

**DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS Y CRITERIOS EN MATERIA DE
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR QUE SERÁN DE
APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA CAJA DE
AHORROS DEL MEDITERRÁNEO**

En Alicante, a 10 de marzo de 2006, reunidos en la sede de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, sita en la calle San Fernando, nº 40, de Alicante, la Representación Legal y Sindical de los Trabajadores, que al pie se indica, y la Caja de Ahorros del Mediterráneo (en adelante CAM),

EXPONEN

I) Que es un hecho notorio que la sociedad española, a partir de las últimas décadas, ha logrado un nivel de desarrollo equiparable al de los principales países. El resultado de este cambio ha supuesto, igualmente, un mayor desarrollo económico y social con una significativa variación de sus necesidades sociales.

En ese contexto, la evolución de la sociedad actual, con la incorporación de la mujer al trabajo; el incremento de población de la tercera edad; o las distancias entre el hogar y el trabajo, hacen necesario adoptar medidas para que las personas puedan conciliar su ámbito laboral y familiar.

II) Ambas partes, conocedoras de estas nuevas necesidades, y preocupadas por las consecuencias que estas situaciones generan en la persona, quieren seguir avanzando en erradicar los problemas que conllevan, ampliando las medidas orientadas a flexibilizar el modo en que los empleados CAM desarrollan su actividad y, de esta forma, facilitar el que puedan atender las necesidades personales y familiares al tiempo que les permita alcanzar un crecimiento armónico como personas, sin menoscabo de su desarrollo profesional. Este avance, que ha de ser acordado sobre la base de las medidas ya existentes en la actualidad, y establecidas tanto por Ley o por Convenio, como de forma graciable por la Entidad, pretende ser también un medio más de fidelización y diferenciación.

Con este fin, se han venido manteniendo diversas reuniones en aras a alcanzar los principios y criterios que deben servir para mejorar determinadas condiciones de los empleados de la Caja.

III) Por todo lo expuesto, se confía en que el avance en la implantación de medidas de conciliación contribuirá a la creación de un escenario propicio para que el empleado con obligaciones familiares pueda optar a una carrera profesional en igualdad de oportunidades con aquellos que no tienen ese tipo de obligaciones.

En ese sentido, las partes que al pie de este documento se indican,

D E C I D E N

PRIMERO: Incorporar, junto a las medidas actualmente existentes, que se incorporan como ANEXO, las siguientes acciones de flexibilidad:

1. Maternidad/Paternidad/Cuidado de familiares

- El empleado/a dispondrá de hasta 10 días de permiso retribuido específicamente para adopciones internacionales.

- Ampliar la excedencia con reserva del mismo puesto de trabajo hasta los tres años de edad del hijo/a, o de la resolución judicial o administrativa en los casos de adopción, a ejercitar únicamente por uno de los cónyuges cuando ambos sean empleados.
- Acercamiento al domicilio, si cabe la posibilidad y a petición de la empleada, a las mujeres embarazadas durante el periodo de gestación y hasta los tres años del hijo/a. En consecuencia, no se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo de la mujer trabajadora, salvo que ésta lo solicite. En el caso de que la empleada que se encuentre en la situación descrita solicite el acercamiento al domicilio habitual, y la Entidad no pudiera facilitarle el traslado a una oficina situada a menos de 25 kilómetros de su localidad, se la compensará con cinco días más de vacaciones al año, hasta esa duración máxima de tres años.

Transcurrido un año desde el nacimiento del niño/a, esta solicitud podrá realizarse por cualquiera de los progenitores en caso de que los dos sean empleados de la Entidad y ambos tengan su puesto de trabajo a más de 25 kilómetros de su domicilio.

La misma medida será aplicable a partir de la resolución judicial o administrativa en los casos de adopción, a ejercitar únicamente por uno de los cónyuges cuando los dos sean empleados de la Entidad y ambos tengan su puesto de trabajo a más de 25 kilómetros de su domicilio.

