

PROTOCOLO DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN **DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA “LA CAIXA”**

Barcelona, a 17 de Diciembre de 2007

REUNIDOS:

De una parte, y en representación institucional de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, en adelante “la Caixa”:

- Sr. Jaume Lanaspá Gatnau
- Sr. Joan Fàbrega Cardelús
- Sr. Juan A. Alvarez García
- Sra. Gemma Beltran Prat

Y, de otra,:

Por el Sindicato CCOO:

- Sra. Mireia García Tomás
- Sra. Ruth Bolaños Banderas
- Sr. Toni Grangé Flores
- Sr. Ramón Fàbrega Sala
- Sr. Francesc D'Assís Carbonell Sebarroja
- Sra. Angeles Trouillhet Manso

Por el Sindicato SECPB

- Sr. Joan Lluís Solé Senan
- Sra. Mercedes Aguilar Sánchez
- Sra. Rosa M^a Artigas Norat
- Luís María Furriol Lluzar

Por el Sindicato UGT:

- Sr. José Ramón Calvo Gómez
- Sra. Raquel Ruiz Gómez

ANTECEDENTES:

PRIMERO.- Desde hace unos años la sociedad española está inmersa en una serie de cambios sociales y culturales que tienen como elemento clave una valoración creciente en todos los ámbitos (tanto en el público o privado, como en el profesional) de los temas de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En este sentido, tanto las diversas Directivas de la Unión Europea, como la más reciente Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, son un reflejo de la voluntad de concretar y dar forma a esta sensibilidad social.

SEGUNDO.- Por otro lado, cabe reseñar que esta sensibilidad está también muy presente en nuestro sector, el cual, en términos generales, se encuentra mejor posicionado que otros en ambas materias.

Así por ejemplo, el Convenio Colectivo las Cajas de Ahorro recoge el compromiso -compartido por las Direcciones y por los Sindicatos- de promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, así como promover igualmente prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y de evitar la discriminación de sus empleados/as por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, lengua, condición social, disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

TERCERO.- Por lo que respecta a nuestro caso concreto, desde sus inicios, “la Caixa” ha tenido la vocación de ser útil a la sociedad de la que forma parte. Esta vocación se ha manifestado también en el ámbito de las relaciones laborales a lo largo del tiempo.

Así, y fruto de diferentes iniciativas de la Entidad y, sobretudo, de los diversos acuerdos alcanzados entre la dirección y los representantes sindicales, los empleados y empleadas disfrutan hoy de unas condiciones laborales que permiten afrontar estos cambios sociales desde una posición avanzada.

Una de las claves para lograrlo ha sido la de adecuar dichas condiciones a la realidad y a las necesidades de cada momento, particularmente las derivadas del aumento, feminización y rejuvenecimiento de la plantilla.

Por todo ello, ambas partes

MANIFIESTAN:

PRIMERO.- Que, de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley de Igualdad, “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

En “la Caixa”, la regulación colectiva de este derecho se abordará oportunamente por acuerdo entre las partes.

SEGUNDO.- Ambas partes manifiestan su voluntad de continuar negociando, con el objetivo de acordar un plan de igualdad una vez consensuados, tanto el diagnóstico acerca de la situación actual en “la Caixa”, como un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual.

TERCERO.- Por todo ello, tanto la Dirección como los Sindicatos han llegado al presente acuerdo, el cual, en consonancia con los valores de la Entidad, tiene como objetivos principales los siguientes:

- Promover la igualdad en el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad
- Mejorar los permisos de maternidad y paternidad.
- Introducir nuevos criterios de conciliación en la política de traslados.
- Facilitar la adaptación positiva de la contribución de los empleados/as de más edad.
- Definir una política de cobertura de bajas de conformidad con el proyecto “Armonía”.
- Establecer un plan progresivo de formación en materia de Igualdad y Conciliación.
- Institucionalizar la gestión de los permisos de corta duración (hasta 1 día).
- Mejorar la eficiencia de las reuniones.
- Constituir una Comisión de Igualdad y Conciliación en “La Caixa”.

