

## No todas las Direcciones son insensibles,

Y puesto que hablábamos de conciliar vida laboral y familiar, veamos qué han hecho en Caja de Sabadell con este tema.

Prestad atención al contenido del acuerdo, que mejora la Ley de Igualdad aprobada recientemente por el Parlamento español de una manera clara y sustancial.

¿Cree nuestra Dirección que al asumir pactos como éste pierde algún tipo de autoridad?, ¿no sería ésta una buena manera de estimular al personal y evitar que se vaya a otras Entidades en busca de mejoras de todo tipo? ¿es por cobardía que la Dirección no firma pactos de esta naturaleza?, ¿es por incapacidad?, ¿o simplemente, porque su concepto de relaciones laborales es del tipo feudal: señor/siervo?

Por cierto, un apunte final. **En Caja de Sabadell la mayoría absoluta dentro del comité de empresa es de Comisiones Obreras.**

Mataró, 08 de mayo de 2007

---

### ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

en Sabadell, a 20 d'abril de dos mil siete, en la sede social de CAJA SABADELL

#### Reunidos

De una parte, \*XXXXXXXXXXXX, en nombre y representación de CAJA SABADELL (de ahora en adelante indistintamente CAJA SABADELL, o Entidad), en su calidad de Director de Recursos Humanos y Directora d'Administración y Relaciones Laborales, respectivamente,

Por otro lado, en nombre y representación de los empleados de CAJA SABADELL, \*XXXXXX, como Secretario de la sección sindical de CCOO; \*XXXXXX, como Secretario de la sección sindical de la UGT;

Las dos partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente y cuentan con plena legitimación por dotar de fuerza normativa y eficacia jurídica general a las estipulaciones que integran este Acuerdo y

#### MANIFIESTAN

Que mediante el presente Acuerdo las partes otorgantes establecen medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos los empleados y empleadas de Caja Sabadell. Asimismo, se establece la creación de la Comisión d'Igualdad de Caja Sabadell, que llevará a cabo el desarrollo del Plan de Igualdad de la Entidad según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que establecerá medidas concretas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres enCaja Sabadell.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

**I.-** Coinciden los otorgantes a señalar que Caja Sabadell es una organización que quiere promover medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal destinadas a reforzar y consolidar el compromiso que la Entidad tiene con favorecer el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de los empleados y empleadas de la Entidad, mejorando lo establecido tanto en la Ley como la norma convencional.

**II.-** En este sentido, se aborda la conciliación de la vida laboral y familiar desde una vertiente multidisciplinar y como una herramienta estratégica en la gestión de los recursos humanos de la Entidad, destinada a dar respuesta a las necesidades de los empleados y empleadas en consonancia con los cambios y exigencias sociales actuales, aplicando un criterio de flexibilidad organizativa, corresponsabilidad y gestión de los recursos humanos alineada con los principios de este Acuerdo. **III.** Los

otorgantes desarrollarán el Plano de Igualdad de Caja Sabadell, en el cual se establecerán medidas encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, desde una vertiente integral de toda la organización.

**IV.-** Igualmente, los otorgantes se comprometen a reforzar las actuaciones contra el acoso sexual y moral, así como a facilitar la conciliación a las víctimas de la violencia de género. Que con la voluntad, pues, de determinar y precisar las reglas consensuadas para la aplicación de medidas de Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, las partes otorgantes han llegado al presente acuerdo, estableciendo al efecto, los siguientes

## **PACTOS**

**Primero.- Ámbito de aplicación** El presente acuerdo será de aplicación a todos los empleados y empleadas de Caja Sabadell, independientemente de su cargo, nivel profesional o puesto de trabajo. No obstante, algunos artículos sólo serán de aplicación a aquellos empleados/as tengan a su cargo personas dependientes. A este efecto, se entenderá como “hijos”: a todos los hijos de l’empleado/a (lo sea por nacimiento, adopción o acogimiento) menores de 12 años, o a aquellos que superen esta edad pero tengan un grado de discapacidad superior al 33%; y se entenderá como “familiares dependientes”: a aquellos que lo sean hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, germanos, suegros, cuñados, yernos, nueras, abuelos políticos), y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse solos y no desarrollen actividad retribuida.

**Segundo.- Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** Caja Sabadell velará porque el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea el marco de referencia en el que se desarrollen las relaciones laborales. Por esto, este principio regirá en el acceso a todos los puestos de trabajo garantizando que las mujeres puedan acceder a la promoción profesional y a los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones en igualdad de condiciones que los hombres. Caja Sabadell encargará la elaboración de un estudio y diagnóstico sobre el grado de desempeño de aquello establecido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los resultados y conclusiones a las que llegue este estudio serán trasladadas al seno de la Comisión de Igualdad y, si procede, se llevará a cabo la negociación de las medidas correctoras y la creación del Plan de Igualdad según los plazos previstos en la legislación laboral. Los estudios a los cuales hace referencia el párrafo anterior, se encargará por parte de Caja Sabadell antes del 30 de septiembre de 2007 Todos los empleados/as podrán presentarse a concursos y oposiciones internas, incluso si se convocan estando en periodo de baja o excedencias contempladas en el presente Acuerdo. Con tal de que esta medida sea efectiva se usarán medios telemáticos a disposición de cualquier empleado que se encuentre en esta situación, para publicar los cursos de formación y concursos de promoción interna.

