



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

POLÍTICAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN EL SECTOR DE LA BANCA



Trabajo de Fin de Grado

ANA M^a PRIETO DUÑABEITIA

Dirigido por: Pablo García Ruiz

Curso de adaptación al Grado de RRL y RRHH
Universidad de Zaragoza
Junio 2013

ÍNDICE

1. Introducción: objeto del trabajo	3
2. Marco normativo sobre conciliación. Evolución en la normativa europea y española	7
2.1. Década de los setenta.....	8
2.2. Década de los ochenta	10
2.3. Década de los noventa.....	10
2.4. A partir del año 2000.....	14
3. La negociación colectiva y la conciliación de la vida laboral y familiar.	23
3.1. Discurso sindical.	23
3.2. El convenio colectivo de Banca.....	25
4. Las empresas y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.....	33
4.1. Distintivo "Igualdad en la empresa".....	33
4.2. Certificado EFR.	35
4.3. Medidas adoptadas por las empresas.....	35
5. Necesidades de las familias.....	41
6. Conclusiones.....	53
7. Bibliografía y recursos web	61
8. Índice de tablas y gráficos	63
9. Anexo	64

1.- INTRODUCCIÓN: OBJETO DEL TRABAJO.

Durante la mayor parte del siglo XX la tradicional división del trabajo asignaba a los varones el trabajo remunerado fuera del hogar y a las mujeres les reservaba las labores domésticas, el cuidado y la educación de los niños. En Europa, la Segunda Guerra Mundial supuso un gran cambio en la situación laboral de la mujer, ya que mientras los hombres peleaban en el frente las mujeres ocupaban su lugar en la producción. Una vez terminada la guerra, la mujer no se limitó a volver al ámbito de las labores domésticas, como sucedía antes, sino que se incorporó al mundo laboral.

En el caso de España, la situación tras la Guerra Civil frenó la evolución de la mujer en el mundo laboral y su incorporación fue más lenta que en el resto de Europa. La época de desarrollo de los años setenta supuso un aumento de la demanda de mano de obra, este hecho, acompañado de una necesidad de entrada de más dinero a los hogares debido a la sociedad de bienestar, ayudó a la incorporación de la mujer al trabajo.

Con la llegada de la democracia, a partir de la Constitución de 1978, se han ido sucediendo una serie de cambios que transforman la situación de las mujeres y facilitan su participación en el ámbito público. Así, en las últimas décadas, las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral. Esta incorporación ha traído cambios importantes en el reparto de tareas dentro de las familias y en el concepto del cuidado de los hijos: ambos cónyuges deben obtener ingresos para la unidad familiar e, idealmente, compartir las obligaciones familiares y domésticas. Los trabajadores, hombres y mujeres, se encuentran con largas jornadas laborales y horarios rígidos que dificultan su necesidad de armonizar el ámbito laboral y familiar, más aún si se trata de familias monoparentales en las que una sola persona asume todas las tareas.

La preocupación en este sentido es doble: por una parte por la repercusión diaria y directa de esta situación sobre las familias, y por otra parte porque la dificultad de conciliación está afectando a la propia estructura

demográfica de España: los jóvenes cada vez retrasan más la decisión de formar una familia, descienden las tasas de natalidad y se produce un envejecimiento de la población.

Por otra parte y con demasiada frecuencia, la mujer todavía encuentra dificultades y obstáculos en el acceso al empleo, en la permanencia o reinserción en el mercado laboral, así como en la promoción dentro de su carrera profesional. Todas estas situaciones suelen tener su origen en obligaciones de carácter familiar, como el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, en las que la mujer sigue asumiendo un papel mucho mayor que el de los hombres, probablemente como herencia de aquel papel tradicional que ejercían las mujeres en décadas anteriores. Por esta razón también son necesarias políticas y acciones que ayuden a mejorar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico.

Desde la Unión Europea, el Estado, las empresas y los sindicatos se proponen políticas y medidas para ayudar a paliar la dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la desigualdad entre hombres y mujeres.

En este trabajo se analiza la evolución del marco normativo jurídico relativo a estas políticas y medidas, las directivas europeas, las leyes en vigor en España y el convenio colectivo de banca vigente.

Posteriormente, se analizan las medidas concretas que están aplicando las empresas en el sector de la banca, aquellos acuerdos entre empresas y trabajadores que mejoran lo establecido por las leyes, para permitir que el desarrollo del empleado en su ámbito personal y social pueda ser más compatible con su vida laboral. ¿Es el sector de Banca un sector que tiene en cuenta las necesidades de conciliación laboral, familiar y personal de sus trabajadores?

Por último, veremos cuáles son las medidas más empleadas y valoradas por los trabajadores, ¿se adecúan a estas demandas y necesidades las medidas que ofrecen las normas y las empresas? Para dar respuesta a estas preguntas se ha realizado una encuesta a trabajadores de diferentes sectores

y se analizan los resultados obtenidos. En el anexo se adjunta el modelo del cuestionario utilizado.

Finalmente y como conclusión, se realiza un análisis de todos los datos obtenidos para tratar de determinar si, desde el Estado y las empresas, se están ofertando las políticas y medidas más apropiadas para responder a las demandadas por la sociedad para fomentar la igualdad de oportunidades y el apoyo a la familia.

Al final del trabajo se encuentra la relación bibliográfica de las obras consultadas, para su realización se han seguido las normas A.P.A.

2.- MARCO NORMATIVO SOBRE CONCILIACIÓN. EVOLUCIÓN EN LA NORMATIVA EUROPEA Y ESPAÑOLA.

El ordenamiento jurídico laboral, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, ha ido evolucionando al ritmo que le exigían las demandas que progresivamente realizaban los ciudadanos. Estas demandas se basan en las nuevas necesidades generadas por los cambios sociales y económicos que se han producido en las últimas décadas; cambios que se han producido en la estructura de la sociedad y, especialmente, en la estructura de las familias: las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral, los jóvenes cada día retrasan más la decisión de formar una familia, surgen nuevos modelos de "unidad familiar", aumentan las familias monoparentales, disminuye la tasa de natalidad y se está produciendo un alarmante envejecimiento de la población. La necesidad de conciliación entre la vida laboral y la familiar, así como la igualdad efectiva, superan el ámbito privado para saltar al ámbito social y se hacen necesarias sucesivas modificaciones legislativas para atender estas necesidades con nuevas regulaciones de la jornada laboral, permisos, prestaciones, etc.

Vamos a ver la evolución de las normas que han ido surgiendo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, tanto en España como en Europa. En un primer momento, en España, esta evolución se vio acelerada por las exigencias que provenían de la Unión Europea, ya que la incorporación de la mujer al mercado laboral se produjo antes en países europeos del norte y la normativa sobre conciliación e igualdad en aquellos países estaba más avanzada.

Evolución de la tasa de actividad en España			
	1976	1995	2013
Total, ambos sexos	52,46	51,01	59,68
Varones	78,02	64,97	66,31
Mujeres	28,8	37,86	53,39

Evolución de la tasa de actividad en Europa			
	1976	1995	2012
Total, ambos sexos	66,7	67,7	57,5
Varones	83,8	78	64,9
Mujeres	46	57,4	50,5

Fuente: INE Instituto Nacional de Estadística (España) y Eurostat

La normativa europea ha evolucionado desde un primer enfoque centrado únicamente en el ámbito laboral y, dentro de éste, en los permisos, a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de oportunidades, ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto de tareas más equilibrado en las parejas, un tema en el que la realidad todavía se encuentra muy alejada de los objetivos.

La Unión Europea ha mostrado su preocupación por la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros motivos, porque las decisiones que las familias adoptan en relación con la conciliación repercuten en la estructura demográfica europea. El modo en que las personas compaginan sus obligaciones laborales y familiares influye en la participación en el mercado laboral o en las tasas de fertilidad, y al mismo tiempo las políticas públicas influyen en la toma de estas decisiones.

Se han desarrollado diversas estrategias al respecto, sin embargo es necesario aclarar que las competencias de la Unión Europea en los sectores en los que principalmente deberían ser desarrolladas acciones y medidas de conciliación, son limitadas, ya que son compartidas con los Estados miembros. Las directivas europeas se utilizan para armonizar las legislaciones nacionales estableciendo los objetivos que deben lograr los Estados. Para que los principios que recogen las directivas surtan efecto sobre los ciudadanos, cada Estado debe transponerlas en una norma interna y así integrarlas en el ordenamiento jurídico nacional. La Directiva establece una obligación de resultado pero deja libertad a los Estados con respecto a los medios para alcanzarlos. Las recomendaciones no tienen carácter vinculante.

2.1.- DÉCADA DE LOS SETENTA

En esta década la Comunidad Económica Europea da sus primeros pasos en favor de la igualdad. En 1975 se aprueba la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero (refundida en la 2006/54/CE), para aproximar las

legislaciones de los Estados miembros y aplicar el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras (ya establecido por el Tratado de Roma de 1957). Eran los primeros pasos, todavía no se había desarrollado el concepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, solo se pretendía terminar con la competencia desleal que conllevaba el hecho de que (en algunos países) las mujeres cobrasen menos por realizar el mismo trabajo.

Un año más tarde, el Consejo aprueba la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero (refundida en la 2006/54/CE), relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Se incluye la prohibición del despido a causa de la maternidad, porque se considera como una discriminación directa.

Mientras, en España, se vivía una primera etapa de incorporación de las mujeres al mercado laboral; principalmente eran las mujeres solteras las que trabajaban puesto que la legislación en vigor en aquella época apoyaba el que las mujeres se quedasen en el hogar cuando se casaban. Hay que tener en cuenta que hasta 1975 prevalecía un Código Civil que, incluso, impedía a las mujeres casadas abrir una cuenta corriente en el banco sin autorización del marido. En la Ley de Relaciones Laborales de 1976 se reconoce por primera vez la posibilidad de solicitar una reducción de jornada para el cuidado de un menor de seis años, y se atribuye el derecho al "trabajador" (genérico), abriendo la vía para que los hombres accedan al ejercicio de las responsabilidades familiares.

Con la aprobación de la constitución Española de 1978 se incluye el principio de igualdad en la legislación española (Art 14), y todas las normas que comienzan a desarrollarse lo hacen bajo este principio.

2.2.- DÉCADA DE LOS OCHENTA

En el Estatuto de los Trabajadores, en su primera redacción de 1980, se recogen la mayor parte de los derechos que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral que hasta entonces aparecían en normas dispersas: licencia por maternidad (catorce semanas, se amplió a dieciséis con la Ley 3/1989, de 3 de marzo), permisos retribuidos, reducción de jornada, excedencias (los trabajadores tenían derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste; cuando el padre y la madre trabajaban, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho). El permiso de maternidad era más bien un derecho para la madre y no para la protección y cuidado de los hijos, de hecho los padres tenían un permiso retribuido de dos días «por alumbramiento de la esposa», el nacimiento debía producirse dentro del matrimonio y no se contemplaba la adopción.

En Europa, las primeras referencias específicas sobre conciliación de la vida laboral y familiar aparecen hacia el final de esta década en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, de 19 de diciembre de 1989. En su artículo 16, se insta a intensificar y desarrollar medidas “que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”. Esta Carta es solo una declaración de derechos y no tiene efectos jurídicos vinculantes para los Estados miembros. En la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, se establecía la necesidad de protección específica de grupos de trabajadores expuestos a riesgos entre los que se debía incluir a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes.

2.3.- DÉCADA DE LOS NOVENTA

En estos años surgen dos Directivas europeas que ya integran medidas concretas. La primera es la **DIRECTIVA 92/85/CEE**, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas **para promover la mejora de la**

seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (en vigor, modificada por la Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2007 que derogó los apartados 4, 5 y 6 del artículo 14).

El objetivo que persigue esta directiva es proteger la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada, cuando haya dado a luz o en período de lactancia y añade que no debe verse desfavorecida en el mercado de trabajo. Como medidas más concretas establece que las empresas deben determinar cualquier riesgo que pueda existir para la seguridad o la salud de estas trabajadoras y adoptar los cambios necesarios; si la adaptación de las condiciones de trabajo no resulta posible, el empresario debe garantizar un cambio de puesto de trabajo. Si dicho cambio de puesto no es posible o no puede exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora estará dispensada de trabajo durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud. Se prohíbe el despido salvo en casos excepcionales admitidos por las legislaciones nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

También se excluye a estas trabajadoras de la obligación de realizar trabajos nocturnos y se establece un permiso, sin pérdida de remuneración, para realizar los exámenes prenatales que tengan lugar durante el horario de trabajo. Las trabajadoras disfrutarán de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, mínimo obligatorio dos semanas.

La segunda directiva importante de esta década es la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 por la UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria de Europa), CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos) (derogada por la directiva 2010/18/UE).

Esta norma, nació como consecuencia del diálogo social y por primera vez pone fin al exclusivo disfrute de la licencia parental por parte de la madre

(que persistía en algunos Estados miembros) declarando el derecho a un permiso individual de los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo. Establecía un periodo mínimo para el permiso parental de tres meses disfrutado "hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales" nacionales. Dejaba a los Estados miembros un amplio margen de actuación para la transposición en sus ordenamientos jurídicos y ello ha contribuido a la existencia de legislación muy diferente según cada país.

En España estas directivas se incorporaron mediante varias normas: la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (modificado por el 298/2009 de 6 de marzo) por el que se regula la mejora de la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; y principalmente mediante la **LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

Con la Ley 39/199 se pasó de atender solo a las condiciones de trabajo, estrictamente hablando, tales como el salario o la jornada, a contemplar las circunstancias familiares o privadas de los trabajadores. Las políticas y medidas que se adoptan pretenden conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y la eliminación de las diversas formas de discriminación, así como una política de empleo estable y de calidad.

