

PLAN DE IGUALDAD

Este Plan se establece con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de todos los procesos y políticas de Recursos Humanos dentro del Banco Español de Crédito, S.A., encaminado a alcanzar de forma progresiva una presencia equilibrada de la mujer dentro de los distintos grupos y niveles profesionales, en los términos que legalmente se establezcan en cada momento.

Con tal propósito, seguidamente se detallan sistemáticamente los distintos campos de actuación, así como las medidas concretas que, consensuadamente con las representaciones sindicales firmantes, se adoptan para la consecución de los objetivos reseñados.

SELECCIÓN

El propósito es garantizar la incorporación al Banco de la mujer, de forma que permita progresivamente alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que actualmente se encuentre menos representada.

Acciones:

- Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de talleres, seminarios, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.
- Contactar con Escuelas de Negocio e Institutos de Formación educativa con el objeto de dar a conocer las actuaciones y medidas establecidas para la incorporación de la mujer al Banco.
- Transmitir el Principio de Igualdad de Trato que impera en el Banco a las Empresas Consultoras que participan en los procesos de selección.
- Exigir los mismos criterios de Igualdad de Oportunidades a las ETT'S, respecto del personal que las mismas ponen a disposición del Banco.
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Atender a los méritos y cualificación como referencia para adoptar decisiones de contratación y empleo

FORMACIÓN

Se trata de formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, especialmente a los niveles directivos, así como de facilitar aún más el acceso a la formación de las mujeres.

Acciones:

- Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentren menos representadas, en particular a aquellos cursos orientados al desarrollo directivo.
- Diseñar acciones formativas en Igualdad de Oportunidades.
- Implantar acciones específicas de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades.
- Desarrollar acciones formativas especialmente encaminadas a la mujer trabajadora para el desarrollo de las habilidades y capacidades directivas.
- Impulsar la formación y el entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y de no discriminación.

PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL

Se trata de favorecer el desarrollo profesional de la mujer en la plantilla, potenciando su acceso a aquellas funciones o puestos de responsabilidad.

Acciones:

- Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y asegurar el acceso de la mujer a puestos directivos.
- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
- Realización y actualización de estudios sobre perfiles femeninos y con potencial dentro del Banco, con el fin de conocer los puntos fuertes y de mejora.
- Sesiones de trabajo para determinar cuales son las barreras de la mujer para promocionar, y cuales son las medidas que pueden potenciar el desarrollo profesional de la mujer hasta alcanzar una representación equilibrada dentro del Banco.

COMUNICACIÓN

El objetivo es sensibilizar a la plantilla de los temas de diversidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones:

- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.
- Extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto internos como externos.
- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas y externas del Banco, así como en los medios utilizados para la difusión pública.

CONCILIACIÓN

El objetivo es crear las condiciones y un entorno de trabajo favorable, facilitando a hombres y mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar las responsabilidades profesionales.

Por tal motivo se han establecido el siguiente conjunto de medidas:

LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán, o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo, al inicio o al final de la jornada. En el supuesto de parto múltiple, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente.

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

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

Por otra parte, por decisión de la madre se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza que se acumularan al periodo de descanso maternal, incrementándose este descanso en quince días laborables ininterrumpidos.

En caso de parto múltiple, la duración de los permisos de lactancia se incrementará proporcionalmente, y se disfrutará de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En aras a garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, el Banco adaptará las condiciones de su puesto de trabajo, así como en su caso del tiempo que deba realizarse, con una disminución retribuida del mismo, si así lo certificase el Médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, procurando evitar de esta forma, situaciones que puedan influir negativamente en la salud de las mismas, o del feto, en cualquier actividad que pueda suponer un riesgo específico.

Asimismo la trabajadora embarazada tendrá derecho a una licencia retribuida durante las dos semanas anteriores a la fecha facultativamente prevista para el parto

Por otra parte, y con la misma finalidad, contribuir a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo y de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo que implique un cambio de municipio.

