

Cuaderno de Igualdad III

Permiso para el cuidado del lactante/hijos menores

Las trabajadoras y trabajadores (ambos progenitores), 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 el padre o la madre.

La ley también contempla la posibilidad de acordar con la empresa acumular el tiempo de lactancia en jornadas completas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.



Protección contra violencia de género

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.

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.**

FICHA DE AFILIACION

Nombre y apellidos:

DNI:

Num. Empleado:

Telf:

E-mail:

Dirección Postal:

Fecha y firma:

Enviar a:

Dirección: C/ Pla de Palau 10, 08003 Barcelona -- Código valija: 9609 / 0124

Fax: 933 105 502

Móvil 644 326 427

E-mail: sindicato@stsantander.org

Familiares y discapacitados a cargo

> Por necesidades familiares, debidamente acreditadas, y por enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta primer grado, el trabajador podrá solicitar un permiso no-retribuido de entre una semana y un mes. Sólo podrá solicitarse una vez cada dos años y es necesario tener una antigüedad en el banco de al menos dos años. La incorporación al trabajo se producirá en el mismo puesto que tenía.

Regulación: Convenio Colectivo, Art 27.7

> El trabajador podrá solicitar un permiso para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a los familiares de primer grado que no se valgan por sí mismos. Se trata de un permiso no-retribuido. Previo acuerdo entre el trabajador y el Banco, se podrá suplir con horas de trabajo alternativas y evitarse, de esta forma, la reducción del salario.

Regulación: Arts. 37, 45 y 46 del ET.

> Licencia no retribuida, de hasta 1 mes de duración, (con posibilidad de ampliación) dentro del año natural, para adopción en el extranjero, sometimiento de técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves. (Plan de Igualdad del Banco Santander)

Reducción de jornada:

> Por guarda legal y cuidado directo de un **menor de doce años** el trabajador podrá disponer de una reducción de jornada de entre un 1/8 (12,5%) y un 50% (la mitad) de la jornada diaria de trabajo, con disminución proporcional del salario. Las cotizaciones efectuadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada, se computarán incrementadas al 100 %.

> Igualmente procede en el supuesto de guarda legal y cuidado directo de un familiar hasta segundo grado que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida. Las cotizaciones efectuadas durante el primer año del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%, es decir, como si no se hubiese acogido a la reducción de jornada por cuidado de familiares.

>Se vinculará la fijación de objetivos al tiempo de trabajo efectivo

>Los límites de los prestamos AMSEC no se verán afectados por la reducción de jornada.

Regulación: Decreto Ley de Igualdad 6/2019 y RD 16/2013 de 20 de Diciembre

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.

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.

