



# TÚ GANAS

## ÍNDICE

### 1.- Resumen de las condiciones laborales.

#### - Salarios y retribuciones. La nómina.

Origen y composición de la estructura salarial.

Retribuciones fijas. Los conceptos de la nómina. Tablas salariales.

Salario Base.

Prorrato de pagas extras.

Complemento No Revisable 2.

Tablas salariales correspondientes a los conceptos mínimos de la nómina.

Complemento PDP.

Antigüedad.

Complemento Revisable 1.

Complemento No Revisable 1.

Complemento Revisable 2.

Complemento funcional.

Retribuciones variables. Cálculo de la V2.

Sistema de Valoración de Resultados.

Cálculo de la V2.

Conceptos no salariales.

Quebranto de moneda.

Dietas.

Kilometraje.

Otras ayudas y conceptos no salariales.

Las deducciones de la nómina.

Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF.

Cotización a la Seguridad Social. Desempleo. Formación Profesional.

#### - Horario de trabajo.

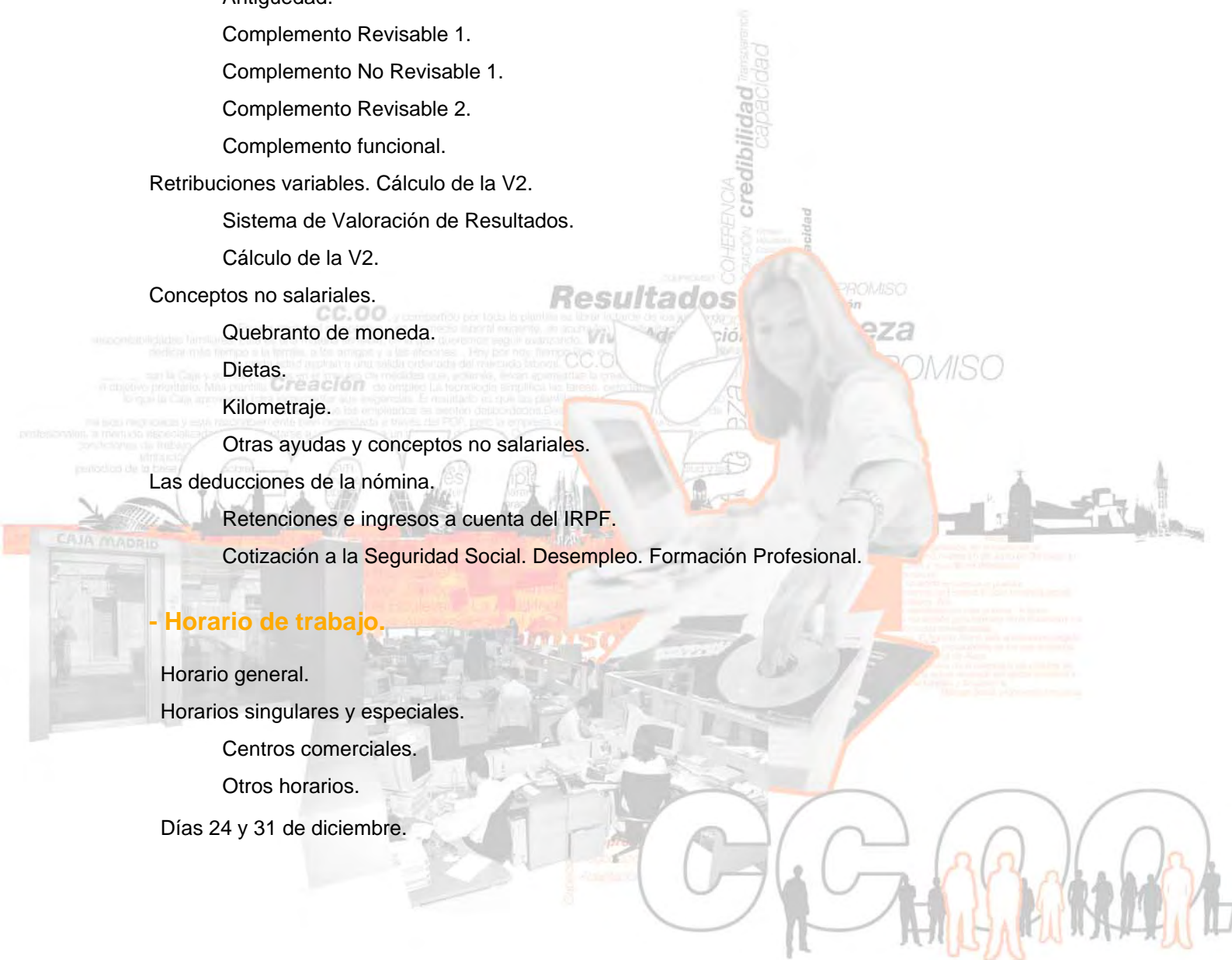
Horario general.

Horarios singulares y especiales.

Centros comerciales.

Otros horarios.

Días 24 y 31 de diciembre.







# TÚ GANAS

## - Atenciones sociales.

Cesta de Navidad.

Regalo de Reyes.

Premios por permanencia.

## 3.- Conciliación de la vida laboral y personal.

### - Permisos retribuidos.

Matrimonio.

Traslado de domicilio.

Nacimiento de hijos.

Enfermedad grave, accidente, hospitalización ó fallecimiento de familiares.

Cuadro de parentescos y grados.

Atención de deberes de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales.

Permisos extraordinarios.

### - Permisos sin sueldo. Excedencias.

Permisos sin sueldo.

Excedencia voluntaria.

Excedencia por cuidado de hijos ó atención a familiares.

Excedencia forzosa.

### - Formación de los empleados. Ayudas, permisos y excedencias.

Tiempo para formación.

Permiso para asistencia a exámenes.

Permiso individual de formación.

Excedencias por estudios.

Ayuda de estudios para empleados.

Compensaciones en los cursos en Caja Madrid.

### - Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares.

Riesgos durante el embarazo y la lactancia.

Suspensión por riesgo durante el embarazo.

Exámenes prenatales y preparación al parto.

Permisos por maternidad, paternidad, adopción ó acogimiento.





# TÚ GANAS

## 4.- Plan de Pensiones. Otros aspectos de la protección social.

### - Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Caja Madrid.

Acuerdo para la creación de un Fondo de Pensiones externo.

Comisión de Control, Oficina del Partícipe y página web.

### - Situación de incapacidad transitoria.

### - Situación de invalidez. Grados y prestaciones.

Grados de incapacidad.

Prestaciones.

### - Pensiones de viudedad y orfandad.

### - Prestaciones adicionales en Caja Madrid por incapacidad, viudedad y orfandad.

### - Cálculo de la base reguladora de tu pensión.

### - Atención a las personas mayores y/o discapacitadas. La Ley de Dependencia.

## 5.- Igualdad de Oportunidades.

### - Antecedentes.

### - Situación de la mujer en el mercado laboral español.

### - Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

### - ¿Qué es un Plan de Igualdad?.

### - Contratación y ocupación en Caja Madrid.

Distribución de la contratación temporal y de pases a fijo por sexo.

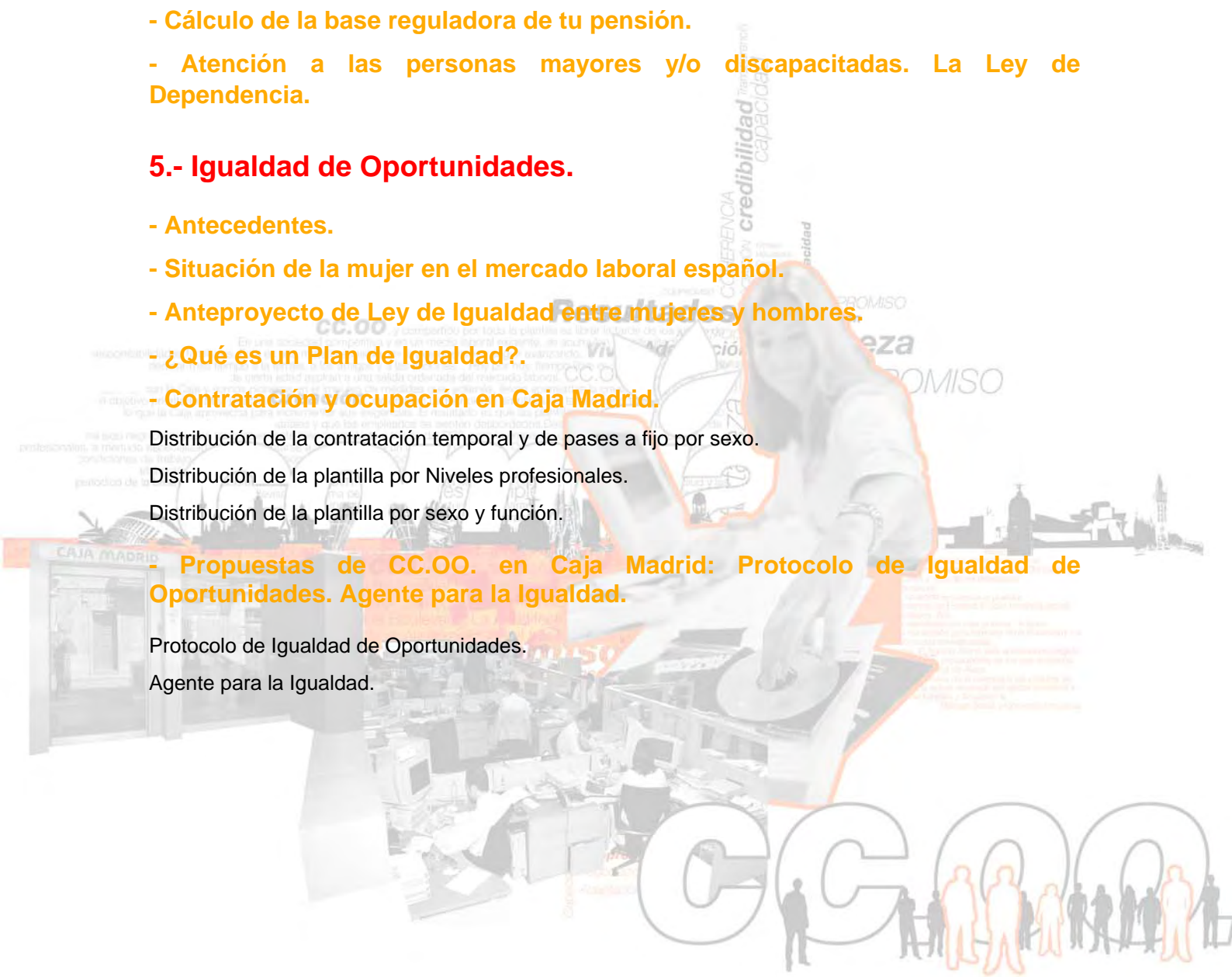
Distribución de la plantilla por Niveles profesionales.

Distribución de la plantilla por sexo y función.

### - Propuestas de CC.OO. en Caja Madrid: Protocolo de Igualdad de Oportunidades. Agente para la Igualdad.

Protocolo de Igualdad de Oportunidades.

Agente para la Igualdad.





# TÚ GANAS

## 6.- Acoso sexual en el trabajo. Violencia de género.

- Acoso sexual en el trabajo. ¿Qué hacer?.

Definición de acoso sexual en el trabajo.

Tipos de acoso sexual.

Partes implicadas.

Cambiamos nuestra actitud ante el acoso.

¿Qué hacer en caso de ser víctima de acoso sexual?

- Violencia de género. ¿Qué hacer?.

Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género.

¿Qué hacer en caso de malos tratos?.

Asociaciones de mujeres y teléfonos de interés.

- Propuestas de CC.OO.

## 7.- Textos y legislación de referencia.

- Constitución Española.

- Estatuto de los Trabajadores.

- Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

- Acuerdos laborales en Caja Madrid.

- Conciliación de la vida laboral y personal. Igualdad de Oportunidades. Protección social. Violencia de género.

Índice legislativo.

Bibliografía.

## 8.- Enlaces web.

- Sección Sindical de CC.OO. en Caja Madrid.

Página principal.

Acuerdos laborales en Caja Madrid.

Comunicados a la plantilla.

Ofertas y servicios.

Afiliarse.

- Federación de Servicios Financieros y Administrativos COMFIA-CC.OO.

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- Amnistía Internacional.

- Cruz Roja Española.

- Adena - WWF.

- Google.







## Retribuciones fijas. Los conceptos de la nómina. Tablas salariales.

- Los conceptos mínimos que deben aparecer en la nómina son los siguientes:

### Salario Base.

Está fijado por Convenio Colectivo, en el que se consigna como cantidad anual referida a doce pagas.

### Prorrateo de pagas extras.

Se corresponde con la cantidad de las 11 pagas extraordinarias a que se hacía referencia anteriormente, que se abona como cantidad prorrateada en 12 meses. El importe mensual se calcula de acuerdo, pues, con la siguiente fórmula:

$$\text{Sueldo Base (Nivel de Convenio correspondiente)} \times 11 / 12$$

No obstante, durante los nueve primeros meses desde que se ingresa en la Entidad (a excepción de quien, procedente de otra o no, lo haga según condiciones específicas legales), el citado importe se calcula con la fórmula:

$$\text{Sueldo Base (Nivel XIII de Convenio)} \times 9 / 12$$

y, puesto que transcurrido dicho periodo se asciende automáticamente a Nivel XII, a partir del décimo mes y hasta el vigésimo cuarto (después del cual se computan el total de 23 pagas, en vez de 21), ambos inclusive, la fórmula de cálculo sería

$$\text{Sueldo Base (Nivel XII de Convenio al menos)} \times 9 / 12$$

### Complemento No Revisable 2 (*no compensable, no absorbible y no revisable*)

Se percibe a partir del mes 13 e incluye, como mínimo, las cantidades que sustituyen, según Acuerdo de 17.12.2004, a los antiguos:

- Plus de Asistencia y Actividad (937,58 € anuales lineales)
- Participación en Resultados Administrativos. Su importe es diferente para cada Nivel de Convenio, excepto en el caso del Nivel XII, en el que, como consecuencia de la adaptación de la estructura anterior, tiene un valor mayor (aunque se mantenga el Nivel) una vez transcurridos 24 meses desde el ingreso en la Entidad.

Puede incluir, además, los siguientes conceptos:

- Complemento Personal Vigilantes Jurados.
- I.R.T.P. Suplido.
- Complemento Personal no compensable, no absorbible y no revisable.

**TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A ESTOS CONCEPTOS MÍNIMOS**

A continuación se expresan los importes de las tablas salariales de 2005, más un 2% del IPC previsto para 2006, correspondientes a los conceptos mínimos comunes relacionados hasta ahora, más el Plus Convenio.

Nivel Convenio	Sueldo base	Prorr. Pagas extras	Complemento no revisable	Plus convenio	Retribución fija
<b>GRUPO I</b>					
NIVEL I	27371,36	25090,41	6162,72	240	58864,49
NIVEL II	23044,51	21124,13	3149,28	240	47557,91
NIVEL III	20451,70	18747,39	2753,88	240	42192,96
NIVEL IV	19338,82	17727,26	2380,80	240	39686,88
NIVEL V	18723,89	17163,57	2275,68	240	38403,13
NIVEL VI	18108,95	16599,87	2223,00	240	37171,82
NIVEL VII	17288,55	15847,84	2057,16	240	35433,56
NIVEL VIII	16708,73	15316,33	1974,24	240	34239,30
NIVEL IX	15834,81	14515,24	1891,32	240	32481,36
NIVEL X	15092,06	13834,39	1794,60	240	30961,04
NIVEL XI	13459,54	12337,92	1711,80	240	27749,26
NIVEL XII	11505,88	10547,05	1616,88	240	23909,81
NIVEL XII	11505,88	8629,41	1523,40	240	21898,69
NIVEL XIII	9204,70	6903,52	0,00	240	16348,22
<b>GRUPO II</b>					
NIVEL I	14561,37	13347,78	1400,00	240	29549,16
NIVEL II	13789,05	12639,96	1370,16	240	28039,18
NIVEL III	13009,21	11925,11	1496,04	240	26670,36
NIVEL IV	11398,06	10448,22	1496,04	240	23582,32

Desde el décimo mes a partir de la fecha de incorporación a Caja Madrid hasta el mes 24, la prorrata de pagas extras es de 8.629.41 euros. Del mes 25 en adelante, este importe pasa a ser de 10.547,05 euros.

El complemento no revisable 2 de 1.523,40 euros se percibe desde el mes 13 al mes 24 (ambos inclusive), contados desde la fecha de incorporación. A partir del mes 25 comienza a percibirse el importe de 1.616.88 euros.

- Además, otros conceptos que pueden aparecer en la nómina como retribución fija son los siguientes:



<b>TABLA SALARIAL AÑO 2007</b>	<b>Sueldo base</b>	<b>Prorrata pagas extras</b>	<b>Plus Convenio (Parte variable)</b>	<b>Plus Convenio (Parte fija)</b>	<b>Complemento no revisable</b>	<b>Retribución fija total</b>
Grupo 1						
Nivel I	28.716,69	26323,63	598,26	255	6162,72	62.056,30
Nivel II	24.177,16	22162,40	503,69	255	3149,28	50.247,53
Nivel III	21.456,91	19668,83	447,02	255	2753,88	44.581,64
Nivel IV	20.289,36	18598,58	422,69	255	2380,8	41.946,43
Nivel V	19.644,18	18007,17	409,26	255	2275,68	40.591,29
Nivel VI	18.999,03	17415,78	395,81	255	2223	39.288,62
Nivel VII	18.138,31	16626,78	377,88	255	2057,16	37.455,13
Nivel VIII	17.529,98	16069,15	365,21	255	1974,24	36.193,58
Nivel IX	16.613,11	15228,68	346,11	255	1891,32	34.334,22
Nivel X	15.833,84	14514,35	329,88	255	1794,6	32.727,67
Nivel XI	14.121,09	12944,33	294,19	255	1711,8	29.326,41
Nivel XII	12.071,41	11065,46	251,49	255	1616,88	25.260,24
Nivel XII	12.071,41	9053,56	251,49	255	1523,4	23.154,86
Nivel XIII	9.657,12	7242,84	201,19	255	0	17.356,15
Grupo 2						
Nivel I	15.276,91	14003,83	318,27	255	1400	31.254,01
Nivel II	14.466,79	13261,22	301,39	255	1370,16	29.654,56
Nivel III	13.648,64	12511,25	284,35	255	1494,04	28.193,28
Nivel IV	11.958,29	10961,77	249,13	255	1496,04	24.920,23
Nivel V	11.446,44	10492,57	238,47	255	0	22.432,48



**Complemento PDP.**

Importe que se percibirá por las cuantías consignadas en la siguiente tabla, y en tanto se ocupen las posiciones PDP a que da lugar su devengo. Este complemento es revisable en los mismos términos que el salario base, absorbible y compensable por cambio de Nivel o de posición de promoción, y no es computable para el cálculo de trienios.

GRUPO	NIVEL	POSICIÓN	COMPLEMENTO PDP
GRUPO I	NIVEL I	1	1622,83
		2	0,00
	NIVEL II	3	7260,92
		4	5642,66
		5	3144,77
		6	0,00
	NIVEL III	7	1055,55
		8	0,00
	NIVEL IV	9	1294,51
		10	1066,71
		11	0,00
	NIVEL V	12	1127,71
		13	538,24
		14	0,00
		SE NECESITA DESIGNACIÓN	
	NIVEL VI	15	800
		16	0
	NIVEL VII	17	0
	NIVEL VIII	18	0
	NIVEL IX	19	0
	NIVEL X	20	0
	NIVEL XI	21	0
	NIVEL XII	22	0
NIVEL XIII	23	0	
SE NECESITA DESIGNACIÓN			
GRUPO II	NIVEL I	24	0
	NIVEL II	25	0
	NIVEL III	26	0
	NIVEL IV	27	0
	NIVEL V	28	0
PERSONAL LIMPIEZA		29	3% SALARIO BASE

**Antigüedad.**

A partir del Convenio 2003-2006, y después de la adaptación del mismo en Caja Madrid, se empiezan a devengar trienios a partir del momento en que se alcanza el Nivel VII. Sin embargo, dicho concepto puede aparecer en la nómina de personas que no han llegado a dicho Nivel, incluyendo las cantidades devengadas antes de la Adaptación y las que, como consecuencia de la misma, se hayan dado por devengadas. ✓

El importe de cada trienio de antigüedad es, en la actualidad, de un 4% de la suma de todas las pagas (23) y, de manera general, si se asciende de Nivel durante el periodo de devengo

**Complemento Revisable 1** (no compensable, no absorbible y revisable).

Comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes conceptos que pudieran corresponder a cada trabajador:

- Participación Resultados Administrativos A/C 9-2-95 x 12.
- Complemento personal Oficinas Horario Especial x 12.
- Festivos: Este concepto queda fijado en el importe que hubiera correspondido en el año 1998 en el caso de que todas las fiestas computables hubieran sido día laborable.