CUARTO.- Que el presente acuerdo responde a la voluntad -compartida por la Dirección y Sindicatos- de seguir avanzando en los temas objeto del mismo, procurando la mejor síntesis

posible en cada momento entre la sostenibilidad de la entidad y los intereses de las personas que en ella trabajan, basándose en una valoración positiva de la responsabilidad y la solidaridad de las mismas. En este sentido, la Comisión de Igualdad y Conciliación podrá tratar sobre ideas o medidas no contempladas en el presente protocolo y que pudieran resultar de interés para las partes.

QUINTO.- Que, por todo ello, ambas partes

ACUERDAN:

PRIMERO.- Implantar en “la Caixa” el Protocolo de de Igualdad y Conciliación que seguidamente se detalla.

SEGUNDO.- Establecer una Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación, la cual, estará constituida por una representación de la Dirección de la Entidad por un lado, y por el otro por una representación de los sindicatos firmantes o adheridos al presente acuerdo, computando a todos los efectos cada representación sindical el porcentaje relativo respecto al resto de organizaciones sindicales, tomando como referencia la representatividad que tenga cada organización sindical en cada momento en “la Caixa”.

Además, y por acuerdo de ambas partes, la Comisión podrá contar con presencia de personas ajenas a la Entidad, especialmente cualificadas, pertenecientes a los ámbitos académico, empresarial, sindical, cultural o social.

La Comisión estará presidida por el Área de Personal y se reunirá a petición de la Dirección de “la Caixa” o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical y, como mínimo, una vez al año (si bien se establece que durante los años 2008, 2009 y 2010 la periodicidad será semestral).

La Comisión de Igualdad y Conciliación tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento de indicadores cuantitativos de igualdad.
- Seguimiento de la aplicación del Protocolo de Igualdad y Conciliación.

- Proposición de medidas (buenas prácticas).
- Proposición de iniciativas de formación
- Seguimiento de las medidas de conciliación
- Resolución de dudas e interpretaciones del acuerdo.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido.

La Comisión iniciará sus trabajos durante el primer trimestre de 2008 y elaborará específicamente un calendario para el desarrollo de los apartados 12.1 y 12.2 del presente Protocolo.

TERCERO.- Con carácter general, el presente Protocolo entrará en vigor el día 1.2.2008.

No obstante y a fin de poder llevar a cabo los cambios informáticos y organizativos necesarios para ello, determinadas medidas de igualdad y conciliación, que expresamente se señalan, se harán efectivas de forma progresiva.

Previamente a su implantación, la Dirección de la Entidad comunicará a la Comisión de Igualdad y Conciliación contemplada en el presente acuerdo la fecha de inicio de cada una de estas medidas.

CUARTO.- Que las condiciones del Protocolo mejoran las actualmente vigentes y se entenderá que compensarán y absorberán cualesquiera otras vigentes en la actualidad o que en el futuro pudieran establecer las leyes o el Convenio Colectivo del Sector, siempre que no se opongan a dichas normas, entendiendo éstas como normas de mínimos.

PROTOCOLO DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN
DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA “LA CAIXA”

Diciembre 2007

1.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA Y HORARIOS

1.1. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO DE ENTRADA:

Flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, los empleados/as de la Entidad podrán disponer de flexibilidad en el horario de entrada y salida.

Esta flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (por ejemplo, entrar entre 7,30 y 8,30, o salir los jueves entre 19,30 y 20,30). Tendrá cómputo diario.

La gestión de esta flexibilidad horaria corresponderá a cada oficina o centro trabajo, en función de sus necesidades.

1.2 ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA:

Podrá accederse (solicitándolo con una antelación mínima de 15 días) a reducciones de jornada con reducción proporcional de salario, entre 1/8 y un 50% de la misma por cuidado de hijos hasta 12 años, o ilimitada en caso de hijos minusválidos.

La reducción de jornada podrá limitarse al jueves tarde por cuidado de hijos hasta 6 años.

En caso de nacimiento de hijo minusválido, se podrá disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo.

1.3 OTRAS ALTERNATIVAS:

Además de las anteriores, podrán adoptarse otras alternativas, con carácter excepcional y estrictamente personalizadas, de mutuo acuerdo con la entidad. Se informará periódicamente a la Comisión de Igualdad y Conciliación de la naturaleza y alcance de los acuerdos que pudieran suscribirse.

Dichos acuerdos deberán obedecer a causa personal o familiar grave o inusual. Se considerará causa grave la condición de víctimas de acoso o violencia de género.

