

Embaràs i Maternitat

Enhorabona, futura mare!! L'objectiu del present document és informar de les mesures de protecció, conciliació i procediments que el grup Banc Sabadell ha aprovat i ha d'adoptar davant les treballadores embarassades, en període d'al·letament i/o que tenen cura de familiars fins a segon grau.

Per qualsevol dubte, podeu consultar els documents esmentats (entre parèntesis) o a la nostra Secretaria de la Dona de CC.OO.

Protocol per a Persones Embarassades o en Període de Lactància

En compliment de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals i després d'un llarg procés de reivindicació per part d'aquesta secció sindical, l'empresa establí aquest protocol dintre el tractament dels treballadors i les treballadores d'especial sensibilitat. Consultable per la Intranet / People / Salut Laboral / Protocols especial sensibilitat / PESME, i del que us fem un breu resum:

Serà la mateixa dona embarassada qui haurà de comunicar al Servei de Prevenció (Medicina del Treball - CPI 0085-0002), la seva condició d'embarassada o de trobar-se en període d'al·letament.

Cadira especial amb mecanisme "sincro". La persona embarassada pot sol·licitar una cadira d'aquest tipus durant el període de gestació. L'ús d'aquesta cadira permet mantenir amb més facilitat una postura correcta durant la feina, i per tant minva el cansament físic i evita problemes musculars.

Pot també sol·licitar un **reposapeus**. Afavoreix la postura correcta del cos, redueix la tensió i el cansament de les cames, l'espatlla i el coll.

Estarà contraindicada la presència de la persona embarassada o en període d'al·letament en el lloc de treball quan, com a conseqüència de treballs d'obra o de manteniment, es detectin forts olors a cola, pintures o altres substàncies químiques.

En els **Plans d'Emergències** de cada centre de treball, hi haurà d'haver una **actuació específica** per a protegir a les dones embarassades i garantir-ne la seva correcta i segura evacuació.

Cal evitar, en la mesura del possible, que les persones embarassades o en període d'al·letament:

- **Es desplacin dins la jornada laboral.**
- **Utilitzin escales de mà o plataformes.**
- **Manipulin càrregues manualment.**

Assegurar que la persona embarassada **es troba en tot moment acompanyada. No treballar sola.**

Durant l'embaràs, la treballadora no podrà ser obligada a canviar de lloc de treball, quan aquest canvi impliqui un allunyament del seu domicili. (AC)

Quan el treball que realitzi una dona embarassada pugui posar en perill la seva salut tindrà dret a que se li assigni un nou lloc de treball, sense reducció de salari, tornant al lloc anterior quan finalitzi aquesta situació.(CCB,art.31)

Preparació al Pa

Les treballadores tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball. (CCB, art. 27.1)

Maternitat

Permís per maternitat de setze setmanes sense interrupció, ampliables en dues més en cas de part múltiple, per cada fill o filla a partir del segon. Les sis setmanes posteriors al part les ha de fer forçosament la mare. En cas que ambdós treballin, la treballadora, en iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el d'ella, excepte quan la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat del permís, o de la part que resti. (CCB, art. 27.2)

Per tal que el pare pugui fer ús d'una part del permís per maternitat, cal informar d'aquesta circumstància quan es comuniqui el permís per maternitat a la seguretat social. També cal dir-ho a l'empresa. (RD 1251/2001)

Aquest permís interromp el període de vacances i es pot gaudir de la resta un cop acabat el descans per maternitat, fins al 31 de març de l'any següent, sempre que el part s'hagi produït durant el segon semestre de l'any. (AC)

A petició del treballador o de la treballadora, el permís de maternitat es podrà gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial. Si es fa a temps parcial, el període durant el qual es gaudirà d'aquest permís s'ampliarà en funció de la jornada de treball que es faci. L'ús del permís de maternitat en aquesta modalitat serà, un cop acordat, ininterromput. (RD 1251, disp. adic. 1a, AC)

Durant aquest permís, l'empresa ha de facilitar l'accés a les activitats formatives. (CCB, art. 27.5)

