

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

En Sabadell, a 20 de abril de dos mil siete, en la sede social de CAJA SABADELL.

R E U N I D O S

Por una parte, Antoni Cruz Bartolomé y Pilar Guiral Trejos, en nombre y representación de CAIXA SABADELL (en lo sucesivo indistintamente CAIXA SABADELL, o Entidad), en su cualidad de Director de Recursos Humanos y Directora de Administración y Relaciones Laborales, respectivamente,

Por otra parte, en nombre y representación de los empleados de CAIXA SABADELL,

David Vilar Ginesta, como secretario de la sección sindical de CCOO;
Ferran Amela Lluch, como secretario de la sección sindical de la UGT;

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

M A N I F I E S T A N

Que a través del presente Acuerdo las partes otorgantes establecen medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos los empleados y empleadas de Caixa Sabadell. Asimismo, se establece la creación de la Comisión de Igualdad de Caixa 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 en Caixa Sabadell.

E X P O S I C I Ó N D E M O T I V O S

I. Coinciden los otorgantes en señalar que Caixa 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 en 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 en 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 Plan de Igualdad de Caixa 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 facilitar la conciliación a las víctimas de la violencia de género.

V. Que con la voluntad 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

P A C T O S

Primero.- Ámbito de aplicación

El presente acuerdo será de aplicación a todos los empleados y empleadas de Caixa Sabadell, independientemente de su cargo, nivel profesional o puesto de trabajo. Sin embargo, algunos artículos sólo serán de aplicación a aquellos empleados/das que tengan a su cargo personas dependientes. A este efectos, se entenderá como **“hijos”**: a todos los hijos del empleado/da (lo sean 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, hermanos, suegros, cuñados, yernos, nueras, abuelos políticos), y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y no desarrollen actividad retribuida.

Segundo.- Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Caixa 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 ello, 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.

Caixa Sabadell encargará la elaboración de un estudio y diagnosis sobre el grado de cumplimiento de lo 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 trasladados al seno de la Comisión de Igualdad y, si es necesario, se negociarán las medidas correctoras y la creación del Plan de Igualdad, según los términos previstos en la legislación laboral.

El estudio al que hace referencia el párrafo anterior, se encargará por parte de Caixa Sabadell antes del 30 de septiembre de 2007.

Todos los empleados/das podrán presentarse a concursos y oposiciones internas, incluso si se convocan estando en periodo de baja o excedencias contempladas en el presente Acuerdo. Para 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, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo.

En virtud de estos derechos, Caixa 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 Caixa Sabadell ha 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 Caixa 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 para solucionar las reclamaciones relativas al 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

Caixa Sabadell potenciará el uso de las nuevas tecnologías y del *e-learning* (aprendizaje virtual) como medio para reducir tanto los desplazamientos para la asistencia a reuniones como a cursos de formación. En los supuestos en que las reuniones y cursos de formación tengan que ser presenciales y no se puedan desarrollar dentro del horario laboral, Caixa Sabadell fomentará que el horario de realización de éstos 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/das que tengan hijos o familiares dependientes podrán disfrutar de flexibilidad en la hora de entrada y salida, manteniendo la jornada continuada, siempre y cuando 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/das que reúnan las condiciones establecidas en el punto primero de este pacto, "Ámbito de aplicación". La posibilidad de flexibilidad se concretará en:

- Empleados/das de la Red Comercial: ½ hora
- Empleados/das de Servicios Centrales: 1 hora.

b) Reducción de jornada

Los empleados/das 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 en los artículos 37 del ET y 38 del Convenio Colectivo.

Los empleados/das afectos a la reducción de jornada podrán solicitar, en la medida en que sea posible, un puesto de trabajo más próximo al domicilio, y disfrutarán íntegramente de la bolsa de incentivos, las ayudas de formación (por empleado o por hijo) o guardería y de la aportación anual al Plan de Pensiones.

En la concesión de préstamos a empleados/das en reducción de jornada por alguno de los motivos previstos anteriormente y para el cálculo del límite máximo, se tendrá en cuenta la retribución anual del empleado/da como si trabajase a jornada completa.

c) Excedencias

Además de los supuestos contemplados en el ET y en el Convenio Colectivo, aquellos empleados/das que soliciten una excedencia voluntaria de hasta un año de duración por fines de carácter solidario o para finalizar estudios superiores, másters y doctorados, tendrán garantizado el reingreso en la Entidad.

Los empleados/das en situación de excedencia para tener 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 en 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 del Euribor a 12 meses.

Los empleados/das que soliciten cualquier tipo de excedencia de las recogidas en este Acuerdo y que acrediten cada semestre, a través de la aportación del correspondiente informe de Vida Laboral, no llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, 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 consecución conseguido, ponderado en el total anual. Estos incentivos se abonarán en el periodo general de 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 u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo el 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 de este periodo las vacaciones y el permiso de lactancia).

- Concerniente al permiso de hasta 10 días contemplado en el artículo 38.2 del Convenio Colectivo, Caixa Sabadell lo concederá, previo aviso y justificación, siempre y cuando se dé uno de los siguientes supuestos y el empleado/da 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 en su puesto de trabajo a la finalización del mismo, y en los siguientes casos:

- 1) Por adopción internacional
- 2) Para tratamientos de reproducción asistida
- 3) En casos de larga hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4) Para finalización de estudios de grado superior y doctorados.

Quinto.- Maternidad y Paternidad

a) Descanso maternidad

Caixa Sabadell facilitará las solicitudes de aquellas trabajadoras o trabajadores que quieran disfrutar del descanso por maternidad a tiempo parcial en los términos establecidos en el ET y en el reglamento de la Seguridad Social.

En los casos de parto prematuro en el que el neonato tenga que 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 el 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 parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

c) Lactancia

La empleada o el empleado tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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/das la posibilidad de concentrar las vacaciones anuales a continuación del descanso de maternidad/paternidad y / o permiso de lactancia. Para este periodo de vacaciones se aplicará el mismo criterio 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, a la aproximación a su domicilio, teniendo especial atención en 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 Tiquet Guardería.
- Ayuda por natalidad (nacimiento, adopción o acogimiento): 500 euros, revisables en el mismo porcentaje que determine el convenio para el salario base. El incremento de esta ayuda por natalidad absorbe la ayuda por matrimonio, que queda extinguida 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 para 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 en que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar.

Séptimo.- Entrada en vigor.

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