1.4 CAMBIOS DE TURNO:

En el caso de centros de trabajo con diferentes turnos, se procurará atender las solicitudes de cambio de turno cursadas por personas que tengan a su cargo personas dependientes

2.- PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

2.1 PERMISOS DE CORTA DURACIÓN (HASTA 1 DIA): Se generaliza e institucionaliza la práctica existente en la entidad.

- Serán gestionados de forma autónoma por la propia oficina o centro de trabajo.
- Estarán vinculados, en toda la medida necesaria, a urgencias, imprevistos, necesidades personales y familiares etc.

2.2 AMPLIACIÓN DE LOS PRINCIPALES PERMISOS RETRIBUIDOS YA REGULADOS:

Los empleados/as tendrán la posibilidad de añadir hasta un máximo de 3 días laborables al año en total, en una o varias veces, a continuación del permiso o de los permisos siguientes (se detalla su regulación actual), a opción del interesado:

- a) Permiso por Matrimonio: Veinte días naturales en caso del primer matrimonio. Quince días en siguientes matrimonios.
- b) Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento: Tres días hábiles por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales.
- c) Permiso por Traslado de Domicilio: Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Permiso por Reincorporación de Personal Desplazado en el Extranjero: A título de permiso por reincorporación a destino en España, se concederá a este personal un

permiso retribuido de quince días a contar desde la fecha de su baja en el país extranjero.

2.3 VACACIONES:

- Se podrán disfrutar a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia (acumulada), incluso si se produce cambio de año.
- Existirá la posibilidad de fraccionar las vacaciones hasta en 3 periodos, por razones específicas de conciliación, en función de las posibilidades organizativas.

2.4 PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

- Hasta diez días por estudios o situaciones personales o familiares graves.
- Hasta un mes, ampliables, en caso de adopciones internacionales y/o utilización de técnicas de reproducción asistida

2.5 EXCEDENCIAS:

a) Por cuidado de personas dependientes (hijos, padres o pareja).

- Plazo: Hasta 3 años, con derecho de reingreso inmediato. La reserva del puesto de trabajo concreto se mantendrá durante el plazo legalmente establecido.
- Mantenimiento de las condiciones bancarias de empleado (Esta medida será vigente en cuanto se haya procedido a los cambios informáticos y organizativos necesarios para ello).
- Cómputo de la antigüedad.

- Formación de “reciclaje” al reingresar.

b) Por violencia de género.

- Plazo: El que precise la víctima, establecido de común acuerdo y renovable. Derecho de reingreso inmediato, en el puesto de trabajo más adecuado y de acuerdo con la víctima.
- Mantenimiento de las condiciones bancarias de empleado. (Esta medida será vigente en cuanto se haya procedido a los cambios informáticos y organizativos necesarios para ello).
- Alternativamente, suspensión de contrato por 6 meses, ampliable hasta 18 meses.
- Aplicación de los demás beneficios de la excedencia anterior, en todo lo legalmente posible.

c) Por mantenimiento de la convivencia

- Causa: traslado obligatorio de la pareja, sin posibilidad de traslado simultáneo del empleado/a (p.ej. traslado al extranjero).
- Plazo: Desde 1 hasta 5 años. Derecho de reingreso inmediato el primer año.

d) Excedencia solidaria

- Causa: Colaboración con ONG, entidades sociales y humanitarias, etc.
- Plazo: hasta 1 año, con derecho de reingreso inmediato.

- Mantenimiento de las condiciones bancarias de empleado. (Esta medida será vigente en cuanto se haya procedido a los cambios informáticos y organizativos necesarios para ello).

e) Excedencia por razones personales, no especificadas

- Se requiere una antigüedad mínima de 10 años en “la Caixa”
- Plazo: hasta 1 año, con derecho de reingreso inmediato.

f) Por estudios: Para la realización o finalización de estudios superiores, master o doctorados

- Plazo: Hasta 1 año, con derecho de reserva de su puesto de trabajo.

3.- NUEVOS DERECHOS POR RAZONES DE CONCILIACIÓN

Se adoptan las siguientes medidas, aplicables a las personas que ostentan cargos.

3.1 **RESERVA DE CARGO**: Derecho a la reserva de cargo, por un máximo de 3 años, en caso de excedencia para cuidado de personas dependientes.