Sempre que sigui possible i a petició de la treballadora embarassada, l'empresa li facilitarà el trasllat a un centre de treball proper al domicili, així com la flexibilitat d'horari necessària per procurar uns desplaçaments segurs i que no puguin provocar estrès. (AC)

Alletament

Per a la lactància d'un fill o una filla menor de nou mesos, la persona treballadora té dret a **reduir una hora la jornada laboral**, amb la possibilitat de dividir-la en dues fraccions, utilitzant-ne una al principi i l'altra al final de la jornada, o substituir-ho pel dret a la reducció d'una hora de treball al principi o al final de la jornada. Aquest permís pot ser utilitzat indistintament pel pare o la mare en cas que ambdós treballin. (CCB, art. 27.3; AC)

La concreció horària i determinació del període per gaudir del permís ho farà la persona treballadora. Aquesta ha de preavisar l'empresa, amb quinze dies d'antelació a la data en què s'incorporarà a la seva jornada ordinària. (ET, art. 37.6)

Es podran acumular les hores previstes per lactància, que equivalen a **tres setmanes**, a continuació del permís per maternitat. (PH; AC)

En cas de naixement múltiple, s'amplia el permís de lactància a una hora diària més per cada fill i, en el supòsit que s'aculli al permís acumulat, aquest serà de **quatre setmanes**. (AC)

Reducció de jornada

Per tenir cura de **fills menors de set anys**, discapacitats o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que no es puguin valer per ells mateixos.

Previ acord amb el Banc, la reducció de jornada prevista a l'art. 27.4 del CCB, podrà ser inferior a ¼ de la jornada, sempre que sigui **una reducció mínima diària d'una hora. La podrà concentrar en la lliurança de dissabtes si així ho sol·licites.** (AC)

No es veuran afectats els préstecs anteriorment sol·licitats en els seus límits de concessió, per raó de la disminució salarial proporcional que suposa la reducció de jornada. Sí que es veuran afectats els préstecs que es sol·licitin durant aquest període, que prendran com a referència el nou salari brut anual, excepte el d'adquisició d'habitatge. (AC)

S'ha de preavisar la empresa amb quinze dies d'antelació a la data de reincorporació a la jornada ordinària. (CCB, art. 27.4)

L'empresa t'ha de facilitar l'accés a les activitats formatives. (CCB, art. 27.5)

Excedència per tenir cura d'un fill propi, per adopció o acolliment (preadoptiu o permanent)

Per un període no superior a tres anys, des de la data naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment. Durant el primer any d'excedència es té dret a la reserva del lloc de treball i, durant la resta del temps, a la reserva d'un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. El període d'excedència computa a efectes d'antiguitat i el treballador o la treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació. (CCB, art. 32.5)

Es podrà participar en convocatòries de trasllats. (AC)

Durant el primer any, es continuaran rebent les aportacions corresponents al pla de pensions. (PPEBS)

Es mantindran les condicions financeres i de préstecs vigents en el moment d'agafar aquesta excedència. També es tindrà dret a percebre l'economat i l'ajuda escolar de fills, que seran abonats al seu reingrés. (AC)

Excedència per tenir cura d'un familiar

S'amplia fins a tres anys l'excedència amb dret a reserva del lloc de treball, establerta a l'art. 32.5 del CCB, per tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es puguin valer per ells mateixos i no facin una activitat retribuïda. El període d'excedència computa a efectes d'antiguitat i es tindrà dret a assistir a cursos de formació. (AC)

Es mantindran les condicions financeres i de préstecs vigents en el moment d'agafar aquesta excedència. Es tindrà dret a percebre l'economat, que serà abonat al seu reingrés. Així com participar en convocatòries de trasllats. (AC)

Acompanyament per assistència sanitària

Permís no retribuït per acompanyar als serveis d'assistència sanitària als **fills menors de vuit anys** o a persones grans de primer grau de consanguinitat i/o afinitat que no es puguin valer per elles mateixes. (CCB, art. 27.6)