Esta norma recoge e integra algunos derechos que ya se venían reconociendo en el ordenamiento español, ampliando y mejorando su régimen jurídico, e introduce algunas otras novedades como el permiso parental mediante la reducción de jornada por guarda legal. El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores recoge las modalidades de permiso parental en España, particularmente la excedencia por cuidado de hijos (que puede alcanzar hasta

los 3 años) y de familiares y la reducción de jornada por guarda legal. Deberá ser modificado para introducir el período intransferible de, como mínimo, un mes (introducido por la directiva 2010/18/UE que veremos más adelante), también reconoce ciertos derechos para el cuidado de otros familiares dependientes.

A pesar del avance que supuso la Ley de Conciliación, en cuanto al reconocimiento jurídico por parte del Estado de un problema social, el de la conciliación, fue en su día criticada por olvidar incluir prestaciones más incentivadoras para el hombre, que hubiesen ayudado más al reparto de tareas y responsabilidades familiares, como era el caso de un permiso de paternidad intransferible y de titularidad paterna (como dictaba la legislación comunitaria). La Ley de Conciliación sólo introdujo la posibilidad de que del permiso de maternidad (de 16 semanas de duración, 6 obligatorias para la madre), 10 semanas puedan ser transferidas al padre, siempre que la madre lo decida así.

En esta década de los noventa, la Unión Europea también toma conciencia de la importancia de la atención a los menores para facilitar el objetivo de la conciliación laboral y familiar. La **RECOMENDACIÓN 92/241/CE** del Consejo, de 31 de marzo de 1992, **sobre el cuidado de los niños y de las niñas**, tiene como objetivo el fomento de políticas públicas de apoyo a los servicios de atención a la infancia para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa relativas al cuidado de los hijos. Recomienda la creación de servicios para el cuidado de los niños mientras los padres trabajan, estudian o buscan trabajo, tanto en zonas urbanas como rurales, con precios asequibles y atendidos por personal formado adecuadamente. Como medidas más concretas propone conceder permisos especiales a los padres que trabajan y tienen bajo su responsabilidad el cuidado y la educación de sus hijos (permisos de paternidad y maternidad), así como prever una cierta flexibilidad en la organización de esos permisos, adaptar el entorno, las estructuras y la organización del trabajo a las

necesidades de los trabajadores con hijos y fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales.

Por otra parte, la Comunidad Europea también avanza en esta década en el objetivo de buscar una mayor flexibilidad laboral aprobando la **DIRECTIVA 97/81/CE** del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco **sobre trabajo a tiempo parcial** concluido por UNICE, el CEEP y la CES. Su objetivo es garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores. Propone la promoción del trabajo a jornada parcial, facilitando su acceso a todos los niveles de la empresa, incluidos los puestos cualificados y los directivos, y facilitar, también, el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional a fin de favorecer la progresión y la movilidad profesionales. Como medidas más concretas dispone la transmisión obligatoria a los órganos representativos de los trabajadores de información sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa, y que el rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa, no constituye un motivo válido de despido.

En España, se ha incorporado mediante el REAL DECRETO 15/98 de 28 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad y con la ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

2.4.- A PARTIR DEL AÑO 2000

Ya en el siglo XXI, se produce una simplificación y reordenación de la normativa comunitaria sobre igualdad de género en el ámbito laboral. La **DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5**

de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refunde varias directivas anteriores (76/207/CEE del Consejo, 86/378/CEE, 75/117/CEE, 97/80/CE, 2002/73/CE). Reúne en un único texto las directivas y la jurisprudencia consolidada, recopilando todo el acervo comunitario sobre igualdad de trato en relación a la retribución, el acceso al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo, el régimen profesional de seguridad social, así como el principio de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Su objetivo es garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Insta a los Estados miembros a adoptar reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral y "reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes".

Como medidas más concretas reconoce el derecho a reincorporarse a su puesto (o equivalente) tras un permiso de maternidad, paternidad o adopción. Se invierte la carga de la prueba: ante hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, análisis, seguimiento y apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo (Organismos de fomento de la igualdad).

La Directiva 2002/73/CE fue transpuesta en España mediante la **LEY ORGÁNICA 3/2007, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta ley es mucho más que una simple transposición de la normativa comunitaria y marca un antes y un después en el desarrollo normativo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en España. Apuesta por

promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, tal y como se indica en el Preámbulo, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Las principales medidas que introduce la ley 3/2007, "Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral son:

- Reserva de puesto de trabajo. En excedencia por cuidado de hijos y cuidado de familiares, se mantiene el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y los dos restantes el derecho a un puesto de similar grupo profesional o categoría equivalente. En excedencia por cuidado de hijos, se consideran los dos primeros años como tiempo de cotización efectiva a la Seguridad Social, ampliable a 30 meses para familia numerosa de categoría general o 36 meses, si la tiene especial. En excedencia por cuidado de familiares, se considera el primer año como tiempo cotizado a la Seguridad Social.

- Adaptación de jornada: Los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en aquélla.

- Lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

- Riesgos durante el embarazo y lactancia: La prestación será del 100% de la base reguladora del mes anterior, conforme a la base de contingencias profesionales.

- Nulidad del despido. Será nulo el despido durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, riesgo por lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, mujeres víctimas de violencia de género; también será nulo el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.

- Maternidad: En caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo, a partir del 2º, en caso de parto, adopción o acogida múltiple (ampliable en 2 semanas más en caso de hijos con discapacidad). La cuantía de la prestación será equivalente al 100% de la base reguladora.

- Permisos especiales: Los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se mantienen como tiempo retribuido por la empresa.

- Paternidad: La Ley incluye una modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su Art 48 bis, ampliando el permiso de paternidad retribuido a 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso es independiente del que el padre trabajador pudiera disfrutar, por cesión de la madre trabajadora de parte del permiso de maternidad. Es un permiso exclusivo del padre trabajador y no puede ser cedido a la madre en ningún caso.

- Permisos retribuidos: Se establecen 2 días de permiso retribuido por la empresa en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente,

enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días

- Reducción de jornada por guarda legal: derecho a reducir jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos.

- Excedencias: Por cuidado de hijos o acogimiento se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años que podrá disfrutarse de forma fraccionada. Por cuidado de familiares se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida. Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

- Mejora condiciones de trabajo: Las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la baja de maternidad o paternidad.

- Deber de negociar: Sin perjuicio de la libertad de las partes, para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Ley además obliga a las empresas con más de 250 trabajadores, a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

- Nulidad de las órdenes de discriminación y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Acciones positivas: Se reconoce la posibilidad de establecer acciones positivas en la negociación colectiva en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas del sexo menos representado, igualmente se establece la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas.

- Tutela judicial: Proceso sumario y preferente y remisión a la legislación procesal correspondiente la determinación de los sujetos legitimados para actuar en él. Inversión de la carga de la prueba ante alegación de conductas discriminatorias.

- Responsabilidad social de las empresas: Posibilidad de que las empresas emprendan acciones en materia de igualdad y que hagan uso publicitario de las acciones de responsabilidad. Asimismo, las grandes empresas procurarán abrir sus consejos de administración a la participación de mujeres. Se crea un distintivo para empresas que destaquen por aplicación de políticas de igualdad (ver página 33).

Con la entrada en vigor del **TRATADO DE LISBOA (2009) la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** adquiere valor normativo vinculante y sus derechos pueden ser invocados directamente por todos los ciudadanos europeos sin necesidad de que su Estado los haya transpuesto en su ordenamiento jurídico. Uno de estos derechos es el derecho de toda persona "a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño". No hay ninguna referencia al acceso a prestaciones económicas por el disfrute del permiso parental.

No obstante, sigue existiendo una gran diversidad legislativa en los diferentes Estados y para tratar de armonizar esas legislaciones se dicta la **DIRECTIVA 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la**

que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental y se deroga la Directiva 96/34/CE. El principal objetivo de esta directiva es mejorar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares. Añade que la política familiar debe contribuir al logro de la igualdad entre los sexos y enfocarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre las generaciones, la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Como medidas más concretas otorga a los hombres y mujeres que trabajan un derecho individual a un permiso parental por un período mínimo de cuatro meses (antes eran tres) por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros. Establece un periodo intrasferible de un mes; en principio, el permiso podrá ser utilizado plenamente por cada trabajador, sin que tenga por tanto que transferirse de un progenitor al otro. Sin embargo, este tipo de transferencia se puede autorizar, siempre que cada progenitor conserve al menos uno de los cuatro meses de permiso

No se dice si debe ser remunerado o no: "las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos, entre otros factores, en la utilización del permiso parental".

Se establece el derecho a ausentarse del trabajo por motivos de causa mayor relacionados con asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente de algún miembro de la familia. Desde 1995 los trabajadores ya tenían derecho a reincorporarse a su puesto a la conclusión del permiso parental, pero esta directiva añade la posibilidad de que el trabajador recién

incorporado "pueda pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un tiempo determinado" lo que le posibilitaría su acceso a formas de trabajo más flexible.

La **DIRECTIVA 2010/41/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma**, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, establece el derecho de las trabajadoras autónomas, así como el de las mujeres que son cónyuge o pareja de un autónomo y contribuyen a su actividad, a disfrutar de un subsidio de maternidad "de cuantía suficiente" que le permita interrumpir la actividad profesional por un período mínimo de 14 semanas.

En España, el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero (la **Reforma Laboral de 2012**), propone algunas modificaciones respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, entre ellas, facilitar la conciliación a los trabajadores con niños o discapacitados a su cargo. No obstante, sólo ha habido pequeñas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores referidas al permiso de lactancia, la reducción de jornada y las vacaciones no disfrutadas por maternidad.

3.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

3.1.- DISCURSO SINDICAL.

Tanto desde la Unión General de Trabajadores (UGT), como desde Comisiones Obreras (CCOO), los dos sindicatos mayoritarios en el sector de Banca, se da gran importancia al capítulo de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, pues consideran que es, y va a seguir siendo, un factor importante para el buen funcionamiento de las empresas y beneficioso para la sociedad en su conjunto.

En concreto para el sector de Banca proponen incorporar:

- La implantación de una flexibilidad horaria que tenga en cuenta las necesidades personales y familiares de los trabajadores/as con el objetivo de posibilitar la conciliación de su vida familiar, personal y laboral. El propósito es acabar con las prolongaciones habituales de las jornadas laborales.
- Profundización y extensión a todo el sector de los acuerdos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal firmados hasta ahora en algunos bancos y ampliación de las materias contenidas en los mismos.
- Excedencias para cuidado de hijos (incluida la adopción y acogimiento) hasta tres años de edad y familiares, hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad (ahora el máximo son dos en este último caso).
- Reducciones especiales de la jornada por razones de orden familiar.
- Excedencias formativas hasta dos años para la finalización de estudios, con reserva del puesto de trabajo.
- Excedencias solidarias hasta un año para fines de ayuda a los demás.
- Posibilidad de combinar el periodo de vacaciones con posterioridad al permiso de maternidad/paternidad hasta el primer trimestre del año siguiente.

Para los jóvenes la propuesta es conseguir:

- Una mejora de las condiciones de estos trabajadores, tanto en su nivel profesional, como en los capítulos de beneficios sociales, en especial el del establecimiento de un Plan de Pensiones del sistema de empleo, con aportaciones a cargo del banco y, si este ya existiese, aumentando progresivamente las aportaciones que la empresa realiza en el mismo.
- La mejora de su situación profesional a corto, medio y largo plazo en la banca, de sus retribuciones y de su carrera. En especial, acortamiento de plazos de conversión de contratos temporales en fijos a partir de los seis meses y adecuada justificación de la contratación en prácticas.

Para cambiar la actual situación de discriminación de la mujer, manifiestan que son necesarios esfuerzos y compromisos:

- Una legislación que exija la incorporación real de la mujer a todas las esferas públicas y privadas.
- Negociar políticas de organización y flexibilidad en el trabajo que permitan romper el "techo de cristal" que impide que la mujer desarrolle plenamente su carrera profesional y acceda en igualdad de condiciones a los niveles directivos, evitando que se vea permanentemente obligada a optar entre su desarrollo profesional y la atención familiar.
- La asunción de un nuevo papel que favorezca y contribuya al reparto equilibrado, entre hombres y mujeres, de las responsabilidades en el entorno familiar y doméstico.

Para los técnicos, cuadros y administrativos proponen:

- Jornada y Horarios.- Para evitar la prolongación de la jornada laboral hay que incluir en la negociación colectiva alternativas que cubran las necesidades comerciales y administrativas, haciendo coincidir el horario real y legal.
- Carrera Profesional.- Hay que fomentar la carrera profesional y facilitar el acceso y participación de los trabajadores/as a todos los cursos de

formación bancaria e implantación de un proceso de promoción, con la participación de los sindicatos, hasta el Nivel III.

- **Retribuciones.-** Establecimiento de un sistema de Evaluación para la aplicación de la Retribución Variable e Incentivos, con la participación de los representantes sindicales, dotándolo de transparencia y objetividad, que permita la consolidación parcial de la retribución percibida de manera continuada y que además establezca una proporcionalidad.

Ambos sindicatos reconocen que la Ley de Igualdad recoge medidas con el objetivo de favorecer la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mundo laboral, pero solicitan a los gobiernos y a las distintas Administraciones que doten partidas presupuestarias para infraestructuras y servicios que faciliten la atención a la infancia y a las personas dependientes.

3.2.- XXII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA 2011-2014. (BOE 5 de mayo de 2012). (Código de Convenio número 99000585011981)

PARTES FIRMANTES

Este convenio, en vigor actualmente, fue suscrito, con fecha 14 de marzo de 2012, de una parte por la Asociación Española de Banca, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO y Federación Estatal de Servicios de UGT, en representación del colectivo laboral afectado.