Este complemento será de naturaleza no compensable ni absorbible y se revisará en el porcentaje establecido por el Convenio Colectivo para el salario base. Figurará en la nómina bajo la rúbrica de "Complemento Revisable 1", con indicación al pie de la misma de la siguiente leyenda: "Este complemento se registrará según los términos establecidos por el Acuerdo de fecha 3.7.1998".

**Complemento No Revisable 1** (compensable, absorbible y no revisable).

Comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes conceptos que pudieran corresponder a cada trabajador:

- Complemento personal compensable, absorbible y no revisable x 12.
- Compl. personal voluntario x 23.
- Compl. absorbible y Compensable AC 6-9-88 x 12.
- Complemento Personal Homologación Altae Banco x 12.
- Complemento Personal Cajas Rurales x 12.
- Complemento Personal Baleares x 12.
- Complemento Personal Caja Ceuta x 12.

Este complemento tendrá carácter compensable y absorbible y no será revisable, siendo para los seis últimos conceptos solamente compensable y absorbible por cambios de categoría. Figurará en la nómina bajo la rúbrica de "Complemento No Revisable 1", con indicación al pie de la misma de la siguiente leyenda: "Este complemento se registrará según los términos establecidos por el Acuerdo de fecha 3.7.1998".

**Complemento Revisable 2** (compensable, absorbible y revisable).

Comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes conceptos que pudieran corresponder a cada trabajador:

- Complemento Personal Compensable, Absorbible y Revisable x 12.
- Gratificación Pase Escala Administrativa x 23.
- Complemento personal ascenso niveles informáticos x 12.
- Complemento personal pase ayudantes a auxiliares x 12.
- Complemento Personal por cambio escala x 12.

Este complemento tendrá carácter de compensable, absorbible y revisable, siendo para los cuatro últimos conceptos solamente compensable y absorbible por cambios de categoría. Figurará en la nómina bajo la rúbrica "Complemento Revisable 2", con indicación al pie de la misma de la siguiente leyenda: "Este complemento se registrará según los términos establecidos por el Acuerdo de fecha 3.7.1998".

## Complemento funcional.

Comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes conceptos que pudieran corresponder a cada trabajador:

1. Gratificación conductor x 23.
2. Gratificación funciones ventanilla x 12.
3. Gratificación funciones colocador x 12.
4. Gratificación Turno mañana. x 12.
5. Gratificación Turno tarde x 12.
6. Gratificación Turno noche x 12.
7. Gratificación Noche x 23.
8. Gratif. Inspección x 14.
9. Complemento puesto de trabajo x 12.
10. Complemento puesto de trabajo (SCS) x 12.
11. Complemento funcional x 12.
12. Plus de dedicación y desempeño puesto x 12.
13. Porcentaje Tasaciones: Este concepto queda fijado en el importe medio anual percibido por cada persona en los 3 últimos años.
14. Suplidos (indemnización horaria).
15. Indemnización horaria (Servicios Centrales).

Será revisable en la medida que incluya complementos que tienen esa naturaleza (los numerados 1, 2, 4, 5, 6 y 7). Figurará en la nómina bajo la rúbrica "Complemento Funcional".

## Retribuciones variables.

### Sistema de Valoración de Resultados (SVR).

#### - Origen y principios generales.

En Caja Madrid existe el Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.), acordado entre la Dirección y los Sindicatos el 9.02.95 y revisado el 14.07.98, el 10.12.2001 y el 17.12.2004, cuya aplicación supone la asignación anual de una puntuación a cada trabajador o trabajadora, que se obtiene sumando las valoraciones ponderadas de tres factores:

- V1: valoración de los resultados globales de la Caja.
- V2: valoración de los resultados del centro de trabajo o, en su caso, individuales.
- V3: valoración profesional de la o el empleado por su inmediato superior.

#### - V1 : valoración de los resultados globales de la Caja.

A efectos del SVR, la valoración de los resultados de la Caja se mide en términos de la rentabilidad anual alcanzada, según lo definido en la Planificación Táctica, y conforme a la siguiente fórmula:

$$\% \text{ cumplimiento V1} = [\text{BAI real} / \text{BAI previsto}] \times 100$$

#### - V2 : valoración de los resultados del centro de trabajo o, en su caso, individuales.

La valoración de los resultados del centro de trabajo se mide en términos de resultados sobre los objetivos fijados en el Plan Táctico.

Por su parte, los objetivos individuales serán negociados con personas en puestos específicos susceptibles de asignarles objetivos concretos relacionados directamente con resultados de negocio.



En caso de cambio de destino, se aplicará al empleado la puntuación más favorable de entre los centros de trabajo donde haya permanecido al menos tres meses en el ejercicio.

Para quienes se incorporen a la Entidad a lo largo del año se establece un sistema de proporcionalidad entre importes, fecha de incorporación y logros alcanzados.

**- V3 : valoración profesional de la o el empleado por su inmediato superior.**

La valoración profesional anual de la empleada o empleado se realiza por su inmediato superior sobre un total de seis competencias, que varían según la función desempeñada. En cada una de esas competencias existen, a su vez, seis valores ú opciones de puntuación, según la siguiente escala:



VALOR DE LA COMPETENCIA	PUNTOS RESULTANTES EN V3
1	2,5
2	2
3	1,5
4	1
5	0,5
6	0

La suma de los resultados de todas las competencias proporciona la valoración profesional anual obtenida en V3.

A su vez, la valoración por competencias se realiza en relación a la función desempeñada durante el mayor número de días en el segundo semestre del año.

**- Cálculo de los puntos y de la retribución.**

En cada uno de los tres factores se pueden obtener de 0 a 15 puntos.

Las ponderaciones para cada factor varían según la función desempeñada. Para la plantilla de oficinas en funciones comercial o de caja, así como para el personal en funciones de apoyo y una parte de los técnicos de los departamentos centrales, dicha ponderación es del 15% para V1 ; 50% para V2; y 35% para V3.

\* Para consultar la ponderación de cada variable en otras funciones, dirigirse al apartado "Condiciones específicas de colectivos profesionales".

Cada trabajador percibe anualmente una cantidad variable, producto de **multiplicar la puntuación SVR obtenida por el valor de una base individual**, que varía según la función desempeñada.

Los valores actuales de las bases mínimas han sido establecidos en los acuerdos de 10.12.2001 y 3.03.2006. Para la plantilla de oficinas en funciones comercial o de caja, así como para el personal en funciones de apoyo y una parte de los técnicos de los departamentos centrales, dicha base mínima es de 124 €, que se elevará a **129,88** a los dos años de antigüedad.


\* Para consultar la base mínima de otros colectivos, ver el apartado "Condiciones específicas de colectivos profesionales".

Por su parte, las y los trabajadores que estén de baja por un periodo superior a los 120 días en el año natural, continuos o alternos, percibirán su retribución variable de forma proporcional al tiempo en que hayan estado trabajando, exceptuando los periodos de baja por accidente de trabajo, así como de baja por maternidad, adopción o acogimiento, que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días citados.

**- Requisitos mínimos.**

Es preciso obtener 3 o más puntos en V2 y 4,5 o más puntos en V3 para percibir las cantidades resultantes de la valoración de estos dos factores.

**- Bonus.**

Los trabajadores de las oficinas de la red  percibirán un Bonus adicional, equivalente a un incremento del 20% de su retribución variable, si la puntuación alcanzada en el ejercicio en V2 por el centro de trabajo es igual o superior a 12,75.

**- Garantías y procedimiento en caso de discrepancia.**

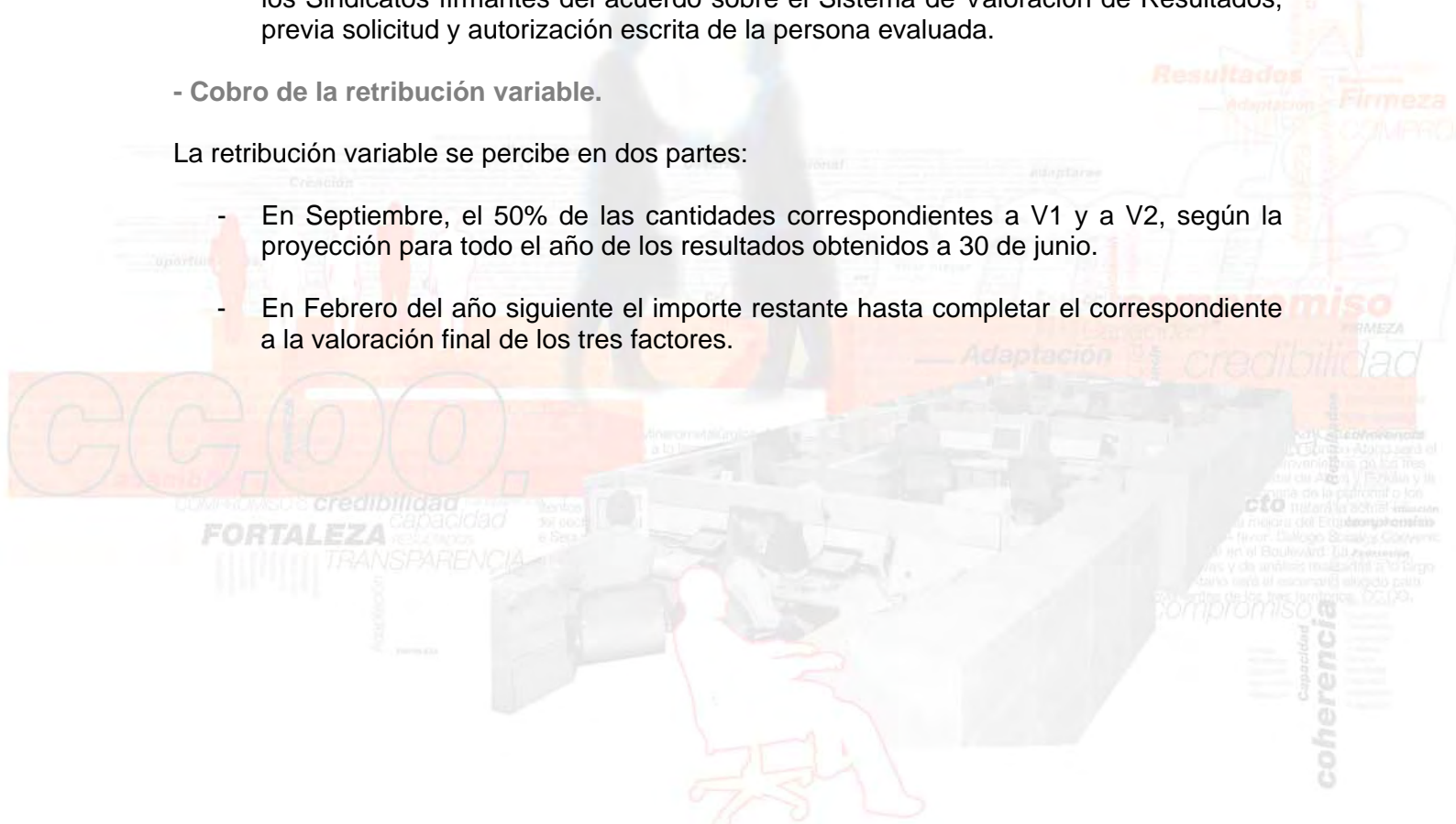
En caso de que la persona evaluada no esté conforme con la evaluación efectuada, existen las siguientes posibilidades de revisión:

- Puntuación en V2 inferior a 3: Si el afectado no está conforme, puede solicitar la revisión, por escrito y de forma argumentada, a la Dirección de Negocio ó, en el caso de departamentos centrales, a la instancia inmediatamente por encima de nuestro superior jerárquico. Existe la obligación de responder a esta solicitud en un plazo no superior a tres meses.
- Puntuación en V3 igual o superior a 4,5: Si la persona evaluada no está conforme, puede pedir la revisión al superior inmediato de quien la haya evaluado y deberá ser respondida a la mayor brevedad posible.
- Puntuación en V3 inferior a 4,5: La evaluación podrá ser revisada por la Dirección y los Sindicatos firmantes del acuerdo sobre el Sistema de Valoración de Resultados, previa solicitud y autorización escrita de la persona evaluada.

**- Cobro de la retribución variable.**

La retribución variable se percibe en dos partes:

- En Septiembre, el 50% de las cantidades correspondientes a V1 y a V2, según la proyección para todo el año de los resultados obtenidos a 30 de junio.
- En Febrero del año siguiente el importe restante hasta completar el correspondiente a la valoración final de los tres factores.



## Conceptos no salariales.

Otros conceptos que se perciben en la nómina, siempre que se produce la circunstancia que da origen a su abono, son los siguientes :

### Quebranto de moneda.

Cuantía de compensación que prevé el Convenio para quienes eligen soportar a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas por errores en su labor (425, 481 o 545 € anuales en 2006, según el tipo de oficina). ✓

### Dietas.

El Convenio Colectivo establece, para 2006, 60,94 € diarios en concepto de Dieta, y 30,46 € diarios en concepto de Media Dieta. ✓

### Kilometraje.

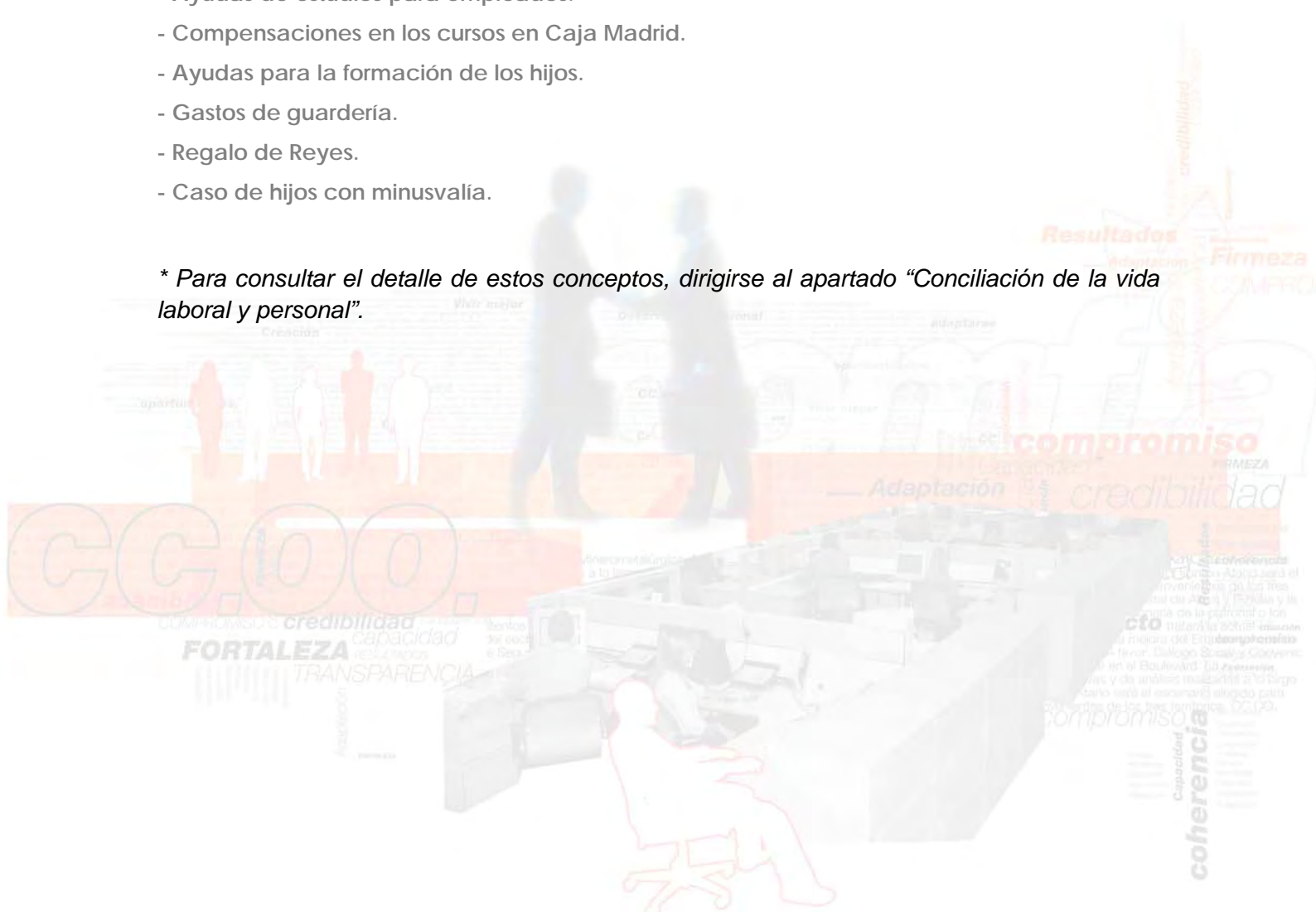
0,26 € por kilómetro en 2006. ✓

### Otras ayudas y conceptos no salariales.

Existen otras ayudas y conceptos no salariales que se perciben en la nómina cuando se produce la circunstancia que los origina :

- Ayudas de estudios para empleados.
- Compensaciones en los cursos en Caja Madrid.
- Ayudas para la formación de los hijos.
- Gastos de guardería.
- Regalo de Reyes.
- Caso de hijos con minusvalía.

\* Para consultar el detalle de estos conceptos, dirigirse al apartado "Conciliación de la vida laboral y personal".







## - Horario de trabajo.

### Horario general.

- Periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril:
  - o Lunes, martes, miércoles y viernes, de 8:00 a 15:00 horas.
  - o **Jueves, de 8:00 a 14:30 y de 16:30 a 20:00 horas.** ✓
- Periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre:
  - o De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

### Horarios singulares y especiales.

Como resultado de diferentes acuerdos laborales suscritos, existen también horarios singulares en algunos centro de trabajo muy específicos.

#### Centros comerciales

Por ejemplo, determinadas oficinas situadas en centros comerciales tienen horarios singulares para adaptarlos a las necesidades del servicio que prestan, en las siguientes condiciones:

- Horario de lunes a viernes: de 10:30 a 19:45 h., con una hora y media para comer. Y sábados por la mañana, de 10:30 a 14:00h.
- Libranza de 2 sábados y 2 lunes alternos, respectivamente.
- Incentivos: 5 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias, abono de comidas en los días de jornada partida, complementos funcionales y promociones en los casos de director o subdirector.

#### Otros horarios

Existen, a su vez, otros horarios para oficinas situadas en hospitales, estaciones de ferrocarril, aeropuertos, universidades y algunos departamentos centrales, regulados igualmente en varios acuerdos firmados entre CCOO, Dirección y los demás sindicatos. Aunque las condiciones varían de un caso a otro, todos tienen en común lo siguiente:

- Adscripción voluntaria de los trabajadores.
- Periodo mínimo de permanencia, al cabo del cual las personas pueden solicitar su traslado a un centro con horario general.
- Diversos incentivos, según los casos: pluses funcionales, aumento de categoría, pase a contrato indefinido garantizado, más días de vacaciones, etc.

### Días 24 y 31 de diciembre.

La jornada laboral a realizar los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) es de 8 a 13,30 horas.

## - Vacaciones y permisos.

### Vacaciones y permisos anuales. ✓

Todos los trabajadores tienen derecho a **25 días laborables** de vacaciones anuales, a disfrutar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Además de estas vacaciones, los trabajadores disfrutarán cada año del tiempo libre adicional que se expresa a continuación, en este mismo apartado, y que tiene la condición de permiso retribuido.

El periodo de vacaciones podrá dividirse en dos, por acuerdo entre el trabajador y la Caja.

Para los empleados que lleven menos de un año en la Caja, la duración del periodo de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Todos los trabajadores tienen derecho a conocer la fecha de disfrute de sus vacaciones, al menos, con dos meses de antelación, y a que no se modifique una vez comenzado ese plazo.

Siempre que quede garantizado el servicio, y que las vacaciones de quienes tienen hijos o hijas en edad escolar coincidan, si así lo desean, con los periodos oficiales de vacaciones escolares, ningún Nivel retributivo de los recogidos en Convenio tiene preferencia sobre los demás a la hora de elegir turno de vacaciones. Dentro de cada Nivel, y sólo en caso de conflicto, la preferencia para elegir vendrá determinada por la antigüedad en la Caja.

