

PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL CON LA LABORAL

OBJETIVOS

1. Procurar una mejor adaptación entre las personas y la empresa; es decir, entre el desarrollo integral de las personas que componen la empresa y los objetivos de ésta. Ayudando a los empleados a conseguir un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales con las familiares y la vida personal. Aumentando la flexibilidad organizativa de la empresa.
2. Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y los hábitos y costumbres.
3. **Proteger** la maternidad, el cuidado de los hijos y las personas dependientes, favoreciendo la plena y normal integración de la mujer y del hombre en la empresa.
4. Implantar estrategias de acción positiva y de prácticas no discriminatorias, en la gestión de recursos humanos.

MEDIDAS

- **FLEXIBILIDAD HORARIA**

Con la finalidad de ayudar en lo posible a la plantilla en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, la empresa establecerá medidas de flexibilidad laboral **personalizadas**, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores, o deban atender a familiares hasta **segundo** grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados, mayores de 65 años, o a quienes acrediten necesidades personales propias.

Se tendrán en cuenta las necesidades especiales del personal que tiene hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial a las que se les tiene que garantizar, como mínimo, una flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o la hija reciba atención, con el horario laboral. En estos casos, el personal dispondrá **como mínimo** de 2 horas de flexibilidad horaria diaria.

- **PERMISOS ESPECIALES NO RETRIBUIDOS**

Como ampliación al art. 27 del CCB y art. 7.b del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio del 19 de marzo de 2001 del Grupo Banco Sabadell, se establece que el personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso, siempre que se soliciten con 1 mes de antelación en los siguientes casos:

1. Para finalizar estudios superiores o doctorados.
2. Por adopción internacional o por sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
3. Por accidente y/o enfermedad grave, hospitalización o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
4. Por asuntos personales. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada 2 años.

Durante estos períodos se mantendrán las condiciones financieras, de préstamos **existentes** que tenga reconocidas en el momento de coger dicho permiso. **Así mismo, en los permisos previstos en los casos nº 2 y 3 percibirán, además, ayuda escolar, economato y cesta de Navidad.**

El empleado que se acoja a uno de los permisos aquí descritos podrá solicitar excedencia sin necesidad de acumular un nuevo periodo de antigüedad. **En los permisos de los casos 2 y 3 no será necesario el periodo previo de carencia de 2 años de antigüedad y se podrán pedir con solo una semana de antelación.**

- **REDUCCIÓN DE JORNADA NO RETRIBUIDA**

Como mejora a lo establecido en el art. 27.4 del CCB, se establece en una hora el mínimo de reducción de jornada diaria. Así mismo, con el fin de dar prioridad a las necesidades y protección de los **hijos menores hasta los 8 años** y familiares, se librarán los sábados si así lo solicita la persona afectada.

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitados al amparo del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

- **REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUÍDA**

Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de **ocho** años, por razón de enfermedad o accidente muy grave (**a definir**), se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.

Como ampliación a los artículos 37.4.bis y 48.4 del ET, se establece que en los casos en que los hijos deban ser-hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad (16 semanas), el padre o la madre tendrán derecho, después de haberse reintegrado a su puesto de trabajo y mientras dure la hospitalización del bebé, a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias, con la percepción de las retribuciones íntegras.

Idéntico derecho se tendrá en los supuestos de adopción y acogimiento tanto permanente como preadoptivo.

- **HORA DE LACTANCIA**

Como mejora a lo establecido en el art. 27.3 del CCB, las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán o bien dividir

en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo. Pudiendo ser disfrutado este derecho simultáneamente por ambos padres.

Se amplía el permiso de lactancia establecido en el art. 27.3 del CCB y 7.b del Acuerdo de Condiciones Laborales del Grupo Banco Sabadell del 19-03-2001 a los adoptantes de menores de 8 años.

El permiso de tres semanas por acumulación de la hora de lactancia, podrá disfrutarse cuando la empleada/o estime conveniente hasta los 9 meses del hijo/a, y/o hasta los 9 meses posteriores a la adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o permiso de lactancia.

Cobertura automática del personal en permiso de lactancia.

- **EXCEDENCIAS**

Se amplía hasta tres años la excedencia establecida en el art. 32.5 del CCB, establecida para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. **Así mismo esta excedencia en su segundo y tercer año tendrá el mismo tratamiento de reingreso que el previsto para la excedencia por maternidad.**

Como ampliación del art. 6c del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio del 19 de marzo de 2001 del Grupo Banco Sabadell, durante el disfrute del primer año de excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a, o del cuidado de un familiar, se mantendrán las condiciones financieras, de préstamos vigentes, economato, cesta de Navidad y ayuda escolar que tuviera reconocidas en el momento de coger la excedencia. Durante el segundo y tercer año de excedencia previstas en el art. 32.5 del CCB se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos existentes Así mismo, las excedencias previstas en el art. 32.5 CCB computarán a efectos de antigüedad.

- **VACACIONES**

La situación de descanso por maternidad interrumpe el periodo de vacaciones y se disfrutan las que queden una vez concluida la mencionada situación.

La empresa procurará las suplencias necesarias para que todo el personal con hijos en edad escolar, pueda disfrutar como mínimo 15 días de vacaciones en época de vacaciones escolares.