**Tercero.- Acoso Sexual y Moral** La salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo. En virtud de estos derechos, Caja Sabadell asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Por lo tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Caja Sabadell, a hacer uso de sus poderes Directivos y disciplinarios para proteger del acoso a la plantilla. Es por ello que la Dirección y la \*RLT de Caja Sabadell se comprometen a regular mediante los correspondientes protocolos que se elaborarán en un plazo no superior a dos meses, la problemática del acoso en el trabajo, estableciéndose un método que se aplique tanto para prevenir (a través de la formación, la responsabilidad y la información), como por solucionar las reclamaciones relativas a acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Cuarto.- Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal** Caja Sabadell potenciará el uso de las nuevas tecnología y learning (aprendizaje virtual) como medio para reducir tanto los desplazamientos para la asistencia a reuniones como cursos de formación. En los supuestos en que las reuniones y cursos de formación hayan de ser presenciales, y no se puedan desarrollar dentro del horario laboral, Caja Sabadell fomentará que el horario de realización de estos permita a los empleados y empleadas compatibilizar sus responsabilidades familiares y personales con la asistencia a dichas reuniones y cursos de formación.

a) **Flexibilidad horaria** Los empleados/as que tengan hijos o familiares dependientes podrán disfrutar de flexibilidad en la hora de entrada y salida, manteniendo la jornada continuada, siempre que se respeten las necesidades organizativas y de servicio de la Entidad. A la hora de organizarse los equipos de trabajo para la realización de este horario flexible, tendrán prioridad de elección los empleados/as que reúnan las condiciones establecidas en su punto primero de este pacto, “Ámbito d’aplicación”. La posibilidad de flexibilidad se concretará en:

Empleados/as de la red: ½ hora ·

Empleados/as servicios centrales: 1 hora.

b) **Reducción de jornada** Los empleados/as que tengan hijos o familiares dependientes tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La concreción de las horas y del periodo de reducción corresponde al trabajador. Se eliminan así los límites establecidos a los artículos 37 del TE y 38 del Convenio Colectivo. Los empleados/as afectos a la reducción de jornada podrán pedir un puesto de trabajo más próximo al domicilio, en la medida que sea posible, y disfrutarán íntegramente del plus de incentivos, las ayudas de formación (por empleado o por hijo) o guardería y la aportación anual al Plan de Pensiones. En la concesión de préstamos a empleados/as en reducción de jornada

por algún de los motivos previstos anteriormente y para el cálculo del límite máximo se tendrá en cuenta la retribución anual de l' empleado/a como si trabajara en jornada completa.

c) Excedencias demás de los supuestos contemplados en el ET y el Convenio Colectivo, aquellos empleados/as que soliciten una excedencia voluntaria de hasta un año de duración para fines de carácter solidario o para finalizar estudios superiores, maestrías y doctorados, tendrán garantizado el reingreso en la Entidad. Los empleados/as en situación de excedencia para el cuidado de hijos o familiares dependientes percibirán íntegramente las ayudas de formación (por empleado o por hijo) y guardería y la aportación anual al Plan de Pensiones de Empleados durante el primer año. Asimismo podrán solicitar carencia de un año para los préstamos sobre la vivienda habitual. Igualmente, se podrá pedir un préstamo, por un importe de hasta el 40% de la retribución fija anual, con un año de carencia, operando el límite del 40% del endeudamiento y tipo de interés Euribor a 12 meses. Los empleados/as que soliciten cualquier tipo de excedencia de las recogidas en este Acuerdo y que acrediten cada semestre no llevara cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena mediante la aportación del correspondiente informe de Vida Laboral, mantendrán las mismas condiciones preferenciales en todos los préstamos que tengan concedidos, hasta la finalización del periodo de excedencia. Asimismo, percibirán los incentivos del año en que han solicitado las excedencias no remuneradas recogidas en este Acuerdo, en la parte proporcional al tiempo trabajado y en función del grado de logro conseguido, ponderado en el total anual. Estos incentivos se abonarán en el periodo general abono del año siguiente.

d) Permisos retribuidos Se añaden los siguientes supuestos y se mejoran los permisos establecidos en el Convenio Colectivo o el ET:

-Cinco días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento, de hijos.

-Dos días en caso de nacimiento de nietos.

-Tres días por defunción, accidente, enfermedad grave o hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo l' empleado necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.

-Dos días por traslado del domicilio habitual.