La situación de Incapacidad Temporal no reduce el derecho de vacaciones excepto en la medida en que imposibilite su disfrute efectivo durante el año al que corresponden. Cuando la situación de Incapacidad Temporal sobreviene durante el disfrute de las mismas, sin embargo, tampoco lo suspende, de manera que los días de vacaciones consumidos en dicha situación no son recuperables como días de vacaciones. ✓

Además de las vacaciones, los empleados y las empleadas que presten servicio en la red de oficinas disfrutarán un día adicional de permiso, que no podrá coincidir en los jueves del período entre el 1 de octubre y el 30 de abril, y de dos tardes de jueves libres de ese mismo período.

Por su parte, quienes presten servicio en el resto de agrupaciones organizativas dispondrán de dos días adicionales de permiso, de los cuales uno no podrá coincidir con los jueves del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y las trabajadoras que presten servicio en Canarias tienen derecho a dos días de permiso adicional a las vacaciones.

### Otros permisos retribuidos.

\* Para consultar los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedad grave de un familiar y otros, dirigirse al apartado "Conciliación de la vida laboral y personal".



**- Promoción y Desarrollo Profesional**

El Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 modifica el sistema de clasificación profesional y los de promoción, estableciendo el ascenso por antigüedad hasta Nivel VIII.

No obstante, el Convenio permite regular o establecer sistemas de promoción profesional complementarios en el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación laboral.

En Caja Madrid se venía aplicando el sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP) desde 1999, fruto de un acuerdo laboral, y en 2004 este sistema ha sido adaptado a las nuevas estipulaciones del Convenio, mediante nuevo acuerdo entre CC.OO., la empresa y casi la totalidad del resto de la representación sindical.

El PDP prevé la asignación de puntos para la promoción anual (PPA), que se obtienen a partir de la puntuación obtenida en los factores V1, V2 y V3 del Sistema de Valoración de Resultados mencionado en el apartado de Retribuciones, según la siguiente fórmula:

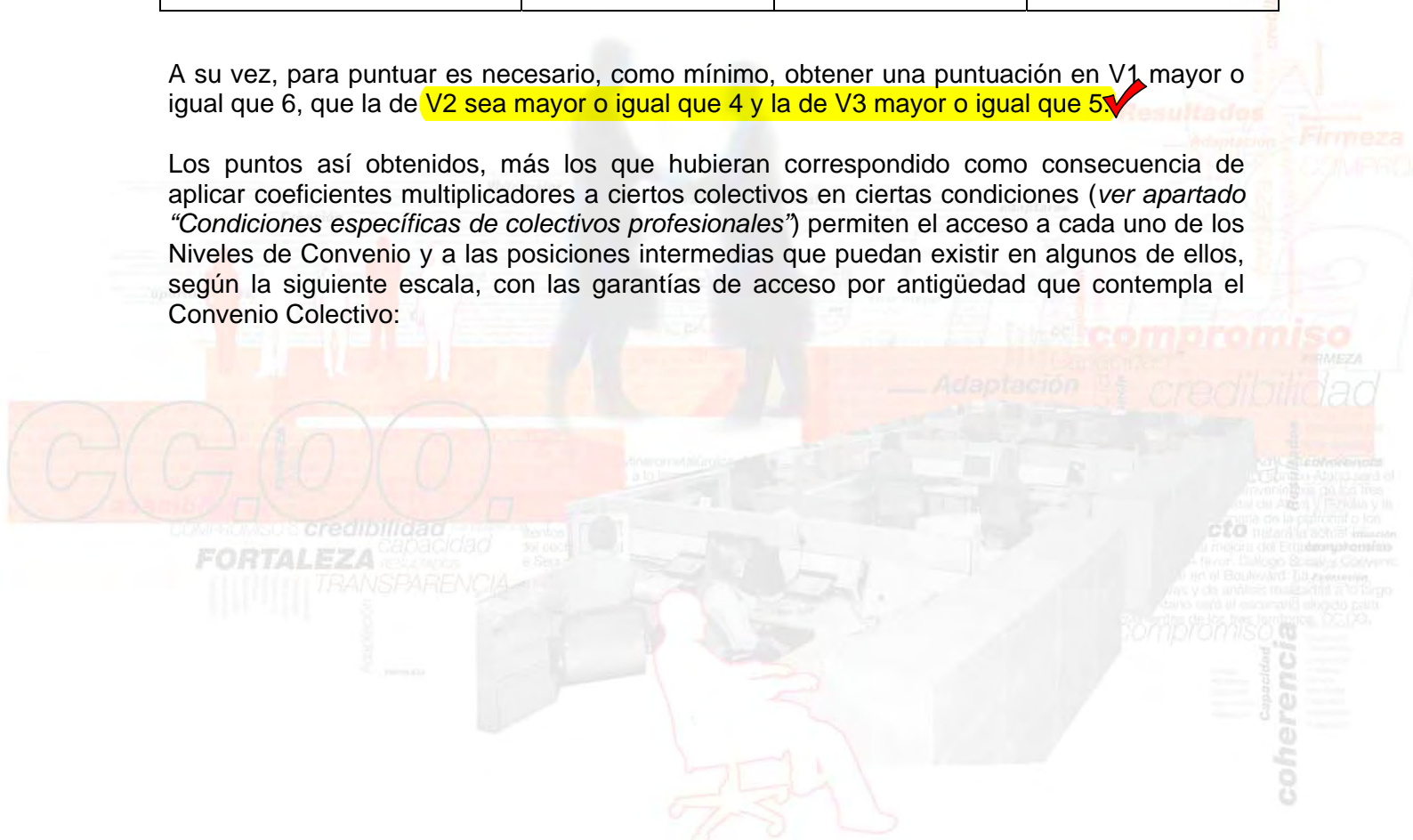
$$\text{Puntos PDP} = \frac{[(V1 \times \text{Pond. V1}) + (V2 \times \text{Pond. V2}) + (V3 \times \text{Pond. V3})] \times \text{Coef. Mult.} \times \text{días de alta}}{\text{Días del año}}$$

Las ponderaciones de cada factor son las siguientes:

	<b>PONDERACIÓN V1</b>	<b>PONDERACIÓN V2</b>	<b>PONDERACIÓN V3</b>
<b>PERSONAS QUE DIRIGEN EQUIPOS DE TRABAJO</b>	15%	65%	20%
<b>PERSONAS QUE NO DIRIGEN EQUIPOS DE TRABAJO</b>	15%	50%	35%

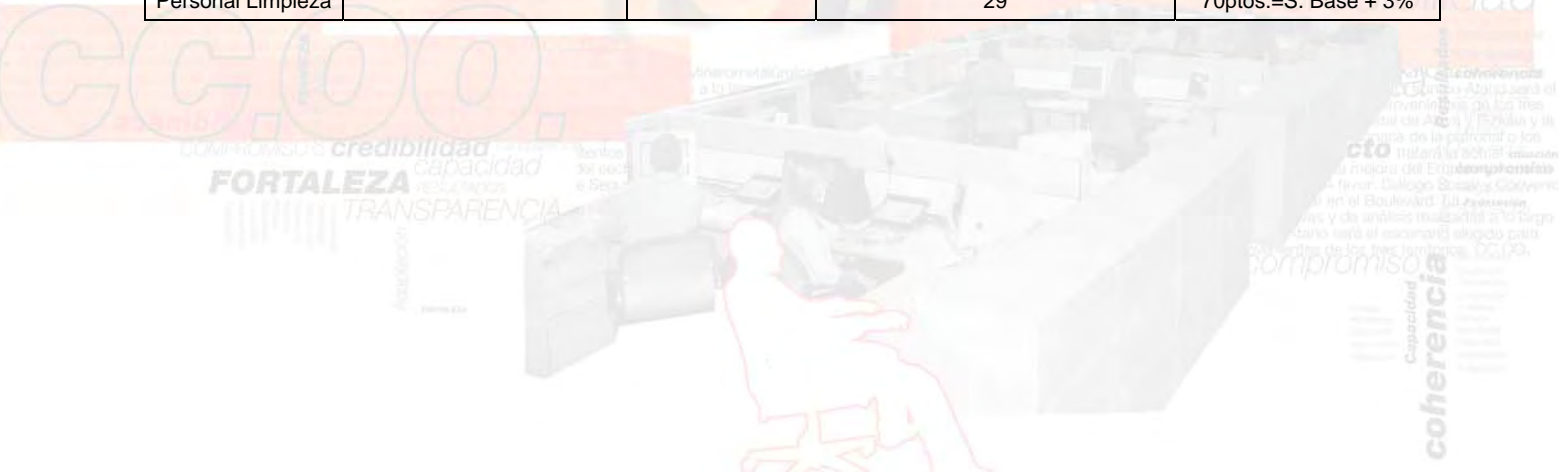
A su vez, para puntuar es necesario, como mínimo, obtener una puntuación en V1 mayor o igual que 6, que la de V2 sea mayor o igual que 4 y la de V3 mayor o igual que 5. ✓

Los puntos así obtenidos, más los que hubieran correspondido como consecuencia de aplicar coeficientes multiplicadores a ciertos colectivos en ciertas condiciones (*ver apartado "Condiciones específicas de colectivos profesionales"*) permiten el acceso a cada uno de los Niveles de Convenio y a las posiciones intermedias que puedan existir en algunos de ellos, según la siguiente escala, con las garantías de acceso por antigüedad que contempla el Convenio Colectivo:





<b>GRUPO 1</b>				
<b>CATEGORÍA ANTERIOR</b>	<b>NIVEL CONVENIO</b>	<b>Garantía de ascenso por años de permanencia.</b>	<b>POSICION DE PROMOCIÓN PDP</b>	<b>PUNTOS PDP PARA ASCENDER</b>
2ª A	NIVEL I		1	400
2ª B			2	360
2ª C	NIVEL II		3	320
3ª A			4	280
3ª B			5	250
3ª C	NIVEL III		6	220
4ª A			7	180
4ª B	8		150	
4ª C	NIVEL IV		9	120
5ª A			10	90
5ª B	11		65	
5ª C	NIVEL V		12	40
6ª A			13	20
6ª B			14	---
(SE NECESITA DESIGNACION)				
6ª C	NIVEL VI		15	220
OF SUP			16	190
OF. 1ª	NIVEL VII		17	160
	NIVEL VIII		18	145
OF. 2 3ª	NIVEL IX	4 años	19	120
OF. 2º	NIVEL X	4 años	20	90
AUX A	NIVEL XI	7 años	21	40
AUX B	NIVEL XII	3 años y 3 meses	22	7,5
AUX C				
	NIVEL XIII	9 meses	23	--
<b>GRUPO 2</b> (SE NECESITA DESIGNACIÓN PARA CAMBIAR DE GRUPO)				
--	NIVEL I		24	150
Mecánico	NIVEL II		25	80
Vigilante jurado				
Ayudante A	NIVEL III	3 años	26	50
Telefonista A				
Tel.-Rec.A				
Recepcio.A	NIVEL IV	3 años	27	20
Ayudante B	NIVEL V	2 años	28	--
Personal Limpieza			29	70ptos.=S. Base + 3%



**- Condiciones específicas de colectivos profesionales.**

En Caja Madrid se han ido suscribiendo a lo largo del tiempo acuerdos laborales para atender situaciones profesionales específicas en la red de oficinas y en departamentos centrales, siendo el más reciente el acuerdo suscrito en marzo de 2006.

**Director/a y Subdirector/a de oficina**

El ejercicio de las funciones de dirección y subdirección comporta los siguientes niveles retributivos mínimos:

TIPO DE OFICINA	DIRECCIÓN	SUBDIRECCION
<b>OFICINA TIPO A</b>	Complemento hasta NIVEL III Posición de Promoción 7 + Complemento de 1800 Euros/año	NIVEL VIII
<b>OFICINA TIPO B</b>	Complemento hasta NIVEL IV Posición de Promoción 9	NIVEL IX
<b>OFICINA TIPO C</b>	NIVEL V Posición de promoción 14	NIVEL X

Todos los complementos reflejados en la Tabla anterior tendrán carácter de revisables, compensables y absorbibles por ascenso de Nivel o Posición de Promoción, y dejarán de percibirse desde el momento en que deje de ejercerse la función.

Los Subdirectores y las Subdirectoras que ejerciendo la función alcancen la puntuación de 220 puntos pasarán directamente y sin necesidad de designación al Nivel V del Grupo 1, posición de promoción 14. El eventual exceso de puntos obtenidos no se computará.

Las ponderaciones de factores que son de aplicación en el Sistema de Valoración de Resultados y en el de Promoción y Desarrollo Profesional, son las siguientes:

Función	V1	V2	V3
Dirección de sucursal - SVR	20%	70%	10%
Subdirección de sucursal - SVR	20%	65%	15%
Dirección y Subdirección de sucursal - PDP	15%	65%	20%

Las bases mínimas son (Acuerdo de 10 de marzo 2001):

- Directores de Sucursal: 586,26 euros. ✓
- Subdirectores: 251,34 euros. ✓



FACTORES	V1	V2	V3
S.V.R.	20%	70%	10%
P.D.P.	15%	65%	20%

**Gerente de oficina de empresas.**

Se establecen los siguientes niveles retributivos mínimos:

Gerente de cartera	Nivel Retributivo	PDP
A	VIII	18
B	IX	19
C	X	20

Se establece un período mínimo de acreditación de 6 meses para la efectividad del nombramiento como gerente, durante el cual será reconocido un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija y la que corresponde al Nivel , el cual dejaría de percibirse en caso de dejar de ejercer la función o en el caso de adquirir el nivel retributivo que corresponda al asumirla definitivamente.

La adquisición de los niveles retributivos correspondientes a Gerentes de Cartera de tipo A o B requiere la gestión efectiva, durante seis meses ininterrumpidamente, de carteras de tipo A, en el primer caso, y de tipo A o B, en el segundo, reconociéndose, en todo caso, un complemento funcional por la diferencia entre el Nivel retributivo que se ostente y el correspondiente al del tipo de cartera que se gestiona durante el periodo citado. A estos efectos, se computa el tiempo de servicio prestado durante la consolidación de la función de gerente.

Los coeficientes multiplicadores de los puntos PDP serán los siguientes:

Gerente Cartera	Coeficiente	Coeficiente V2 >= 12,75
A	1,35	1,60
B	1,30	1,55
C	1,25	1,50



Tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 70% del cómputo general de su V2, siendo el 30% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

Se les reconoce un complemento funcional de 2.800 euros brutos anuales, no compensable, no absorbible y no revisable.

Se establece la base mínima SVR en la cantidad de 251,34 euros, incrementada ésta o la que individualmente tengan asignada en 300 euros siempre que no supere la cantidad de 1.200 euros, en cuyo caso el incremento se producirá hasta alcanzar dicha cantidad.

En caso de dejar de ejercer la función, la base se reducirá en la misma cantidad en que se haya producido dicho incremento. Asimismo, sobre esta base ya reducida no se podrá aplicar una reducción mayor del 50%. La cantidad final resultante, en todo caso, no podrá ser mayor de 209,56 €, ni menor de 167,58 €. No obstante, al o a la Gerente que tuviera una base anterior como comercial superior a la de este cálculo se le respetará dicho importe, actualizado según los criterios del Acuerdo de 3 de marzo de 2006 .

En caso de alcanzar la puntuación de 220 puntos de PDP en el ejercicio de la función, se pasará directamente y sin necesidad de designación a la posición de promoción 14 Nivel V del Grupo 1 del Convenio Colectivo.

Las ponderaciones de factores que son de aplicación son las siguientes:

FACTORES	V1	V2	V3
S.V.R.	20%	60%	20%
P.D.P.	15%	65%	20%

### Gerente de promotores.

Se incrementa la base SVR que tengan asignada en 300 euros, siempre y cuando el valor de la base resultante no supere la cantidad de 1.200 euros, en cuyo caso el incremento se producirá hasta alcanzar dicha cantidad.

En caso de dejar de ejercer la función, la base se reducirá en la misma cantidad en que se haya producido dicho incremento. Asimismo, sobre esta base ya reducida no se podrá aplicar una reducción mayor del 50%. La cantidad final resultante, en todo caso, no podrá ser mayor de 209,56 €, ni menor de 167,58 €. No obstante, al o a la Gerente que tuviera una base anterior como comercial superior a la de este cálculo se le respetará dicho importe, actualizado según los criterios del Acuerdo de 3 de marzo de 2006 .

Las ponderaciones de factores que son de aplicación son las siguientes:

FACTORES	V1	V2	V3
S.V.R.	20%	60%	20%
P.D.P.	15%	65%	20%

En caso de alcanzar la puntuación de 220 puntos de PDP en el ejercicio de la función, se pasará directamente y sin necesidad de designación a la posición de promoción 14 Nivel V del Grupo 1 del Convenio Colectivo.

### Técnico/a de Productos Bancarios.

Se les reconoce un complemento funcional de 2.000 euros brutos anuales.

Se incrementa la base SVR individualmente asignada en 175 euros, incremento que dejará de percibirse en el momento en que dejen de ejercer la función.

Tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 80% del cómputo general de su V2, siendo el 20% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

Los coeficientes multiplicadores aplicados:

Si V2 es mayor o igual a 10 puntos y menor de 12,75. . . . . 1,30

Si V2 es mayor o igual a 12,75 puntos . . . . . 1,50

Disfrutarán de tres días de permiso adicionales.

### Comercial de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria (APIS).

Se les reconoce un complemento funcional no compensable, no absorbible y no revisable por importe de 2.000 euros brutos anuales, que dejará de percibirse en el momento en que deje de ejercerse la función..

Disfrutarán de un día de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias.

### Equipos volantes – C.O.L.

En el año 2004 se firmó entre la Caja y CCOO y el resto de sindicatos el acuerdo que regula, entre otras, las condiciones de trabajo de las personas que forman parte del equipo de Coberturas On Line (C.O.L.), que son las siguientes:

Personas empleadas de Caja Madrid que se incorporen al Equipo Volante: podrán solicitar el traslado al cabo de dos años y seis meses, disponiendo Caja Madrid de 6 meses adicionales para asignar nuevo destino. La incorporación será voluntaria.

Personas que se incorporen al Equipo Volante por nueva contratación: tendrán derecho igualmente a solicitar el traslado al cabo de dos años y seis meses, que Caja Madrid debe atender siempre que pueda cubrir dicha vacante.

Se prestarán los servicios en las oficinas de número máximo de tres zonas limítrofes.

A partir del cumplimiento de 18 meses de prestación de servicios en Caja Madrid se percibirá un plus de experiencia:

- o Equipo volante de un sólo municipio principal, 350 euros brutos mensuales ✓
- o Equipo volante de varios municipios, 380 euros brutos mensuales. ✓

### Coordinador/a de Equipo de unidad organizativa.

Se establece como nivel mínimo Nivel X, posición 17 PDP para quienes se designe para realizar funciones de Coordinación en Departamentos centrales.

Igualmente, se establece una base mínima de 251,34 € Las ponderaciones de factores que son de aplicación son las siguientes:

FACTORES	V1	V2	V3
S.V.R.	20%	60%	20%
P.D.P.	15%	65%	20%

Los coordinadores de equipo que, ejerciendo dicha función, alcancen la puntuación de 220 puntos PDP, y que a la fecha de 31 de diciembre de cada año dirigieran un equipo de 3 o más personas de la plantilla de Caja Madrid durante al menos 6 meses, pasarán directamente y sin necesidad de designación a la posición de promoción 14, nivel V del Grupo 1 del Convenio Colectivo.

### Técnico/a de unidad organizativa.

La Caja designará 150 técnicos y técnicas entre quienes prestan servicio en Departamentos Centrales, siguiendo criterios de experiencia, dedicación, responsabilidad, compromiso, capacidad de toma de decisiones etc..

Dichas personas:

- Tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 80% del cómputo general de su V2, siendo el 20% restante correspondiente con los objetivos de equipo.
- Percibirán, mientras ostenten una posición de promoción inferior a la posición 14, Nivel Retributivo V, un complemento funcional, revisable en los mismos términos que establezca el Convenio Colectivo para el Salario Base, de 2.200 euros brutos anuales. Dicho complemento dejará de percibirse, en todo caso, si se deja de ejercer la función.
- Se establece una base mínima por punto de SVR de 240 euros, que dejará de percibirse en el momento en que dejen de estar adscritos al sistema de V2 mixta, momento en que se les asignaría la que tuvieran anteriormente, actualizada según las revisiones que pudieran haberse efectuado en virtud de acuerdos laborales..

