

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y LA PERSONAL



Enero 2010

Índice

Acompañamiento asistencia sanitaria	3
Adopción o acogimiento	3
Ausencias justificadas	3
Bautizo y primera comunión de descendientes	3
Cobertura de bajas	4
Defunción de familiares	4
Enfermedad, accidente u hospitalización de familiares	4
Excedencias	4
Flexibilidad horaria	5
Formación	5
Lactancia	6
Maternidad	6
Matrimonio	7
Mudanza	7
Nacimiento de un hijo/a	7
Permiso de paternidad	7
Preparación al parto	8
Permisos especiales no retribuidos	8
Reducción de jornada no retribuida	8
Trámites	8
Traslado	8
Vacaciones	9
Violencia de género	9
Cuadro de parentesco	9
Abreviaciones	9

El objetivo de este documento es la recopilación de medidas de conciliación de la vida laboral y personal con la laboral, a las que nos dan derecho el Estatuto de los trabajadores con la incorporación de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el XXI Convenio colectivo de banca y los Acuerdos sobre medidas de conciliación en el Grupo Banco Sabadell.

La conciliación no es sinónimo de igualdad de género, pero sí mejora la vida cotidiana de las personas trabajadoras, mujeres y hombres, hecho que forma parte del compromiso de CC.OO., **de nuestro compromiso**.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y LA PERSONAL

Aunque son muchos los aspectos que intervienen en el terreno de la conciliación, esquemáticamente, son tres los ámbitos fundamentales: la administración pública, legislando y dotando de bienes y servicios públicos para mejorar la conciliación del trabajo, dentro y fuera de casa; la sociedad (los hombres y las mujeres que la formamos), asumiendo como necesario un nuevo modelo de compartir las tareas y responsabilidades familiares; y las empresas, reorganizando el trabajo y buscando de manera explícita un equilibrio entre las necesidades de las personas respecto la conciliación y el propio interés empresarial.

Es en relación con este último ámbito, el de la empresa, respecto al que hemos querido hacer un esfuerzo de búsqueda de información y de síntesis. El resultado es este compendio que os enviamos para que lo tengáis siempre a mano.

En caso de duda, podéis consultar los documentos citados entre paréntesis o a nuestra Secretaría de la Mujer de CC.OO. (sabadellmujer@comfia.ccoo.es)

Acompañamiento asistencia sanitaria

Permiso no retribuido para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a hijos menores de ocho años o a personas mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas. (CCB, art. 27.6)

Adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente)

Permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, para adopción de menores de hasta seis años, ampliables en dos semanas más por cada menor adoptado o acogido a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad la persona adoptada. La elección del período corresponde a la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de adopción

internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del menor adoptado, el permiso puede empezar hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.

Si el padre y la madre trabajan, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. En el caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder las dieciséis semanas previstas.

También se aplica dicho permiso en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante dicha suspensión del contrato, (ET, art. 48.4)

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial a petición del trabajador/a. (AC)

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1d ET, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. (CCB, art. 27.2 bis)

Durante este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas. (CCB, art. 27.5)

Ausencias justificadas

Enfermedad sin baja, reconocimientos médicos y exámenes

Previo aviso y justificación posterior, el tiempo indispensable para poder realizar la acción personal y necesaria en horas laborables. (NGBS)

Bautizo y primera comunión de descendientes

Licencia retribuida de media jornada del día de la ceremonia. (CCB, art. 27.1.c)

Cobertura de bajas

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

Defunción

Muerte del cónyuge

Licencia retribuida de tres días naturales más el de la defunción. (NGBS) (*)

Muerte de hijo/a

La licencia será de cinco días naturales más el de la defunción. (NGBS) (*)

Muerte de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

Licencia retribuida de dos días naturales más el de la defunción. (NGBS) (*)

(*) Si hay que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad, hasta dos días más.

Enfermedad o accidente

Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Licencia retribuida de dos días naturales, y hasta cuatro si hay que realizar un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera. (ET art.37.3.b, CCB art.27.1.d)

Se podrá pedir la **reducción de una hora diaria retribuida**, por el plazo máximo de dos meses, para el cuidado de hijos menores de siete años, que por enfermedad o accidente muy grave, requieran hospitalización. (AC)

Enfermedad del recién nacido

En el caso de que los hijos deban permanecer hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora retribuida, mientras dure la hospitalización. Idénticos derechos se tendrán en los supuestos de adopción y acogimiento preadoptivo o permanente. (AC)

También en estos casos, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta

hospitalaria del recién nacido. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de uso obligatorio para la madre. (ET, art. 48.4)

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.(ET. Art. 48.4)

Excedencia

Excedencia voluntaria

Debe concederse al personal con más de un año de antigüedad, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde la solicitud de la excedencia, tiene derecho a que ésta se le reconozca. Además, debe solicitar el reingreso en el último mes de duración de la misma, o perderá todos sus derechos.

