

Conciliació vida personal-familiar i laboral

Terrassa, a 13 de juny de 2006

REUNITS

D'una part, la Caixa d'Estalvis de Terrassa, representada pels Senyors Amadeu Guarch i Berengueras i Josep Tallón i Rodríguez, Director del Gabinet Tècnic i Cap de Recursos Humans respectivament.

I de l'altra, els Srs. Josep Antoni Murcia i Nieto i Joan Muñoz i Galián com a President, Secretari del Comitè d'Empresa de Barcelona. La Sra. Eva Bernad i Claramunt, com a Vocal del Comitè d'Empresa de Lleida. El Sr. Josep Maria Queraltó i Rosell i la Sra. Isabel Buqueras i Vilá com a President i Vocal del Comitè d'Empresa de Tarragona i la Sra. Ester Minguet i Fernández, en representació dels Delegats Sindicals de Girona.

Les parts concurrents es reconeixen mútuament la capacitat legal suficient per aquest acte i

MANIFESTEN

Que, a l'objecte de potenciar la conciliació de la vida Personal, Familiar i Laboral entre tots els treballadors del grup Caixaterrassa i en la línia de potenciació dels seus Principis i Valors Corporatius, han arribat a un consens per incorporar un conjunt de mesures que afavoreixin el bon clima de treball existent a la Institució i possibilitin unes condicions laborals que superin allò estipulat en el Conveni Col·lectiu del sector.

Amb aquesta finalitat:

ACORDEN

Horari

Horari General:

L'Horari general que regirà a la Caixaterrassa, serà l'estipulat al Conveni Col·lectiu dels Empleats de les Caixes d'Estalvis. No obstant això, s'acorda flexibilitzar l'horari d'entrada i sortida del treball segons s'especifica a continuació.

1.1. Horari Flexible:

Atenció: L'entrada en vigor d'aquest horari serà el proper dia **10 de juliol**.

Horari "d'estiu": (maig - setembre)

Dilluns-divendres: Horari d'atenció al públic: 8,30 a 14,15

Entrada treball: de 7,30 a 8,30 hores

Sortida treball: entre 14,30 fins 15,30

Horari "d'hivern": (octubre - abril)

Dilluns, dimarts, dimecres, divendres:

Horari d'atenció al públic: 8,30

a 14,15

Entrada treball: de 7,30 a 8,30 hores

Sortida treball: entre 14,30 fins 15,30

Dijous:

Entrada treball matí: de 7,30 a 8,30 hores Horari d'atenció al públic: 8,30 a 14,15

Sortida treball matí: entre 14,15 fins 15 hores

Entrada al treball tarda: de 15,30 a 16,30 hores Horari d'atenció al públic: 16,30 a 19,45

Sortida al treball tarda: entre 19,45 a 20,30 hores

Unitats especials:

En aquelles unitats que, degut a les seves prestacions de servei, tinguin assignat un horari de treball específic, s'analitzarà el règim de flexibilitat horària més adient. (explotació i sistemes, tresoreria i inversió mobiliària, administració de risc, operacions centralitzades i mitjans de pagament, etc..)

Compensació horària:

La jornada total mensual treballada, serà l'establerta pel Conveni del sector.

No es podran acumular més de 3 hores pendents de regularització, per la qual cosa és aconsellable que cada setmana es compensin les hores acumulades. Excepcionalment es podran regularitzar dins de la setmana següent.

SSCC:Atenció al servei del Client Intern:

En totes les unitats de SSCC es mantindran les plantilles mínimes necessàries per atendre les necessitats de servei sol·licitades per les Oficines. En aquest sentit, sempre hi haurà d'haver un mínim de plantilla de la unitat durant l'horari general de conveni.

Oficines:

El Director o l'Interventor/Apoderat, hauran d'estar presents a l'Oficina a l'hora d'obrir la Caixa forta o del quadrament diari, per la qual cosa, cada Oficina s'haurà d'organitzar de la forma més convenient segons les necessitats del seu equip de treball.

Observació general:

A l'hora d'organitzar-se els equips de treball per a la realització d'aquest horari flexible, tindran prioritats d'elecció els empleats amb fills menors de 8 anys o amb familiars que precisin assistència.