De igual forma, con la finalidad de no establecer condicionantes que pudieran incidir en la distribución equitativa de las cargas familiares, el empleado tampoco podrá ser trasladado o desplazado en comisión de servicio, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de su hijo, cuando éstos impliquen un cambio de municipio.

Asimismo, durante la situación de baja por maternidad el Banco garantiza a la empleada una percepción económica mensual igual al 100% de la que correspondiera como si estuviera en activo, tanto la derivada por la aplicación del Convenio Colectivo, como la correspondiente a los complementos funcionales que tuviera asignados.

Finalmente, se establecerán los mecanismos necesarios para que en el trimestre natural siguiente a la baja por maternidad de la trabajadora, esta perciba en concepto de bonus, la media de sus últimos tres trimestres. En caso de pertenecer a Servicios Centrales, el periodo de ausencia no podrá suponer un obstáculo a efectos del devengo del bonus que en su caso pudiera corresponder.

COBERTURA DE LAS BAJAS POR MATERNIDAD

El Banco, teniendo en cuenta las necesidades organizativas dará cobertura, con carácter prioritario, a las bajas que por maternidad se produzcan, todo ello con la

finalidad de facilitar la adecuada reincorporación al trabajo, una vez agotado el descanso por maternidad.

LICENCIA POR PATERNIDAD

Se amplía el permiso por paternidad establecido en el Convenio Colectivo, de tres a cinco días laborables, los cuales habrán de disfrutarse ininterrumpidamente a continuación a la fecha del nacimiento, incluyendo, en su caso, este último.

PERMISO POR PATERNIDAD

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, a tenor del artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el Banco garantiza al empleado una percepción económica mensual igual al 100% de la que correspondiera como si estuviera en activo, tanto la derivada por la aplicación del Convenio Colectivo, como la correspondiente a los complementos funcionales que tuviera asignados.

CONDICIONES FINANCIERAS

En la medida que se cumplan con las cláusulas de amortización estipuladas, durante el disfrute de los periodos de excedencia para atender el cuidado de cada hijo, o del cuidado de un familiar, previstos en el artículo 32.5 del Convenio Colectivo, se mantendrán las condiciones financieras que el empleado tuviera reconocidas en el momento de suspender su relación laboral.

Asimismo, durante el primer año de excedencia que por tal motivo se disfrute, el empleado tendrá derecho a suspender los pagos de amortización de capital en los créditos o préstamos que tenga concedidos, siendo a su cargo los gastos de novación que pudieran originarse.

ADOPCIÓN

Con la finalidad de ayudar en la resolución de las complejas gestiones administrativas, y paliar los costes económicos que con anterioridad a la formalización de la adopción se viene exigiendo, aquel empleado que justifique encontrarse en un proceso de adopción podrá, atendiendo a sus circunstancias, acceder a una cuenta de crédito al 0%, la cual se cancelará con la posterior concesión del anticipo de haberes correspondiente.

Asimismo podrá disfrutar de los permisos y licencias especiales que para tal necesidad en el presente documento se establecen.

Finalmente el Banco podrá poner a disposición del empleado un servicio de gestión y asesoramiento en la tramitación de la documentación.

TRASLADOS

Dentro de las peticiones de traslado del Banco, se tendrán en cuenta, de forma particular, aquellas situaciones que, como la reunificación familiar, favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

SEGURO MÉDICO

El Banco dará la cobertura de un seguro de asistencia médica para todos los hijos de empleados del Banco que nazcan a partir del próximo 1° de enero de 2008, y durante el primer año de edad, una vez que se formalice la correspondiente póliza colectiva.

FORMACIÓN

El Banco se compromete a incorporar en los futuros Planes de Formación, distintas acciones que permitan una mayor sensibilización general de los empleados, sobre la igualdad de oportunidades, la gestión de la diversidad, y en concreto, sobre el contenido del presente documento.