- **PREPARACIÓN AL PARTO**

Como ampliación a lo establecido en el art. 27.1 del CCB, se extiende este derecho a los empleados/das cuyas parejas acudan a preparación al parto.

- **LICENCIA POR EL NACIMIENTO DE HIJO/HIJA**

Como mejora a lo establecido en el art. 27.1.d del CCB se amplía a 7 días naturales los que podrán disfrutar los empleados en caso de nacimiento de un hijo/hija. (**Negociar bolsa de horas en caso de no aceptar días**)

- ◆ **PERMISO DE MATERNIDAD**

Como ampliación del artículo 27.2 del CCB, los períodos a los que se refiere dicho apartado, a petición del trabajador /a, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Se cubrirán siempre todos los permisos por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

- ◆ **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

A petición de la trabajadora embarazada, la empresa le facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de los horarios para procurar unos desplazamientos seguros y no estresantes.

Como ampliación del artículo 31 del CCB, contribuyendo a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo, de lactancia de un hijo menor de nueve meses y/o de adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, el/ la trabajador/a no podrá ser trasladado/a, desplazado/a en comisión de servicio, ni cambiado/a de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de su domicilio.

- **TRASLADOS**

En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como criterio importante, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

El Banco, siempre que sea posible, llevará a cabo una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de los/as empleados/as, especialmente en los casos del personal que tenga hijos/as menores de 8 años y/o tengan a su cargo personas que por razón de edad, minusvalía, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y que no desempeñen actividad retribuida.

Los empleados que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en convocatorias de traslados como si estuvieran en activo.

- **LICENCIA POR BAUTIZO Y PRIMERA COMUNION DE DESCENDIENTES**

Se amplía este derecho a cualquier ceremonia religiosa de otras creencias, con una significación similar a las que tienen estas dos celebraciones entre los católicos.

- **PAREJAS DE HECHO**

Se reconocerán a las parejas de hecho los mismos derechos que a los matrimonios, incluido el permiso de 15 días naturales ininterrumpidos como licencia retribuida, previa justificación de su nueva situación de pareja, mediante el correspondiente certificado del registro. _

- **COBERTURA DE BAJAS POR ENFERMEDAD DE LARGA DURACIÓN**

En el marco de lo establecido en el punto uno de los objetivos enunciados en el presente documento y con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal, la empresa cubrirá las bajas por enfermedad de sus empleados, de más de un mes de duración.

- **FORMACIÓN**

El Banco se compromete a incorporar en los Planes de Formación, acciones que sensibilicen a los empleados sobre la igualdad de oportunidades, no-discriminación, la gestión de la diversidad y sobre el contenido del presente documento.

Se potenciará el uso de la videoconferencia y las nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

Se facilitará la formación dentro de la jornada laboral establecida por CCB.

El Banco facilitará a los empleados con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares, el acceso a la formación (**on line**) que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo.

- **COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO-DISCRIMINACIÓN (CIOND)**

Esta Comisión estará formada a partes iguales por empresa y sindicatos, participando éstos en función de los porcentajes que tengan de representación en todo el **Grupo Banco Sabadell**. Se garantizará que ninguno de los dos sexos tenga una participación inferior al 40% en la composición de esta Comisión. Se harán reuniones trimestrales con carácter ordinario, previa convocatoria, redactando acta de cada una de ellas, que se distribuirá a todos los miembros de la Comisión una vez consensuada entre las partes.

Esta Comisión deberá disponer de dotación presupuestaria **y horaria** (para cursos, publicaciones, reuniones...) Se elaborará un Reglamento interno de funcionamiento que deberá estar terminado en el plazo máximo de tres meses.

Es función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa para informar, sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades, **la no-discriminación** entre hombres y mujeres, la gestión de la diversidad y sobre el contenido del presente documento. Por lo que se le facilitará la información pertinente, para llevar a cabo los estudios e investigaciones necesarias sobre estos temas

Esta comisión con acuerdo unánime podrá establecer otras medidas de flexibilidad, en relación con el tiempo de trabajo, cuya finalidad sea posibilitar que los/las trabajadores/as, puedan atender debidamente necesidades indispensables familiares y personales.

La Empresa y los Representantes Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual que pudiese ser considerado como Acoso Sexual. En consecuencia con esta declaración, en esta Comisión se trabajará para prevenir, detectar, corregir y proponer medidas correctoras para erradicar este tipo de conductas. Dicha Comisión tendrá conocimiento de las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del CCB sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

También dentro de las competencias de esta Comisión figura el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

- **VIOLENCIA DE GENERO**

Como ampliación de los derechos legales de las personas víctimas de la violencia de género, Ley orgánica 1/2004(LOMPIVG), éstas podrán acceder a permisos especiales retribuidos, permitiéndole la flexibilidad indispensable, previa solicitud justificada ante Recursos Humanos.

Siempre, en cualquier caso, podrán acceder al permiso especial no retribuido por asuntos personales, sin periodo de carencia.

También se les flexibilizarán los criterios de concesión de préstamos o anticipos, para atender situaciones de necesidad.

El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de prórroga expresa o en su caso, de revisión **o denuncia**, por acuerdo entre las partes.

El conjunto de estas condiciones que, globalmente, suponen una mejora de los mínimos establecidos, quedará compensado y absorbido por cualquier mejora que por vía legal o convencional pudiera establecerse.