Revisió de seguiment:

En tractar-se una flexibilitat horària que comporta una nova organització del treball i que afecta al temps d'atenció al Client, les parts que formalitzen aquest pacte, realitzaran un seguiment del seu funcionament per tot el 31.12.2006, per valorar els impactes que la seva aplicació tindrà en el conjunt de la Caixa i incorporar, si cal, les modificacions o ajustaments que s'estimin oportuns.

1.2. Reducció de jornada:

Qui per raons de guarda legal, tingui cura directe d'algun menor de 8 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre al menys 60 minuts i un màxim de 3,5 hores, amb la corresponent reducció salarial pel temps no treballat.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

Si dos o més treballadors generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Caixa podrà limitar el seu exercici per raons justificades de funcionament de l'empresa.

. Excedències:

2.1. Tenir cura dels fills:

Es podrà sol·licitar un període d'excedència per un període no superior a 3 anys, per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, on en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

2.2. Atenció a persones dependents o a necessitats familiars especials

Es podrà sol·licitar un període d'excedència de durada no superior a 3 anys, per atendre a un familiar fins a segons grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

En els dos apartats indicats anteriorment es tindrà en compte el següent:

- a) Si dos o més treballadors generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Caixa podrà limitar el seu exercici per raons justificades de funcionament de l'empresa.
- b) Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.
- c) Els primers 36 mesos que l'empleat estigui en situació d'excedència, serà computable a efectes d'antiguitat.
- d) Durant els primers 12 mesos, els empleats tindran la garantia de reserva del lloc de treball i la resta del temps, un altra d'equivalent dins de la zona on estaven ubicats i no hauran d'esperar a que es produeixin vacants del seu nivell professional a la Caixa

Lactància:

3.1. Període de lactància: (actualment en vigència)

A lliure elecció de l'empleada o de l'empleat, es podrà escollir durant el període de lactància del seu fill i fins que aquest compleixi els 12 mesos d'edat, entre les següents alternatives:

- 3.1.a) Un permís retribuït de 17 dies naturals a continuació de l'acabament de la baixa per maternitat.
- 3.1.b) Una absència d'una hora durant la jornada laboral, la qual podrà gaudir-se indistintament al començament, durant o al finalitzar la jornada de treball.
- 3.1.c) Dos absències de 30 minuts cadascuna d'elles, durant la jornada laboral.

L'elecció d'una de les alternatives ressenyades, comporta la renúncia expressa a gaudir de la resta d'opcions.

3.2. Substitució per dijous feiners:

Igualment es podrà substituir la reducció o l'absència de jornada indicada als apartats 3.1.b) i 3.1.c) anteriors, per la no assistència al treball de la tarda dels dijous, durant el període comprès entre el dia 1 d'octubre i el 30 d'abril de cada any. De modificar-se l'horari de Conveni que regula aquesta activitat laboral de les tardes del dijous, aquest període s'ajustarà a allò estipulat convencionalment. Aquesta opció es podrà gaudir dins del primer any d'edat del fill.

3.3. Parts múltiples:

En el supòsit de que l'empleada tingués part múltiple, el permís d'acumulació que fa referència a l'apartat 3.1.a) anterior serà de 15 dies per fill. Els apartats 3.1.b), 3.1.c) es gaudiran de forma proporcional al número de fills nascuts.

4. Vacances i permisos:

4.1. Acumulació de vacances:

Els empleats que tinguin previst tenir un fill, podran acumular total o parcialment les vacances de l'any en curs, per gaudir-les juntament amb les que les correspongui l'any següent.

Aquesta acumulació serà també aplicable als processos d'adopció de fills, sempre que les gestions a realitzar, acreditin la necessitat d'obtenir un temps de disponibilitat per gestionar els tràmits d'adopció. En aquest cas, l'acumulació de vacances podrà ser exercida tant pel pare com per la mare.

4.2. Disponibilitat de vacances:

Els empleats podran gaudir de dies de vacances anuals, per atendre situacions d'atenció a familiars fins a segon grau de consanguinitat i afinitat, tot i que el període de vacances establert ja ho tinguin assignat.

En el supòsit que l'empleat hagi exhaurit els dies de vacances corresponents a l'any en curs, podrà destinar dies de vacances de l'exercici següent, amb la conseqüent reducció de jornades que per aquest concepte li correspongui realitzar.

Totes aquestes situacions hauran de ser degudament justificades.

4.3. Permís per reproducció assistida:

En els casos degudament justificats que impossibilitin l'atenció mèdica fora de l'horari laboral, els empleats podran gaudir de permisos retribuïts, pel temps necessari per realitzar les visites i demès gestions en el centre escollit per aquest tractament.