Respecto a las partes que suscriben el Convenio:

La Asociación Española de Banca (AEB) es una asociación profesional abierta a todos los bancos españoles y extranjeros que operan en España. Aunque la afiliación a la AEB es voluntaria en la práctica todos los bancos con una actividad significativa en España son miembros de la Asociación (en la actualidad 89). La AEB, creada en 1977 al amparo de la Ley que regula el derecho de asociación sindical, es una entidad con personalidad jurídica y

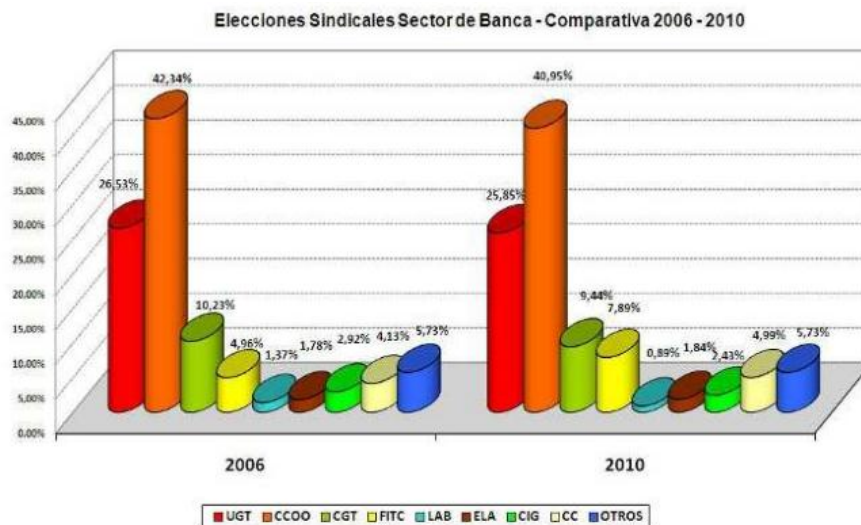
patrimonios propios. Sus miembros pagan anualmente una cuota que es proporcional a su dimensión y actividad.

Listado de bancos que forman parte de la AEB:

- | | | | |
|--|---|--|---|
| 1. <u>Allfunds Bank</u> [0011] | 27. <u>Banco Inversis</u> [0232] | 50. <u>Citibank International Plc</u> [1474] | 69. <u>KBL European Private Bankers</u> [1534] |
| 2. <u>Andbanc Luxembourg</u> [1544] | 28. <u>Banco Mediolanum</u> [0186] | 51. <u>Commerzbank, A.G.</u> [0159] | 70. <u>Lloyds Bank International</u> [0236] |
| 3. <u>Aresbank</u> [0136] | 29. <u>Banco Occidental</u> [0121] | 52. <u>Cooperatieve Centrale Raiffeisen-Boerenleebank B.A. (RABOBANK NEDERLAND)</u> [1459] | 71. <u>Lloyds Tsb Bank Plc</u> [1537] |
| 4. <u>Attijariwafa Bank Europe</u> [1541] | 30. <u>Banco Pichincha España, S.A.</u> [0235] | 53. <u>Credit Agricole Corporate and Investment Bank</u> [0154] | 72. <u>Nuevo Micro Bank</u> [0133] |
| 5. <u>Banca March</u> [0061] | 31. <u>Banco Popular Español</u> [0075] | 54. <u>Credit Agricole Luxembourg</u> [1545] | 73. <u>Open Bank S.A.</u> [0073] |
| 6. <u>Banca Pucyo</u> [0078] | 32. <u>Banco Sabadell</u> [0081] | 55. <u>Credit Suisse AG</u> [1460] | 74. <u>Popular Banca Privada</u> [0233] |
| 7. <u>Banco Alcalá</u> [0188] | 33. <u>Banco Santander</u> [0049] | 56. <u>Deutsche Bank A.G.</u> [0145] | 75. <u>Portigon AG</u> [0196] |
| 8. <u>Banco Banif</u> [0086] | 34. <u>Bancofar</u> [0125] | 57. <u>Deutsche Bank S.A.E.</u> [0019] | 76. <u>Privat Bank Degroof</u> [0200] |
| 9. <u>Banco Bilbao Vizcaya Argentaria</u> [0182] | 35. <u>Bancopopular-e</u> [0229] | 58. <u>Dexia Sabadell</u> [0231] | 77. <u>RBC Investor Services España</u> [0094] |
| 10. <u>Banco Caixa Geral</u> [0130] | 36. <u>Banesto Banco de Emisiones</u> [0038] | 59. <u>EBN Banco de Negocios</u> [0211] | 78. <u>Renta 4 Banco</u> [0083] |
| 11. <u>Banco Caminos</u> [0234] | 37. <u>Bank of America, National Association</u> [1485] | 60. <u>Espirito Santo, S.A. Banco</u> [0131] | 79. <u>Royal Bank of Scotland Plc., The</u> [1477] |
| 12. <u>Banco Cooperativo Español</u> [0198] | 38. <u>Bankia Banca Privada</u> [0099] | 61. <u>Europe Arab Bank Plc</u> [1505] | 80. <u>Santander Consumer Finance</u> [0224] |
| 13. <u>Banco de Albacete</u> [0091] | 39. <u>Bankinter</u> [0128] | 62. <u>General Electric Capital Bank</u> [0223] | 81. <u>Santander Investment</u> [0036] |
| 14. <u>Banco de Depósitos</u> [0003] | 40. <u>Bankoia</u> [0138] | 63. <u>HSBC Bank Plc</u> [0162] | 82. <u>Société Générale</u> [0108] |
| 15. <u>Banco de la Nación Argentina</u> [0169] | 41. <u>Banque Marocaine du Commerce Exterior International</u> [0219] | 64. <u>Industrial and Commercial Bank of China (Europe)</u> [1538] | 83. <u>Targobank</u> [0216] |
| 16. <u>Banco de Madrid</u> [0059] | 42. <u>Barclays Bank</u> [0065] | 65. <u>ING Belgium, S.A.</u> [0168] | 84. <u>The Bank of Tokyo-Mitsubishi Ufi, Ltd</u> [0160] |
| 17. <u>Banco de Promoción de Negocios</u> [0132] | 43. <u>Barclays Bank, Plc.</u> [0152] | 66. <u>ING Direct N.V.</u> [1465] | 85. <u>Triodos Bank, N.V.</u> [1491] |
| 18. <u>Banco de Valencia</u> [0093] | 44. <u>BBVA Banco de Financiación</u> [0129] | 67. <u>Intesa Sanpaolo, S.P.A.</u> [1494] | 86. <u>UBI Banca International, S.A.</u> [1524] |
| 19. <u>Banco Depositario BBVA</u> [0057] | 45. <u>BNP Paribas</u> [0149] | 68. <u>JPMorgan Chase Bank National</u> [0151] | 87. <u>UBS Bank</u> [0226] |
| 20. <u>Banco do Brasil</u> [0155] | 46. <u>BPI, S.A., Banco</u> [0190] | | 88. <u>Unoe Bank</u> [0227] |
| 21. <u>Banco Español de Crédito</u> [0030] | 47. <u>Caisse Regionale de Credit Agricole Mutuel Sud Mediterranee</u> [1451] | | 89. <u>Volkswagen Bank Gmbh</u> [1480] |
| 22. <u>Banco Etcheverría</u> [0031] | 48. <u>Chaabi du Maroc, Banque</u> [1525] | | |
| 23. <u>Banco Europeo de Finanzas</u> [0184] | 49. <u>Citibank España</u> [0122] | | |
| 24. <u>Banco Finantia Sofinloc</u> [0220] | | | |
| 25. <u>Banco Gallego</u> [0046] | | | |
| 26. <u>Banco Industrial de Bilbao</u> [0113] | | | |

Por la otra parte firmaron el acuerdo los sindicatos más representativos. De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se alcanza esa condición si se obtiene el 10% de los delegados en el conjunto de España, o el 15% de los delegados en una Comunidad Autónoma. Por sectores, se es sindicato más representativo si se obtiene el 15% de los delegados elegidos en ese sector.

Actualmente, los sindicatos más representativos en España son Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores (UGT).



Fuente: Fes-ugt, Aragón.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2 del Convenio: *Ámbito de aplicación.*

"El presente Convenio colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuántas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2011 o que ingrese con posterioridad. Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo...". "Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado".

En este sentido hay que hacer una puntualización: desde el año 2008, y como consecuencia de los problemas surgidos con la crisis económica, los bancos y cajas de ahorro están sufriendo una serie de operaciones de fusión, adquisición, transformación de cajas en bancos, intervenciones del Banco de España, etc., cuyo principal efecto ha sido la conversión de la mayoría de las

cajas en bancos, reduciendo el número de entidades financieras, a la vez que se reducía también el número de oficinas, empleados, costes de estructura y se incrementaba su tamaño.

En este proceso de reconversión muchas Cajas han cambiado su naturaleza jurídica convirtiéndose en Bancos, no obstante, el Convenio Cajas de ahorros, seguirá siendo de aplicación para los trabajadores de estas Cajas reconvertidas, y para aquellas plantillas en tránsito hacia otras entidades con convenio de Banca.

El Sector de Banca, al que se aplicará este convenio, agrupa a:

- Bancos Comerciales e Industriales (públicos o privados, nacionales o extranjeros).
- Banco de España, Banco Central Europeo, Instituto de Crédito Oficial (ICO).
- Entidades de Financiación, Leasing, Factoring, Refinanciamiento, Garantía Reciproca, Crédito Hipotecario.
- Sociedades de Mediadoras del Mercado de Dinero y Capitales, Mediadores del Mercado de Valores, Fondos de Inversión.
- Otros Intermediarios Financieros.

POLÍTICAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL XXII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

POLÍTICAS

- Las empresas promoverán la formación de su personal para que puedan realizar otras funciones y mejorar su empleabilidad (cláusula adicional primera).
- En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta para la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral (art. 43)

- Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra circunstancia (art. 44).
- Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres (art. 44).
- Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, la empresa velará por crear un ambiente adecuado de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas para su prevención (art. 56).

MEDIDAS.

Ampliaciones sobre las normas básicas ya recogidas en la normativa.

CALIDAD EN EL EMPLEO:

- En caso de enfermedad complemento hasta el 100 % del salario (art. 34).
- Seguro de vida por 6.000 euros a favor del cónyuge (art. 37).

FLEXIBILIDAD (DE HORARIO, CALENDARIO Y DE LUGAR)

- Tendrá preferencia para elegir las vacaciones en época de vacaciones escolares el personal con hijos a su cargo de 3 a 16 años, ampliable otros 2 (art. 26).
- Permiso para acompañar al médico a hijos menores de 8 años y a los padres si no pueden valerse por sí mismos. Se compensará este tiempo en otro horario (art. 27).

APOYO A FAMILIAS DE EMPLEADOS (permisos, servicios, apoyo económico...)

- 1 día (el de la ceremonia) por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta 3º del trabajador. Media jornada en caso de bautizo o primera comunión de descendientes (en el día de la ceremonia) art. 27
- 1 día adicional por nacimiento de hijo, en el mes siguiente. 3 días adicionales por fallecimiento de hijo (5) y 1 por cónyuge (3).
- 1 día adicional por mudanza (2).
- Derecho a permiso no retribuido de 1 semana a 1 mes por necesidades familiares acreditadas (quienes tengan más de 2 años de antigüedad) (art. 27).
- 4 días de licencia retribuida por año natural (art. 27).
- En caso de traslados forzosos de empleados, se tendrá en cuenta el número de hijos como criterio de selección (art. 28).
- Se establecen pensiones complementarias a las de la seguridad social de viudedad y orfandad para los familiares del trabajador fallecido (art. 37).
- Derecho a anticipos y préstamos sin intereses en caso de matrimonio, nacimiento o adopción de hijos, enfermedad o fallecimiento de un familiar (art. 40).
- Ayuda escolar para los hijos: se recomienda su establecimiento (art. 42).

DESARROLLO PROFESIONAL (formación, promoción, etc.) E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (no discriminación):

- Se reserva un porcentaje de puestos para promoción interna y las empresas están obligadas a convocar anualmente un número de promociones entre algunos niveles. (art. 10).
- Se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a los trabajadores que se reincorporen después de una excedencia o reducción de jornada por obligaciones familiares (art. 47).

- Derecho a permiso no retribuido de 1 y 6 meses para finalizar estudios superiores o doctorados (quienes tengan más de 2 años de antigüedad) (art. 27).
- Las empresas de más de 250 trabajadores deben elaborar y aplicar un plan de igualdad que contemple la igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 44, 56).
- Las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a antigüedad, grupo y nivel profesional de las plantillas desde una perspectiva de género (art. 44).

4.- LAS EMPRESAS Y LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

El entorno laboral en el que se mueven las empresas del siglo XXI es un entorno sometido a constantes innovaciones. La globalización y las nuevas tecnologías generan rápidos avances que requieren de las organizaciones continuos ajustes y reestructuraciones. Son necesarias nuevas formas de organización del trabajo y una nueva gestión de los recursos humanos. En este difícil y cambiante entorno las organizaciones deben ver a sus trabajadores como factores o elementos que crean valor para la empresa frente a sus competidores. La flexibilidad y la conciliación mejoran la calidad de vida de sus empleados y esto repercute positivamente en la empresa con un aumento de la productividad y por tanto una mejora del rendimiento económico.

Son muchas las empresas que así lo han entendido y aplican estas medidas con la confianza de que ayudarán a mejorar el clima laboral, a disminuir el estrés, los conflictos laborales y el absentismo, que aumentará la satisfacción de los trabajadores y se conseguirá retener a los trabajadores más cualificados.

En muchos casos las empresas han incorporado estas medidas en los programas que definen su "Responsabilidad Social Corporativa". Puede que en alguna de ellas solo sea una estrategia para mejorar su imagen externa, pero aún así eso supone un paso adelante.