Asimismo, aquellos empleados que se encuentren disfrutando de permisos, licencias o excedencias, para el cuidado de familiares, podrán participar, siempre que reúnan los requisitos necesarios, en las promociones de ascenso por capacitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Por otra parte, el Banco procurará facilitar, a los empleados con el contrato suspendido por estar disfrutando de permisos, licencias o excedencias, para el cuidado de familiares, el acceso a la formación que le permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de las previsiones legales respecto de la trabajadora víctima de la violencia de género, en orden a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, y a la extinción de su contrato de trabajo, podrá acceder a los permisos retribuidos que en el presente documento se recogen.

Asimismo, se podrán establecer medidas especiales tanto con respecto de las condiciones financieras de los créditos o préstamos que la mujer trabajadora víctima de violencia de género tenga concedidos, como para aquellas necesidades que se le puedan suscitar.

COMISION SOBRE CONCILIACION

En concordancia con lo dispuesto en el punto H) del Acuerdo suscrito el 24.4.02, se vino a constituir formalmente el Grupo de Trabajo que en el citado apartado se hace referencia, cuyo objetivo es el análisis o estudio de medidas y alternativas que potencien la igualdad de oportunidades y favorezcan la diversidad en el seno de las relaciones laborales dentro del Banco, tratar los conflictos sobre los criterios utilizados en la aplicación de las anteriores medidas, así como analizar la posibilidad de incorporar algún motivo más para la concesión de la excedencia flexleave.

Las características del citado Grupo de Trabajo son las siguientes:

- Carácter Paritario
- Seis componentes: uno por cada representación sindical firmante, y dos en representación del Banco.
- Reuniones Semestrales.
- La Secretaría recaerá sobre uno de los representantes del Banco.

TIEMPO DE TRABAJO

El conjunto de medidas que bajo este epígrafe se incluyen tiene como finalidad establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la exigible conciliación de intereses, los personales y profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

PERMISOS ESPECIALES

I.- El Banco, atendiendo a las distintas circunstancias concurrentes en cada caso, y con la finalidad que los empleados puedan conciliar la vida familiar con la profesional, ante determinadas situaciones de especial sensibilidad que puedan surgir impidiendo una normal compatibilidad de intereses, podrá conceder permisos sin sueldo o licencias retribuidas por periodos superiores a los establecidos en el vigente convenio colectivo, según se describe seguidamente.

II.- Las situaciones que inicialmente pueden ser objeto de la concesión de tales licencias o permisos son:

- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad, o de afinidad.
- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de fecundación asistida.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves.

+

III.- Aquel empleado que se encuentre ante alguna de las citadas situaciones, y necesite la flexibilidad indispensable que le permita atender debidamente las necesidades familiares, deberá solicitarlo justificadamente ante el correspondiente responsable de la UTR, a través de quien se resolverá, previa unificación de criterios por parte de RR.LL., a la mayor brevedad, a ser posible en el plazo de cinco días laborales.

IV.- Las licencias retribuidas contempladas en el artículo 27.1.d) del Convenio Colectivo para los casos de accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvadas las necesidades organizativas, podrán disfrutarse durante el proceso de hospitalización y no necesariamente al comienzo del hecho causante.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de jornada que se establece para los supuestos contemplados en el artículo 27.4 del Convenio Colectivo podrá ser inferior al 1/8 de la jornada, previo acuerdo con el Banco, y atendiendo a las especiales circunstancias concurrentes en cada caso.

En estos supuestos de reducción de jornada, los sistemas del Banco irán acomodándose paulatinamente para que el nivel de logro del sistema de retribución variable pueda adaptarse a la jornada realmente realizada.

REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUIDA

Especialmente, con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de ocho años, o parientes hasta el primer grado de consanguinidad, por razón de enfermedad muy grave, se podrá solicitar una reducción de jornada, debiendo trabajar al menos una hora diaria, de carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses. Excepcionalmente, podrá estudiarse una ampliación por quince días más.