- Compromiso de recuperar el cargo en el plazo máximo de 12 meses, desde la fecha de reingreso, en la misma o en otra oficina.
- Formación específica de reciclaje.

3.2 Las personas en excedencia por cuidado de persona dependientes podrán concurrir a las pruebas de capacitación durante el período en que disfrutan de la reserva legal de puesto de trabajo.

3.3 Igualmente, podrán, si lo desean, tener acceso a "virt@ula".

4.- MEJORA DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA

4.1 AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD: Se amplía en 10 días el permiso de maternidad, a continuación del actualmente vigente. Estos días tendrán la misma naturaleza que los de dicho permiso.

Esta ampliación será de 14 días en caso de parto múltiple o nacimiento de hijo minusválido.

4.2 LACTANCIA EN PARTO MULTIPLE: En caso de parto múltiple, el permiso de lactancia se multiplicará por el número de hijos.

4.3 COBERTURA DE BAJAS DE EMPLEADAS CON CARGO: Se intentará siempre que sea posible que la cobertura de la baja por maternidad de empleadas con cargo sea suficientemente cualificada.

4.4 AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD: Por lo que respecta al permiso de paternidad, se ampliará, sucesivamente, un día por año durante los próximos cuatro, a partir de 2008.

5.- NUEVOS CRITERIOS DE CONCILIACIÓN EN LA POLÍTICA DE TRASLADOS

En función de las posibilidades organizativas, se establecen los siguientes criterios.

5.1 Se priorizarán los traslados solicitados por las personas que se encuentren en los siguientes casos:

- Cuidadores de personas dependientes.
- Mujeres embarazadas y lactantes.
- Necesidades de reunificación familiar.
- Enfermedad de la persona o de su pareja, hijos y padres.

5.2 Simétricamente, se evitará el alejamiento en los mismos casos

5.3 Se dará preferencia a los traslados solicitados, por razones personales, por las personas con más de 3 años de antigüedad en “la Caixa”.

5.4 Se facilitará la movilidad voluntaria de los empleados/as con cargo o que acceden al mismo.

5.5 Se procurará, en lo posible, adscribir al personal de nueva entrada a zonas geográficas no alejadas de su lugar de residencia.

6. ADAPTACIÓN POSITIVA DE LA CONTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS DE MÁS EDAD

6.1 EQUIPOS SENIOR: Se promoverá en el seno de la Entidad la creación de “equipos senior”, a nivel de Dirección Territorial o Delegación General, voluntarios y cualificados, para desempeñar las siguientes responsabilidades (diferentes de las de los Equipos de Apoyo):

- Cobertura cualificada de bajas (p. ej. por maternidad de empleadas o empleados con cargo).
- Formación y tutela de personas más jóvenes o con menos experiencia.
- Soporte a unidades y planes de negocio
- Participación en proyectos comerciales
- Atención a prioridades de la Obra Social.

La Comisión de Igualdad y Conciliación será informada de la experiencia adquirida en este tema, así como de las condiciones de su aplicación.

6.2 PLANES DE DESVINCULACIÓN PROGRESIVA: Se elaborarán planes de desvinculación progresiva o por etapas.

7. POLÍTICA DE COBERTURA DE BAJAS CONSISTENTE CON EL PROYECTO

“ARMONIA”

7.1 Se cubrirán inmediatamente las bajas por maternidad, paternidad o lactancia acumulada, por excedencias, y por baja prolongada del empleado/a (incluyendo las derivadas de procesos de gestación).

7.2 Se cubrirán asimismo, en función de las necesidades del centro de trabajo, especialmente en oficinas de 4 o menos empleados, las ausencias derivadas de reducciones de jornada, lactancia y actividad sindical.

8.- PLAN PROGRESIVO DE FORMACIÓN

Se implementará en la Entidad un Plan Progresivo de Formación en materia de Igualdad y Conciliación que incluirá:

- Igualdad y Conciliación
- Gestión del tiempo
- Gestión de la diversidad
- Orientación a resultados y no a presencia en el puesto de trabajo
- Planificación y organización del trabajo
- Prevención del acoso

8.1 Se establece el objetivo de facilitar una formación adecuada en las cuestiones indicadas, a la totalidad de la plantilla, en un plazo de 4 años, a partir del próximo.