Las ponderaciones de factores que son de aplicación son las siguientes:

coherencia  
capacidad  
compromiso



FACTORES	V1	V2	V3
S.V.R.	20%	60%	20%
P.D.P.	15%	50%	35%

### Ayudante de Dirección.

El horario es flexible, quedando comprendido de lunes a viernes entre 8,00 horas y 20,00 horas, con dos horas para comer y una tarde libre a la semana, previo consenso con la Dirección a la que se encuentran adjuntos. El horario tiene como límite las 1.680 horas anuales que establece el Convenio Colectivo.

Se establece un complemento funcional, con carácter revisable, no absorbible ni compensable, que deja de percibirse si se deja de desempeñar la función, por los siguientes importes anuales :

Tiempo de prestación efectiva de servicios en la función.	Dirección de gerencia /Dirección de negocio	Dirección de negocio / Adjunta /Área / División / Resto
Menor de 3 años	2.100	1.800
Mayor o igual a 3 años y menor de 5 años	3.500	3.000
Mayor o igual a 5 años	7.000	6.000

Se establece como Nivel Retributivo mínimo el Nivel XII (primer tramo).

Se establecen las siguientes bases mínimas por puntos SVR:

Dirección de gerencia /Dirección de negocio	Dirección de negocio / Adjunta /Área / División / Resto
240 euros ✓	180 euros ✓

En caso de dejar de ejercer la función, no se podrá aplicar a la base una reducción mayor del 50%. La cantidad final resultante, en todo caso, no podrá ser mayor de 209,56 €, ni menor de 167,58 €, manteniéndose, en todo caso, las revisiones de la misma que se pudieran haber aplicado en virtud de acuerdos laborales.

Se establece un período mínimo de permanencia de 6 años, para cuyo cálculo es computable el tiempo de eventual prestación de servicios en esta función en alguna de las empresas del Grupo. Transcurrido dicho periodo, y a solicitud del interesado o de la interesada, la Caja dispone de un máximo de 6 meses para asignarle nuevo destino.



## 2.- Mejoras y atenciones sociales.

### - Préstamos y anticipos.

#### Condiciones generales.

El préstamo para vivienda, el personal o los anticipos pueden ser solicitados por cualquier trabajador fijo de la Caja, con independencia de su antigüedad, cursando la petición a los responsables de Recursos Humanos de su Unidad de Negocio. Los anticipos se pueden tramitar también a través del portal e-personas.

El nivel de endeudamiento del solicitante nunca puede rebasar, con la cantidad concedida, el 40% de sus haberes brutos anuales, pudiendo computarse a tal efecto los ingresos del cónyuge o pareja de hecho. En este caso, la cantidad final máxima será la que permita que no se supere dicho endeudamiento, que las condiciones específicas de cada modalidad permitan la concesión de una cantidad mayor.

No obstante, cuando en la compra de vivienda habitual se utiliza el préstamo de vivienda que no es de Convenio para complementar el de Convenio, la práctica que viene realizando la Caja es la de computar el endeudamiento sobre los haberes netos.

#### Préstamo para la adquisición de vivienda habitual. Solicitudes sucesivas.

##### Importe.

El importe máximo que se concede resulta de la aplicación de una serie de condiciones, cuando procede:

- En principio, es el 110% del menor de estos dos: el de tasación de la vivienda o el del precio real de compra.
- Si dicha cantidad supera el importe de cinco anualidades brutas, se concedería este último.
- No obstante:
  - o el importe mínimo es de 200.000 € cuando el importe de cinco anualidades brutas es inferior a dicha cantidad y el 110% de la tasación de la vivienda o el precio real de compra (el menor de los dos) son iguales o mayores que 200.000 €.
  - o el importe mínimo es el 110% de la tasación de la vivienda o precio real de compra (el menor de ambos) si dicha cantidad es superior a cinco anualidades brutas e inferior a 200.000 €.

La referencia de 200.000 € será revisable, a partir de 2007, en los mismos términos que establece el Convenio Colectivo para el salario base. ✓

En el cómputo de la anualidad se incluyen todas las retribuciones fijas de la nómina mensual, quedando excluidas la retribución variable y los conceptos indemnizatorios (quebranto de moneda, dietas, kilometraje, ayuda formación...)

### Tipo de interés.

El tipo de interés que se aplicará es el 55% del EURIBOR o índice que le sustituya, revisándose semestralmente según establece el Convenio Colectivo y aplicándose, en cada caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50%, respectivamente, que establece dicha norma.

Para la determinación del tipo de interés aplicable se tomarán como referencia los tipos publicados en el B.O.E. por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo), efectuándose las revisiones en los meses de enero y julio de cada año.

La cuota puede ser creciente en un 2% o constante.

### Plazo de amortización.

El plazo máximo de amortización es de 40 años, con el límite de la edad ordinaria de jubilación de 65 años de edad. No obstante, dicho límite se puede ampliar hasta los 70 años de edad si la garantía prestada es hipotecaria.

### Garantía.

Puede ser personal o hipotecaria. Será necesariamente hipotecaria en caso de construcción de la vivienda a cargo del empleado o cuando sea necesaria la participación del cónyuge o pareja de hecho para el cómputo conjunto del 40% de límite de endeudamiento.

### Solicitudes sucesivas.

Este préstamo se podrá solicitar tantas veces como se adquiera una vivienda habitual, vendiendo la anterior. El importe será, entonces, la diferencia entre la tasación o precio de compra de la vivienda nueva y la tasación o precio de venta de la anterior (siempre los menores), más el saldo pendiente del préstamo anterior (que deberá ser cancelado), más el 10% de la tasación o precio de compra de la vivienda nueva (con los límites y consideraciones ya citados).



## Préstamo personal.

### Importe.

Hasta 36.000 €.

### Tipo de interés.

El **110% del EURIBOR** a un año correspondiente al mes de octubre anterior, publicado por el Banco de España en noviembre. El interés se revisará anualmente, con el límite del tipo legal del dinero (4,25% en 2006).

### Plazo de amortización.

Hasta 10 años, sin superar la vida laboral del solicitante.

### Garantía.

Personal.

### Solicitudes sucesivas.

Se podrá volver a solicitar en cualquier momento, obligando a cancelar la cantidad pendiente.

## Anticipos.

### Importe.

Hasta 6 mensualidades, sin interés y sin necesidad de justificar la petición.

### Plazo de amortización.

El plazo máximo de devolución será de 36 meses para importes de hasta 3 mensualidades, y de 72 meses para importes de entre 3 y 6 mensualidades, mediante cuotas iguales a descontar de la nómina mensual. En cualquier caso, es posible la amortización anticipada.

### Conceptos.

Los conceptos computables para el cálculo de una mensualidad son todos los que integran la retribución fija: Sueldo Base, Antigüedad, Prorratio de Pagas Extras, Plus, Complemento Funcional, Complementos Revisables 1 y 2 y Complementos No Revisables 1 y 2.

## Otras ayudas y operaciones financieras .

Los préstamos y operaciones que figuran a continuación están regulados parcialmente por el Acuerdo laboral de 03/03/2006, mientras que los aspectos no recogidos en dicho acuerdo figuran en la Circular Interna de la Caja 0116-1997, de 30 de julio.

### **Préstamo para la adquisición de vivienda no regulado en Convenio.**

Préstamo a tipo variable cuyo índice de referencia es el EURIBOR anual BOE más 0.39 . En todo caso será de aplicación cualquier tipo menor, exceptuando los de enganche, que se oferte a colectivos de clientes representativos.

El importe es del 110% de los valores de inversión o tasación, cuando complementa al préstamo de Convenio para adquisición de vivienda habitual, o del 85% si se usa para la adquisición de una segunda vivienda. Sea como fuere, con la cantidad concedida no puede rebasarse un nivel de endeudamiento del 40% de los haberes, en este caso netos, según práctica de la Caja.

El plazo de amortización es de 40 años, con el límite de 70 años de edad.

La garantía deberá ser hipotecaria.

### **Préstamo o Cuenta de crédito para operaciones puente.**

Producto diseñado para la adquisición de vivienda, cuando el trabajador o la trabajadora no puede acceder directamente al préstamo de Convenio por diversos requisitos financieros o formales:

- Necesita hacer un desembolso para la compra de suelo porque pretende construir la vivienda en régimen autopromotor, o bien
- Tiene que cubrir desembolsos al promotor, cooperativa o comunidad en la fase de construcción.

Este producto también sirve cuando el empleado o empleada ha decidido cambiar de vivienda habitual, para cubrir el importe de venta de la anterior en tanto se concreta.

El importe máximo a conceder será el menor de los dos siguientes:

- Importe de la inversión: El valor de tasación o precio de compra de la nueva vivienda más los impuestos y gastos derivados de la transmisión (cuando no hay cambio de vivienda habitual), o bien el valor de tasación o precio de venta de la vivienda anterior.
- Importe que se obtendría con el préstamo de Convenio Colectivo.

La operación puente se instrumentaliza mediante cuenta de crédito a tipo EURIBOR anual BOE más 0.39, por un plazo máximo de 36 meses y liquidación trimestral de intereses, cancelándose a la formalización del préstamo de vivienda de Convenio o, cuando hay cambio de vivienda habitual, en el momento de venta de la vivienda antigua.



### Préstamo para la unificación de la deuda.

Aquellas operaciones solicitadas por la plantilla para la unificación de pagos de operaciones de las que son titulares y que no se encuentran en proceso de morosidad, se tramitarán bajo el producto “La Hipoteca” y se les aplicará un tipo de interés variable referenciado al euribor mas 0,50.

Esta operación se podrá solicitar una sola vez en la vida laboral.

Asimismo, el empleado que solicite esta ayuda financiera no podrá volver a solicitar ninguna ayuda financiera en Caja Madrid, ni en otra entidad financiera, durante un periodo mínimo de dos años a contar desde su formalización.

Aquellas operaciones solicitadas por la plantilla para la unificación de pagos de operaciones de las que son titulares y que se encuentran en proceso de morosidad, se tramitarán bajo el producto “La Hipoteca” y se les aplicará el tipo de interés mínimo de la banda según plazo de amortización.

### Préstamo en caso de excedencia por maternidad o paternidad.

Para escalonar el impacto económico que supone la excedencia por maternidad o paternidad y facilitar su disfrute, en el Acuerdo de 03/03/06 se habilitó la posibilidad de solicitar un préstamo en condiciones específicas y más favorables.

*\* Para consultar las condiciones de este préstamo, dirigirse al apartado “Conciliación de la vida laboral y personal”.*

### - Póliza de asistencia sanitaria Mapfre-Caja Salud

Para todos los empleados, prima a cargo de Caja Madrid. Descuento para cónyuges e hijos menores de 25 años del 30% sobre la prima bonificada de MAPFRE-Caja Salud.

### - Seguros y coberturas adicionales.

Los empleados disponemos de los siguientes seguros y coberturas adicionales:

- Seguro de Vida: Póliza colectiva que cubre contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta por un importe de 18.030 € (Acuerdo 23/02/1994). ✓
- La póliza de MAPFRE-CajaSalud incluye un seguro de fallecimiento por accidente de 6.010 €
- Póliza Colectiva que cubre contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta por accidentes *in itinere* o en desplazamientos de trabajo por importe de 150.253 €

### - Ayuda de estudios para empleados y para los hijos.

Se trata de ayudas y mejoras obtenidas tanto por Convenio Colectivo como a través de Acuerdos de empresa en Caja Madrid. Consultar el detalle en “*Conciliación de la vida laboral y personal*”.

### - Exención de comisiones.

Están exentas del cobro de comisiones las operaciones propias de empleados, típicas de una economía familiar y realizadas en Caja Madrid a través de la cuenta de domiciliación de la nómina o de una cuenta que esté vinculada a la misma (Acuerdos de 17/06/91, 2/06/92 y 23/07/2003). No serán objeto de exención, sin embargo:

- Las operaciones en que Caja Madrid percibe la comisión para satisfacerla a otros intermediarios financieros.
- Los descubiertos en cuenta y las operaciones de riesgo impagadas a su vencimiento.
- La modalidad de pago atrasado en tarjetas de crédito
- Las operaciones de compra de valores mobiliarios por el sistema de créditos de mercado.
- La devolución de recibos por causas imputables al trabajador o a la trabajadora.
- Las operaciones de compra –venta de acciones u otros valores mobiliarios, por encima de los límites anuales de 36.060 € nominales y 15 operaciones (Acuerdo de 23/07/2003).

Todas las tarjetas de crédito están exentas de cuota anual y de comisiones por disposición de efectivo en la propia Caja Madrid. ✓

### - Atenciones sociales.

#### **Cesta de Navidad.**

Se entrega en el mes de diciembre tanto al personal activo como pasivo.

## Regalo de Reyes.

Importe que se abona en la nómina de diciembre al trabajador o trabajadora por cada hijo o hija entre 1 y 12 años cumplidos a fecha 6 de enero. En la actualidad está fijado en 22,84 €.

## Premios por permanencia.

Los empleados recibimos los siguientes premios y gratificaciones por la permanencia en la empresa:

A los 25 años de antigüedad, 601,01 € más una semana de vacaciones, fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

A los 40 años de antigüedad, un reloj conmemorativo más una semana de vacaciones, fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. ✓



### 3.- Conciliación de la vida laboral y personal.

#### - Permisos retribuidos.

##### Matrimonio.

Quince días naturales por matrimonio.

##### Traslado de domicilio.

Un día por traslado de domicilio habitual.

##### Nacimiento de hijos.

En el caso de nacimiento de hijo/a, el cónyuge o pareja de hecho tiene un permiso de dos días laborables, ampliándose hasta cuatro días para los supuestos que requieran desplazamiento. ✓

##### Enfermedad grave, accidente, hospitalización ó fallecimiento de familiares. ✓

Dos días por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos). Si se necesita desplazamiento, serán cuatro días. Este permiso es extensible a quienes, conviviendo como pareja de hecho, lo hayan acreditado ante la entidad mediante la presentación de certificado del Registro de Uniones de Hecho de carácter Oficial del que se trate o mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento, Acta Notarial o Declaración Jurada que acrediten la convivencia continuada. ✓

#### PARENTESCOS Y GRADOS



— Primer grado  
 — Segundo grado



En Caja Madrid, por Acuerdo de 3.03.2006, existe, además, un permiso específico por hospitalización de hijos. Así, los empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años que se encuentre hospitalizado, podrán disfrutar de un permiso para el cuidado del menor por un máximo de 15 días naturales al año, previa acreditación de dicha hospitalización.

Si la hospitalización se produjera durante el periodo de la baja por maternidad, el empleado podrá disfrutar de dicho permiso a continuación de la misma.

### **Atención de deberes de carácter público y personal.**

El tiempo indispensable para atender deberes inexcusables de carácter público y personal. Cuando el desempeño de los mismos imposibilite la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, la Entidad podrá pasar al empleado o empleada afectados a la situación de excedencia forzosa.

### **Realización de funciones sindicales.**

El tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

### **Permisos extraordinarios.**

La empresa puede conceder, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

### **- Permisos sin sueldo. Excedencias.**

#### **Permisos sin sueldo.**

En casos extraordinarios y debidamente justificados, la empresa podrá conceder un permiso sin sueldo por un máximo de 6 meses. La solicitud habrá de formularse con un mínimo de 7 días de antelación a la fecha de comienzo del mismo. Este permiso podrá disfrutarse una sola vez cada dos años. ✓

#### **Excedencia voluntaria.**

El Convenio Colectivo establece que el personal con más de un año de servicio puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. ✓

En el plazo de un mes la Entidad resolverá sobre su concesión. El Convenio Colectivo señala que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas.

La excedencia se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso.

En casos debidamente justificados, las Cajas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas.

No obstante, en su artículo 46.2, el Estatuto de los Trabajadores establece, por su parte, que *“El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”*.

En este sentido, existe sentencia del Tribunal Supremo (3 de octubre de 1990) que considera derecho necesario el de excedencia voluntaria, de manera que su ejercicio sería meramente potestativo para el trabajador (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 27 de abril de 1999), y no tiene carácter condicionado (TSJ de Canarias, 16/05/97) estando la empresa obligada a su concesión si se cumplen las condiciones requeridas (TSJ de Madrid, 30/01/90).

En nuestro caso, encontramos que el Convenio Colectivo establece un mejor derecho respecto del Estatuto de los Trabajadores, al permitir excedencias de duración inferior a dos años y la posibilidad de prórrogas. El Convenio también incorpora respecto al Estatuto límites a la concesión de la excedencia que, en todo caso, sólo pueden asociarse al disfrute de ese mejor derecho, ya que el Tribunal Supremo establece que la excedencia como tal es un derecho necesario del trabajador.

Por eso, siempre que los términos de la solicitud de excedencia no impliquen el disfrute de ese mejor derecho, la empresa deberá concederla en los términos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, entendiendo que, en este caso, no operarían los límites previstos por el Convenio para la concesión de la excedencia.

A su vez, el derecho de acceder a una excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercido por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas excedentes voluntarias deberán solicitar el reintegro en el último mes del plazo de duración de la excedencia y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

El empleado excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en la vacante de funciones iguales o similares a las suyas que hubiera o se produjera en la Entidad.

### **Excedencia por cuidado de hijos ó atención a familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa. ✓

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración **no superior a un año**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. ✓

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores ✓

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. ✓

El primer año de excedencia tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, a efecto de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a las de incapacidad temporal y maternidad. ✓

Las excedencias para estos supuestos no tienen duración mínima.

La Entidad resolverá la concesión de la excedencia en el plazo de un mes.

En caso de querer prorrogar la excedencia deberá hacerse con 15 días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas.

En Caja Madrid se mantiene la cobertura del seguro de vida y del seguro de Mapfre Caja Salud durante el primer año de excedencia por maternidad o cuidado de familiares, a contar desde la fecha de solicitud de dicha excedencia.

Así también aquellos empleados que disfruten de una excedencia por maternidad o cuidado de familiares, podrán solicitar no pagar, durante el primer año desde la fecha de solicitud de dicha excedencia, las cuotas de préstamos vivienda de empleados, atenciones diversas o anticipos de los que sean titulares.

Por otra parte, para escalar el impacto económico que supone la excedencia por maternidad o paternidad y facilitar su disfrute, en el Acuerdo de 03/03/06 se habilitó la posibilidad de solicitar un préstamo en condiciones específicas y más favorables. Así, aquellos empleados que disfruten de una excedencia por maternidad podrán solicitar un préstamo durante el primer año desde la fecha de solicitud, con las siguientes condiciones:

- importe: hasta un máximo del 40% de su retribución fija
- tipo de interés: euribor
- Plazo: hasta 10 años
- Cuota cero durante el periodo de excedencia y como máximo de un año.
- Operará el 40% de endeudamiento de los haberes brutos anuales del empleado.

### **Excedencia forzosa.**

Se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización, a quienes fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo, por el tiempo derivado de la exigencia de desempeño del mismo, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo.



## - Formación de los empleados. Ayudas, permisos y excedencias. ✓

### **Tiempo para formación.**

El Convenio Colectivo establece que, de las 1.680 horas de jornada anual, 15 de ellas serán destinadas a formación. Dicha formación no debe tener por objeto únicamente la adaptación a los cambios propios del puesto de trabajo y a las nuevas formas de organización y ordenación del trabajo, sino que debe formarse al trabajador o trabajadora en nuevos conocimientos para hacer posible la carrera profesional de todos y todas dentro de la entidad, ya que, aunque por un lado esa promoción profesional se ha visto asegurada con el establecimiento del PDP y el desbloqueo que ha supuesto para poder acceder a niveles superiores (tras la supresión del ascenso por antigüedad en 1982), debe establecerse un itinerario formativo para el trabajador ó trabajadora a lo largo de la vida laboral, relacionado con su paso por los diferentes niveles profesionales.

En relación a la formación fuera de la empresa, el Convenio Colectivo también contempla la posibilidad de disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como la elección de turno de trabajo dentro de los que hubiese establecidos en el departamento, para los casos en que se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Así mismo, en el supuesto de excedencia para el cuidado de hijos/as o de familiares, la o el empleado tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por la Caja, para que esta situación no suponga un lastre en su desarrollo profesional.

### **Permiso para asistencia a exámenes.**

Los trabajadores de la Caja tienen derecho, previo aviso y justificación, a solicitar como permiso retribuido el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes.

### **Permiso individual de formación.**

De conformidad con lo establecido en el Art. 7, apartado 2, y en el artículo 8, apartado 3, del RD 1046/2003 de 1 de agosto de Regulación del Subsistema de Formación Profesional Continua; por la Orden del Ministerio de Trabajo 500/2004, de 13 de febrero; así como en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, firmado el 7 de febrero de 2006 por el Gobierno y los interlocutores sociales, los trabajadores y trabajadoras también pueden solicitar a la empresa Permisos individuales de Formación (PIF) para la realización de acciones formativas, reconocidas mediante acreditación oficial, que estén dirigidas al desarrollo personal y/o profesional, por un máximo de 200 horas laborables por permiso y curso académico en función de la duración de la formación a realizar.