Estas excedencias no pueden solicitarse para prestar servicios en otro banco, privado u oficial, ni en entidades o empresas competidoras de la banca como instituciones de crédito, cajas de ahorro, cajas rurales, sociedades de financiación, etc.

Al reingresar en la empresa, la persona debe ocupar la primera vacante de su nivel que se produzca en la misma plaza en que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. Si no existiera dicha vacante podría ocupar, si así lo desea, con el sueldo de su nivel consolidado, una vacante de nivel inferior en la misma plaza, o puede ser destinado a otra plaza donde hubiera una vacante de su mismo nivel. (CCB, art. 32)

Excedencia forzosa

Este tipo de excedencia puede producirse ante las siguientes situaciones: el ejercicio de cargo público, el ejercicio de funciones sindicales o el cumplimiento de un deber público.

La persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo un derecho automático e incondicionado al reingreso. Debe reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el cargo o función, en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad. Además, el período de excedencia computa a efectos de antigüedad. (ET, art. 45.1 f y k, 46.1 y 48.1 y 3)

Excedencia por cuidado de un hijo propio, por adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente)

Por un periodo no superior a tres años, desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento. Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (CCB, art. 32.5)

El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación. (CCB, art. 32.5)

Se podrá participar en convocatorias de traslados. (AC)

Durante el primer año, se continuará recibiendo las aportaciones correspondientes al plan de pensiones. (PPEBS)

Se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos vigentes en el momento de coger dicha excedencia. **Se tendrá derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos que se le abonará a su reingreso.** (AC)

El período de duración de dicha excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. (ET. art. 46.3)

Excedencia por cuidado de un familiar

Se amplía hasta tres años la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, establecida en el art. 32.5 del CCB, para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no realicen una actividad retribuida. Durante el primer año tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, durante los dos años siguientes se reingresará en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (AC)

El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a asistir a cursos de formación. (AC)

Se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos vigentes en el momento de coger dicha excedencia. **Se tendrá derecho a percibir el economato que le será abonado a su reingreso.** (AC)

Se podrá participar en convocatorias de traslados. (AC)

El período de duración de dicha excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. (ET. art. 46.3)

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 siete 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 hija reciba atención, con el horario laboral, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio. (AC)

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. (AC)

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. (AC)

Permisos individuales de formación

Permiso que una empresa concede para facilitar una formación que permita mejorar la capacitación personal y profesional, subvencionado por el gobierno.

La formación debe ser para obtener una titulación oficial, y se financian hasta un máximo de doscientas horas por curso académico.

Solo se consideran los cursos presenciales y la parte presencial de la formación a distancia. (Orden TAS/2307/2007 i Real Decreto 395/2007).

Lactancia

Por la lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, la persona trabajadora tiene derecho a la reducción de jornada de una hora, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones, utilizando una al principio y la 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. Este permiso puede ser utilizado indistinta-

mente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen. (CCB, art. 27.3) (AC)

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso lo realizará la persona trabajadora. La persona debe preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a la jornada ordinaria. (ET. art. 37.6)

Se podrán acumular las horas previstas por lactancia, que equivalen a tres semanas, a continuación del permiso por maternidad. (PH; AC)

La duración de dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. (ET. art. 37.4)

Se amplía este permiso a los adoptantes de menores de nueve meses. (AC)

Durante los períodos de embarazo y de lactancia de un hijo menor de nueve meses y/o de adopción, la persona no podrá ser trasladada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo, cuando dicho cambio implique un alejamiento de su domicilio. (AC)

Maternidad

Permiso por maternidad

Dieciséis semanas sin interrupción, ampliables en dos más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del nacido. Las seis semanas posteriores al parto las debe realizar forzosamente la madre. Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse dicho período podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de ella. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho por el período que hubiera correspondido a la madre.