4.1.- DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA"

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El Real Decreto 1615/2009 sobre el distintivo "Igualdad en la Empresa" fue aprobado en Consejo de Ministros el 23/10/09, y publicado en el BOE de 3/11/09. Desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Esta distinción de excelencia en la aplicación de políticas de igualdad podrá ser utilizada en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Igualmente la posesión del distintivo será valorada en relación con la adjudicación de los contratos con las Administraciones Públicas.

Entre las 30 empresas que obtuvieron el distintivo "Igualdad en la empresa" 2012 se encuentran varios bancos y cajas de ahorros:

- Acciona Ingeniería, S.A.
- Aceites Borges Pont, S.A.U.
- Anova It Consulting, S.L.
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.
- Banco Español de Crédito, S.A.
- Basf Española, S.L.
- Bilbao Bizkaia Kutza, BBK
- Boehringer Ingelheim España, S.A.
- CaixaBank, S.A.
- Comisiones Obreras Región de Murcia
- Deutsche Bank, S.A.E.
- Empresa Constructora Ejuca
- Ernst & Young, S.L.
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
- Fundació Arrels
- Fundación La Caixa
- Fundación Valdocco
- Glaxosmithkline, S.A.
- Grupo Sada P.A., S.A.
- Indra Sistemas, S.A.
- Ingeniería y Suministros de Asturias, S.A.U.
- Isastur Ingeniería, S.A.
- Janssen-Cilag, S.A.
- Mantequerías Arias, S.A.
- Merck, Sharp & Dohme de España, S.A.
- Mutua Madrileña Automovilista, Sociedad de Seguros a Prima Fija
- Mutualia Matepss número 2
- Sada P.A. Catalunya, S.A.
- Sodexo España, S.A.
- Tiebel, Sociedad Cooperativa

4.2.- CERTIFICADO EFR

El certificado efr (empresa familiarmente responsable) es una iniciativa impulsada por la Fundación másFamilia y apoyada por el Ministerio de Trabajo, con la que se acredita que las empresas desarrollan políticas que permiten a sus trabajadores conciliar vida personal y profesional, y que reflejan además su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial. En el plano de la empresa, el certificado efr pretende favorecer una mejora de la productividad, mediante una concepción del trabajo basada en el rendimiento y la eficacia al margen de la cantidad de horas trabajadas y de la presencia física del trabajador, reducir el absentismo y la rotación, y retener el talento gracias a una mayor calidad de vida de los trabajadores y a la generación de un clima de paz social en la empresa. Actualmente cuentan con el certificado 357 empresas.

4.3.- MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS

A continuación se analizan las políticas de recursos humanos de varias empresas del sector bancario en relación con la problemática de la conciliación de la vida privada, y especialmente de la vida familiar, y la vida laboral. Se han dividido estas medidas en cuatro categorías:

-Calidad en el empleo. Son medidas que persiguen el fomento de la estabilidad y reducción de la temporalidad, programas de compensación flexibles a la carta y programas de beneficios, puesta en marcha de programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar personal.

-Flexibilidad en el tiempo, en el espacio, en la remuneración. Son medidas que aportan flexibilidad en los horarios laborales y permiten la distribución de la jornada en otros periodos temporales, el teletrabajo, permisos retribuidos, excedencias con reserva de puesto, etc. de forma que se facilita que los empleados puedan disfrutar de horarios de trabajo relativamente personalizados.

-Apoyo a las familias: engloba todo tipo de medidas relacionadas con la familia de forma directa, ayudas económicas o aquellas que fomenten, protejan e incentiven la responsabilidad del cuidado de los hijos, así como todas aquellas acciones que sean dirigidas especialmente para ellos.

-Desarrollo profesional (formación, promoción, etc.) e igualdad de oportunidades (no discriminación). Son medidas pensadas para posibilitar carreras profesionales de largo recorrido compatibles con la vida privada de los colaboradores, y para fomentar la igualdad de oportunidades y en especial las relacionadas con género, discapacidad, edad, raza, nacionalidad...

CALIDAD EN EL EMPLEO:

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria: **BBVA**

- Traslados familiarmente responsables.
- Permanencia en el puesto.
- Cobertura de bajas.
- Políticas y medidas para fomentar el ocio, el deporte y la cultura entre los colaboradores de una compañía.

Banesto: 

- Banesto sin humos.
- Seguro de vida para toda la plantilla.
- Curso de gestión del estrés: eficiencia y gestión de la energía personal.
- Olimpiadas Banesto.
- Agencia de viajes con descuento.
- Políticas y medidas para fomentar el ocio, el deporte y la cultura entre los colaboradores de la compañía.

Banco Sabadell: 

- Plan de pensiones, seguro de vida.
- Ayuda alimentaria de 9 euros por cada día de jornada partida que les corresponde trabajar (municipios de más de 50.000 habitantes).
- 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año.
- Condiciones especiales en préstamos hipotecarios y personales.
- Acceso a descuentos en salud y bienestar, servicios para la familia, formación, ocio y cultura.

FLEXIBILIDAD:

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria: 

- Reducción de jornada.
- Flexibilidad horaria para el cuidado de familiares.
- Descanso por maternidad a tiempo parcial.
- Disfrute de vacaciones después del alumbramiento.
- Videoconferencia.

Banesto: 

- Flexleave: excedencia de un año por voluntariado o estudios.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida, y por inicio de curso.
- Reducción de jornada retribuida por enfermedad grave de familiares.
- Tele-trabajo.
- Ordenador portátil y teléfono móvil.

Banco Sabadell: 

- Reducción de jornada.
- Excedencias, con posibilidad de acogerse en períodos de tiempo fraccionados.
- Flexibilidad horaria.
- Compensación flexible. El sistema de compensación flexible permite a los empleados optimizar su retribución mediante la contratación de

algunos productos a través de su nómina (seguro de salud, alquiler de vivienda, guardería, formación, etc.).

APOYO A LAS FAMILIAS:

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria: 

- Licencias no retribuidas
- Excedencias.
- Permiso de lactancia.
- Salud y seguridad durante el embarazo.
- BBVA Salud.
- BBVA Seguros.
- Beneficios sociales.

Banesto: 

- Ayudas económicas para cuidado de personas dependientes.
- Traslados por motivos familiares.
- Fondo de ayudas especiales para gastos médicos extraordinarios.
- Licencia parto 2 semanas.
- Percepción del bonus durante la baja por maternidad.
- Reincorporación progresiva de maternidad sin merma económica.
- Plan adopta: financiación y asesoramiento.
- Becas para educación especial de hijos discapacitados.
- Permisos y licencias: hospitalización y acompañamiento de familiares al médico.
- Excedencias.

Banco Sabadell: 

- Política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio especialmente del personal con hijos menores de 8 años.
- Ayudas escolares para hijos.
- Asesoramiento y acompañamiento en la solicitud de trámites y gestiones para personal con una discapacidad o con hijos discapacitados.

- Cheque guardería.
- Permiso de lactancia.
- Licencias y permisos especiales no retribuidos.

DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria: 

- Formación certificada.
- Escuela de Management.
- Políticas de RRHH e Igualdad.
- Formación, traslados y ascensos.
- Apoyo a las víctimas de violencia de género.

Banesto: 

- Módulo e-learning sobre igualdad y diversidad.
- Código de comportamiento directivo.
- Eliminación de barreras de entrada.

Banco Sabadell: 

- Permisos especiales no retribuidos por estudios.
- Acceso a la formación en línea para empleados con excedencias.
- Ayudas para estudios para empleados.

En el momento de la realización de este trabajo (abril-mayo de 2013) los bancos Santander y Banesto están finalizando un proceso de fusión, ambos cuentan con la certificación Efr y se prevé que una vez unidos mantendrán sus políticas y medidas de conciliación. Las medidas aplicadas por el Banesto ya se han especificado, respecto al Banco Santander:

- Tiene el Certificado Efr y el "Distintivo de igualdad". En su página web no se especifican las medidas concretas que ofrece a sus empleados pero entre sus prioridades y como "oferta de valor" se incluye la conciliación laboral:

“Para conseguir el equilibrio entre las necesidades profesionales y personales: Santander dispone de políticas de conciliación con beneficios y servicios para empleados, medidas de flexibilidad, etc.”

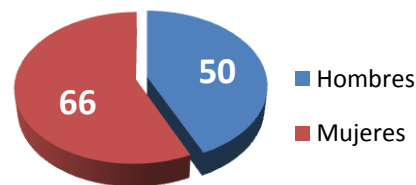
- La Ciudad Grupo Santander cuenta con un Centro de Formación con capacidad para 600 alumnos, con un centro de educación infantil, con capacidad para 500 niños, que tiene como objetivo facilitar la conciliación entre vida familiar y trabajo, instalaciones deportivas (piscina cubierta, pistas de tenis y pádel, campos de fútbol, baloncesto y voleibol, volley-playa, circuito de jogging, campos de golf).

5.- NECESIDADES DE LAS FAMILIAS.

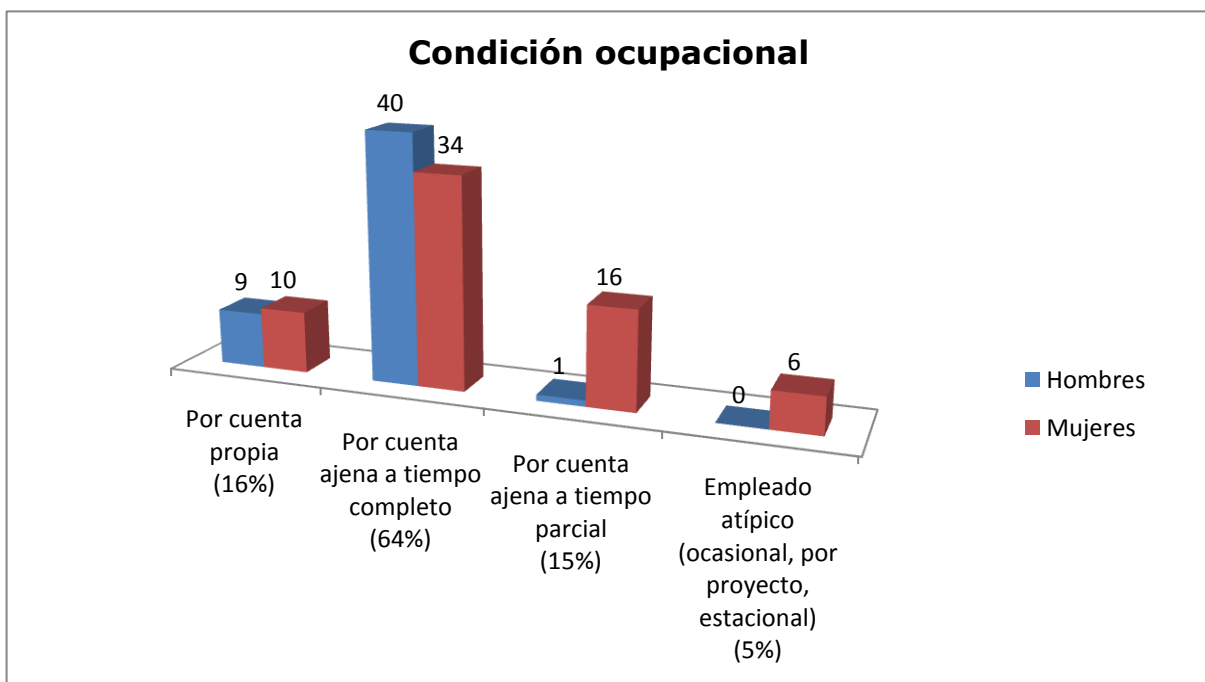
Para determinar las necesidades de las familias en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se ha realizado una encuesta a trabajadores pertenecientes a empresas de diversos sectores. El cuestionario que se les ha formulado figura en el anexo 1 al final de este trabajo.

Se encuestó a un total de 116 trabajadores, de los cuales 50 eran hombres y 66 eran mujeres. Perfil de la población:

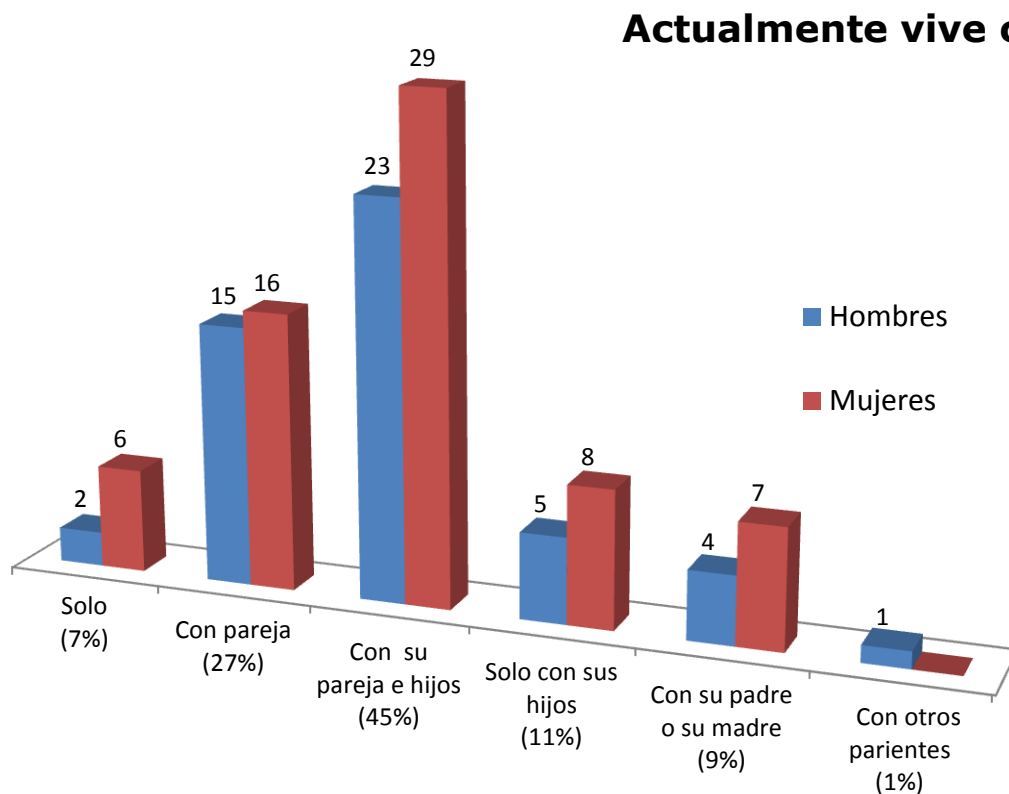
Población total 116



La mayoría son trabajadores por cuenta ajena a tiempo completo (64%), la proporción de hombres es mayor en esta categoría. Hay un pequeño porcentaje de trabajadores atípicos (5%) todas ellas mujeres, un 16% son trabajadores autónomos, y del 15% de empleados a tiempo parcial llama la atención que casi la totalidad son mujeres.