La formación a la que se dirigen estos permisos no puede estar incluida en las acciones de formación continua de las empresas. Así mismo, los permisos individuales de formación son diferentes y no tienen que ver con el permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes. Por último, la denegación de estos permisos por la empresa solo podrá estar fundamentada por razones organizativas o de producción.



El coste económico de los permisos individuales de formación es nulo para la empresa, ya que se financia con dinero público, a cargo de un fondo específico, que la Caja recibe en forma de bonificación.

### **Excedencias por estudios.**

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de excedencias por estudios, en los términos expresados en este mismo apartado de "Conciliación de la vida laboral y personal - Permisos sin sueldo y excedencias – Excedencia voluntaria". El Convenio habla únicamente de "título académico o profesional" por lo cual cabe entenderlo en su sentido más amplio, esto es, estén relacionados o no con el puesto de trabajo que se desempeña.

### **Ayuda de estudios para empleados.**

La o el empleado tiene el derecho (establecido en el Convenio Colectivo) a percibir de la empresa el 90% del importe de la matrícula y libros de texto. De esta ayuda se podrán beneficiar los trabajadores que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria, Técnica de Grado Superior o Medio, Acceso a la Universidad para mayores de 25 años. Esta ayuda se percibe en uno o dos plazos (noviembre y mayo), previa justificación.

### **Compensaciones en los cursos en Caja Madrid.**

Por su parte, las compensaciones en los cursos de formación interna en Caja Madrid incluyen los importes del billete en transporte público, más 2,40 € por trayecto a/desde la estación y/o 6.01 € por trayecto a/desde el aeropuerto, así como 0.08 € por kilómetro cuando se utilice vehículo propio.

Además, el Acuerdo de 23 de febrero de 1994 estableció el derecho a vales de comida en los cursos de mañana y tarde de formación interna, y a habitación individual cuando se pernocte fuera del domicilio.

### **- Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares.**

#### **Riesgos durante el embarazo y la lactancia.**

Los cambios fisiológicos y psicológicos propios del embarazo pueden suponer que las condiciones de trabajo consideradas aceptables hasta ese momento dejen de serlo, tanto para la salud de la madre como para la del feto. Por lo tanto, esta nueva situación debe tener una protección específica a lo largo de la duración del proceso, que no acaba en el parto, sino que debe ser extensiva tanto a la lactancia como al cuidado y atención de los hijos / as.

La normativa estatal, comunitaria e internacional ha reconocido la maternidad / paternidad como una función social y ha desarrollado esta situación con el objeto, por un lado, de hacerla compatible con el trabajo, y por otro, de evitar los riesgos que la vida laboral pueda tener sobre las mujeres en situación de gestación y de lactancia.

Se ha establecido la obligación al empresario/a de realizar una evaluación de los riesgos y adaptación de las condiciones y tiempo de trabajo a tales situaciones. Dicha

evaluación debe incluir la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de gestación o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del hijo/a. De resultar que el riesgo existe el empresario deberá adoptar las medidas conducentes a evitar la exposición al mismo, ya sea mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Entre tales medidas se incluirán, si es necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Si las medidas de adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo no fueran posibles, o, siéndolo, no fueran suficientes para evitar la exposición al riesgo y a los efectos del mismo, previa certificación médica de la Seguridad Social, la trabajadora desempeñará una función o puesto de trabajo diferente, de conformidad con los criterios de movilidad funcional, y sólo mientras dure la situación de embarazo o lactancia. De no existir un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, conservando el derecho a las retribuciones de origen. Igualmente se contempla el cambio de puesto de trabajo durante el período de lactancia, con las garantías antes mencionadas, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo/a.

Algunos de los riesgos a los que están expuestas las mujeres embarazadas, las consecuencias, actuaciones y medidas preventivas se pueden encuadrar, aunque no de forma excluyente, del siguiente modo:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	ACTUACIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS
<p><b>Jornadas prolongadas</b> <b>Horas extraordinarias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fatiga mental y física: aumenta durante el embarazo y en el período posterior al parto.</li> <li>- Dificultad para compaginar vida profesional y privada, especialmente en horarios de trabajo prolongados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilar y controlar el tiempo, el volumen y el ritmo de trabajo: no prolongar la jornada</li> <li>- Adaptar condiciones y horarios de trabajo a la nueva situación del embarazo.</li> </ul>
<p><b>Estrés profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante el embarazo se producen cambios hormonales, fisiológicos y psicológicos, que pueden afectar en mayor grado a aquellas mujeres más vulnerables al estrés, la ansiedad o la depresión.</li> <li>- Una de las principales causas de los partos prematuros.</li> <li>- Responsable de buen número de abortos espontáneos.</li> <li>- Posible reducción de la capacidad de amamantar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación y modificación de la organización del trabajo, las cargas de trabajo, y la inseguridad en el empleo cuando se trate de contratación temporal o por ETT.</li> </ul>

<p><b>Atención al público</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posible exposición a situaciones de violencia: ansiedad, estrés, etc.</li> </ul>	
<p><b>Movimientos y posturas forzadas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanecer de pie o sentada durante largos períodos de tiempo produce: problemas circulatorios, varices, hemorroides, dolores de espalda, etc.</li> <li>- Espacios reducidos (dificultad de movilidad, sobre todo en la etapa final del embarazo).</li> <li>- Tener que inclinarse, estirarse: riesgos para el proceso de gestación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación de los procedimientos para no tener que permanecer constantemente en posición de pie o sentada durante la jornada.</li> <li>- Establecer pausas de trabajo y lugares de descanso (p. Ej.: poder acceder al W.C. cuando sea necesario, etc).</li> <li>- Ajuste ergonómico del puesto de trabajo (reposapiés, etc.).</li> </ul>
<p><b>Manejo manual de cargas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retraso en el crecimiento del feto.</li> <li>- Nacimientos de bajo peso.</li> <li>- Abortos espontáneos.</li> <li>- Partos prematuros</li> <li>- Problemas cardio-vasculares.</li> <li>- Lumbalgias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar la manipulación manual de cargas: no realizar tareas como cargar cajeros y dispensadores, transportar monedas, manipular cajas de archivo, etc.).</li> <li>- Adaptación de los procedimientos de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Trabajo en solitario</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peligro en caso de caída o necesitar atención médica urgente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer medidas de emergencia eficaces.</li> <li>- Posibilitar una comunicación permanente y supervisión.</li> </ul>
<p><b>Tabaquismo pasivo. Tabaquismo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El humo del tabaco es un agente mutagénico y cancerígeno. El riesgo aumenta si la madre es fumadora.</li> <li>- A través de la madre, el tabaco afecta al embrión, al feto y al bebé lactante.</li> <li>- El humo del tabaco es sensibilizador respiratorio asociado al asma y puede perjudicar durante la gestación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se prohíbe totalmente fumar en los centros de trabajo.</li> </ul>



<p><b>Desplazamientos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio excesivo.</li> <li>- Estrés.</li> <li>- Postura estática.</li> <li>- Malestar físico.</li> <li>- Posibles accidentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificación de los horarios para facilitar unos desplazamientos seguros y no estresantes.</li> <li>- A petición de la interesada, posibilidad de traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio.</li> </ul>
-------------------------------	--	--

### Suspensión por riesgo durante el embarazo.

La regulación jurídica actual prevé la posibilidad de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, para los casos en que aplicando las medidas mencionadas en el punto anterior no fuera posible evitar la exposición a los riesgos propios del puesto de trabajo.

En los casos en que se inste la citada suspensión la trabajadora pasará a situación de incapacidad temporal y persistirá en la baja médica mientras dure la imposibilidad de su reincorporación a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. ✓

La mujer embarazada sólo tiene la obligación de comunicar su estado a la empresa si su trabajo pudiera afectar a su salud o a la del feto. El despido o extinción del contrato será nulo durante esta situación de riesgo y durante todo el embarazo.

**\* CC.OO. realizó un estudio sobre los factores de riesgo del embarazo en Caja Madrid que puede consultarse en [www.comfia.net/cajamadrid](http://www.comfia.net/cajamadrid)**

### Exámenes prenatales y preparación al parto.

La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral darán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del puesto de trabajo, por el tiempo necesario para la realización de los mismos

### Permisos por maternidad, paternidad, adopción ó acogimiento.

#### Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso.

Así mismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con reducción proporcional del salario (Estatuto de los Trabajadores, Art. 37.4 bis), si bien en Caja Madrid, por Acuerdo de 3.03.2006, estamos exentos y exentas de dicha reducción proporcional durante un periodo máximo de un mes.



## Permiso y baja por maternidad o paternidad. Parto múltiple.

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de **PARTO MÚLTIPLE** en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por permitir que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

## Caso de aborto o fallecimiento del hijo.

En caso de **aborto**, con carácter general, no hay derecho alguno a permiso de maternidad, sino que nos hallamos en situación de Incapacidad Temporal, con sus correspondientes prestaciones. En caso de **hijo nacido muerto**, el permiso será de las 6 semanas obligatorias, a tiempo completo, inmediatamente posteriores al parto. Si el hijo fallece dentro del periodo de esas 6 semanas, la madre tendrá derecho al permiso que reste para completarlas, mientras que si el fallecimiento se produce una vez transcurridas las seis semanas, no hay derecho alguno a permiso de maternidad, si bien cabría el acceso a la situación de Incapacidad Temporal en función de los daños psicológicos o anímicos de los padres.

## Adopción o acogimiento.

El permiso por maternidad / paternidad por adopción, así como por acogimiento pre-adoptivo o permanente, se prevé para dos supuestos:

1. Cuando se trate de menores de hasta 6 años, en cuyo caso el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
2. Si se trata de menores de edad, mayores de 6 años pero afectados de una discapacidad o minusvalía o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En estos casos la duración del permiso será también de 16 semanas ininterrumpidas.

En el caso de que sólo uno de los padres trabaje, podrá también disfrutar la totalidad del permiso.

En el caso de que tanto el padre como la madre trabajen, el permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otra, o por los dos de forma simultánea o sucesiva y a tiempo completo o jornada parcial.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial. ✓

### Permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial.

Esta opción permite, durante el permiso de maternidad, poder compartir parte de la jornada laboral, trabajando, (la retribución salarial sería proporcional al tiempo trabajado), y parte de descanso maternal /paternal, con la correspondiente prestación de la Seguridad Social, en la proporción que corresponda y con las siguientes consideraciones:

- Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado, el cual podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.
- En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio; sí podrá disfrutar a tiempo parcial el resto del tiempo hasta completar las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple o adopción múltiple y, se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de permiso.
- El periodo durante el que se disfrute el permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a afectado/a, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el periodo de disfrute del permiso de maternidad / paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Este permiso es incompatible con el uso simultáneo del permiso de lactancia o el de reducción de jornada, así como con la excedencia por cuidados de familiares.

A este permiso puede acogerse también los casos de adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente. ✓

## **La baja de maternidad o paternidad en caso de nacimiento prematuro ú hospitalización a continuación del parto.**

En estos casos el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto, del padre, a partir del alta hospitalaria del menor. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. ✓

## **Permiso específico por hospitalización de hijos.**

En Caja Madrid, por Acuerdo de 3.03.2006, los empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años que se encuentre hospitalizado, podrán disfrutar de un permiso para el cuidado del menor por un máximo de 15 días naturales al año, previa acreditación de dicha hospitalización.

Si la hospitalización se produjera durante el periodo de la baja por maternidad, el empleado podrá disfrutar de dicho permiso a continuación de la misma. ✓

## **Lactancia.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este tiempo tiene la consideración de permiso retribuido, a todos los efectos. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada, al inicio o final de ésta, en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. ✓

En Caja Madrid, este permiso puede sustituirse por 10 días naturales a continuación del permiso de maternidad, más 5 laborables a distribuir durante los doce meses de vida del hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a.

Este permiso de lactancia se extenderá a los trabajadores/as que adopten a un menor de hasta diez años de edad y se disfrutará durante el primer año a contar desde que el menor empezó a convivir en el hogar familiar de adopción

En el caso de parto múltiple de dos recién nacidos, el derecho al disfrute del permiso o reducción de jornada por lactancia legalmente establecido podrá ser sustituido, a opción del trabajador/a, por un permiso de 20 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 10 días laborables a disfrutar durante los primeros doce meses de la vida de los hijos.

Cuando se trate de parto múltiple de tres o más recién nacidos, dicho permiso se ampliará a 25 días naturales a continuación de la baja por maternidad más 15 días laborables, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior

## **Reducción de jornada.**

Mediante un reajuste de la jornada laboral, el trabajador/a tiene la oportunidad de atender cuidados familiares sin tener que abandonar su trabajo para que, una vez superadas estas necesidades, pueda reincorporarse a su jornada ordinaria.



Para calcular la jornada reducida que se ha de realizar se hará según el número de horas/año estipulado en convenio (actualmente la jornada normal es de 1680 horas/año) y dividir estas horas entre los días efectivos, es decir, descontando sábados, domingos, días de vacaciones y festivos que no caen en sábado (éstos diferirán de unas comunidades a otras). Por tanto deberá revisarse anualmente.

Debe solicitarse con 15 días de antelación por escrito a Recursos Humanos.

Los trabajadores/as pueden solicitar una reducción de jornada en los siguientes casos:

#### **Por atención a familiares.**

Los trabajadores/as tienen derecho a una reducción desde **un tercio** hasta la mitad de la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, cuando tengan a su cuidado directo algún mayor de edad, disminuido físico, psíquico o sensorial, o algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. ✓

#### **Por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto.**

Además del derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso, en este supuesto el padre y la madre tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con reducción proporcional del salario (Estatuto de los Trabajadores, Art. 37.4 bis), si bien en Caja Madrid, por Acuerdo de 3.03.2006, estamos exentos y exentas de dicha reducción proporcional durante un periodo máximo de un mes.

#### **Por guarda legal de menores.**

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún **menor de seis años** tienen derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional de salario, que puede ser entre **un tercio** a la mitad de la jornada. La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. ✓

En Caja Madrid, sin perjuicio de lo anterior, se amplía hasta doce años la edad del menor para su cuidado directo. Entre la edad máxima fijada legalmente en cada momento para solicitar esta reducción y los doce años de edad del menor deberá haber un acuerdo común entre la Caja y el empleado para la determinación de la reducción de jornada. ✓

También se podrá reducir la jornada de trabajo desde una hora diaria como mínimo, con la disminución proporcional del salario, durante un periodo que deberá estar comprendido entre un año como mínimo y tres años como máximo.



## **Prestaciones durante la maternidad, adopción ó acogimiento. Caja Salud. S.V.R.**

### **Prestación de la Seguridad Social.**

Para obtener la prestación por maternidad, el trabajador/a tiene que estar afiliado/a y dado de ALTA en la Seguridad Social y haber cotizado a la Seguridad Social un período mínimo de 180 días dentro de los últimos 5 años. En caso de parto, si la madre no reúne dicho periodo de cotización, el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un periodo de 6 semanas. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o con posterioridad, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación, siempre que acredite los requisitos exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el sistema de la Seguridad Social. ✓

La prestación por maternidad es gestionada directamente por el Instituto de la Seguridad Social, siendo la cuantía el 100% de la Base reguladora. Esta Base es la suma de la retribución fija del mes, la prorrata de las pagas extras, retribución variable y cualquier concepto salarial superior al mes.

La Base reguladora está referenciada en la nómina dentro del cuadro de cotización a la Seguridad Social, en el apartado de Base con topes – Contingencias.

Cuando el periodo de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora. Del importe de esta prestación se deducen la cotización a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que correspondan.

En el caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se reconoce un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponde percibir por el primero durante el periodo de descanso obligatorio (6 semanas). ✓

### **Póliza Mapfre – Caja Salud.**

Los empleados/as del Grupo Caja Madrid disfrutamos de una Póliza sanitaria que es gratuita para el trabajador/a y está bonificada en el 30% de la prima que oferte Mapfre-Cajasalud para cónyuges e hijos/as menores de 25 años, según la periodicidad de la prima.

En caso de contraer matrimonio, se debe inscribir al cónyuge en la póliza en un plazo no superior a 15 días después de la boda ya que, de no hacerse así, puede implicar periodos de carencia en algunas prestaciones.

En los casos de parejas de hecho debe aportarse el Certificado de Registro de Uniones de Hecho, Certificado de Empadronamiento expedido por el ayuntamiento ó cualquier documento que acredite suficientemente la situación.

Para incluir al hijo/a en la Póliza sanitaria Mapfre-Cajasalud, se solicita en Recursos Humanos el impreso de Alta correspondiente y ésta debe gestionarse durante el mes siguiente al nacimiento o resolución de adopción o acogimiento ya que, en caso de no hacerse así, la inscripción implica periodos de carencia en alguna de las prestaciones.

## Efecto neutro de la baja en la Retribución Variable.

En Caja Madrid el Sistema de Valoración dice que los trabajadores que estén de baja por un periodo superior a los 120 días en el año natural, continuos o alternos, cobrarán su retribución variable de forma proporcional al tiempo que hayan estado trabajando, exceptuando los periodos de baja por accidente laboral que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días, así como tampoco en los casos de maternidad, adopción o acogimiento.

## Deducción por maternidad, adopción o acogimiento. ✓

Las mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años, siempre que cada hijo no obtenga rentas patrimoniales anuales superiores a 8000 euros (sin contar las rentas exentas como, por ejemplo las pensiones alimenticias en el caso de separación o divorcio de los padres), tendrán derecho a la deducción por maternidad. En el caso de los hijos adoptados o acogidos, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o del acogimiento en el Registro Civil. Cuando no sea necesaria la inscripción, la deducción se podrá practicar a partir de la fecha de resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, el padre tendrá derecho a la deducción pendiente.

La deducción será de hasta 1.200 euros / año por hijo menor de 3 años; se calcula proporcionalmente al número de meses en que concurren los requisitos anteriores, incluido el mes de nacimiento y no computando el del cumplimiento de los 3 años. Tendrá como límite para cada hijo, el importe íntegro sin bonificaciones de las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción.

Existen dos sistemas alternativos para beneficiarse de la deducción:

- Incluir la deducción en la declaración anual del IRPF o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de declaración rápida.
- De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en el que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hijo, a través de transferencia bancaria.

A esta modalidad sólo podrán acceder las mujeres dadas de alta en la Seguridad Social, al menos 15 días al mes a tiempo completo, y para los contratos a tiempo parcial será necesario haber cotizado todo el mes, al menos el 50% de la jornada ordinaria.

Quienes deseen acogerse a este sistema de pago anticipado deben solicitarlo presentando el modelo 140, por correo, Internet o llamando al Centro de Atención Telefónica de Gestión Tributaria 901200345.

El modelo 140 se puede solicitar en las oficinas de la Agencia Tributaria, en los Registros Civiles y en [www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)

Cualquier modificación en los datos comunicados debe ser declarada presentando el modelo 140 o llamando al 901200345 en el plazo de 15 días desde que se produzca (cese de convivencia con un hijo, baja en el régimen de Seguridad Social, etc.)

## - Ayudas para la educación de los hijos.

### Ayudas para la formación de los hijos.

Cantidad anual que la empresa abona por cada hijo/a, revisable por negociación colectiva, desde el año en que cumple la edad de 3 años hasta el año en el que cumpla la edad de 25. Se percibe en la nómina de septiembre. Si tuviera que cursar estudios en localidad distinta de la familiar pernoctando fuera de ella, estas cantidades se duplicarían.

### Gastos de guardería.

Se percibirá por cada hijo hasta el año en que cumple 2 de edad (tres pagos en total). La cuantía será de 725 € para 2006 y de 750 € para 2007. Esta ayuda se percibirá en la nómina de septiembre. Si el nacimiento se produjera después de dicho mes, el primer pago se producirá en la nómina de enero del año en que cumple 1.

### Caso de hijos con minusvalía.

Los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos o psíquicos, serán atendidos hasta la cuantía marcada en el Convenio Colectivo (2.862 € en 2006) e incrementada en un 10% (Acuerdo laboral de Caja Madrid de 17.06.91).

## - Propuestas de CC.OO. en Caja Madrid en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

En los últimos años se viene avanzando en nuestra empresa en medidas que permitan a las y los profesionales conciliar mejor su vida laboral y personal, pero es aún mucho el camino que queda por andar. Por eso, CC.OO. continuará planteando a la Dirección de la Caja las siguientes propuestas, mejoras e iniciativas, que se aplicarían también en los casos de parejas de hecho.