- Se ampliarán los dos días de permiso del padre por nacimiento de hijo (establecidos por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006) hasta un total de seis días libres laborables
- Como alternativa al permiso existente en la actualidad, y a elección de la empleada, se podrá optar por disfrutar el permiso de lactancia en 15 días naturales acumulados a la baja maternal.
- Posibilidad de solicitar jornada reducida, con el marco definido en el convenio, con la correspondiente reducción de sueldo, para el cuidado de hijos/as menores de 12 años, de común acuerdo con la Entidad.
- Se accederá a la reducción de jornada, debidamente justificada y dentro del marco definido en el convenio, para todos aquellos empleados/as que tengan a su cargo familiares de hasta 2º grado que se encuentren disminuidos, impedidos y/o enfermos y que precisen de un cuidado especial. Se accederá esta petición por un plazo máximo de 3 años y siempre y cuando persista esta situación. Pasado dicho plazo será solicitado nuevamente por el empleado y, de persistir las causas que lo aconsejaron, se renovará éste. De no existir causa, quedará sin efecto.
- Permiso retribuido para atenciones familiares en caso de enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se amplía su duración estableciéndose hasta cuatro días laborables con carácter general, y ocho en caso de ser necesario desplazamiento al afecto.

2. Económicas

- Posibilidad, a partir del curso 2006-2007, de optar por la percepción de la ayuda de guardería a través del sistema de ticket guardería, con la eliminación de los descuentos de IRPF y SS que el empleado/a soporta por su abono en nómina.
- Campaña de acceso a equipos informáticos y líneas de conexión con tarifa plana en condiciones ventajosas para los empleados/as, medida ésta que ya ha sido implantada en noviembre de 2005. Se amplía a los casos de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares hasta 2º grado que se encuentren impedidos y/o enfermos.

Ampliación de la percepción de ayuda de guardería y de estudios a los casos de acogimiento previstos legalmente.

- Se atenderá solicitud de anticipo 0% para reformar viviendas con motivo de su adecuación para facilitar atención de familiares de empleados con minusvalías.
- En casos congénitos de minusvalía, abonar la ayuda con efecto retroactivo al nacimiento o adopción, una vez obtenido el certificado acreditativo correspondiente. La ayuda se concederá desde el nacimiento o adopción en los casos en que, por la gravedad del caso, sea evidente un grado elevado de minusvalía, y se estime por la Entidad que será segura la obtención del certificado.
- Obsequio por maternidad o adopción. Aumentar de 36€ a 100€ por hijo/a.

3. Otras

- Programa de preparación para la jubilación (formación y reducción de jornada progresiva).
- Puesta en marcha de medidas de ayuda para las víctimas de violencia de género, tales como asistencia médica y jurídica, favorecer su traslado, facilidades en operaciones crediticias, etc.
- Se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios sociales que a los matrimonios en materia de: permisos retribuidos, gratificación por convivencia y préstamos.
- Compromiso firme de "tolerancia cero" en materia de acosos o menoscabo a la dignidad de la persona en las relaciones laborales.
- Medidas de ayuda para los empleados/as que hayan sufrido un atraco, tales como asistencia médica y jurídica, favorecer su traslado, etc.

SEGUNDO.- TEXTO REFUNDIDO. Se acuerda recopilar las materias aquí expresadas en un documento único, donde junto a las medidas aquí expuestas (nuevas y las ya vigentes) reflejen aspectos (conceptuales, motivadores, introductorias, etc.) de CONCILIACIÓN LABORAL referidos EN CAM.

TERCERO.- DOCUMENTO ABIERTO. Las medidas aquí contenidas son dinámicas y no cerradas, motivo por el cual éstas deberán evolucionar en la medida que así lo aconsejen nuevas circunstancias provenientes de la sociedad de la que formamos parte. Ambas partes se comprometen a continuar trabajando en la mejora del

presente documento, emplazándose para reunirse nuevamente con este objetivo e incorporar al mismo nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar no más tarde del 30 de junio de 2006.