Malaltia greu, accident o hospitalització de familiars fins a segon grau

Llicència retribuïda de dos dies naturals, i fins a quatre, si cal fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la localitat (CCB, art. 27.1d)

Es podrà demanar la **reducció d'una hora diària retribuïda, pel termini màxim de dos mesos**, per tenir cura de **fills menors de sis anys**, que per malaltia o accident molt greu, requereixin hospitalització. (AC)

En el cas de que els fills hagin de romandre hospitalitzats abans d'acabar el permís de maternitat, la mare o el pare tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant una hora retribuïda, mentre duri l'hospitalització. També tindran dret a reduir la seva jornada de treball de com a mínim una hora diària, amb la disminució proporcional del salari (AC). En aquests casos, el permís de maternitat podrà computar-se a instàncies de la mare o, en el seu defecte, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària del nadó. S'exclouran d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, d'ús obligatori per la mare. (ET, art. 48.4)

Permisos especials no retribuïts

El personal amb més de dos anys de servei efectiu a l'empresa tindrà dret a permisos especials no retribuïts **entre una setmana i sis mesos**, amb reingrés automàtic al mateix lloc, mantenint les condicions financeres i de préstecs vigents del moment d'agafar aquest permís, prèvia sol·licitud amb un mes d'antelació, pels supòsits següents:

1. **Per estudis** (es podrà sol·licitar sols una vegada cada dos anys)
2. **Per adopció internacional o per sotmetres a tècniques de reproducció assistida.**
3. **Per accident i/o malaltia greu que requereixi hospitalització o acompanyament de parents** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
4. **Per assumptes personals** (es podrà sol·licitar sols una vegada cada dos anys)

En els casos 2 i 3 no serà necessari el període previ de carència d'antiguitat i es podrà demanar amb sols una setmana d'antelació. (AC)

Flexibilitat horària

Amb la finalitat d'ajudar en el possible a la plantilla en la conciliació de la seva vida personal i familiar amb la laboral, **salvades les necessitats del servei**, l'empresa establirà mesures de flexibilitat horària, per cobrir les necessitats dels que tinguin al seu càrrec **fills menors de set anys**, o hagin d'atendre a familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, discapacitats o més grans de 65 anys.

Es tindran en compte les necessitats especials del personal que té fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, se'ls ha de garantir com a mínim, una flexibilitat horària que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres on el fill/a rebí atenció, amb l'horari laboral, tot això sense perjudici de les necessitats del servei. (AC)

Quadre de parentiu		
	Consanguinitat	Afinitat
1r. grau	Fills i pares	Sogres, gendres nores
2n grau	Avis, nets i germans	Avis de la parella, cunyats i consogres
3r. grau	Besavis, besnéts, oncles i nebots	Oncles i nebots de la parella

Abreviacions	
AC	Acord sobre mesures de conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral de 16-12-2005
CCB	XX Conveni Col·lectiu de Banca
ET	Estatut dels treballadors
PH	Pacte d'Homologació de Condicions Sociolaborals
PPEBS	Reglament del Pla de Pensions del Grup Banc Sabadell
RD	Real Decret

POTS CONTACTAR AMB CCOO A:

<http://bs.comfia.net>

Secretaria de la Dona

sabadellmujer@comfia.ccoo.es

Sabadell

Plaça Catalunya, 1, 7^a planta - 08201 SABADELL
Tel. 937289376 - Fax 937262974

CPI: 0901-0105

ccoo901@bancsabadell.com

Barcelona

Padilla, 238 - 08013 BARCELONA
Tel. 934462108 - Fax 934462109

CPI: 0305

Ccoobcn@sabadellatlantico.com

Madrid

Embajadores, 159 - 28045 MADRID
Tel. 915178124 - Fax 914739640

CPI: 3596

ccoomadrid@sabadellatlantico.com

Oviedo

Fruela, 11, 4^a planta - 33007 OVIEDO
Tel. 985968054 - 627008915

CPI: 3534-753

herrero@comfia.ccoo.es