### Permisos.

- Ampliar los permisos por razones familiares a 10 días por año, por motivos como enfermedades de hijos que no sean necesariamente graves o requieran hospitalización, asistencia sanitaria a menores de edad y familiares hasta 1er. grado de consanguinidad o afinidad, atención de necesidades educativas ...
- Con independencia de los permisos legalmente reconocidos en los casos de adopción / acogimiento se concederán 2 días para trámites administrativos y en casos de adopción internacional, 2 días más.
- Conceder permisos para asistir a cursos sobre preparación al parto, tanto para las mujeres como para los hombres que lo soliciten. La Ley de Prevención de riesgos laborales permite a las trabajadoras embarazadas ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y



justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (Ley31/1995 Art. 26 p.4).

- Flexibilidad en el disfrute de días de permiso para poder distribuir los permisos que tenemos reconocidos en función de la necesidad del trabajador/a.
- Flexibilidad de la reducción de jornada previa justificación para, por ejemplo, poder concentrar dicha reducción en una serie de días concretos.

### **Permiso de paternidad.**

El motivo de esta propuesta es que, en la práctica, estos permisos son demandados mayoritariamente por mujeres, por lo que indirectamente repercute negativamente en éstas (carrera profesional, percepción social...).

Se propone, pues, incentivar a los hombres para que accedan a los permisos de paternidad, reducción de jornada ó excedencias para el cuidado de hijos o personas mayores. Así, por ejemplo, según el tipo de permiso que solicite, se aplicarían las siguientes medidas al trabajador:

- Permiso de Paternidad: crear un permiso individual de 4 semanas (*el proyecto de ley prevé 8 días*) para aquellos trabajadores que lo soliciten, de manera que podrían disfrutar de estas semanas bien a continuación de la baja maternal / paternal o posteriormente hasta la edad de 9 meses del hijo/a.
- Reducción de jornada: aquellos trabajadores que optaran por este permiso se beneficiarían de un porcentaje de la remuneración con relación a la reducción de jornada; por ejemplo, en el caso de 1/3 de reducción de jornada se reduciría un 25%.
- Excedencias: por cuidado de familiares, alguna disposición que haga atractiva esta posibilidad a los hombres. Por ejemplo, percibir durante la excedencia la variable o una cantidad fija.

Estas medidas tendrían carácter transitorio durante los años que se estipulara en su aplicación.

### **Excedencias.**

- Ampliar el disfrute de excedencia por el cuidado de familiares a 3 años en las mismas condiciones que la excedencia por el cuidado de hijos/as.

### **Vacaciones.**

- Se respetará la petición, cuando exista, de disfrute de vacaciones a continuación del descanso maternal, tanto si lo pide el padre como la madre.
- Los empleados con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, entendiendo en



este sentido la escolaridad desde cualquier edad en la que el hijo/a esté matriculado, bien en guardería, bien en centros escolares.

- Asimismo, si la trabajadora causa baja por maternidad mientras se encuentra de vacaciones, se interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes cuando se produzca el alta, independientemente de que esto suceda fuera del periodo legal de vacaciones.

## Ayudas.

- Equiparar la ayuda económica que contempla el Convenio en su art. 59.3, a trabajadores con hijos que padezcan enfermedades específicas, como los celíacos, etc...

## Permisos sin sueldo.

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada pro enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el 1er. Grado de consanguinidad o afinidad.



#### 4.- Plan de Pensiones. Otros aspectos de la protección social.

##### - Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Caja Madrid.

##### **Acuerdo para la creación de un Fondo de Pensiones externo.**

Por acuerdo Dirección-Sindicatos, existe un Fondo Externo de Pensiones, instrumentado a través de un Plan del Sistema de Empleo, de aportación definida para todos los trabajadores del Grupo Caja Madrid.

La Caja aporta al Fondo, por cada trabajador y de manera individualizada, el 7% de la retribución fija anual más el 3% de la retribución variable. Los trabajadores también pueden efectuar aportaciones personales, sin sobrepasar el límite legal.

La titularidad de las cantidades aportadas al Fondo por cada trabajador es exclusiva del mismo, incluso en caso de baja en la Caja por cualquier causa, pudiendo movilizarse a otro Plan de Empleo si se cambia de empresa.

En el momento de la jubilación, además de la pensión de la Seguridad Social, el trabajador podrá disponer de las cantidades aportadas al Fondo más la rentabilidad producida por las mismas, cobrándolas en la forma que elija: renta temporal, renta vitalicia, capital, capital-renta,...

##### **Comisión de Control, Oficina del Partícipe y página web.**

El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Caja Madrid es supervisado por la Comisión de Control del Plan de Pensiones. La composición de este Órgano se ajusta al sistema de representación conjunta previsto en los Reales Decretos 1307/88 y 1588/1999. La Comisión de Control está integrada actualmente por 16 miembros: 9 en representación de los partícipes y 7 en representación de las Entidades Promotoras (Grupo Caja Madrid).

En nuestra condición de partícipes, los empleados tenemos a nuestra disposición un centro de atención exclusivo de todos los asuntos, dudas y consultas relacionadas con dicho Plan de Pensiones. Este centro se denomina Oficina del Partícipe, está situado en la Torre Caja Madrid, tiene el código 0986 para correspondencia interna (saca) y los números de teléfono son 914235982 y 914239598.

Además, el Plan tiene su propia página web [www.fondoempleadoscajamadrid.com](http://www.fondoempleadoscajamadrid.com), donde los partícipes pueden encontrar una información variada, completa y actualizada de todos los aspectos concernientes al Plan: rentabilidad, legislación, entorno económico y financiero, etc.

##### - Situación de incapacidad transitoria (IT).

Complemento hasta el 100% del salario en situaciones de Incapacidad Temporal, comúnmente llamadas bajas por enfermedad, desde el primer día de baja.

Durante el periodo de IT, se puede someter a tribunal médico en cualquier momento, y cuantas veces sea necesario, la consideración de la situación, tanto a instancia de la persona que se encuentra en ella como de las autoridades sanitarias. Y, en todo caso, se somete al mismo al alcanzarse el 18º mes de duración de la IT.

(En realidad, la obligación de hacerlo se produciría al alcanzarse el 12º mes de la IT, periodo máximo de duración de la misma en teoría que, sin embargo, es prorrogable

hasta los 18 meses, y sólo excepcionalmente, más allá de ellos -hasta 30 meses-, por lo que, en la práctica, se ha acabado consolidando la costumbre de no convocar hasta el 18º mes, salvo en situaciones muy concretas o cuando alguna de las partes que pueden requerirlo lo hacen.)

Durante el periodo que media entre la fecha de convocatoria del tribunal y la comunicación de la decisión de éste y, en todo caso, a partir del 18º mes de duración de la IT, el Convenio Colectivo establece que se complementará el importe de la prestación hasta el 87.50% del salario real.

La Caja interpreta, sin embargo, que esta modificación, introducida en el Convenio 2003-2006, implica que debe elegirse entre la regulación convencional y la interna, habida cuenta que éste es también el complemento que el Convenio articula para el periodo comprendido entre el 12º y el 18º mes de IT, mientras que en Caja Madrid tenemos reconocido por acuerdo interno un complemento hasta el 100% del salario en dicho periodo.

### - Situación de invalidez. Grados y prestaciones.

#### Grados de Incapacidad.

La invalidez permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- d) Gran invalidez.

Se entenderá por **profesión habitual**, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquélla a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine.

Se entenderá por **incapacidad permanente parcial** para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Se entenderá por **incapacidad permanente total** para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Se entenderá por **incapacidad permanente absoluta** para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Se entenderá por **gran invalidez** la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

## Prestaciones.

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, consistirá en una cantidad a tanto alzado.

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente total consistirá en una pensión vitalicia, que podrá excepcionalmente ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años.

Los declarados afectos de incapacidad permanente total para la profesión habitual percibirán la pensión prevista en el párrafo anterior incrementada en el porcentaje que reglamentariamente se determine, cuando por su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior.

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia.

Si el trabajador fuese calificado de gran inválido, tendrá derecho a la pensión a que se refiere el apartado anterior, incrementándose su cuantía en un 50 por 100, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda.

A petición del gran inválido o de sus representantes legales podrá autorizarse, siempre que se considere conveniente en beneficio del mismo, la sustitución del incremento a que se refiere el párrafo anterior por su alojamiento y cuidado en régimen de internado en una institución asistencial pública del Sistema de la Seguridad Social, financiada con cargo a sus presupuestos.

### - Pensiones de viudedad y orfandad.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconoce el derecho a las prestaciones de viudedad y orfandad, destinadas éstas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras.

### - Prestaciones adicionales en Caja Madrid por incapacidad, viudedad y orfandad.

De forma adicional a las prestaciones de la Seguridad Social y al fondo de capitalización acumulada en el plan de Pensiones, existen además unas prestaciones anuales cubiertas mediante una Póliza de Riesgos a cargo de la Caja, según los términos establecidos en el acuerdo para externalizar el Fondo de Pensiones, para los siguientes supuestos:

**Incapacidad Permanente Total:** con carácter vitalicio, el 50% de la retribución fija que percibió el trabajador/a durante los 12 meses anteriores al hecho causante.

**Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez:** con carácter vitalicio, el 75% de la retribución fija que percibió el trabajador/a durante los 12 meses anteriores al hecho causante.

**Viudedad:** con carácter vitalicio para el beneficiario, el 50% de la retribución fija que percibió el trabajador/a durante los doce meses anteriores al hecho causante.



**Orfandad:** Para cada hijo menor de 23 años y hasta cumplir esa edad, el 25% de la retribución fija que percibió el trabajador/a durante los 12 meses anteriores al hecho causante. ✓

Todas estas prestaciones son revisables, conforme a los incrementos anuales del IPC. La suma de estas prestaciones ✓ y las de carácter público tendrá como límite el 125% del salario fijo del causante, excepto para la contingencia de Gran Invalidez, cuyo límite sería del 150% de dicho salario.

### - Cálculo de la base reguladora de tu pensión.

Si te encuentras próxima/o a la jubilación, tú misma/o puedes efectuar el cálculo de tu pensión pública, accediendo desde aquí a la página web correspondiente de la Seguridad Social y siguiendo los pasos que se indican en este programa.

### - Atención a las personas mayores y/o discapacitadas. La Ley de Dependencia.

Hay personas que por su situación especial requieren apoyos para la realización de las actividades básicas cotidianas y estas necesidades están siendo objeto de atención desde diversos ámbitos como la Organización Mundial de la Salud, el Consejo de Europa y la Unión Europea.

En España actualmente existen medidas legislativas que atenúan estas necesidades, pero se muestran insuficientes para atender a las personas en situación de dependencia, que hasta ahora han sido resueltas por la familia y casi de forma exclusiva por las mujeres, con la ayuda y recursos que, eso sí, cada vez más, ponen los servicios sociales de los ayuntamientos a disposición de las familias: centros de día, teleasistencia, ayuda a domicilio...

Para mejorar una situación que muestra numerosas carencias de todo tipo, Comisiones Obreras llevamos tiempo trabajando para la puesta en marcha de la futura Ley de Dependencia, actualmente en trámite parlamentario y que se espera entre en vigor en el año 2007. Esta Ley de Dependencia recogería las siguientes prestaciones o servicios:

- **Servicios para promocionar la autonomía personal:** prevención, teleasistencia, asistencia personalizada...
- **Servicios de atención y cuidado:** ayuda a domicilio, Centros de Día y Noche, atención especializada...
- **Prestaciones económicas:** Compensación económica por cuidados en el entorno familiar, Prestación de asistencia personalizada...

## 5.- Igualdad de Oportunidades.

### - Antecedentes.

Desde su constitución en el año 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó a ocuparse de la protección de la mujer en el trabajo, para evolucionar posteriormente a un planteamiento más amplio orientado a la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres.

También en el ámbito de la Organización de Naciones Unidas (ONU) cabe mencionar la aprobación de los dos pactos Internacionales que entraron en vigor en 1979: el de derechos civiles y políticos y el de derechos económicos, sociales y culturales. Sin embargo, el convenio más destacado en relación con los derechos de la mujer es la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada también en 1979. Junto a estos textos es destacable la labor que han desarrollado, en este terreno, las cuatro conferencias mundiales de la mujer que se han venido celebrando desde 1975, especialmente la celebrada en Beijing en 1995, en la que alcanzó reconocimiento internacional la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género que surgió para abordar el tránsito de la igualdad meramente formal a la igualdad de oportunidades, de cara a la consecución de igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social.

En la Conferencia celebrada en Beijing, los gobiernos se comprometieron a integrar la perspectiva de género en las legislaciones, las políticas, los programas y los proyectos públicos, compromiso que inspira el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres que en estos momentos se encuentra en proceso de trámite en el Parlamento español y que probablemente será de aplicación en el próximo año 2007.

### - Situación de la mujer en el mercado laboral español.

Si bien es cierto que se ha incrementado el número de mujeres en el mercado laboral y que este crecimiento ha superado la media europea, no podemos olvidar que la tasa de desempleo y la tasa de temporalidad femenina son las mayores de Europa, y que los salarios de las mujeres españolas son los más reducidos de la Unión Europea.

El ritmo de incorporación de las mujeres ha sido uno de los cambios más importantes que ha tenido la sociedad española en el último decenio, poniéndose de manifiesto a nivel demográfico, composición de las familias y la evolución de resultados educativos.

El indicador básico de esta situación es la tasa de actividad femenina que se ha incrementado en siete puntos entre 1993 y el 2003, frente al crecimiento de algo menos de un punto en la actividad masculina en el mismo periodo.

La evolución del perfil laboral de la mujer española es correlativa a la que se ha producido en la situación educativa, de forma que la tasa de actividad femenina aumenta a medida que lo hace el nivel educativo.

También el ciclo maternal ha sufrido transformaciones en nuestro país, lo que repercute en el mercado laboral, así se retrasan los nacimientos de los hijos, y cada vez es más infrecuente el abandono del puesto de trabajo para el cuidado de los niños y de las personas mayores.

El papel de la mujer en la etapa actual, debe ir acompañado de transformaciones en la sociedad y especialmente en las medidas sociales que permitan compaginar la vida familiar y laboral. En este sentido, desde la U.E se han elaborado una serie de medidas decisivas para aumentar la actividad de las mujeres, desde la perspectiva de igualdad entre sexos y de eficacia económica, de forma que los estados miembros y los interlocutores sociales tengan en cuenta recomendaciones como:

- eliminar los factores financieros que tengan un efecto disuasorio sobre la actividad de las mujeres.
- Aumentar la oferta, accesibilidad económica y la calidad de los servicios de guarderías y de cuidado de mayores.
- Mejorar la organización del trabajo.
- Adoptar las necesidades específicas de las mujeres menos favorecidas.

Cabe recordar que los países miembros de la UE están obligados a la adaptación de sus ordenamientos al contenido de las directivas dictadas en materia de igualdad de trato, referidas al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, a las condiciones de trabajo, al acceso de bienes y servicios y a su suministro.

También hay que hacer mención al papel de los agentes sociales europeos al que concede especial importancia la propia Estrategia marco europea de igualdad entre hombres y mujeres. Destacamos el texto conjunto firmado en marzo de 2005 sobre un marco de acciones para la igualdad laboral y de género, donde se definen cuatro ejes prioritarios y se identifican una serie de elementos clave para la acción:

- Actuar sobre los roles de género en los lugares de trabajo
- Impulsar la participación femenina en la toma de decisiones
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar
- Actuar contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres

La normativa comunitaria, en concreto la Directiva 2002/73/CEE (sobre igualdad de trato en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo) se propone como uno de sus objetivos esenciales conseguir la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las empresas y, por ello, su art. 8 exige de los Estados miembros la adopción de medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre el empresariado y la representación de los/las trabajadores/as sobre igualdad de trato, a fin de promover su aplicación.

La directiva hace especial hincapié en la negociación colectiva como instrumento de aplicación del principio de igualdad y se pide de los Estados miembros que alienten al empresariado a que aplique y fomente la igualdad en las empresas de forma planificada, sistemática y transversal. Durante la vigencia del Acuerdo sobre Negociación Colectiva (ANC) de 2002, los interlocutores sociales encargaron la realización de un estudio con el objetivo de analizar los posibles factores que dificultan la aplicación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluso en momentos previos al acceso al empleo, identificar obstáculos y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarlas. Este trabajo ha servido para establecer una serie de objetivos que se han ido prorrogando hasta el presente.



## - Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

El Anteproyecto de esta Ley Orgánica aborda de modo transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres, contemplando una serie de principios generales de actuación en diferentes ámbitos. El carácter integral de esta ley hace que su aplicación se proyecte en diversas esferas: educación, sanidad, medios de educación, nuevas tecnologías, de desarrollo rural, vivienda, contratación y subvenciones públicas, empleo y Seguridad Social, empleo público, fuerzas y cuerpos de seguridad, acceso a bienes y servicios y organización de la Administración General del Estado en materia de igualdad.

Concretamente, el Capítulo III de esta futura Ley se dedica a los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Así, las empresas estarán obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de tratarse de empresas de más de 250 trabajadores, dichas medidas se orientarán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en el que se contemplen objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Asimismo, con carácter particular, las empresas, con la contribución de los representantes de los trabajadores, deberán promover condiciones de trabajo y arbitrar procedimientos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Entre las Leyes y normativas más relacionadas con el contenido del Anteproyecto cabe mencionar la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Más recientemente podemos mencionar la Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno; así también, señalar la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En cuanto a las políticas de igualdad, desde 1983, con la creación del Instituto de la Mujer, la Administración General del Estado ha desarrollado diversos Planes de Igualdad de Oportunidades. El que se encuentra actualmente en vigor corresponde al periodo 2003-2006.

## - ¿Qué es un Plan de Igualdad?.

Según señala el art. 4.1. de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

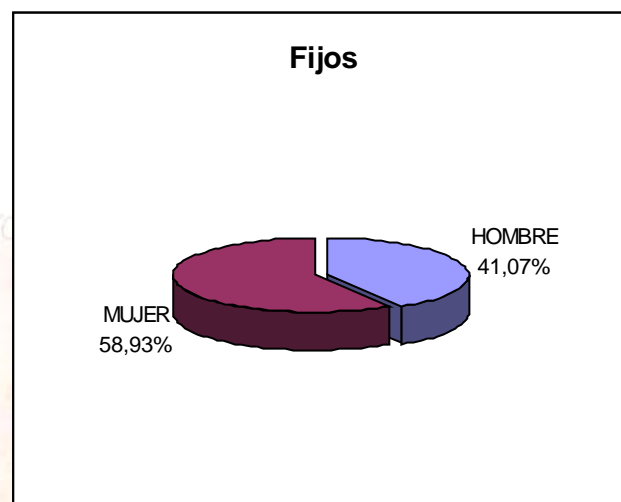
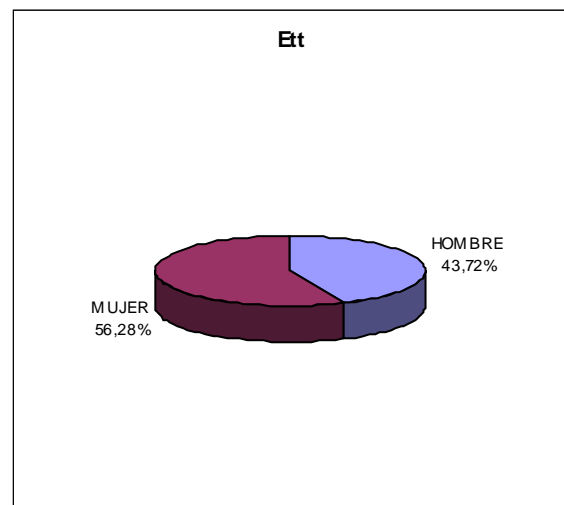
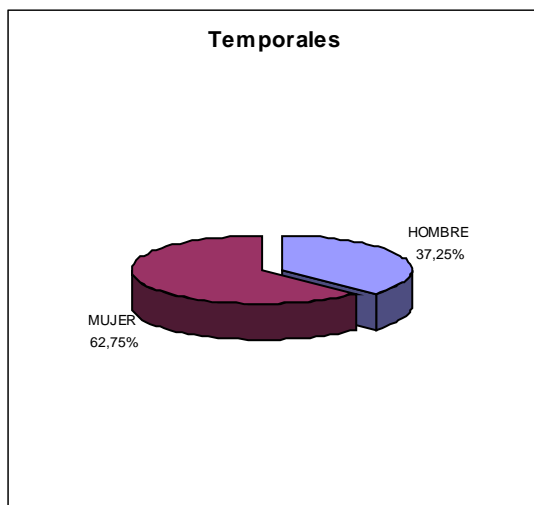
En otras palabras, se trata de un conjunto de medidas que pueden y deben adoptar dos tipos de objetivos: la eliminación de la discriminación tanto directa como indirecta (igualdad de trato) y la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres (igualdad de oportunidades) en el ámbito de aplicación del convenio que los incluya.