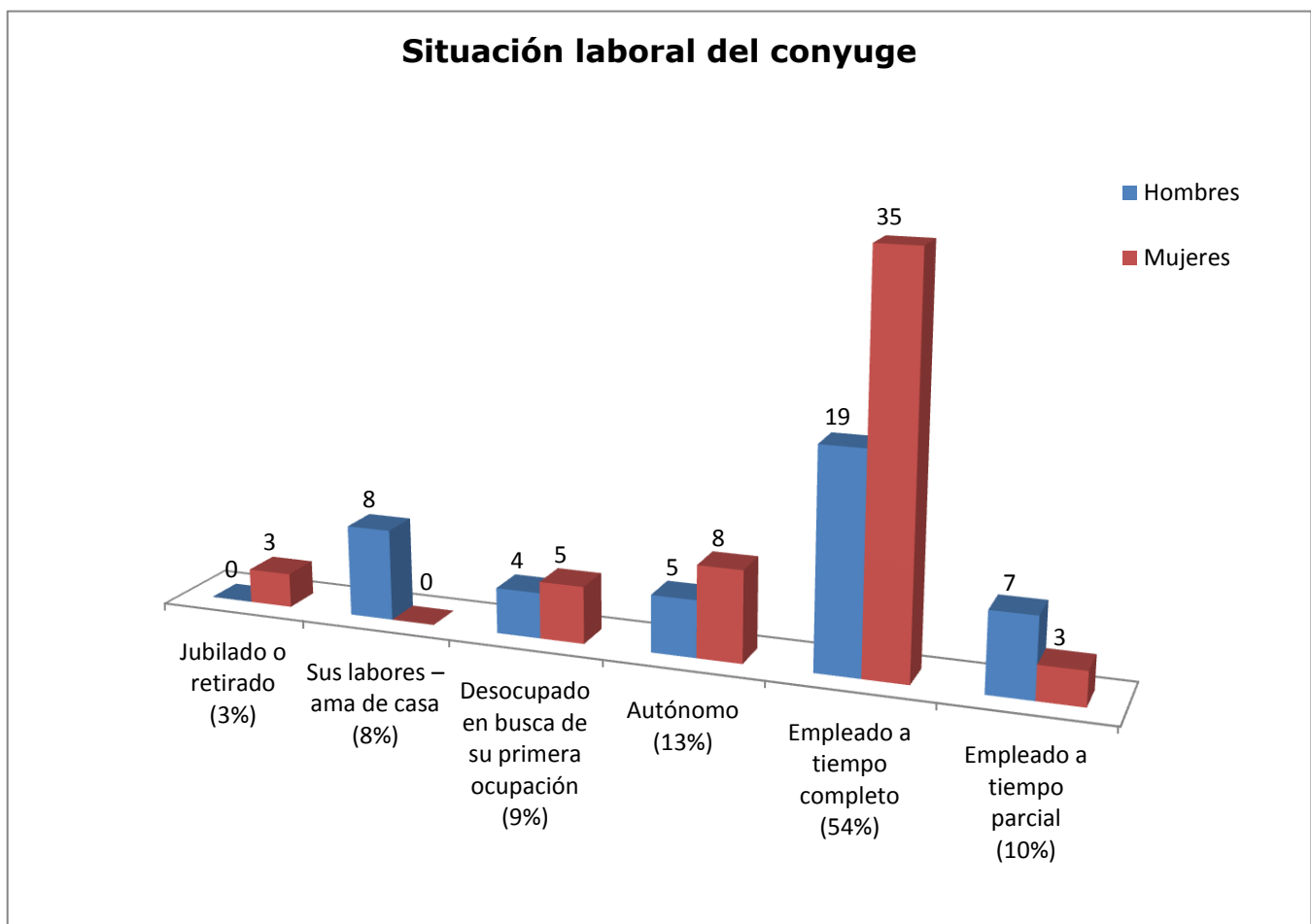


Para analizar sus necesidades de conciliación nos parecía interesante conocer con quien vivían, si vivían solos, o si tenían pareja y/o hijos. El 7% de los entrevistados viven solos; un 9% con sus padres, un 1% con otros familiares. La mayoría, un 72%, viven con su pareja, concretamente el 27% sólo con su pareja y el 45% además de vivir con su pareja tienen hijos a su cargo. El porcentaje de familias monoparentales, padres y madres que viven solos con sus hijos, es del 11%.



A la hora de valorar las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, creemos que es importante conocer con quien viven, pero, también, y dado que el 72% de los encuestados viven en pareja, es relevante conocer la situación laboral de sus cónyuges.

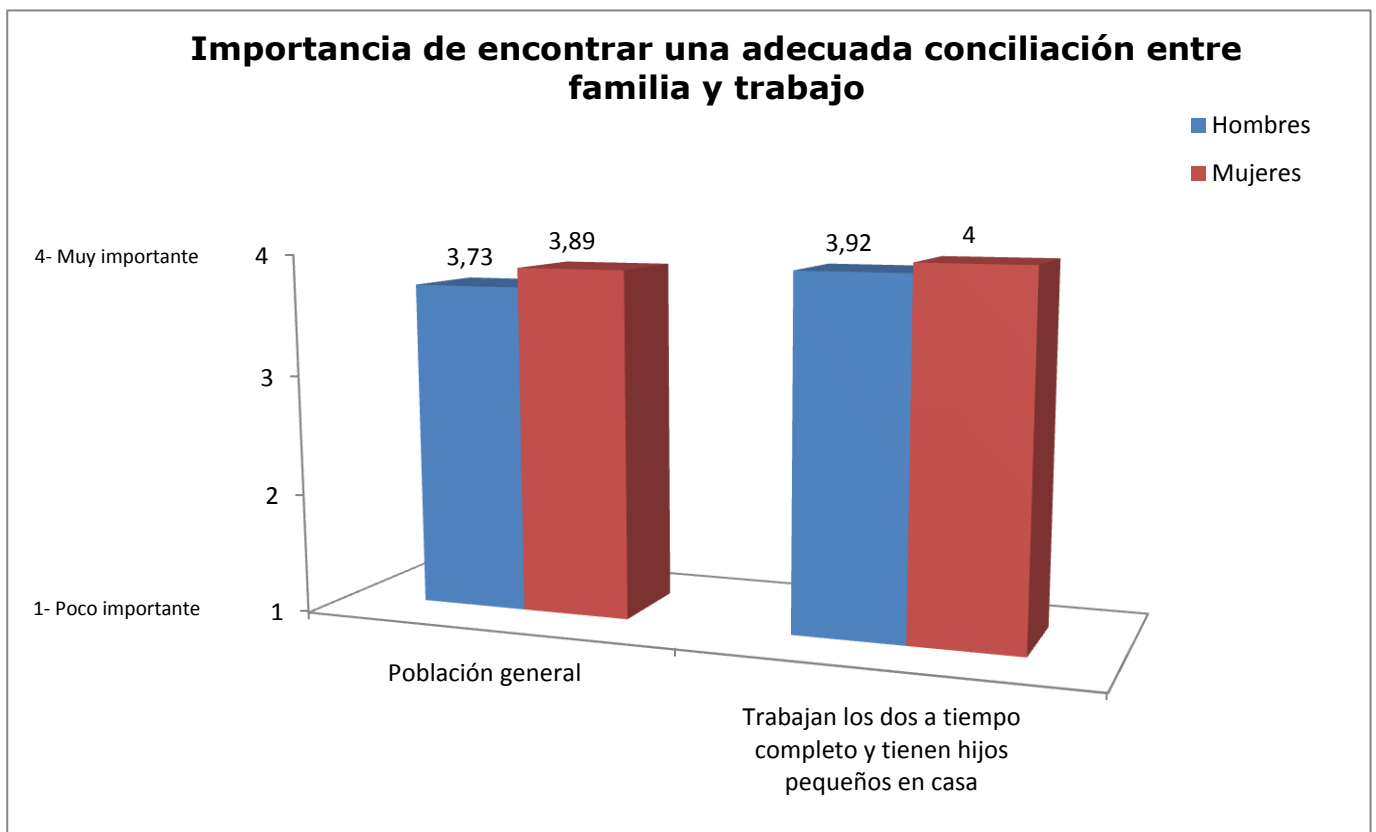
El 54% de sus cónyuges son trabajadores a tiempo completo y el porcentaje de trabajadores cuyas parejas no trabaja es del 20% (jubilados, amas de casa y/o parados). Ninguna mujer tiene a su pareja retirado o jubilado, y, tampoco, ninguna mujer tiene un cónyuge que se dedique a las labores del hogar. El cónyuge de la mayoría de las mujeres es empleado a tiempo completo.



Los encuestados valoraron la importancia de encontrar una adecuada conciliación entre familia y trabajo. Tomando un baremo del 1 al 4 (1 nada

importante, 4 muy importante), todos consideraron que era importante, las mujeres algo más que los hombres, 3,89 de media frente a 3,73.

La media asciende cuando los trabajadores trabajan los dos a tiempo completo y tienen hijos pequeños en casa, en el caso de las mujeres llega al máximo posible: 4. Parece que la conciliación preocupa más a las mujeres que a los hombres.

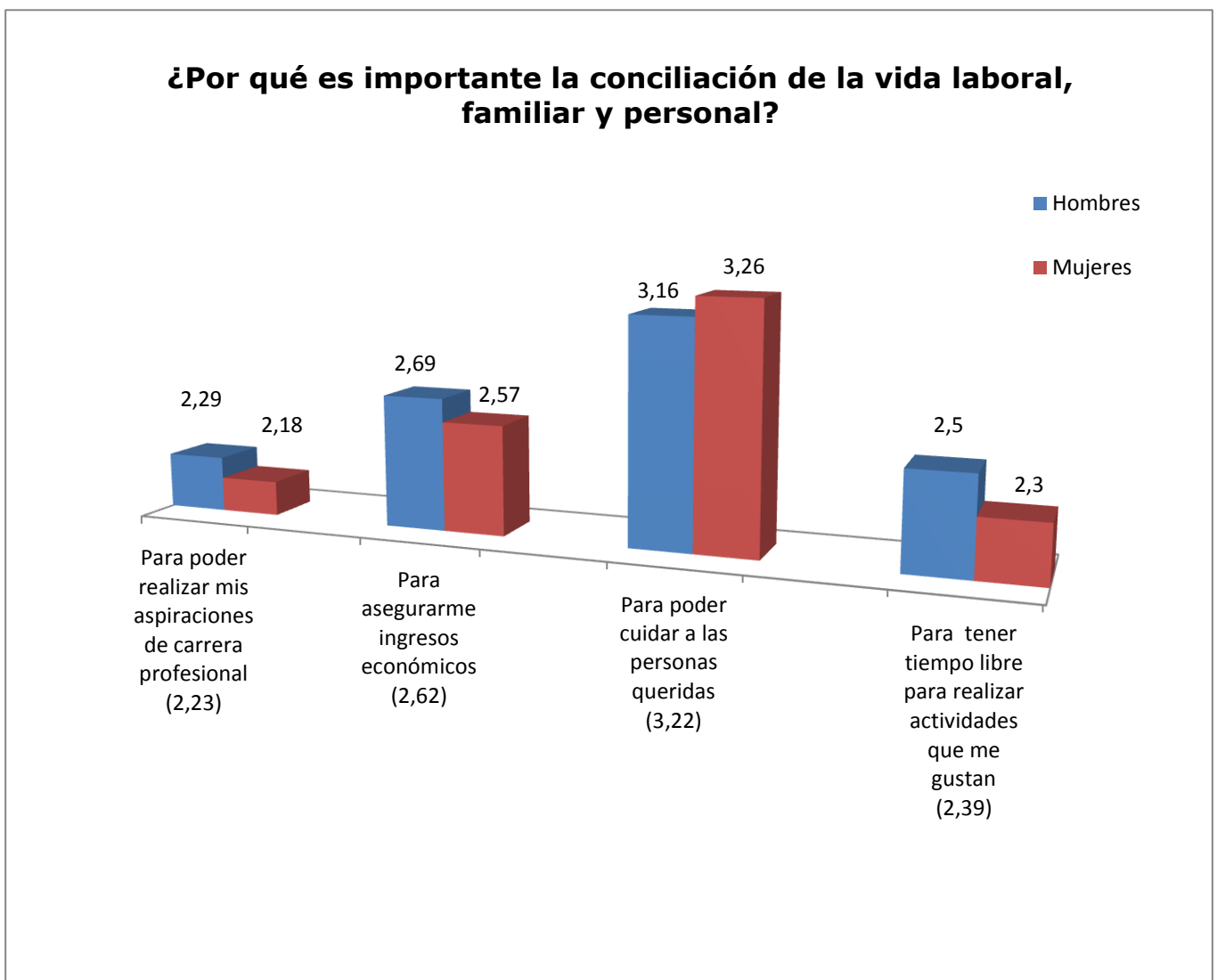


Se les preguntó por qué era importante la conciliación y se les ofrecieron cuatro categorías, debían puntuar cada una del 1 (poco importante) al 4 (muy importante). El resultado, en orden de mayor a menor importancia, fue:

- 3,22 "para poder cuidar a las personas queridas (hijos, familiares mayores o dependientes)".
- 2,62 "para asegurarme ingresos económicos".