En caso de muerte de la madre trabajase o no, el padre puede hacer uso de la totalidad, o de la parte que reste, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, dicho período no se verá reducido.

En los casos de parto prematuro con falta de peso, o que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el

período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (ET, art.48.4)

Para que el padre pueda hacer uso de una parte del permiso por maternidad, debe informar de esta circunstancia cuando se solicite la baja por maternidad a la seguridad social. También debe comunicárselo a la empresa. (RD 1251)

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. (ET. art.38.3)

A petición del trabajador/a, el permiso de maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Si se opta por hacerlo a tiempo parcial, el período durante el que se disfrute del mismo se ampliará en función de la jornada de trabajo que se realice. El uso del permiso de maternidad en esta modalidad será, una vez acordado, ininterrumpido. (RD 1251, disp. adic. 1ª) (AC)

Durante este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas. (CCB, art. 27.5)

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante dicha suspensión del contrato,(ET, art. 48.4)

Protección a la Maternidad

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción de salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. (CCB, art. 31)

Durante los períodos de embarazo y de lactancia de un hijo propio o adoptado menor de nueve meses, el/la trabajador/a no podrá ser trasladado/a en comisión de servicio, ni cambiado/a de puesto de trabajo, que implique alejamiento de su domicilio. (AC) (CCB.art.31)

Siempre que sea posible y a petición de la trabajadora embarazada, la empresa le facilitará traslado a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de los horarios para procurar unos desplazamientos seguros y no estresantes. (AC)

Matrimonio

Matrimonio propio

Licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos, que no computan a efectos del límite de quince días máximo al año de licencias retribuidas. (CCB, art. 27.1.a)

Matrimonio de familiares hasta tercer grado

Licencia retribuida el día de la ceremonia. (CCB, art. 27.1.b)

Mudanza

Licencia retribuida de dos días hábiles, incluso si se realiza dentro de la misma localidad. Tres días, si se realiza a/en localidades fuera de la península. (CCB, art. 27.1.f)

Nacimiento de un hijo o una hija

Licencia retribuida de tres días. El último se puede disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo/a. Si hay que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad, hasta dos días más. (CCB, art. 27.1d)

Permiso de paternidad

Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo miembro o cuando la familia haya una persona con discapacidad.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante esta suspensión del contrato. (CCB, art. 27.2 bis)

Se podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, o desde la constitución de la adopción o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después del mismo.

Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho (ET, art. 48 bis)

Tramitación:

Solicitud de la prestación:

- El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a *instancia del trabajador/a*, mediante *solicitud* dirigida a la Dirección provincial de la Seguridad Social. Para tramitar la prestación ante la Seguridad Social puede conectar a través de Internet en la página web www.seg-social.es/inicio/?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=51117 o ir personalmente.
- Acciones:
 - (A) Cumplimentar e imprimir la solicitud de prestación por paternidad.
 - **(B) Imprimir el certificado de empresa para solicitud de paternidad.**
 - (C) Imprimir por cuadruplicado y cumplimentar el modelo 145, comunicación de datos al pagador a efectos del IRPF.
 - Remitir a Administración de Recursos Humanos (CPI 3607-0445) la siguiente documentación: El impreso (B) para su cumplimentación por la Empresa, dos ejemplares del impreso (C) y fotocopia del libro de familia actualizado, indicando su número de DNI, nombre y apellidos y CPI de donde desea recibir la certificación de Empresa (B).
 - Una vez recibida la certificación cumplimentada por la Empresa y, con la documentación que se solicita en la solicitud de prestación (A), deberá presentarla en la agencia que le corresponda del INSS.

Documentos a presentar en caso de adopción o acogimiento:

La resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, discapacitados o minusválidos, certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales u Órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, de que el adoptado o acogido presenta un grado de minusvalía igual o superior al 33%, o de la Entidad Pública competente en materia de protección de menores, de que aquél, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

En su caso, libro de familia o certificación de la inscripción del hijo en el Registro Civil.

