará un nivel profesional dentro del Grupo de Administrativos, fijándose el Nivel XI como mínimo.

Requisitos para ambos colectivos:

Titulaciones:

Podrán celebrarse contratos en prácticas con quienes hayan obtenido el correspondiente título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional y que se adapten a los requisitos legales establecidos.

Retribución:

Reafirmando la situación actualmente existente, la retribución del personal actualmente contratado bajo la modalidad de contrato en practicas, es la del 100 % de los haberes que, por aplicación del Convenio Colectivo, correspondan a su Nivel Profesional, y se les aplicarán las políticas retributivas existentes en el Banco en cada momento.

Es voluntad de ambas partes que siguiendo la línea de continuidad en el empleo, estas contrataciones sean el cauce para la consolidación de futuros puestos indefinidos, sin perjuicio de las facultades de organización y dirección correspondientes a la empresa.

Contratos Indefinidos:

Su utilización se realizará en determinados casos, con los períodos de prueba legalmente establecidos.

C) Períodos de Prueba

Los períodos de prueba que se fijen en cada modalidad de contratación, serán los legalmente establecidos, salvo acuerdo, por parte de los firmantes, que modifique dichos períodos.

Aquellos trabajadores puestos a disposición o que hayan prestado sus servicios para el Banco o en cualquiera de las empresas del grupo financiero, bajo cualquier modalidad contractual, pr un período superior a seis meses en los últimos dos años, no necesitarán período de prueba.

D) Otros supuestos de contratación

Las representaciones firmantes podrán analizar conjuntamente la utilización de otras modalidades diferentes a las citadas anteriormente.

Por otra parte, sin perjuicio del reconocimiento del principio de prioridad de la contratación a través de las distintas modalidades contractuales establecidas legalmente, al objeto de cubrir entre otras necesidades las de personal que se produzcan durante los meses de verano, el Banco podrá concertar directamente contratos eventuales por circunstancias de la producción o contratar con ETT's la cobertura temporal de tales necesidades.

En este último caso, la contratación se realizará con empresas designadas al efecto, con la debida autorización administrativa y que cumpla con los requisitos legales exigidos para su buen funcionamiento y gestión.

Asimismo, as distintas contrataciones de arrendamiento de servicios profesionales que se lleven a cabo, habrán de ajustarse a cualquiera de las modalidades contractuales en derecho establecidas.

E) Contratación de discapacitados

El Banco, junto con las representaciones sindicales firmantes, se comprometen a analizar y estudiar medidas tendentes a potenciar de alguna forma el fomento del empleo de trabajadores discapacitados, contribuyendo así en su inclusión en el mercado de trabajo.

F) Becarios

El Banco informará a la representación sindical firmante, de los becarios que desarrollen sus prácticas en alguno de sus centro o departamento, así como de los conciertos que pudieran suscribirse con Universidades o Centros Docentes que habiliten las citadas prácticas.

G) Contratas y Subcontratas

Con el objeto de dar cumplimiento al deber de información que el R.D.-Ley 5/2001, introduce en el artículo 42 del E.T., el Banco, una vez formalizada la contratación o subcontratación para la realización de obras o servicios correspondientes a la actividad inherente al objeto social, informará a la representación sindical, con carácter trimestral, de los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- Número de trabajadores que han sido ocupados pr la contrata o subcontrata en el centro de trabajo del Banco.
- Medidas que se adoptaron para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

H) Seguimiento

Dentro del Marco de Relaciones Laborales, se efectuará un seguimiento periódico de las cuestiones acordadas en el presente documento, y se tratará la creación de un grupo de trabajo de carácter paritario, entre el Banco y las representaciones sindicales firmantes, el cual, en el plazo de dos meses siguientes a la firma del presente documento, analizará la posible adopción de las medidas o mecanismos necesarios que contribuyan a velar por el respeto al principio de igualdad.

II (CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR)

Con la finalidad de trasponer las novedades introducidas en la Ley 39/1999, dictada para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, dentro del ámbito del Banco, mejorando el actual marco normativo, se establece:

1º.- Mejorar lo establecido en el art. 27.3 del Convenio Colectivo vigente, quedando redactado de la siguiente forma:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo, al inicio o al final de la jornada.

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

Asimismo, se tendrá derecho al citado permiso en los casos de adopción de hijos menores de 9 meses.

Por otra parte, por decisión de la madre se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza que se acumularán al período de descanso maternal, incrementándose este descanso en quince días laborables ininterrumpidos (incluidos los sábados).

2º.- Sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que asiste en caso de guarda legal de disminuido psíquico o físico, se mejora lo establecido en el artículo 27.4, en el sentido de ampliar el derecho a la reducción de jornada entre un tercio y la mitad de la jornada, a los trabajadores que por guarda legal tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida.

Citada reducción podrá excepcionalmente ser inferior al 1/3 de la jornada, previo acuerdo con el Banco, y atendiendo a las especiales circunstancias concurrentes en cada caso.

3º.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, así como a la reducción de jornada de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

ESTIPULACIONES COMUNES

Primera.- El conjunto de estas condiciones, que globalmente suponen una mejora de los mínimos legalmente establecidos, se compensarán y absorberán con cualquiera mejoras que por vía legal o convencional pudieran establecerse.

Segunda.- El presente acuerdo, en cuanto a las mejoras establecidas sobre las disposiciones legalmente aplicable, despliega su eficacia el 1-4-02 y tendrá una vigencia anual, prorrogándose por iguales períodos de forma automática, salvo previa denuncia expresa por el Banco o por la mayoría de la representación sindical firmante.

Firmado:

Banco Español de Crédito, S.A.

UGT, CC.OO., FITC y CGT.