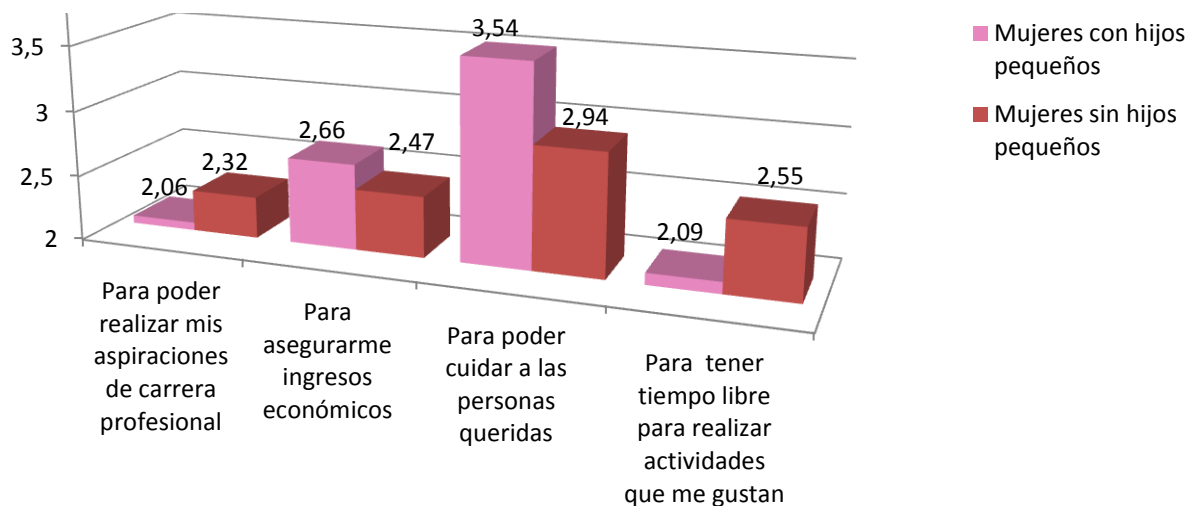
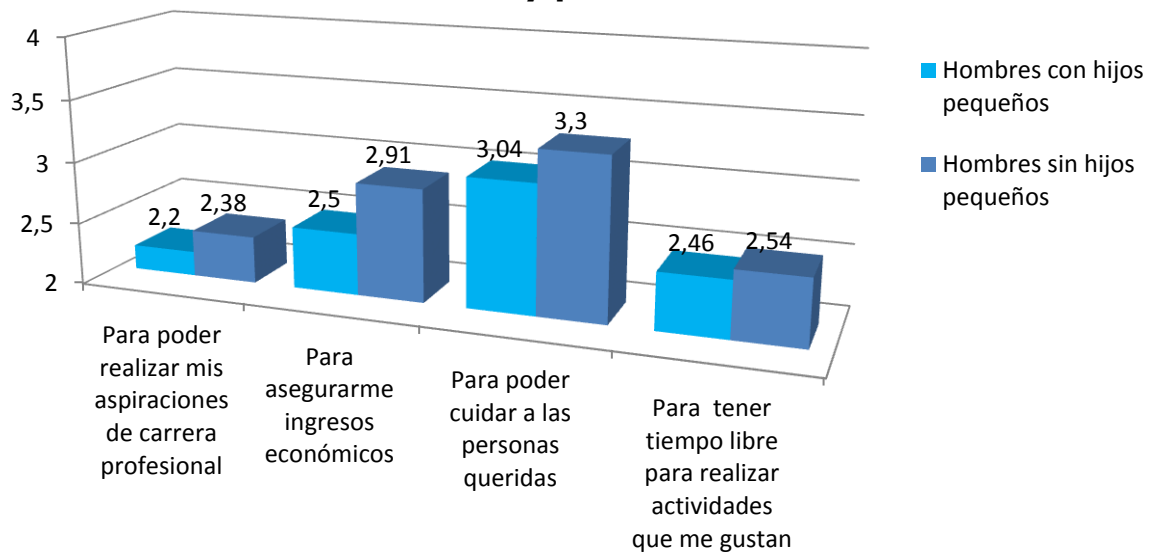
- 2,39 "para poder tener tiempo libre que dedicar a actividades que me gustan (de voluntariado, sindicales, religiosas, artístico-culturales, deportivas, etc.)".
- 2,23 "para poder realizar mis aspiraciones de carrera profesional".

Valoraron en primer lugar la necesidad de cuidar y atender a los seres queridos y a lo que menor importancia se le dio fue a las aspiraciones profesionales. Si se ven los resultados desglosados entre hombres y mujeres el orden de importancia es el mismo pero la diferencia entre las categorías es mayor en el caso de las mujeres en beneficio de las personas queridas y en perjuicio de su carrera profesional o tiempo de ocio.



En el caso de trabajadores con hijos pequeños el orden de importancia es el mismo. Los hombres con hijos pequeños en casa dan menor importancia a todas las categorías que aquellos que no lo tienen. Sin embargo, las mujeres con hijos pequeños en casa siguen la misma línea que veíamos en general pero las diferencias son mucho mayores: restan importancia a su carrera profesional y a su ocio en beneficio de sus seres queridos. En la categoría "Para cuidar a las personas queridas" llama la atención la gran diferencia entre los hombres y las mujeres que tienen hijos pequeños en casa: 3,54 las mujeres frente al 3,04 de los hombres.

¿Por qué es importante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?



Para determinar las necesidades de las familias tratamos de ver que es lo que provoca mayores problemas a los trabajadores a la hora de conciliar familia y trabajo. Se les pidió que valorasen 12 puntos, que les facilitábamos, en función de su experiencia personal. Debían puntuar del 1 al 4.

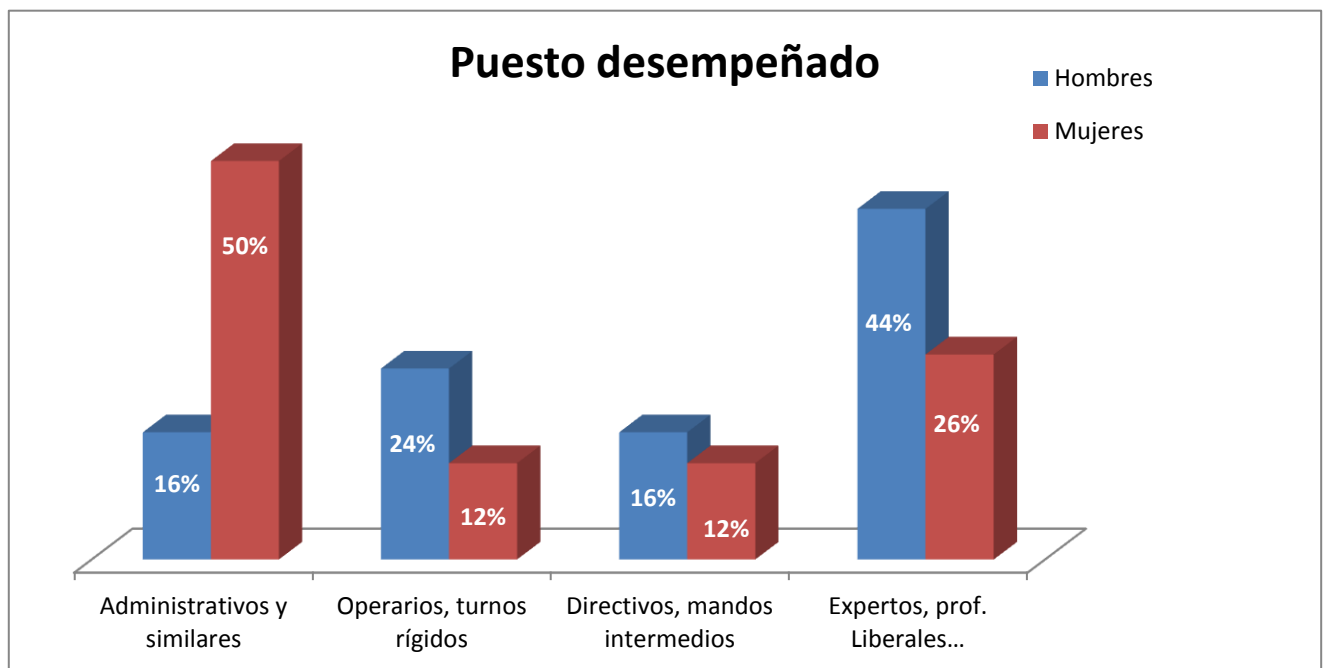
(1-nada importante; 2- poco; 3- bastante; 4- mucho).

A continuación se enumeran los problemas que encuentran los trabajadores, ordenados de mayor a menor:

		Media		
		Total	Hombres	Mujeres
1	La organización del trabajo (horarios rígidos, turnos, desplazamientos frecuentes)	2,73	2,52	2,89
2	Mi trabajo es demasiado exigente o absorbente	2,53	2,6	2,47
3	El sueldo o las condiciones económicas	2,4	2,2	2,5
4	Escasa autonomía para decidir o para organizarme	2,37	2,2	2,5
5	Coste excesivo de los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)	2,15	1,91	2,32
6	Horarios inadecuados de servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)	2,09	1,94	2,2
7	Red insuficiente de servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)	2,04	1,87	2,17
8	En la empresa no entienden mis circunstancias personales / familiares	1,98	1,69	2,2
9	El tiempo que me lleva ir o volver de casa al trabajo	1,91	1,9	1,92
10	Escasa calidad de los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)	1,78	1,68	1,86
11	Escaso apoyo o ayuda por parte de su cónyuge	1,64	1,3	1,89
12	Carencia o insuficiencia de una red de apoyo familiar o de amistades.	1,63	1,62	1,63

Para las trabajadoras lo más importante es la organización del trabajo, la existencia de horarios rígidos, turnos o desplazamientos frecuentes, la flexibilidad. Esta categoría es muy importante también para los hombres, pero para ellos resulta aún más importante el hecho de que su trabajo es demasiado exigente o absorbente. En el caso de las mujeres, la "exigencia" de su trabajo ocupa el cuarto lugar, les quita tiempo para dedicárselo al área familiar o personal pero no les preocupa tanto como el sueldo o la falta de autonomía para organizarse, ¿tienen trabajos menos absorbentes o es que relativizan la exigencia de su trabajo?

A continuación se expresan en porcentaje los puestos desempeñados por nuestra muestra. Creo que el número es insuficiente para sacar conclusiones que permitan responder a la pregunta anterior, pero sí hay diferencias que permiten intuir que los hombres tienen en mayor proporción los "mejores" y los "peores" trabajos y que las mujeres se han especializado en puestos administrativos medios. Pero, insisto, creo que el resultado no se puede extrapolar y que quizá el tema fuese merecedor de otro estudio.



En general, las mujeres encuentran más problemas a la hora de conciliar que los hombres, parece que tienen trabajos menos exigentes pero les preocupa más la falta de autonomía para organizarse, las condiciones económicas, los costes y los horarios de los servicios de atención.

Donde mayor diferencia se da entre hombres y mujeres es el punto "en la empresa no entienden mis circunstancias personales", la media en los hombres es 1,69 frente al 2,2 de las mujeres; o bien los empresarios son menos comprensivos con ellas o, lo que es más probable, son las mujeres las que renuncian a su desarrollo profesional y, a pesar de los avances en esta materia, siguen asumiendo la mayor parte de la responsabilidad familiar.

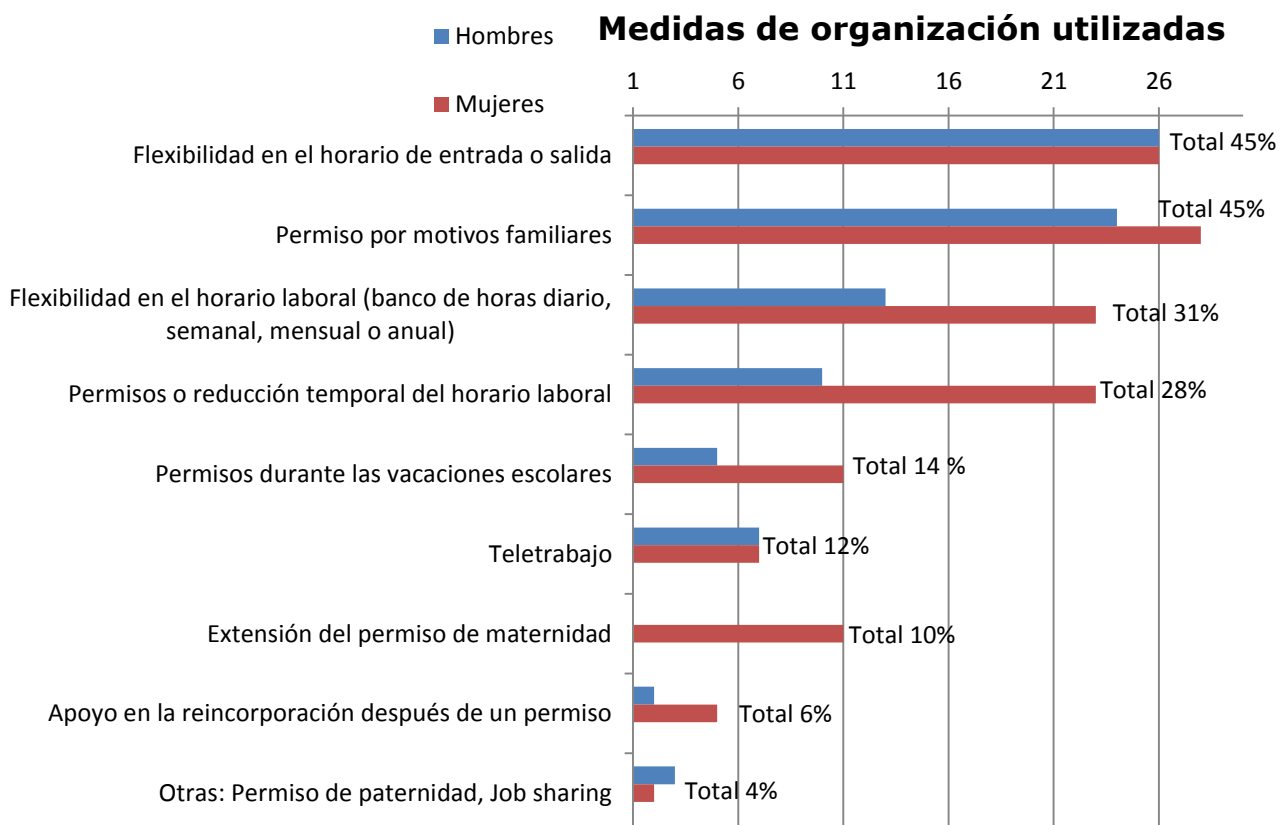
Esto se confirma con la categoría en la que se valora como problema el "escaso apoyo por parte del cónyuge": aunque no resulta uno de los principales problemas para los trabajadores de ambos sexos, en este sentido los hombres han avanzado mucho, se mantiene una diferencia importante: 1,3 de media para los hombres, frente al 1,89 de las mujeres. Para los hombres esta es la categoría que menor problema les supone de todas.