Preparación al parto

Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con aviso previo a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (CCB, art. 27.1)

Permisos especiales no retribuidos

El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa tendrá derecho a permisos especiales no retribuidos de entre una semana y seis meses, con reingreso automático en la misma plaza, manteniéndoles las condiciones financieras y préstamos vigentes al coger dicho permiso, previa solicitud con un mes de antelación, para los supuestos siguientes:

1. Para estudios (se podrá solicitar solo una vez cada dos años)
2. Por adopción internacional o por sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
3. Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización o acompañamiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Por asuntos personales (se podrá solicitar solo una vez cada dos años)

En los casos 2 y 3 no será necesario el período previo de carencia de antigüedad y se podrá pedir con sólo una semana de antelación. (AC)

Reducción de jornada no retribuida

Para cuidado de hijos menores de ocho años, discapacitados o para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. (CCB, art.27.4)

Previo acuerdo con el Banco, la reducción de jornada prevista en el art. 27.4 del CCB, podrá ser inferior a $\frac{1}{4}$ de la jornada, siempre que sea una reducción mínima diaria de una hora. (AC)

La reducción de jornada podrá concentrarse en la libranza de sábados, si así lo solicita la persona afectada.(AC)

No se verán afectados los préstamos solicitados con anterioridad, en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada. Si se verán afectados los préstamos que se soliciten durante este período – a excepción de la adquisición de vivienda – estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.(AC)

Durante el uso de este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas. (CCB, art. 27.5)

No podrán ser trasladados en los términos establecidos en éste artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos. (CCB, art.28)

Trámites

Licencia retribuida por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. (ET, art. 37,3.d)

En el caso del Grupo Banco Sabadell, dicho permiso se extiende a los trámites de divorcio, separación o nulidad matrimonial. (NGBS)

Traslado

Traslado del cónyuge, por cambio de residencia. Si uno de los cónyuges cambia de residencia por traslado, el otro, si trabaja en la misma empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad, si existe un puesto de trabajo. (ET, art. 40.3)

El Banco, siempre que sea posible, llevará a cabo una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de los/las empleados/as, especialmente de los que tengan hijos/as menores de siete años o personas dependientes. (AC)

Vacaciones

Derecho a disfrutar de las vacaciones en un periodo distinto al establecido en el calendario (cuadro) de vacaciones pactado si previamente a las fechas asignadas el/la trabajador/a causara incapacidad temporal. STS 24-6-09 (Rec. Unificación de doctrina 1542/2008)

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de

embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato, previsto en el art.48 E.T. (maternidad, adopción o acogimiento, lactancia y paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.(CCB, art.26.V)

Violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. (CCB. art. 33 bis)

Las personas víctimas de la violencia de género podrán acceder a permisos especiales retribuidos, permitiéndoles la flexibilidad indispensable, previa solicitud justificada.

Podrán acceder al permiso especial no retribuido por asuntos personales, sin período de carencia.

Se les flexibilizará los criterios de concesión de préstamos o anticipos.(Ley Orgánica 1/2004 LOMPIVG de 29-12-04; AC)

Cuadro de parentesco

	Consanguinidad	Afinidad
1r. grado	Hijos/as y padres	Suegros/as, yernos y nueras
2n grado	Abuelos/as, nietos/as y hermanos/as	Abuelos/as de la pareja, cuñados/as y consuegros/as
3r. grado	Bisabuelos/as, bisnietos/as, tíos/as y sobrinos/as	Tíos/as y sobrinos/as de la pareja

Abreviaciones

AC	Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral de 16-12-2005
CCB	XXI Convenio Colectivo de Banca
ET	Estatuto de los trabajadores
LC	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
NGBS	Normativa Grupo Banco Sabadell
PH	Pacto de Homologación de Condiciones Sociolaborales
PPEBS	Reglamento del Plan de Pensiones del Grupo Banco Sabadell
RD 1251	Real Decreto 1251/2001

PUEDES CONTACTAR CON CC.OO. EN:

<http://comfia.net/bs>

Secretaría de la Mujer

sabadellmujer@comfia.ccoo.es

Sabadell

Tel. 937481322 - Fax 937258676

CPI: 3532-0002

ccoo901@bancsabadell.com

Barcelona

Tel. 93 4462108 - Fax 934462109

CPI: .0305

ccoobcn@sabadellatlantico.com

Madrid

Tel. 915178124 - Fax 914739640

CPI:3596

ccoomadrid@sabadellatlantico.com

Oviedo

Tel. 985968054 - 627008915

CPI:3534-753

herrero@comfia.ccoo.es

Boletín de afiliación	Enviar a ➡ 3532-0002 CC.OO.	Firma
Nombre _____	Ofi.: _____	
Domicilio _____	_____	
Población _____	C.P.: _____	
Cta. adeudo _____	_____	
Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.		Fecha / /