4.4. Permís per a defuncions, naixement de fills o per atendre persones amb dependència:

Els empleats gaudiran fins a tres dies de permís retribuït, en el cas de naixements de fills o per atendre situacions de malaltia greu (internament en hospital, intervenció quirúrgica de rellevància etc...) o mort de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu, l'empleat necessita realitzar un desplaçament que l'obligui a pernoctar fora de la seva localitat, el permís serà de 5 dies.

En el supòsit de que el part es produís mitjançant cesàrea, el permís s'ampliarà a 5 dies.

Formació:

5.1. Convocatòria a cursos:

No es convocarà cursos de formació les tardes dels dies vigílies de festius.

Els cursos presencials que es convoquin, finalitzaran, com a màxim i de forma orientativa a les 19 hores.

5.2. Reciclatge professional:

Els empleats que estiguin gaudint d'un permís o excedència per maternitat o per l'atenció de persones depenents o necessitats familiars especials, podran assistir als cursos de formació programats per la Caixa, per tal de mantenir els seus coneixements actualitzats en tot moment.

Si durant aquest període, l'empleat volgués presentar-se a les proves de capacitació per ascendir a nivells professionals superiors, els hi serà facilitat el material d'estudi que normalment es lliura als empleats en actiu.

5.3. Educació per a la preparació al part:

La Caixa facilitarà l'assistència a cursos orientats a la preparació del part, en el supòsit que aquesta formació no es pugui dur a terme fora de l'horari laboral. En aquests casos s'haurà d'acreditar aquesta assistència.

Traslats i substitucions

6.1. Cobertura de baixes i excedències per maternitat o per atenció de persones depenents o necessitats familiars especials:

Els empleats que es trobin en alguna de les situacions indicades, seran substituïts per un altre empleat contractat expressament per donar cobertura a la seva absència. D'aquesta manera no es veuran afectades les càrregues de treball que haurien de suportar l'equip en el qual estigui integrat l'empleat.

6.2. Estabilitat en el lloc:

Per tal d'evitar els desplaçaments de les empleades durant el període de gestació, es mantindran el lloc de treball dins de la seva zona d'ubicació.

Ajuts especials:

7.1. Aportació al fons de pensions:

Els empleats que estiguin gaudint d'un permís o excedència per maternitat o per l'atenció de persones depenents o necessitats familiars especials, continuaran rebent durant els primers 12 mesos, el mateix import de la dotació al Fons de Pensions dels Empleats de la Caixaterrassa, que haguessin tingut si estiguessin treballant amb horari i jornada normal a l'Entitat.

Aquesta aportació es formalitzarà en el moment de la reincorporació de l'empleat a la caixa, després d'haver finalitzat el període d'excedència sol·licitat.

7.2. Finançament:

Els empleats que estiguin gaudint d'un permís o excedència per maternitat o per l'atenció de persones depenents o necessitats familiars especials, continuaran gaudint de les mateixes condicions financeres que tenen establertes els empleats de Caixaterrassa.

7.3. Bestretes per adopció de fills:

Per tal de facilitar el pagament de les despeses extraordinàries derivades de l'adopció d'un fill, la Caixa concedirà una bestreta d'un màxim e 6.000 euros, la qual no devengarà interès i serà reintegrable en un període de 36 mesos. Per gaudir d'aquest finançament s'haurà de justificar el pagament corresponent.

Comissió interpretativa

Per tal de dirimir la possible problemàtica que pugui presentar-se en la interpretació del present pacte, es crearà una comissió interpretativa integrada per dos membres de la Caixa de Terrassa i dos representants del Comitè d'Empresa.

9. Millora general:

Ambdues parts manifesten que el conjunt d'actuacions incorporades en aquest pacte, milloren, en forma general, allò regulat en el Conveni Col·lectiu dels Empleats de les Caixes d'Estalvis i estan considerades suficientment compensatòries de les obligacions de la Caixa en els articles que facin referència als temes acordats.

En tot allò no regulat per aquest acord, mantindrà la seva vigència l'estipulat en el Conveni Col·lectiu del sector.

De produir-se modificacions en aquest Conveni Col·lectiu que puguin afectar als acords establerts, ambdues parts revisaran el seu contingut per adaptar-lo a la nova reglamentació resultant.