Los encuestados, en general, cuentan con una red de apoyo familiar o de amistades, esto no les resulta problemático. Parece que en España, por el momento, los "abuelos" son la "mejor medida de conciliación" que encuentran los trabajadores. Quizá sea esta la causa por la que "los horarios inadecuados de los servicios de atención o la red insuficiente de los mismos, a pesar de que sí les preocupa, no sea uno de los mayores problemas para ninguno de los dos sexos: 1,94 y 1,87 a los hombres; 2,2 y 2,17 a las mujeres.

El tiempo perdido en desplazamientos ocupa el noveno lugar: 1,91 de media. La mayoría de los encuestados residen en Zaragoza, probablemente si esta pregunta se hubiese realizado en una gran urbe como Madrid el resultado hubiese variado. También es probable que cada vez haya más empresas en las que los trabajadores pueden realizar jornada continua o realizar una breve pausa para comer, con lo que comen en el trabajo, no alargan mucho la hora de salida por la tarde y evitan dos desplazamientos diarios.

También se les preguntó por las medidas de organización que más utilizaban. Como hemos visto antes, lo que más preocupaba a los trabajadores era la organización del trabajo, los horarios rígidos, los turnos; siguiendo esta lógica la medida más utilizada de todas es la flexibilidad en el horario de entrada y salida y los permisos familiares.

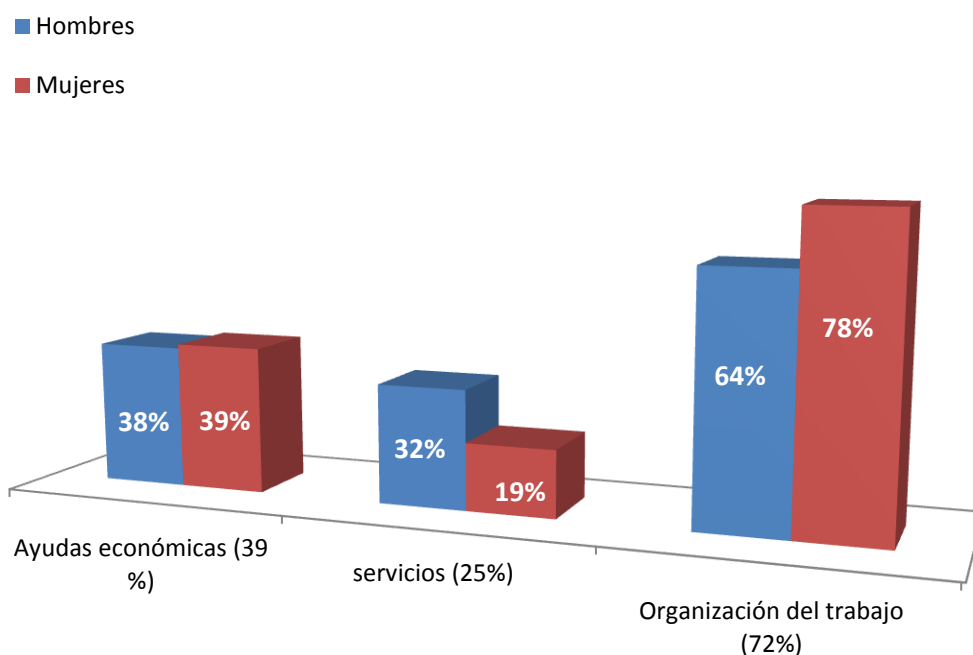
Ambas medidas son utilizadas por casi la mitad de los trabajadores (45%) y en número parecido entre hombres y mujeres. A continuación se utilizan la flexibilidad en el horario laboral (31%) y los permisos o reducciones temporales del horario (28%), estas medidas son mucho más utilizadas por las mujeres que por los hombres, al igual que ocurre con los permisos durante las vacaciones escolares. Medidas como el teletrabajo o el trabajo compartido (*job sharing*) son muy poco utilizadas.



El último cuadro responde a la pregunta "¿Qué soluciones entre estas: *ayudas económicas, *servicios y *modos de organizar el trabajo, le son más útiles para conciliar familia y trabajo?". La respuesta sirve como resumen de las anteriores: la medida que los trabajadores consideran más útil para la conciliación de la vida laboral y familiar se refiere a lo que mayores problemas les supone y a la que más utilizan, es decir, a la flexible organización del trabajo (72%).

A continuación están las ayudas económicas (39%) y en último lugar la utilidad que los trabajadores ven en la oferta de servicios por una administración pública o instituciones privadas (25%). En el caso de las mujeres la diferencia es aún mayor, valoran más la organización del trabajo, un 78%, en detrimento de los servicios, con tan solo un 19%. Los hombres ven mayor utilidad en los servicios que las mujeres (32% frente al 19% de las mujeres).

Soluciones más útiles para conciliar familia y trabajo



Otras medidas que sugieren los trabajadores son:

- Ayudas económicas para salud: dentista, gafas, prótesis.
- Ayudas económicas y permisos para formación y estudios.
- Ampliación de los permisos de maternidad.
- Guardería en la empresa.
- Cumplir parte de la jornada desde casa.
- Compartir cotización a la Seguridad Social si uno de los dos no trabaja.
- Ampliar los horarios de los centros de salud por las tardes.
- Permisos en días de vacaciones escolares. Flexibilidad de vacaciones.
- Días extra de permiso por familia en el extranjero.

6.- CONCLUSIONES.

LA CONCILIACIÓN PREOCUPA MÁS A LAS MUJERES

Para los trabajadores la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un asunto muy importante, que en ocasiones se convierte en un verdadero problema. La valoración de esta importancia varía según las circunstancias de cada trabajador, para los trabajadores a tiempo completo con hijos pequeños en casa alcanza la máxima importancia, especialmente en el caso de las mujeres.

Esta diferencia de apreciación es, sin duda, el reflejo de una realidad: el ámbito familiar y doméstico sigue siendo responsabilidad de la mujer. La dificultad de compaginar el tiempo de trabajo remunerado con el trabajo doméstico se vive como un problema especialmente por las trabajadoras, aunque no es "un problema femenino", sino de la sociedad en su conjunto, son las mujeres quienes más sufren los efectos negativos de la ausencia de conciliación.

A pesar de que la incorporación de la mujer al mundo laboral es un hecho aceptado por todos y, teóricamente, en condiciones de igualdad, se sigue atribuyendo a la mujer la responsabilidad del cuidado de la familia. Así, son las trabajadoras las que más utilizan las medidas ofrecidas por las empresas, especialmente la flexibilidad en el horario laboral y los permisos o reducción temporal del horario laboral.

SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Durante mucho tiempo el trabajo a tiempo parcial se ha considerado como una de las modalidades de empleo que mejor facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero en los últimos tiempos se está constatando que la mayoría de este tipo de empleos a tiempo parcial los ocupan mujeres. Esto tiene efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ya que este tipo de jornada está muy

relacionada con la ocupación de puestos de menor responsabilidad, bajos ingresos y dificultades de promoción.

LOS TRABAJADORES BUSCAN FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La mayor fuente de preocupación para los trabajadores a la hora de conciliar se refiere a la organización del trabajo (horarios, vacaciones escolares, turnos, desplazamientos...) y la medida de conciliación más valorada y utilizada es la "flexibilidad". La flexibilidad permite a los trabajadores equilibrar las distintas facetas de su vida. Flexibilidad en los horarios de entrada y salida, en el reparto de los tiempos de trabajo, flexibilidad en los espacios, facilitando la posibilidad del teletrabajo en aquellas actividades en las que sea posible y flexibilidad en la remuneración, estableciendo un equilibrio adecuado entre tiempo de trabajo y salario.

INSUFICIENTES MEDIDAS EN LA LEGISLACIÓN

Nuestro ordenamiento jurídico ha dado una respuesta muy limitada al problema de la conciliación, con actuaciones centradas en necesidades inmediatas en relación con el nacimiento o adopción de los hijos y es necesario mirar más allá y planificar un nuevo sistema social. Muchos hombres y mujeres decidirían dedicarse al trabajo doméstico en exclusiva si no temiesen que en el futuro esto les podría llevar a encontrarse en situaciones de pobreza o exclusión del sistema de seguridad social. Podría establecerse un sistema de cotización compartida por ambos cónyuges, cuando uno trabaje fuera del hogar y el otro en casa, o el derecho a prestaciones económicas de quienes trabajan en el ámbito doméstico, aunque reconozco que esto último es más difícil en el actual contexto de crisis económica que estamos atravesando.

En la actualidad, muchos de los problemas de conciliación para los trabajadores con hijos pequeños se están solucionando gracias al apoyo de las familias, especialmente gracias al apoyo de los "abuelos" que ofrecen sus

servicios no remunerados. El Estado debería garantizar la existencia de una red de guarderías con horarios compatibles con las jornadas laborales para que el nivel de ingresos no suponga un problema en el acceso a los servicios para las familias con menos recursos económicos.

La corresponsabilidad debería ser uno de los principales objetivos a alcanzar, es decir, se ha de conseguir no sólo que las medidas de conciliación vayan dirigidas tanto a mujeres como a hombres, sino también que éstas sean solicitadas y empleadas en igual medida por ambos. Este reparto equitativo de tareas entre el hombre y la mujer, debe ser puesto en práctica dentro del hogar, puesto que es la mejor manera de transmitirlo a las generaciones futuras. Con la conciliación se debería conseguir que las mujeres no realicen solas esa doble función familiar y laboral, la "doble jornada", sino que ambos ámbitos sean compartidos.

Si en una primera etapa las normas se limitaban casi exclusivamente a la protección de la maternidad, y posteriormente se ampliaron las medidas hacia la regulación de las jornadas, de los descansos y de los permisos, en la actualidad para lograr una efectiva conciliación se deben tener en cuenta todos los aspectos que inciden en la misma, se debe dar una respuesta de carácter social.

Se deben tener en cuenta otros factores, realizar, también, acciones encaminadas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad, la organización de los tiempos de trabajo, la flexibilidad horaria y de retribución, la existencia de servicios de carácter asistencial para la atención de menores y dependientes, el desarrollo profesional, etc.

No valen solo las leyes o declaraciones formales sobre igualdad y reparto equitativo de las responsabilidades familiares, sino que es necesario llevar a cabo medidas para modificar la realidad de la que partimos, se deben intensificar los programas que favorezcan el compromiso de los hombres con el trabajo doméstico y no olvidar el importante papel que juega la educación en la búsqueda de una sociedad más justa e igualitaria. En materia de no

discriminación entre hombres y mujeres tenemos que entender la educación como una inversión en el futuro, no como un gasto.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN AVANZA, PERO MUY DESPACIO

Las medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar establecidas en las leyes laborales son las mínimas y comunes a todos los trabajadores. Puesto que se dirigen al total de sectores, territorios, trabajadores y empresas, estas leyes no pueden ser exhaustivas.

El convenio colectivo de cada sector o empresa es el que podrá concretar mejor las condiciones de trabajo en función de las particulares necesidades productivas del sector, de la empresa, y de las circunstancias y la realidad de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. La posibilidad de aplicar medidas de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal no son las mismas ni en todos los sectores, ni en todos los territorios, ni siquiera en todos los puestos de trabajo de una misma empresa. Quienes negocian un convenio colectivo, conocen mejor la realidad del sector, del territorio o de la empresa; de esta manera, resolverá mejor las necesidades específicas de su ámbito.

En el XXII Convenio de Banca (2011-2014) se introducen medidas no contempladas por la legislación general, especialmente en lo referido a ampliación de permisos o licencias, y ayudas económicas. También, se aprecia cierta voluntad de avance en materia de conciliación en relación con el convenio anterior (2007-2010). En el antiguo el tema se resolvía en un par de artículos, en el convenio actual la igualdad y la conciliación merecen un capítulo propio, el VIII. Esta voluntad se aprecia y valora positivamente, pero resulta todavía insuficiente ya que a pesar de este "avance" los cambios son mínimos:

- En el artículo 25, sobre "Jornada y horarios" se añade un breve párrafo sobre flexibilidad horaria y conciliación:

"No obstante, con la finalidad de alcanzar la libranza de todos los sábados, en el ámbito de cada Empresa podrá acordarse con la Representación Legal de

los Trabajadores la aplicación de las horas correspondientes a dichos sábados en otros días laborables de la misma o distinta semana, de forma que puedan mejorarse las posibilidades de conciliación de la vida personal...”