REDUCCION DE JORNADA POR LACTANCIA

Para facilitar la reincorporación de la mujer al trabajo después de la maternidad o adopción se establece, una vez agotado el descanso legal disfrutado por tal motivo, o el periodo de acumulación de horas de lactancia, un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan. Así, durante el primer mes de reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de ¼ de la misma, y todo ello sin merma económica.

VACACIONES

En el supuesto que la empleada no haya podido disfrutar de las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, en las fechas inicialmente establecidas, por incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del E.T., aquella tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Este derecho a las vacaciones no disfrutadas se hace extensivo al padre cuando por razones organizativas este no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir aquellas con el permiso por paternidad.

EXCEDENCIAS

Se amplía hasta tres años, la excedencia del artículo 32.5 del vigente Convenio Colectivo, establecida para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida alguna.

Durante el primer año de la citada excedencia, el trabajador o trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva del puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por hijos. Una vez transcurrido ese plazo, la reincorporación se llevará a cabo de acuerdo con lo legalmente establecido.

EXCEDENCIA "FLEXLEAVE"

Se trata de un supuesto de excedencia configurada para dar respuesta a determinadas inquietudes que exigen un tratamiento especial. Esta facilidad precisa un análisis individualizado y una previa autorización.

- Colectivo: Empleados en activo con una antigüedad superior a cinco años
- Motivos: Para cursar estudios Postgrado que estén directamente vinculados con el desarrollo profesional del empleado en el Banco, o para prestar voluntariado en alguna ONG oficialmente reconocida.
- Tiempo: 1 año
- Reincorporación: Se llevará a cabo en un puesto similar, de acuerdo con lo legalmente establecido

FLEXIBILIDAD HORARIA

Además de la flexibilidad horaria establecida en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán establecerse aquellas otras medidas de flexibilidad, en relación con el tiempo de trabajo y siempre que igualmente queden cubiertas las necesidades del servicio, que provengan del acuerdo unánime de la Comisión sobre Conciliación citada anteriormente, cuya finalidad sea la de atender necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores, familiares discapacitados o mayores de 65 años.

Por otra parte, tanto durante el embarazo, como durante el año siguiente al parto, la empleada que venga prestando sus servicios en alguna de las Oficinas de la Red Comercial, podrá prestar sus servicios en jornada continuada, según el artículo 25.2 del Convenio Colectivo. En caso de estar trabajando en SS.CC., salvadas las necesidades organizativas se analizará en cada caso, la adopción de medidas dirigidas a conciliar las necesidades familiares planteadas con el horario de trabajo.

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

PREVENCIÓN DEL ACOSO

Partiendo del principio incuestionable que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, las representaciones firmantes entienden que cualquier actitud de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que cualquier conducta o comportamiento de tal naturaleza dará lugar a la adopción por parte del Banco de las medidas que legalmente correspondan.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Consecuentemente, y como quiera que la entrada en vigor del Convenio Colectivo ha venido a introducir novedades en el Proceso para la Prevención del Acoso, es por lo que el procedimiento interno e informal que se inicie como consecuencia de una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, se tramitará de acuerdo con lo prevenido en el artículo 56 del Convenio Colectivo.

ANALISIS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se constituye entre el Banco y las representaciones sindicales firmantes una Comisión de Seguimiento, que se denominará COMISION DE IGUALDAD, cuyo objetivo será, entre otros, analizar conjuntamente la problemática existente, incorporación de nuevas medidas, así como realizar sesiones de trabajo durante lo próximos seis meses para determinar aquellas medidas que, obviando la barreras que pudieran existir, ayuden a potenciar el desarrollo profesional de la mujer, etc. con la perspectiva de alcanzar una representación equilibrada entre hombre y mujer.

Dentro de este marco se celebrarán reuniones anuales para analizar el impacto de las medidas escogidas en el presente Plan de Igualdad, y de esa forma plantear la posible corrección de las existentes, o la implantación de otras distintas.