Si queremos un Plan de Igualdad eficaz es necesario realizar un diagnóstico previo de la situación de la empresa, para analizar sus causas y poder actuar sobre éstas mediante el diseño del Plan, estableciendo los ámbitos en que es preciso actuar, como puede ser el acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo (incluidas las retributivas), la conciliación de la vida familiar y profesional, la salud laboral, el acoso sexual y moral por razón de género...

**- Contratación y ocupación en Caja Madrid.**

**Distribución de la contratación temporal y de pases a fijo por sexo.**

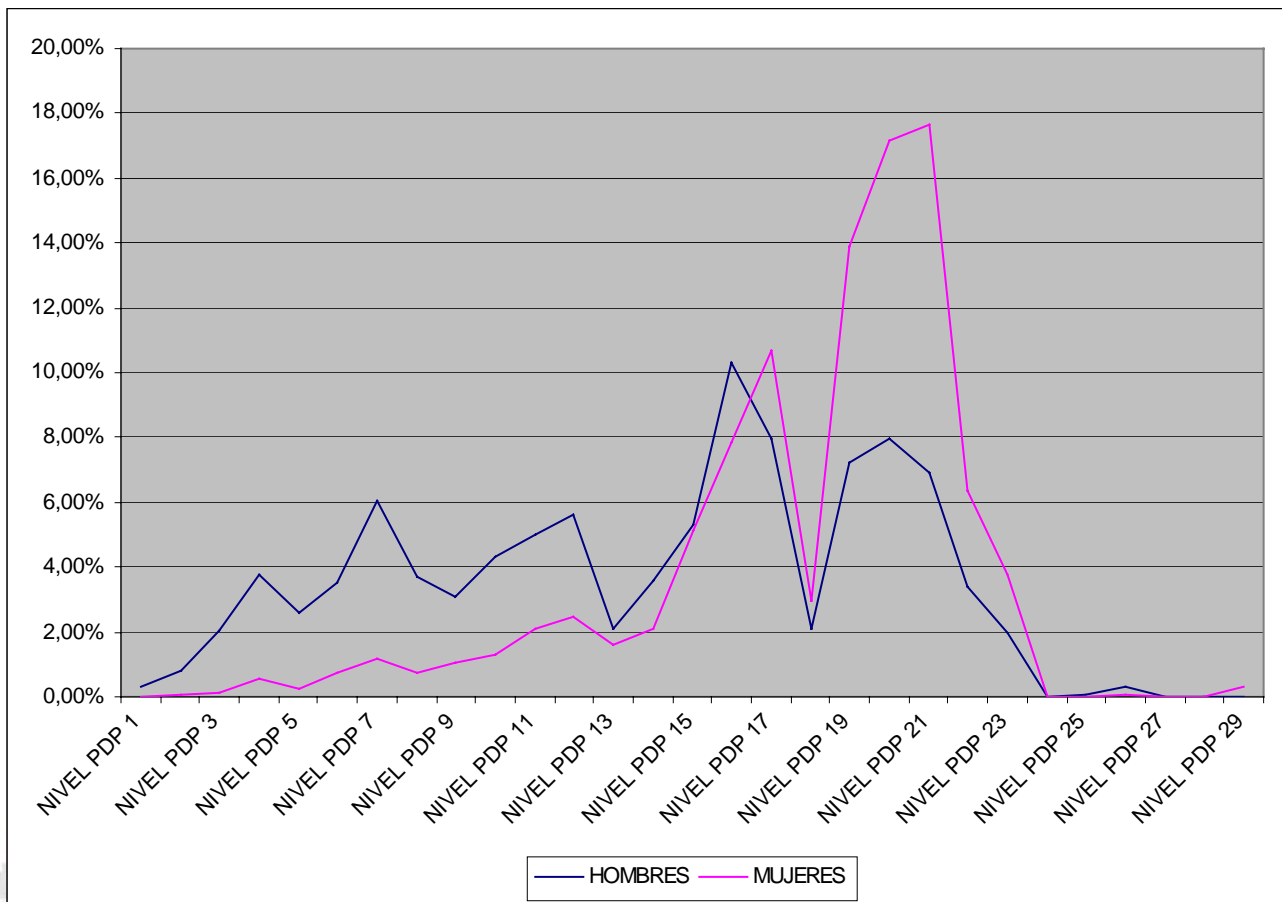


Llama la atención que, mientras la distribución de contratos temporales con la Caja es del 63% de mujeres por un 37% de hombres, el porcentaje de personas que finalmente se incorporan como fijos en plantilla evoluciona para situarse en un 59-41.

Distribución de la plantilla por Niveles profesionales.

	HOMBRE	MUJER
NIVEL PDP 1	21	1
NIVEL PDP 2	56	3
NIVEL PDP 3	139	6
NIVEL PDP 4	256	28
NIVEL PDP 5	176	14
NIVEL PDP 6	239	38
NIVEL PDP 7	412	62
NIVEL PDP 8	253	38
NIVEL PDP 9	209	55
NIVEL PDP 10	294	67
NIVEL PDP 11	340	110
NIVEL PDP 12	381	130
NIVEL PDP 13	141	85
NIVEL PDP 14	243	110
NIVEL PDP 15	359	269

	HOMBRE	MUJER
NIVEL PDP 16	699	409
NIVEL PDP 17	543	559
NIVEL PDP 18	144	155
NIVEL PDP 19	493	728
NIVEL PDP 20	542	897
NIVEL PDP 21	469	924
NIVEL PDP 22	229	332
NIVEL PDP 23	134	196
NIVEL PDP 24	0	0
NIVEL PDP 25	5	0
NIVEL PDP 26	20	4
NIVEL PDP 27	1	0
NIVEL PDP 28	0	0
NIVEL PDP 29	0	15
TOTAL	6798	5235



## Distribución de la plantilla por sexo y función.

	HOMBRE	MUJER
NIVEL PDP 1	21	1
NIVEL PDP 2	56	3
NIVEL PDP 3	139	6
NIVEL PDP 4	256	28
NIVEL PDP 5	176	14
NIVEL PDP 6	239	38
NIVEL PDP 7	412	62
NIVEL PDP 8	253	38
NIVEL PDP 9	209	55
NIVEL PDP 10	294	67
NIVEL PDP 11	340	110
NIVEL PDP 12	381	130
NIVEL PDP 13	141	85
NIVEL PDP 14	243	110
NIVEL PDP 15	359	269

	HOMBRE	MUJER
NIVEL PDP 16	699	409
NIVEL PDP 17	543	559
NIVEL PDP 18	144	155
NIVEL PDP 19	493	728
NIVEL PDP 20	542	897
NIVEL PDP 21	469	924
NIVEL PDP 22	229	332
NIVEL PDP 23	134	196
NIVEL PDP 24	0	0
NIVEL PDP 25	5	0
NIVEL PDP 26	20	4
NIVEL PDP 27	1	0
NIVEL PDP 28	0	0
NIVEL PDP 29	0	15
TOTAL	6798	5235

Los datos muestran el desequilibrio que todavía persiste en cuanto a la distribución de la plantilla por sexo y función. Se puede apreciar una desproporción en cuanto a las funciones que realizan hombres y mujeres, ya que estas están muy poco representadas en las funciones de mayor responsabilidad, y su presencia es progresivamente menor a medida que se asciende en el escalafón. El prejuicio de superioridad masculina que esto refleja supone, con frecuencia, la selección de hombres menos preparados en lugar de mujeres más competentes para puestos directivos lo que, además de discriminatorio, es perjudicial para la empresa, ya que elimina la mejores opciones y obstaculiza el aumento de la productividad.

### - Propuestas de CC.OO. en Caja Madrid: Protocolo de Igualdad de Oportunidades. Agente para la Igualdad.

#### Protocolo de Igualdad de Oportunidades.

Ya en el año 2000 presentamos a la Dirección de la Caja nuestra propuesta de Protocolo de Igualdad de Oportunidades, donde exponíamos distintas medidas en función de los ámbitos donde creíamos entonces (y seguimos creyendo ahora), que habría que actuar para impulsar de modo significativo la plena igualdad entre las personas de Caja Madrid. Desde entonces han sido negociadas y asumidas varias de dichas medidas, pero son muchas las que están aún pendientes de incorporar, convencidos de la necesidad de las mismas para alcanzar en la Caja esa igualdad que se está impulsando desde ámbitos legislativos y que poco a poco va ganando terreno en todos los ámbitos.

La primera propuesta de CC.OO. es la creación de una Comisión Mixta empresa-sindicatos para negociar en su seno un Protocolo de Igualdad de Oportunidades en Caja Madrid. Para ello también proponemos que, con carácter previo a la negociación, todas las personas que integren dicha Comisión realicen un curso específico en Igualdad de Oportunidades.

A su vez, CC.OO. propone la inclusión de las siguientes medidas en dicho Protocolo:

### **Cultura organizativa.**

- Combatir **estereotipos** que inciden negativamente en la plantilla:
  - Eliminar la alta feminización de determinados trabajos: telemarketing, banca telefónica.
  - Eliminar la discriminación existente en la promoción a los niveles superiores.
  - Utilizar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación del desempeño del puesto de trabajo. Erradicar la exigencia de **disponibilidad** como valor por encima de otros como eficacia, capacidad gestora, profesionalidad...
  - Realizar la evaluación del desempeño con equipos que incluyan siempre a mujeres, para evitar posibles sesgos individuales.
  - Configurar grupos de trabajo atendiendo a factores no discriminatorios y sí en función del puesto de trabajo: *conocimientos, capacidad gestora (organización, comunicación, negociación, iniciativa), responsabilidad...*
- Evitar las reuniones y cursos de formación fuera del horario laboral o, en su defecto, contemplar medidas de conciliación del tiempo en bolsa de horas o compensación económica para cubrir gastos de servicios de terceros.
- En los casos de traslado o desplazamiento:
  - a. Control previo por parte de la representación del personal para constatar que hay causas suficientes.
  - b. Establecer una fase de traslado voluntario previa a la de traslado forzoso.
  - c. Colaboración entre sindicatos y empresa.
  - d. Establecer la prioridad de permanencia en el centro origen de traslado, para las mujeres embarazadas o para el personal con responsabilidades familiares o, en todo caso, procurar que sea un destino cercano al domicilio.
  - e. Contemplar medidas que favorezcan la aceptación del traslado: ayudas para gastos ...
- Información a la plantilla e información específica a las mujeres

### **Selección y contratación.**

- Establecer sistemas que, mediante pruebas objetivas, garanticen la igualdad:
  - Cuidar que el lenguaje utilizado no tenga connotaciones de género.
  - El diseño de los formularios y solicitudes debe limitarse a cuestiones sobre experiencia y cualificación requeridas realmente para el puesto de trabajo en cuestión, obviando datos como estado civil, personas a su cargo,



nacionalidad etc., que son irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata/o.

- Adecuar los guiones de las entrevistas y las preguntas para que se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto.
  - Al anunciar vacantes, utilizar términos que animen a candidatos de ambos sexos.
  - En los equipos de selección estarán representados ambos sexos.
  - Ajustar las exigencias formativas de la selección a los requerimientos de desempeño de los puestos de trabajo.
  - Establecer como norma que, en igualdad de condiciones y méritos, se contratará a la persona cuyo género esté subrepresentado en el puesto de trabajo requerido.
  - Garantizar el cumplimiento de la ley con respecto a las personas con discapacidad.
- En el caso de las consultoras que colaboren con la empresa, deberán ser informadas por ésta de los principios de igualdad con los que está comprometida, indicando cuáles son sus criterios.
- Garantizar el principio de no-discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplan serán de igual aplicación al personal fijo y temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo.

### **Formación.**

- Acceso a niveles superiores : dirigir la formación para lograr el acceso de trabajadores/as a ocupaciones en las que su representación por género sea escasa, con claras expectativas de proyección profesional, conectando directamente la formación recibida con la promoción de los puestos de superior nivel.
- Centros de formación : se facilitará la asistencia a los cursos a aquel centro de formación más cercano al domicilio o centro de trabajo, según la elección del convocado/a.
- Prioridad : los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán prioridad para recibir la formación durante la jornada laboral, o en el caso de tener que acudir por la tarde, negociar una percepción económica en concepto de gastos por cuidado de familiares a cargo.
- Formación en Igualdad de Oportunidades: incorporar un módulo específico en igualdad de oportunidades.
- Formación sobre Valoración de Puestos de Trabajo: dirigido a los responsables que deben realizar la clasificación profesional tanto desde una perspectiva sociológica (prejuicios) como jurídica (consecuencias de las prácticas discriminatorias).
- Permisos Individuales de Formación: aprobar las solicitudes de este tipo de permisos, tanto relativos a desarrollo profesional como a desarrollo personal, cumpliendo así la normativa de FORCEM.
- Aplicación del Sistema Nacional de Cualificación (RD.1128/2003), Catálogo nacional de Cualificaciones Profesionales.

## Promoción.

- Analizar el sistema de promoción / evaluación de la empresa, realizando la evaluación con equipos para evitar posibles sesgos individuales e incluyendo mujeres en los mismos.
- En las entrevistas, asegurarse de que las personas responsables de su realización hayan asistido previamente al módulo de formación específico en igualdad de oportunidades.
- Estudiar el itinerario de las carreras profesionales de hombres y mujeres en la empresa, para identificar las causas e impedimentos que encuentran las mujeres en su promoción y determinar la circunstancia de su poca presencia en los niveles superiores.
- Establecer medidas compensatorias que modifiquen la situación constatada como no igualitaria, de manera que, a igual mérito y capacidad, accede la persona cuyo género esté subrepresentado en el nivel o función determinada.
- Erradicar la exigencia de disponibilidad como valor y valorar la eficacia en la gestión del tiempo.
- Realizar periódicamente un análisis estadístico sobre la situación del empleo y promoción y el estudio de las razones que llevan a situaciones no paritarias.
- Informar de la existencia de vacantes en la comisión para la igualdad con antelación suficiente para verificar que todas las personas tienen la misma oportunidad si reúnen la cualificación o experiencia necesaria para atender los requerimientos del puesto.

## Salud Laboral.

- Evaluación de riesgos de la mujer embarazada, tales como manipulación de cargas pesadas (en particular dorso-lumbares: manipulación cajeros, sacas, traslado de pesos, cajas...), carga de trabajo, estrés.
- Realización de pruebas específicas para mujeres en las revisiones médicas anuales (por ej.: añadiendo algunas pruebas analíticas como el nivel de Ferritina, control de hormonas tiroideas...)
- Compromiso de que haya un aseo diferenciado por sexos.
- Existencia de un botiquín debidamente dotado en los centros de trabajo.
- Información y actuación por parte de la Caja respecto al estudio sobre el embarazo que se remitió en su momento.

## Información.

- Información-Sensibilización: difundir y sensibilizar a toda la plantilla de la puesta en marcha de cualquier iniciativa relacionada con el plan que se lleve a cabo de igualdad de oportunidades, con el fin de que esté informada y se implique en él, evitando así malentendidos o interpretaciones erróneas.

- Información específica a las mujeres, con el objetivo de su implicación en el proyecto que se inicie y sobre cualquier aspecto que por su especificidad tenga que ver con la mujer: derechos que contemplan las diversas leyes para distintas circunstancias (por ej. permisos retribuidos para asistir a técnicas de preparación al parto); adaptación del puesto de trabajo de la mujer embarazada, cambio de puesto en los casos de riesgo....

### **Agente para la Igualdad.**

CC.OO. también propone la creación de la figura del “Agente para la Igualdad “ en Caja Madrid, que realice un seguimiento de todos los indicadores relacionados con la igualdad y proponiendo la corrección de todos aquellos elementos que puedan comportar rasgos de discriminación de las personas. La actividad de este Agente se dirigirá a :

- Conocer con antelación los criterios, las ofertas de empleo, pruebas objetivas, psicotécnicas, guiones de las entrevistas..., en suma todos aquellos factores que van a decidir finalmente la contratación.
- Recoger información estadística sobre la plantilla, valorando los datos que puedan revelar existencias de desigualdades entre hombres y mujeres, así como personas con discapacidad, por niveles profesionales, promoción, antigüedad, tipos de contrato.
- Seguimiento de la evaluación de los puestos de trabajo.
- Causas del cese o baja de las personas que abandonen la empresa.
- Detectar prácticas que puedan suponer merma del principio de igualdad de oportunidades. Habilitar el procedimiento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios e intervenir en las situaciones de conflicto que puedan plantearse.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Seguimiento de las acciones positivas que en pro de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo, analizando sus resultados e introduciendo correcciones si fuera necesario para la consecución de los objetivos marcados.
- Proporcionar información al personal en relación con formación, promoción, iniciativas...
- Protocolo de acoso sexual (crear el cauce por el que se pueda detectar, atender y facilitar la denuncia de situaciones de acoso sexual y su posterior solución).

Se pretende que el Agente para la Igualdad cuente con los medios propios de un centro de trabajo para realizar su actividad y para que las y los trabajadores tengamos un acceso directo de comunicación y consulta.

## 6.- Acoso sexual en el trabajo. Violencia de género.

### - Acoso sexual en el trabajo. ¿Qué hacer?.

#### Definición de acoso sexual en el trabajo.

El objetivo de este capítulo es que hombres y mujeres seamos capaces de crear en nuestro lugar de trabajo un clima que rechace la intimidación sexual, promoviendo un ambiente y unas relaciones de trabajo en el que se respete por parte de todos la dignidad de cada persona.

Aunque las definiciones de acoso sexual pueden diferir en los diversos códigos, leyes, políticas, sentencias de los tribunales y convenios colectivos, la mayoría de ellas contienen los mismos elementos clave. Por tanto diremos que:

“Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual verbal o física, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.”

El Acoso Sexual se distingue de un comportamiento amistoso / sentimental en que el primero es INDESEADO y el segundo ACEPTADO y MUTUO. Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

#### Tipos de acoso sexual.

##### El chantaje sexual.

Supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas en el trabajo (despido, no-renovación del contrato, empeoramiento de las condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual. Por ejemplo, un caso claro: el jefe que desafía con no renovar el contrato o despedir a una mujer que no ha aceptado mantener relaciones sexuales con él.

##### El acoso ambiental.

El acoso ambiental supone un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante para la persona acosada. En este caso el acosador puede ser superior en la jerarquía, pero también otros compañeros o terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa. Acoso ambiental tiene connotación sexual si "tiene por fin inducir a la víctima a acceder a requerimientos sexuales no deseados"; es sexista "cuando su contenido discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo"; y homofóbico "cuando su contenido implica rechazo o discriminación de la persona en razón de su orientación o identidad sexual".

Este tipo de acoso puede incluso ser aceptado como una costumbre o una situación "normal" en nuestra cultura.



## Partes implicadas.

Una situación de acoso sexual supone que existe una víctima, que no lo desea, y un acosador. Pero hay más personas, influye el entorno laboral: otros compañeros y compañeras, la jerarquía de la organización en la que trabajan y el comité de empresa.

## Perfil de la persona acosada.

Puede ser una mujer de cualquier edad o un hombre joven. Las estadísticas dicen que las situaciones más habituales se producen con los siguientes colectivos:

- Las mujeres divorciadas o separadas.
- Mujeres jóvenes.
- Las que se incorporan por primera vez a un trabajo.
- Las que tienen contratos precarios o irregulares.
- Las que realizan trabajos no tradicionales.
- Las discapacitadas físicamente.
- Miembros de minorías raciales.
- Hombres jóvenes.
- Homosexuales.

## Consecuencias.

Las experiencias de las mujeres trabajadoras que han sufrido acoso tienen elementos comunes:

- La tensión, el temor, la impotencia, la humillación.
- El dilema, al que casi siempre se ven abocadas, de elegir entre renunciar al puesto de trabajo o “aguantar”.
- La dificultad de denunciarlo o expresarlo y encontrar apoyo.
- La voluntad de olvidar la experiencia o quitarle importancia.
- Su trabajo se verá claramente afectado (disminución de rendimiento y aumento de absentismo)
- Trastornos psicológicos y sintomatología depresiva.
- Pérdida de autoestima.

Puede que la víctima no lo identifique como acoso. Ya hemos comentado que hay prácticas paternalistas y machistas muy afirmadas en nuestra cultura y que no se sienten como “conductas anormales” aunque sean molestas.