- Se añade un artículo, el 45, referente a la protección contra la violencia de género.

La negociación no debe limitarse a la regulación de permisos. Se debería realizar un mayor esfuerzo por acomodar el tiempo de trabajo a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, cosa que se viene realizando más en los convenios de empresa.

Se pueden buscar mecanismos que no tienen por qué implicar un mayor coste económico para las empresas o una pérdida de ingresos para los trabajadores. Son importantes también aspectos como el tipo de contratación, la flexible organización del trabajo y de los tiempos de trabajo, las retribuciones, las infraestructuras de atención de menores o familiares dependientes, etc.

También debemos considerar otro elemento, y es el hecho de que las medidas de conciliación previstas se centran básicamente en la conciliación de la vida familiar y profesional, olvidando la conciliación con la vida personal, más allá de las responsabilidades familiares.

EN GENERAL, LAS EMPRESAS DE BANCA COMPRENDEN LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN

Hablar de conciliación significa reconocer la existencia de un conflicto. En este caso, de un conflicto que dificulta el reparto de la dedicación a nuestra vida laboral, a la vida familiar y a la vida personal. Cada una de estas tres facetas necesita su tiempo y las políticas y medidas de conciliación ayudan a encontrar el equilibrio entre los tiempos dedicados a cada parcela.

Desde las empresas del sector de Banca, en general, se está favoreciendo la búsqueda de ese equilibrio mediante la aplicación de medidas

de conciliación para sus empleados. Lo hacen en mayor medida de lo exigido por la legislación laboral o por el Convenio de Banca. Forma parte de su estrategia de dirección, de su política de empresa, de su Responsabilidad Social Corporativa. Las empresas lo ven como una forma para generar un buen clima laboral, elevar la motivación personal y no perder trabajadores valiosos.

Son varios los beneficios que proporciona la aplicación de estas medidas de conciliación, tanto para los trabajadores como para la organización:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal.
- Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores.
- Mejora de la calidad de vida de los trabajadores.
- Fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores y atracción y retención de trabajadores clave.
- Aumento de la satisfacción del cliente.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores como futuros clientes.
- Reducción del absentismo.
- Aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa.

Las medidas que ofrecen las empresas, ampliando lo previsto en la legislación laboral, son muy variadas y afectan principalmente al ámbito de la organización del trabajo, a la flexibilidad. La organización flexible del trabajo es la medida más generalizada: la más ofrecida por las empresas, la más valorada y la más utilizada por los trabajadores.

Se conjugan los intereses de empresa y trabajadores: el trabajador resuelve sus necesidades familiares y la empresa mejora su eficiencia. En la mayoría de los casos, no hay coste adicional para la empresa que mantiene su productividad concentrada en los momentos centrales del día. La flexibilidad se aplica en varios aspectos:

- Organización flexible del tiempo de trabajo: flexibilidad de entrada y salida, bancos de tiempo, bolsas de horas, jornada comprimida los viernes, facilitación de cambio de turnos entre las personas.
- Organización flexible del lugar de trabajo: trabajar desde casa o teletrabajo, posibilidad de hacer videoconferencias en sustitución de viajes, autonomía para organizar viajes de trabajo.
- Diseño flexible del trabajo: decidir cuándo hacer el trabajo o los descansos, tiempo para comer... Se optimiza la gestión del tiempo.
- Medidas de flexibilización de la relación laboral: trabajo a tiempo parcial, trabajo compartido, excedencias laborales.
- Flexibilidad retributiva: permite a los empleados elegir su paquete retributivo en función de sus necesidades y preferencias individuales, optimizando su fiscalidad (seguros de vida y enfermedad, bonos de transporte, tickets de comida, guarderías, formación, etc.).

También se ofertan por las empresas otras medidas muy valoradas y utilizadas por los trabajadores; medidas que, aunque conllevan algún coste para la empresa, ayudan a mejorar el clima laboral y evitan el absentismo.

Medidas como:

- Ampliación de los supuestos para tomar permisos: días de vacaciones, permisos remunerados, no remunerados, etc.
- Servicios a familiares, a la persona o beneficios sociales: de transporte y movilidad, para la salud y el ejercicio físico, para el cuidado de menores o de personas dependientes, etc.
- Medidas de apoyo y desarrollo personal: potenciar las habilidades y capacidades de los trabajadores, adaptación de la situación profesional

puntualmente por motivos personales, planes de carrera y formación para personas en excedencia.

Podemos concluir que las medidas ofertadas por las empresas del sector de Banca mejoran lo contemplado en la legislación laboral y en el Convenio Colectivo, y se adecúan a las necesidades y demandas de conciliación de los trabajadores.

Sin embargo, sería interesante poder comprobar si el acceso a dichas medidas se facilita en la práctica a todos los trabajadores, en cada empresa y departamento, o si, por el contrario, los trabajadores encuentran dificultades a la hora de disfrutar de dichas medidas de conciliación. Desde los sindicatos se lanzan mensajes periódicamente para concienciar a los trabajadores para que no prolonguen la jornada de forma “voluntaria” más allá de lo estipulado legalmente.

También hay que tener en cuenta que, en la práctica, muchas de estas medidas de conciliación pierden buena parte de su efectividad por la proliferación de modalidades de prestación de servicios en las que los vínculos laborales se diluyen (Empresas de trabajo temporal, contratación y subcontratación de servicios, entre otras), o cuentan con una duración muy breve que hace imposible la aplicación de medidas de conciliación.

7.- BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS WEB.

- Abascal Ruiz, J.A. (2013) Acciones y palabras. España: EGEDSA. ISBN: 978-84-08-05241-8.
- Chinchilla, N., León C, Canela, M.A. y Ariño, M.A. (2006) Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas. IESA Business School, Universidad de Navarra.
- Consejo Económico y Social de Aragón. (2012) Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Zaragoza: CESA.
- Juaristi Besalduch, E. (2012) ¿Qué persigue la normativa de la unión europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? CIES nº 96. www.grupcies.com/boletin/images/stories/.../articuloii_edic_96. Descargado el 12 de marzo de 2013.
- López Álvarez, M.J. y Carrillo Márquez, D. (2008) Protección sociolaboral de la familia en el ámbito autonómico. Fundación BBVA. Bilbao: editorial Nerea. ISBN: 978-84-96515-58-1.
- Instituto Nacional de Estadística. (2011) Mujeres y hombres en España. NIPO web: 605-11-009-1.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA)
http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=in eb ase&L=0
- Página web de la Unión Europea.
http://europa.eu/lisbon_treaty/faq/index_es.htm
- Página web del ministerio de sanidad y servicios sociales.
<http://www.msc.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm>
- Fundación másfamilia: www.masfamilia.org
- Página web CCOO, sectores financieros y administrativos.

<http://www.comfia.net/>

- Página web UGT Aragón. http://aragon.fes-ugt.org/images/attachments/article/378/circular_elecciones_2010.pdf. Descargado el 15 de mayo de 2013.
- Efr. <http://certificadoefr.org/empresas.php>
- BBVA, información corporativa. <http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/esp/index.jsp>
- Banco Santander, información corporativa. http://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/Corporativo.html. Consultado abril 2013.
- Banesto, web corporativa. <http://www.Banesto.es>
- Banco Sabadell. (2012). *Medidas de conciliación y beneficios sociales para las personas en plantilla. Calidad de vida laboral, familiar y personal*. Folleto.

8. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

- Evolución de la tasa de actividad en España y en Europa.	7
- Listado de bancos que forman parte de la AEB	26
- Elecciones sindicales sector de banca, comparativa 2006-2010.....	27
- Empresas que obtuvieron el distintivo “Igualdad en la empresa” en el año 2012	34
- Población encuestada y condicional ocupacional	41
- Conviven con	42
- Situación laboral del cónyuge	43
- Importancia de encontrar una adecuada conciliación entre familia y trabajo	44
- ¿Por qué es importante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?	45
- ¿Por qué es importante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal? Hombres y mujeres con hijos pequeños	46
- Tabla: problemas de conciliación	47
- Puesto desempeñado	48
- Medidas de organización utilizadas por los trabajadores.....	50
- Soluciones más útiles para conciliar familia y trabajo	51

9. ANEXO

Cuestionario sobre necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Variables de perfil

1. Condición ocupacional (si e,f,g entonces le agradezco su atención pero no entra en la muestra de referencia)

- a. Trabaja por cuenta propia
- b. Trabaja por cuenta ajena a tiempo completo
- c. Trabaja por cuenta ajena a tiempo parcial
- d. Empleado atípico (ocasional, por proyecto, estacional)
- e. Desocupado o en busca de su primera ocupación
- f. Pensionista o jubilado
- g. Ocupación: sus labores

2. Puesto desempeñado: _____

3. Sexo:

- a. Masculino
- b. Femenino

4. Usted actualmente vive:

- a. Solo
- b. Con su cónyuge o pareja
- c. Con uno o varios hijos (decir cuántos):
- d. Con su padre o su madre
- e. Con otros parientes

5. ¿Tiene usted hijos pequeños en casa?

- a. Sí
- b. No

6. ¿Tiene usted familiares mayores o dependientes en casa?

- a. Sí
- b. No

Necesidades de conciliación

7. Piensa usted que es importante encontrar una adecuada conciliación entre familia y trabajo.

(De 1 a 4, 1 nada importante, 4, muy importante)

8. ¿Por qué es importante encontrar una adecuada conciliación entre familia y trabajo? *(Escoja en orden de importancia entre las siguientes razones, 1 la menos importante y 4 la más importante)*

- a. para poder realizar mis aspiraciones de carrera profesional
- b. para asegurarme ingresos económicos
- c. para poder cuidar a las personas queridas (hijos, familiares mayores o dependientes)
- d. para poder tener tiempo libre que dedicar a actividades que me gustan (de voluntariado, sindicales, religiosas, artístico-culturales, deportivas, etc.)

9. Podría decirme, en su experiencia, cuáles de las siguientes cosas, le causan mayores problemas para conciliar familia y trabajo. *(respuesta: 1, nada; 2, poco; 3, bastante; 4, mucho)*

- a. La organización del trabajo (horarios rígidos, turnos, desplazamientos frecuentes)
- b. Número de horas laborales semanales (escasa difusión de medidas de flexibilidad)
- c. Mi trabajo es demasiado exigente o absorbente
- d. Escasa autonomía para decidir o para organizarme
- e. En la empresa no entienden mis circunstancias personales / familiares
- f. El sueldo o las condiciones económicas
- g. El tiempo que me lleva ir o volver de casa al trabajo
- h. Red insuficiente de servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)

- i. Horarios inadecuados de servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)
- j. Escasa calidad de los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)
- k. Coste excesivo de los servicios de atención (centros de día, guarderías, ludoteca...)
- l. Escaso apoyo o ayuda por parte de su cónyuge
- m. Carencia o insuficiencia de una red de apoyo familiar o de amistades.

10. ¿Entre las siguientes medidas de ORGANIZACION del trabajo podría indicarme cuáles utiliza?

- a. Flexibilidad en el horario de entrada o salida
- b. Flexibilidad en el horario laboral (banco de horas diario, semanal, mensual o anual)
- c. Permisos o reducción temporal del horario laboral
- d. Permisos durante las vacaciones escolares
- e. *Job sharing*
- f. Teletrabajo
- g. Extensión del permiso de maternidad
- h. Permiso de paternidad
- i. Permiso por motivos familiares
- j. Apoyo en la reincorporación después de un permiso

11. Entre los siguientes SERVICIOS podría indicarme cuáles utiliza y, en tal caso, quien los ofrece o gestiona (proveedor).

Proveedores sugeridos para cada servicio:

- 1) *Ente público (Ayuntamiento, Diputación, Gobierno regional)*
- 2) *Empresa privada*
- 3) *ONG (sin ánimo de lucro)*

- a. Servicios de atención para niños (guardería, ludoteca, actividades extraescolares, campamentos de verano...)

- b. Centro de día para parientes mayores, discapacitados o dependientes
- c. Información sobre servicios de atención para niños, para mayores, discapacitados o dependientes
- d. Cursos y apoyo para facilitar la reincorporación laboral después de un permiso

12. Entre las siguientes AYUDAS ECONÓMICAS podría indicarme cuáles utiliza y, en tal caso, quien los ofrece o gestiona (proveedor)

Proveedores sugeridos para cada servicio:

- 1) *Ente público (Ayuntamiento, Diputación, Gobierno regional)*
- 2) *Empresa privada*
- 3) *ONG (sin ánimo de lucro)*

- a. Ayudas para el cuidado de hijos pequeños
- b. Ayudas para la compra de libros y material escolar o similar
- c. Ayudas económicas para el cuidado de parientes mayores
- d. Póliza de seguro que cubre también a los familiares
- e. Remuneración (más allá de lo marcado por la ley) durante el permiso de maternidad
- f. Otros: especificar _____

13. Qué soluciones entre estas (ayudas económicas, servicios y modos de organizar el trabajo) le son más útiles para conciliar familia y trabajo.

14. ¿Le gustaría alguna otra medida que no se haya mencionado aún?

15. ¿En qué situación laboral está su cónyuge?

- a. Jubilado o retirado
- b. Sus labores – ama de casa
- c. Desocupado, o en busca de su primera ocupación
- d. Autónomo
- e. Empleado a tiempo completo

f. Empleado a tiempo parcial

16. ¿Cuál es la situación laboral que prefiere o desea para usted y para su cónyuge?

- a. Trabajar los dos a tiempo completo
- b. Uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial
- c. Que uno trabaje y el otro no