CUARTO.- VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN: Las medidas contempladas en el presente documento que supongan mejoras sobre lo establecido legal o convencionalmente mantendrán su vigencia en tanto permanezcan las actuales condiciones tanto legales como convencionales, no siendo acumulables en los supuestos de regulaciones nuevas de cualquier tipo referidas a estas materias.

Las medidas económicas contenidas en el punto PRIMERO serán de aplicación con efecto retroactivo desde 1 de enero de 2006, salvo la ayuda prevista mediante el sistema de ticket guardería, que establece su propia temporalidad.

Con el fin de adecuarse a lo establecido en el punto TERCERO, las partes acuerdan reunirse en caso de que las medidas de conciliación previstas en el presente documento sean igualadas o absorbidas por la Ley o por Convenio.

Y para que conste y surta efectos, se firma el presente documento en la fecha y lugar al principio indicados.

POR LA CAM

**POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL
Y SINDICAL DE LOS
TRABAJADORES EN CAM**

UGT _____

CGT _____

SICAM _____

CSICA _____

CCOO _____

SINDICATO VIETNAMITA _____

ANEXO

Medidas de flexibilidad ya vigentes

Jornada y Horario

- Reducción de jornada para el cuidado y guarda legal de menores de 6 años, disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, sin considerar los siguientes límites normativos:
 - El Estatuto de los Trabajadores sólo contempla la posibilidad de solicitar una reducción de entre un tercio y la mitad de la duración de la jornada, con la disminución proporcional del salario
 - Sin perjuicio de lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores también contempla la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de una hora diaria adicional, durante un período de entre uno y tres años, para quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años

Maternidad

- Mantenimiento de las condiciones de trabajo durante el permiso de maternidad. En caso de excedencia se atenderá a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006 y el Estatuto de los Trabajadores.
- Disfrute de vacaciones complementarias al permiso de maternidad.
- Posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia en 10 días naturales acumulados a la baja maternal, más 5 hábiles a lo largo de todo el año (Pacto sectorial recogido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006).
- Posibilidad de disfrutar, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, de una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, o media hora de reducción de la jornada. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen (según Estatuto de los Trabajadores).
- Complemento de las prestaciones sociales hasta el 100% del salario.
- Posibilidad a la empleada embarazada o con un hijo/a menor de un año, de acercamiento a su domicilio durante el periodo de gestación y hasta el primer año de vida.
- Obsequio por maternidad o adopción.

Económicas

- Ayuda económica por estudio de hijos/as de empleados y ayuda de guardería (según Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006).
- Ayuda a empleados con hijos/as que tengan una minusvalía reconocido sin límite de edad.

- Préstamos a empleados/as mejorando lo establecido en convenio. Esto es, préstamos -personales o hipotecario- con el 80% del euribor como referencia de tipo de interés aplicable.
- Paga por nupcialidad: en los supuestos de matrimonio y parejas de hecho.
- Complementación de la prestación de la Seguridad Social por maternidad, enfermedad o accidente hasta el 100% (según Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006).
- Ayuda al gasto diario de almuerzo, mediante Ticket Restaurante, para empleados/as con jornada partida.
- Seguro colectivo de vida para empleados/as, voluntario y con coste compartido por el empleado y la Caja al 50% (según Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006).
- Mejora en la cobertura de riesgos de fallecimiento e invalidez permanente en el Fondo de Pensiones CAM.

Salud

- Ayudas económicas para necesidades perentorias y urgentes de empleados/as y familiares (gastos médicos, adopciones internacionales, etc.) por medio de la Fundación Servicio y Solidaridad.
- Nuevo sistema de prevención destinado a mejorar la atención al empleado/a enfermo.
- Tratamientos de recuperación de empleados/as con problemas de adicción.
- Programa de ayuda para dejar de fumar a trabajadores/as con este hábito.
- Campañas de prevención ginecológicas.
- Campañas de prevención de cáncer de piel.