También puede ocurrir que busquen protección en otras personas de niveles jerárquicos superiores.

## Perfil del acosador.

El Instituto de la Mujer realizó una encuesta sobre acoso sexual en cuanto al perfil del acosador, dicha encuesta arroja los siguientes datos como respuesta más frecuentes:

- Edad: Superior a los 40 años.
- Estado Civil: Casado y con hijos.
- Situación familiar: Rutinaria, monótona, aburrida, la “típica”, pretendidamente cansado de su pareja, que ha perdido “el encanto”... que practica la doble moral sexual: una mujer para la casa y otra para la cama.

- Cargos, en los cuadros jerárquicos intermedios o dueño / empresario en la pequeña empresa.
- Relación laboral con la acosada: en la mayoría de los casos superior a la de la acosada.
- Nivel cultural: medio a medio-bajo.
- Atribución de personalidad según las entrevistadas: Dictatoriales, despóticos, exigentes, se creen importantes, reprimidos, acomplejados, mediocres, necesitan ponerse a prueba, seguros de que nadie les rechaza (prepotentes), les gusta ser el centro de atención y que los admiren y halaguen, necesitan sentirse jóvenes, tienen necesidad de autoafirmación y de control.
- Relación con las mujeres: predomina la prepotencia y la demostración de poder que ejercen sobre ellas.

Dicha encuesta señala el sesgo despectivo que domina en las descripciones de todas las encuestadas al referirse a sujetos con los que han tenido tales experiencias.

Del discurso femenino sobre el acosador surge el estereotipo masculino, con los atributos más tradicionales del “macho”, sin un solo matiz de condescendencia u objetividad y con un profundo resentimiento hacia el sexo masculino, puesto que hacen de esos rasgos atributos genéricos y no específicos de la persona con la que vivió la situación de acoso. Esto nos lleva a pensar que las consecuencias psíquicas de un acoso son peores que las que a simple vista se pueden detectar.

### **Algunos ejemplos de conductas de acoso sexual.**

Una vez constatada la gravedad de la situación, nadie puede negar la necesidad, más aún la obligación, de establecer medidas para conseguir la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradicar las conductas contrarias a la dignidad de las personas.

El acoso no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que pueda ser evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, y que normalmente resulta más desfavorable para las mujeres.

Si tuviéramos que señalar de algún modo ejemplos que constituyen acosos sexuales, propondríamos la siguiente lista incompleta:

- Comentarios y bromas desagradables relacionadas con el sexo.
- Notas escritas por el medio que sea (correo habitual, fax, e-mail, etc.) llamadas de teléfono, etc. de naturaleza sexual.
- Propositiones sexuales, insultos, amenazas.
- Propositiones persistentes para mantener relaciones sexuales.
- Miradas, silbidos, o cualquier gesto insultante.
- Ostentación de material gráfico (dibujos, calendarios, etc.) de contenido sexual.
- Cualquier incursión en la intimidad física no deseada tocamientos, pellizcos, besos, caricias, etc.
- Presión directa o indirecta para obtener favores sexuales.
- Cualquier chantaje sexual (por ejemplo para conseguir un empleo, mejores condiciones laborales, un ascenso, etc.)

Como puede comprobarse, hay situaciones más claras que otras. O al menos que se perciben más claras desde fuera, pero lo importante es que para la persona acosada suponen una humillación y un atentado contra su intimidad y así lo siente ella.

**Y SIEMPRE: NO, QUIERE DECIR NO.** Es decir, cuando una persona expresa su oposición a mantener una relación sexual del tipo que sea o su desagrado ante determinados comportamientos físicos o verbales de índole sexual, el otro **TIENE LA OBLIGACIÓN** de respetar esa decisión que no es cuestionable, ni admite matices.

### **El entorno como observador del acoso.**

La persona acosada y la acosadora no están solas en el trabajo, y si el resto conoce la situación, por acción u omisión está tomando parte en el acoso. De esta forma, puede ocurrir que la víctima en el entorno:

- Si denuncia demasiado pronto, será llamada “histórica” y perderá credibilidad en adelante.
- Si denuncia demasiado tarde, tendrá que justificar haber aguantado más de la cuenta y, por lo tanto, haber legitimado el comportamiento del acosador.

Son varias razones por las que no se denuncia:

- No parecer exagerada
- No saber cuándo se está pasando de la camaradería al abuso.
- La costumbre de callarse ante ofensas leves, incluyendo el uso cotidiano de un lenguaje que infantiliza y sexualiza.
- La sensación de estar rechazando una relación de reciprocidad, aunque se sepa, o intuya, que está sustentada en bases falsas.

Como resultado, muchas personas acosadas no denuncian su situación más que cuando ya se sienten muy angustiadas y el hostigamiento es insufrible. Por lo que puede ocurrir que, ante la denuncia, el entorno:

- Refuerce al acosador porque considere que su actitud es normal.
- Niegue el acoso, lo haga invisible, ante el temor de que pueda afectar también a otras personas.
- Tome partido por la persona acosada.

## **Cambiamos nuestra actitud ante el acoso.**

### **Si somos víctimas...**

Ser muy claras a la hora de decir NO. Dejemos muy claro siempre que NO, es NO. Que no significa “no, pero...”, ni “a lo mejor si insistes”. Este es un argumento irrefutable de nuestra decisión para aceptar, o no, relaciones sexuales con una persona determinada.

No permitamos que nadie viole nuestro derecho a la libertad sexual... ni al trabajo, porque en cuanto que el acoso puede significar un despido, una rebaja en nuestras condiciones laborales, o tan solo, una disminución en la calidad de nuestra labor profesional, se está entrometiendo en nuestro legítimo derecho a trabajar.

Utilicemos cuando sea necesario, todas las herramientas legales para combatir el acoso.

Nunca, jamás, permitamos que el acoso sea invisible; porque nadie debe soportar el hostigamiento por miedo a perder un empleo: No hay trabajo que lo valga.

### **Si formamos parte del entorno...**

No reproduzcamos actitudes machistas de otros compañeros. Defendamos la libertad de nuestras compañeras a ser como son, a vestirse como se visten, no puede ser esto un pretexto para importunar a nadie.

Defendamos nuestro derecho a trabajar en un entorno agradable; cuando se producen situaciones de acoso, el ambiente se deteriora, no favorezcamos, con nuestra pasividad, que otros humillen a personas que trabajan a nuestro lado; apoyemos a la víctima para que denuncie, como testigos, y en todo el proceso. Podemos demostrarle que también existen compañeros solidarios. Y si somos compañeras de la víctima no puede haber duda, ya que hoy le toca a ella, pero mañana...

### **Si somos empresarios o empresarias...**

Atendamos el Código de Conducta europeo y la Recomendación de configurar nuestra responsabilidad de una manera muy amplia, haciendo referencia al deber contractual de ser un buen empresario, incorporando criterios como estos:

- Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, ocupémonos del mismo al igual que con cualquier comportamiento indebido.
- Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, tomemos las medidas para reducir al mínimo este riesgo.
- Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, somos responsables del uso indebido de la autoridad que hemos delegado.

Garanticemos que pueda producirse la denuncia por cauces establecidos y aseguremos la confidencialidad en todo el proceso.



## Si formamos parte del Comité de Empresa...

Sobre el acoso sexual, el Sindicato tiene un triple papel: PREVENIR, DENUNCIAR y REGULAR.

### Prevenir

Sindicatos y Empresas debemos implicarnos en la prevención del acoso sexual a través de la información y la formación, así como en sistemas de protección de tales conductas a través de la negociación colectiva.

### Denunciar

Como hemos referido anteriormente, las personas que sufren acoso sexual son reacias a manifestarlo y a denunciarlo, por vergüenza, por miedo... y, precisamente por ello, los representantes de los trabajadores debemos prestar el apoyo necesario y el asesoramiento a la persona acosada, realizando un seguimiento exhaustivo que proporcione la protección y, en su caso, la represión de esta conducta.

Se solicitará a la dirección la apertura de un expediente de investigación sobre las conductas de acoso donde prime la transparencia y la confidencialidad. En todas las actuaciones, la persona afectada deberá ser acompañada por un representante de los trabajadores o una persona que tenga responsabilidad sindical.

### Regular

Además de todas las actuaciones con carácter preventivo (información y formación), cuando la persona acosadora sea afiliada al Sindicato, se pondrá en marcha un expediente disciplinario.

En sus actuaciones externas el Sindicato incidirá en las negociaciones colectivas, cualquiera que sea su ámbito: sectorial, territorial, empresa, centros de trabajo.

También con su participación institucional: con el Instituto de Relaciones Laborales, Instituto de la mujer, partidos políticos, organizaciones de mujeres... donde puedan impulsarse políticas de igualdad, los Sindicatos trabajarán para conseguir mayores competencias de los Órganos para la Igualdad, personal especializado en los Servicios de Inspección de Trabajo y la presencia en todos los estamentos de agentes para la igualdad.

## ¿Qué hacer en caso de ser víctima de acoso sexual?

Si eres acosada o así lo sientes, debes:

- en primer lugar manifestar a la persona acosadora que NO aceptas ese comportamiento.
- De seguir persistiendo la conducta acosadora, puedes pedir apoyo, porque no olvides que no estás sola. Puedes acudir directamente a la Sección Sindical de CC.OO. o mediante sus delegados / as, para poner en su conocimiento la situación en la que te encuentras y asesorarte. Tendrás en todo momento la ayuda y la discreción necesaria para hacer un seguimiento y proporcionarte una protección hasta resolver dicha situación.

## Teléfonos y direcciones de interés.

Sección Sindical de CC.OO. en Caja Madrid: C/ Arenal, 16 –5º dcha. Tel.: 915210377 – 915235067

Instituto de la Mujer: Tel: 900 19 10 10 abierto las 24 horas del día

## ¿Cómo probar el acoso?

Como ocurre con otras conductas que afectan a la libertad sexual, el acoso suele producirse en privado. No suele haber testigos y, cuando los hay, pueden que refuercen al acosador porque crean que es una conducta normal.

Sin embargo, es frecuente que podamos obtener pruebas de:

- Las propias declaraciones del acosador y de los testigos pueda deducirse una conducta de acoso.
- Informes médico-psiquiátricos / psicológicos de la víctima. En la mayor parte de los casos conocidos de acoso sexual la persona que lo sufre puede llegar a estados de ansiedad y angustia que requieren de tratamiento médico.
- Los informes emitidos por los representantes o responsables sindicales que hayan intervenido en los expedientes de investigación y seguimiento.

## ¿Con qué garantías contamos?

Además de distintas garantías constitucionales, laborales y penales contamos con la DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 que determina en su artículo 2:

1. “El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente”.

Se entenderá por:

- “**discriminación directa**”: la situación en que una persona, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que en otra situación comparable por razón de sexo.
- “**discriminación indirecta**”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- “**acoso**”: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- “**acoso sexual**”: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Así pues, el acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán.

En Caja Madrid, el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro establece que el acoso sexual en el trabajo será considerado como falta laboral muy grave y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

## - Violencia de género. ¿Qué hacer?.

### **Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género. Esta Ley valorada positivamente por Comisiones Obreras, aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo, como de sensibilidad e intervención.

No obstante, aunque valoramos positivamente la Ley y especialmente el hecho de que sobre el proyecto inicialmente elaborado por el gobierno, se hayan incorporado bastantes de las mejoras defendidas por CC.OO, observamos que se mantienen algunas omisiones en las medidas de orden social y laboral. Consideramos, por tanto, que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

La nueva Ley establece los siguientes derechos en el ámbito laboral:

#### ➤ **Forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género:**

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley dispone, tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

#### ➤ **Adopción de jornada reducida o reordenación del tiempo de trabajo:**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

➤ **Cambio de centro de trabajo en la misma localidad o traslado a otra distinta:**

La trabajadora, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán la duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

➤ **Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles a 18 meses:**

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, esta Ley contempla la posibilidad de suspender el contrato de trabajo durante seis meses, con posibilidad de prórroga por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones judiciales resulte necesario mantener dicha situación y el juez así lo acuerde. Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo.

➤ **Posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con prestación de desempleo:**

Esta Ley reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de la medida es que la trabajadora que extingue su contrato por dicha causa tiene derecho a percibir prestación por desempleo, por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato, pues de tener esta consideración, no se percibirá la prestación de desempleo.

➤ **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo:**

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud (según proceda), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.



### ➤ Protección frente al despido:

Se introducen dos medidas en relación con el despido de la trabajadora víctima de la violencia de género:

- Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario será condenado a la readmisión de la trabajadora.
- Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

### ➤ Coste cero para las empresas:

Esta Ley dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro.

### ¿Qué hacer en caso de malos tratos?.

La policía municipal actúa en coordinación con los servicios sanitarios (centros de salud) en cada municipio y estos disponen de asistente sociales para dar información sobre los recursos sociales de que disponen.

Si existen lesiones, la afectada debe acudir al centro médico más cercano donde le expedirán un certificado de las lesiones con el cual formulará la denuncia en la Comisaría de Policía. Si teme por su integridad física o la de sus hijos, puede abandonar con ellos el domicilio conyugal. También puede acudir a los Servicios Sociales y a las Asociaciones de mujeres, donde le proporcionarán información, alojamiento, atención y asesoramiento jurídico y psicológico.

En caso de agresión sexual, el parte debe incluir: lesiones sufridas, análisis efectuados, estado emocional... No se debe lavar ni cambiar de ropa hasta después del reconocimiento médico y de la interposición de la denuncia.

### ¿Se pueden denunciar los malos tratos si no tiene lesiones?

Sí, también se castigan los insultos, las amenazas, las humillaciones, etc. La ley castiga los malos tratos aunque no causen lesión.

### ¿Existe violación si el que fuerza el acto es el cónyuge o el compañero?

Sí, las relaciones sexuales han de prestarse siempre libremente, sin fuerza ni coacción.

### ¿Qué hacer en caso de emergencia?

Los teléfonos de emergencia son: 112 emergencias generales, 091 Policía Nacional.

### **Asociaciones de mujeres y teléfonos de interés.**

Sección Sindical de CC.OO. en Caja Madrid: C/ Arenal, 16 –5º dcha. Tel.: 915210377 – 915235067

Teléfono gratuito de información 24 horas para la Mujer: 900 19 10 10

Comisión de investigación de malos tratos a mujeres : C/ Almagro 28, 28010 Madrid. Tel. 91 3082704

SERVICIO DE ATENCION A LA MUJER (SAM) DE LA POLICIA EN TODAS LAS JEFATURAS DE POLICIA.

### **- Propuestas de CC.OO. en estas materias.**

En Caja Madrid, en el año 2002 CC.OO. presentó al Comité de Salud Laboral, compuesto por representantes de la Dirección de la Entidad, del Servicio Médico de Empresa y de los distintos Sindicatos, un Protocolo de procedimiento para tratar los casos de acoso sexual.

El primer objetivo es, pues, constituir una comisión paritaria empresa / representación sindical con el fin de negociar un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

Además, desde la Agrupación de Ahorro de CC.OO. se elaboró un Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual que fue presentado en el año 2005 a la ACARL (Asociación de Cajas de Ahorro para las Relaciones Laborales) para intentar acordar un modelo común, que sirviera para las futuras negociaciones en las distintas Cajas.

En relación a la violencia de género, Comisiones Obreras:

- Reforzará su compromiso de implicarse en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde los ámbitos que le son propios, avanzando en la intervención sindical y en el desarrollo y cumplimiento de las medidas contempladas en el *Plan confederal de actuación frente a la violencia de género*.

- Impulsará la formación especializada y el desarrollo de propuestas de intervención desde las organizaciones del Área Pública de CC.OO. para conseguir una mayor y mejor atención desde los servicios públicos a las personas afectadas por la violencia de género.
- Promoverá que, desde la negociación colectiva, se tengan en cuenta las medidas recogidas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan.



## 7.- Textos y legislación de referencia.

- **Constitución Española.**



- **Estatuto de los Trabajadores.**



- **Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.**



- **Acuerdos laborales en Caja Madrid.**

Consultar en [www.comfia.net/cajamadrid/acuerdoscajamadrid/](http://www.comfia.net/cajamadrid/acuerdoscajamadrid/)

- **Conciliación de la vida laboral y personal. Igualdad de Oportunidades. Protección social. Violencia de género.**

### Índice legislativo.

- Acuerdo laboral en Caja Madrid de 3/03/2006. Medidas para la conciliación de la vida y familiar de los empleados de Caja Madrid
- Acuerdo laboral en Caja Madrid 17/12/2004. Principios sobre el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional en Caja Madrid (PDP)
- Acuerdo laboral en Caja Madrid 23/07/2003. Guarderías.
- Acuerdo laboral en Caja Madrid 10/12/2001(Anexo). Lactancia. Parejas de hecho.
- Acuerdo laboral en Caja Madrid 13/10/1999. PDP.
- Acuerdo laboral en Caja Madrid 03/07/1998. Previsión social complementaria.
- Acuerdo laboral en Caja Madrid 09/02/1995 y 14/07/1998. SVR.
- Acuerdo laboral en Caja Madrid 17/06/1991. Póliza sanitaria, ayuda de estudios y minusválidos.
- Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (2003-2006)
- Texto refundido de los Convenios Colectivos de Cajas de Ahorros XIII, XIV, 1990-1991, 1992-1994, 1995-1997, 1998-2000 y 2001-2002.
- Constitución Española
- Código Penal
- Código Civil
- Ley 28/2005 de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo...
- Ley 1/2004 de 28 de diciembre. Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de coberturas sociales a discapacitados.
- Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social.
- Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayuda y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- Real Decreto 1251/2001, reguladora de las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Real Decreto 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1670/1990, de 28 de diciembre, sobre revalorización de pensiones del Sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones de protección social pública para 1991.
- Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Decreto de 22/06/1956, por el que se aprueba el texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo y reglamento para su aplicación.
- Orden de 30/11/1987, para la aplicación y desarrollo en materia de acción protectora, del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre.
- Orden de 18/01/1984, por la que se modifica el número 3 del artículo segundo de la Orden de 13/02/1967. Orden de 31/07/1972, sobre normas de aplicación y desarrollo del Decreto 1646/1972, de 23 de junio.

— Adaptación

ADAPTACIÓN  
fortaleza

Resultados  
colaboración  
compromiso

- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 76/202/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, del Consejo. Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Directiva 90/269/CEE, del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (cuarta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE ).
- Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, del Consejo. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

## Bibliografía.

- Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 2001
- Conciliación. Opiniones y experiencias españolas en el marco de la Unión Europea. Mujeres vecinales. 2001. Irene López
- Conciliar la vida, tiempo y servicios para la igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. 2002
- Protección durante el embarazo y la lactancia (Díptico). Federación de servicios financieros. CC.OO.- Comfia.
- Protocolo de Igualdad de Oportunidades. Sección Sindical de CC.OO. de Caja Madrid. 2000
- Estudio sobre factores de riesgo del embarazo. Sección Sindical de CC.OO. de Caja Madrid. 2002
- Muerte y supervivencia. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Prestaciones 2002
- Guía Sindical: el acoso sexual en el trabajo. Secretaria Confederal de la Mujer, CC.OO. 2002
- Violencia de género, apuntes de intervención sindical. Federación de comercio, hostelería y Turismo. Unión Sindical de Madrid Región- CC.OO. 2002



## 8.- Enlaces web.

- **Sección Sindical de CC.OO. en Caja Madrid.**

**Página principal.**

[www.comfia.net/cajamadrid](http://www.comfia.net/cajamadrid)

**Acuerdos laborales en Caja Madrid.**

[www.comfia.net/cajamadrid/acuerdoscajamadrid/](http://www.comfia.net/cajamadrid/acuerdoscajamadrid/)

**Comunicados a la plantilla.**

[www.comfia.net/cajamadrid/comunicadoscajamadrid/](http://www.comfia.net/cajamadrid/comunicadoscajamadrid/)

**Ofertas y servicios.**

[www.comfia.net/cajamadrid/pagweb/673.html](http://www.comfia.net/cajamadrid/pagweb/673.html)

**Afiliarse.**

[ssecajamadrid@comfia.ccoo.es](mailto:ssecajamadrid@comfia.ccoo.es)

- **Federación de Servicios Financieros y Administrativos COMFIA-CC.OO.**

[www.comfia.net](http://www.comfia.net)

- **Confederación Sindical de Comisiones Obreras.**

[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)





- Amnistía Internacional.

[www.es.amnesty.org](http://www.es.amnesty.org)

- Cruz Roja Española.

[www.cruzroja.es](http://www.cruzroja.es)

- Adena - WWF.

[www.wwf.es](http://www.wwf.es)

- Google.

[www.google.es](http://www.google.es)

