

En Barcelona, a 16 de diciembre de 2005

## REUNIDOS

### De una parte:

En representación del GRUPO BANCO DE SABADELL, SA., -

- Juan Cruz Alcalde Merino
- Enric Badia Ejarque
- José Antonio Soler León

### Y de otra:

En representación de ComfiaCC.OO

- M. Jesús Paredes Gil
- Maria García García
- Natalia Bahi Carner

En representación de FES - U.G.T.

- Juan Sánchez Fernández
- Maria Luisa Torronteras Pérez
- Juan Antonio López Carpio

En representación de FESIBAC - C.G.T.

- Francisco Javier Izquierdo Jiménez
- Antonio Martínez Montañés
- Isabel Padilla Méndez

En representación de CSA

- Jordi Castell Ferro

En representación de C. C. y P.

- Ildefonso Hernández Chávez
- Juan Luis Nuño Cabeza
- Maria Antonia Soley Ginestos

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para llevar a cabo el siguiente:

## **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.

### **ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN**

El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia hasta 31 de diciembre de 2007, prorrogándose por periodos anuales de forma automática, salvo previa denuncia expresa por parte del Banco o por la mayoría de la representación sindical firmante.

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. Asimismo lo no regulado en este Pacto, se regirá por las normas legales y convencionales vigentes en cada momento.

### **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, salvadas las necesidades del servicio, la empresa establecerá medidas de flexibilidad horaria, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores de 7 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años.

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, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

#### ◆ PERMISOS ESPECIALES NO RETRIBUIDOS

Como ampliación al art. 27.6 y 7 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 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 estudios. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada 2 años.
2. Por adopción internacional o por sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
3. Por accidente y/o enfermedad grave que requieran hospitalización o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo 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 y de préstamos existentes que tenga reconocidas en el momento de coger dicho permiso.

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

La reducción de jornada por razón de guarda legal de menores de 7 años, discapacitados físicos o psíquicos, o para cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, previsto en el artículo 27.4 del CCB, podrá ser inferior a 1/4 de la jornada, previo acuerdo con el Banco y siempre que suponga una reducción mínima diaria de la jornada de una hora.

La reducción de jornada podrá concentrarse en la libranza de sábados, si así los solicita la persona afectada.

Los préstamos solicitados con anterioridad a la reducción de jornada, 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.

Los préstamos solicitados durante la reducción de jornada – a excepción de los adquisición de vivienda – estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.

#### ◆ REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUÍDA

Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de 7 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requieran hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.

Como ampliación a los arts. 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 durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

#### ◆ HORA DE LACTANCIA

Como mejora a lo establecido en el art. 27.3 del CCB, las/los trabajadoras/es, que por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otro 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.

A elección de la empleada se podrán acumular a continuación del permiso por maternidad, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en tres semanas.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo, y en el supuesto de que se acoja al permiso acumulado previsto en el párrafo

anterior, este será de cuatro semanas.

Se amplía este permiso de lactancia establecido a los adoptantes de menores de 9 meses.

#### ◆ EXCEDENCIAS

Se amplía hasta tres años la excedencia establecida en el art. 32.5 del CCB, establecida para el cuidado de familiares hasta segundo grado. Como ampliación del art. 6c del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio del 19 de marzo de 2001 del Grupo Banco Sabadell y mejora del art. 32.5 del CCB, se establece que durante el tiempo que dure la excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a, o del cuidado de un familiar, se mantendrán las condiciones financieras, de préstamos vigentes, que se tuvieran reconocidas en el momento de coger la excedencia, si el excedente no volviera a reingresar los préstamos se le pasaran a condiciones de cliente.

Durante la excedencia por cuidado de hijos se tendrá derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos que le será abonados a su reingreso. En la excedencia de cuidado de familiares el empleado/a tendrá derecho a percibir el economato que le será abonado a su reingreso

Así mismo, 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, hasta el 31 de marzo del año siguiente cuando el parto se haya producido durante el segundo semestre del año.

#### ◆ PERMISO DE MATERNIDAD

Como ampliación del artículo 48.4 del ET y del 27.2 del CCB, los periodos a los que se refiere dicho apartado, a petición del trabajador /a, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

#### ◆ PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Como ampliación del artículo 31 del CCB, contribuyendo a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los periodos de embarazo, de lactancia de un hijo menor de nueve meses y/o

de adopción, 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.

Siempre que sea posible y 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.

#### ◆ TRASLADOS

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 7 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.

#### ◆ COBERTURA DE BAJAS

Se cubrirán las bajas por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y lactancia, mediante contrato de interinidad, siempre que las necesidades del servicio no pueden ser atendidas de otro modo.

#### ◆ FORMACIÓN

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.

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.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo contemplado en los artículos 32.5 y 47 del CCB, 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.

#### ♦ **COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Como ampliación de lo establecido en el artículo 46 del CCB, se crea la Comisión de Igualdad de oportunidades que estará constituida a partes iguales por un miembro de cada Sección Sindical estatal firmante de este acuerdo, que tenga un 4% de la representación unitaria del total del Banco y la Dirección de la Empresa con igual número de miembros, garantizando siempre la presencia de ambos sexos.

Las funciones de esta Comisión:

1. Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que establezcan para fomentar la igualdad, proponiendo las actividades formativas necesarias para ello.
2. Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Acuerdo.
3. Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
4. Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo 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.

A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada cuatrimestre.

La Empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La igualdad de oportunidades en razón de género estará presente en las políticas de Recursos Humanos del Banco, de manera especial en lo referente a su carrera profesional. Por tanto ninguno de los pactos del presente Acuerdo y concretamente los que suponen reducción del tiempo de trabajo, redundará en un tratamiento negativo a sus beneficiarios.

#### ♦ **ACOSO SEXUAL**

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, la Comisión definida en el apartado anterior, trabajará para prevenir, detectar, corregir y proponer medidas correctoras para erradicar este tipo de conductas.

#### ◆ 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.