8.2 Se priorizará la formación de los equipos directivos y de las demás personas con empleados a su cargo.

8.3 Se utilizará la vía virtual en la medida de lo posible.

9.- MEJORA DE LA EFICIENCIA DE LAS REUNIONES Y CURSOS DE FORMACIÓN

Se procurará adoptar los criterios generales siguientes:

9.1 Convocatoria

- Inicio puntual. Duración, la mínima.
- Con antelación suficiente, proporcionada respecto al tiempo de desplazamiento
- Conocimiento previo del orden del día
- Documentación previa necesaria, si la reunión no es únicamente informativa.

9.2 Se reducirá el número de reuniones cuanto sea posible, y se potenciará el uso de tele conferencias y videoconferencias.

10. SITUACIONES ESPECIALMENTE ATENDIDAS

Se conviene en que las siguientes situaciones serán objeto de atención especial y, en su caso, de preferencia explícita:

10.1 LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD, especialmente en caso de nacimiento de hijo minusválido. A este respecto, la prestación anual actualmente establecida en el Convenio por hijo minusválido será de 6000€/año (brutos), si la minusvalía es igual o superior al 65%. Esta cantidad incluye la prevista en Convenio.

Si la minusvalía es igual o superior al 33% e inferior al 65%, será de 5000 €/año (brutos) y se recibirá durante los tres primeros años de vida del hijo (correspondiendo el primer al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años). Esta cantidad incluye la prevista en Convenio.

10.2 LAS VICTIMAS DE ACOSO O DE VIOLENCIA DE GÉNERO, que tendrán total prioridad en temas de horario, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad. Podrán disponer de un permiso retribuido, hasta tres meses de duración, en caso de necesidad acreditada de alejamiento.

10.3 LAS PERSONAS QUE PUDIERAN SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN por razones de sexo, edad, creencias, ideas, o de cualquier otro tipo, a las que se prestará la asistencia necesaria.

11. FACILIDADES FINANCIERAS VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN

11.1 En caso de excedencia por cuidado de personas dependientes o por violencia de género, los anticipos que, en su caso, pudieran existir podrán consolidarse mediante un préstamo a euribor.

11.2 Las disminuciones de jornada por razones de conciliación no implicarán disminución de la capacidad crediticia del empleado/a.

11.3 Posibilidad de anticipos de hasta 1 anualidad (y una vez al año como máximo, en uno o varios anticipos) en caso de nacimiento, adopción, acogida, hospitalización y violencia de género.

Nota: Estas medidas serán vigentes en cuanto se haya procedido a los cambios informáticos y organizativos necesarios para ello.

12.- OTROS TEMAS A DESARROLLAR EN “LA CAIXA”

12.1 NEGOCIACION DE UN PLAN DE IGUALDAD:

Incluirá, en cuanto sea pertinente, las medidas anteriormente establecidas.

Explicitará la voluntad de promover la asunción de responsabilidades únicamente en función de la capacidad de las personas y el rechazo de cualquier tipo de discriminación, en particular por razón de género.

Identificará objetivos concretos y medibles, con un horizonte temporal de 4 años.

Conocimiento estadístico de los datos de la plantilla distribuida por género, y de las posibles incidencias.

12.2 PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSOS:

En concordancia con los criterios que establezca el Convenio Sectorial, se negociará un Protocolo en “la Caixa” que incluirá:

- Una declaración, por parte de la Dirección, reiterando su voluntad de proscribir los acosos de todo tipo.
- El derecho de los empleados/as a denunciar cualquier situación de acoso, y el deber de respetar la dignidad de las personas.
- Un procedimiento confidencial para la tramitación de las posibles denuncias.
- La identificación precisa de las personas habilitadas para recibir las
- El régimen pertinente de sanciones por acoso, así como la información y la formación adecuadas para prevenirlo. El protocolo tratará igualmente sobre la falsa denuncia de acoso.

12.3 GUARDERIAS: La Entidad llevará a cabo un estudio de viabilidad de implantación del cheque-guardería, en las condiciones más favorables para los empleados.

12.4 SERVICIOS DE INFORMACIÓN A LOS EMPLEADOS/AS: Se implantarán a medio plazo servicios de información “on line” acerca de guarderías, centros de día, asistencia de personas dependientes, etc.:

12.5 PAREJAS DE HECHO: Se analizarán detalladamente, para las diversas medidas y beneficios establecidos, las posibilidades de aplicación, en el caso de parejas de hecho.