CLAUSULA ADICIONAL

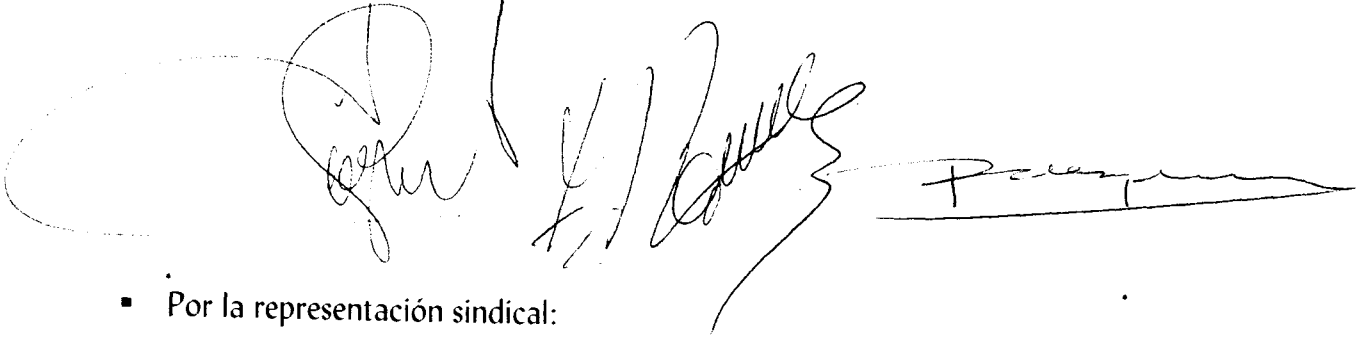
El presente documento sustituye, en cuanto a las materias que en el se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

De

[Handwritten signatures and names: "Ferre", "M. Torres"]

Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en Madrid a diecinueve de diciembre de dos mil siete,

- Por Banco Español de Crédito, S.A.

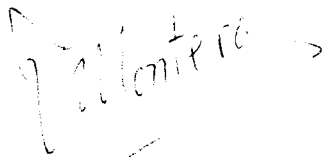
A group of four handwritten signatures in black ink, representing the company Banco Español de Crédito, S.A.

- Por la representación sindical:

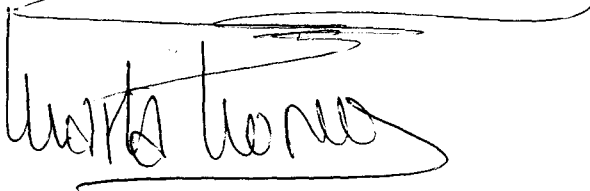
- Sección Sindical Estatal de CC.OO

A handwritten signature in black ink, representing the Sección Sindical Estatal de CC.OO.

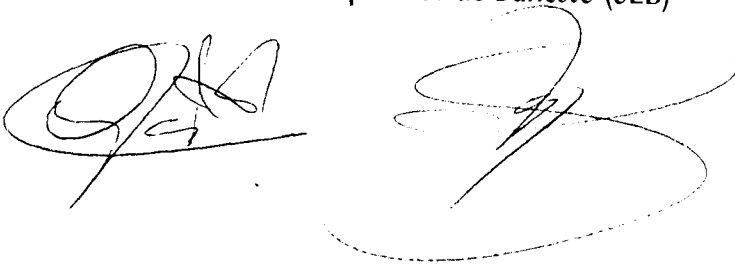
- Sección Sindical Estatal de UGT

A handwritten signature in black ink, representing the Sección Sindical Estatal de UGT.

- Sección Sindical Estatal de FITC

A handwritten signature in black ink, representing the Sección Sindical Estatal de FITC.

- Sindicatos de Empleados de Banesto (SEB)

Two handwritten signatures in black ink, representing the Sindicatos de Empleados de Banesto (SEB).