-En caso de parto múltiple de 3 o más hijos o de nacimiento de hijos con un grado de disminución igual o superior al 33%, la empleada podrá disfrutar de un periodo de licencia retribuida que se alargará desde el final del permiso de maternidad hasta que el recién nacido cumpla un año (se consideran incluidas dentro este periodo las vacaciones y el permiso de lactancia

-Por lo que respecta al permiso de hasta 10 días contemplado en el artículo 38.2 del Convenio Colectivo, Caja Sabadell lo concederá, previo aviso y justificación, siempre que se dé uno de los siguientes supuestos y el empleado/a lo pida:

-enfermedad o accidente grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad adopción internacional, visitas médicas propias o de hijos y familiares dependientes (el tiempo indispensable),

-entrevistas con tutores (el tiempo indispensable). Según los casos, este permiso se podrá distribuir en días enteros o por horas (cada 7 horas computa como un día).

En todos los casos, los días se consideran hábiles y a computar a partir del primer día laborable posterior al acontecimiento del hecho. Todos estos acuerdos serán aplicables igualmente a las parejas de hecho.

e) Permisos no retribuidos Los empleados y empleadas podrán disfrutar de un permiso no retribuido entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático a su puesto de trabajo a la finalización del mismo en los siguientes casos:

1) Por adopción internacional

2) Por tratamientos de reproducción asistida

3) Por casos de larga hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4) Por finalización de estudios de grado superior y doctorados.

5) Quinto.- Maternidad y Paternidad

a) Descanso maternidad Caja Sabadell facilitará las solicitudes de aquellas trabajadoras o trabajadores que quieran disfrutar del descanso por maternidad a tiempo parcial en los términos establecidos a ET y al reglamento de la Seguridad Social. En los casos de parto prematuro en que el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el descanso de maternidad se prolongará tantos días como el recién nacido permanezca hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

b) Descanso paternidad

Según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el padre o el otro progenitor tendrá derecho a un permiso retribuido de 13 días continuados en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogida de menores de 6 años. Este periodo se ampliará en los supuestos de parte, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

c) Lactancia. los empleados/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora d' ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. A opción de la trabajadora o trabajador, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas a razón de 3 semanas continuadas por hijo. Este permiso se disfrutará a continuación del descanso de maternidad/paternidad. (Queda anulado el pacto de lactancia del 18 de septiembre de 2003).

d) Vacaciones Se ofrece a todos los empleados/as la posibilidad de concentrar las vacaciones anuales a continuación del descanso de maternidad/paternidad y/o permiso de lactancia. Por este periodo de vacaciones se aplicarán los mismos criterios de sustitución que para los permisos de maternidad y lactancia

e) Puesto de trabajo La empleada, durante el embarazo y el periodo de lactancia tendrá prioridad, siempre que sea posible, en el acercamiento a su domicilio teniendo especial atención a que no tenga que utilizar el vehículo propio para el desplazamiento al puesto de trabajo habitual.

f) Prestaciones económicas Se ofrece la posibilidad de optar por la percepción de la ayuda de guardería a través del sistema de Ticket Guardería. Ayuda por natalidad (nacimiento, adopción o acogimiento): 500 euros, revisables en el mismo porcentaje que determine el convenio por el salario base. Los incrementos de esta ayuda a la natalidad absorben la ayuda de matrimonio que queda extinguido a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Se añaden a los motivos previstos en el artículo 61 del Convenio Colectivo por la solicitud de anticipos sociales: la adopción de hijos y los gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.

Sexto.- Violencia de Género Medidas para facilitar la conciliación de las empleadas y empleados víctimas de la violencia de género:

-Acceso a jornada reducida o horario flexible.

-Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un lugar de categoría equivalente, con derecho a reserva de su antiguo puesto de trabajo durante seis meses.

-Posibilidad de suspender el contrato entre 6 y 18 meses.

Las ausencias y faltas de puntualidad se considerarán justificadas, si así lo acreditan los servicios sociales o de salud. Se flexibilizarán los criterios de concesión de préstamos o anticipos.

-Permiso retribuido de 3 meses en casos que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar. Séptimo.-

Entrada en vigor. Este Acuerdo entrará en vigor con efectos 1 de abril de 2007, a excepción del permiso por paternidad, que se aplicará a todos aquellos nacimientos, adopciones o acogimientos producidos a partir del 1 de enero de 2007.

---

**Si te quieres afiliar: <https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>**

---

**BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO.:**

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>CENTRO DE TRABAJO</b>
AURORA ARIZA	120 L'Hospitalet
DAVID BARA	168 Alcalá Henares Los Curas
TOMÀS BRUGADA	082 Badalona Llefia
ESTEVE MARTINEZ	025 Mataró-O'Donnell
XAVIER DALMAU	862 Inmovilizado
JOAN A. FERNANDEZ	011 Mataró Mercado
JOSEP FONT	134 Olot
MERCÈ FRANQUESA	083 Badalona Pomar
FEDERICO FUENTES	148 Lloret Fenals
ANTONIO LAFUENTE	856 Informática
MANUEL LUNA	862 Inmovilizado
DAVID MARTINEZ	058 Canet Mar
JOAQUIM MARTINEZ	884 Sevicios Adms
JUAN F. MARTINEZ	159 Leganés
ANTONIO ORTIZ	Sec. Sindical CC.OO.
JORDI RODRIGUEZ	869 Préstamos
ANDREU TORRADO	219 BCN Av. Icària
PERE GUERRERO	191 BCN Zona Franca