

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL AMB LA FAMILIAR I LA PERSONAL



Octubre 2007

Índex

Acompanyament per assistència sanitària	3
Adopció o acolliment	3
Absències justificades	4
Bateig i primera comunió de descendents	4
Cobertura de baixes	4
Defunció de familiars	4
Excedències	4
Flexibilitat horària	5
Formació	5
Lactància	5
Malaltia greu, accident o hospitalització de familiars	5
Maternitat	6
Matrimoni	7
Mudança	7
Naixement d'un fill/a	7
Permís per paternitat	7
Preparació al part	8
Permisos especials no retribuïts	8
Reducció de jornada no retribuïda	8
Tràmits	8
Trasllat	8
Violència de gènere	8
Quadre de parentius	9
Abreviacions	9

L'objectiu d'aquest document és la recopilació de mesures de conciliació de la vida laboral i personal amb la laboral, que ens dona dret tant l'Estatut dels Treballadors amb la incorporació de la Llei per la igualtat efectiva entre dones i homes, com el XXI Conveni Col·lectiu de Banca i l'acord sobre mesures de conciliació en el Grup Banc Sabadell.

La conciliació no és sinònim d'igualtat de gènere, però sí millorar la vida quotidiana de la plantilla, dones i homes, la qual cosa forma part del compromís de CCOO, del nostre compromís.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL AMB LA FAMILIAR I LA PERSONAL

La conciliació de la vida familiar i laboral fa quasi vint anys que preocupa de manera creixent la societat. Certament, s'ha posat al descobert la flagrant desigualtat entre homes i dones en referència al món laboral, juntament amb l'assumpció de responsabilitats domèstiques i familiars, especialment l'atenció a menors i persones que depenen d'altres.

Tot i que són molts els aspectes que intervenen en el terreny de la conciliació, de manera esquemàtica, són tres els àmbits fonamentals: **l'administració pública**, que legisla i dota de béns i serveis públics per millorar la conciliació del treball, dins i fora de casa; **la societat** (els homes i les dones que la formem), tot assumint com a necessari un nou model per compartir les tasques i responsabilitats familiars; i **les empreses**, que reorganitzen el treball i busquen de manera explícita un equilibri entre les necessitats de les persones pel que fa a la conciliació i el propi interès de l'empresa.

És en relació amb aquest últim àmbit, el de l'empresa, que hem volgut fer un esforç de recopilació d'informació i de síntesi. El resultat és aquest document de consulta que us enviem per tenir sempre a mà.

Per a qualsevol dubte, podeu consultar els documents esmentats (entre parèntesis) o amb la nostra Secretaria de la Dona de CC.OO. (sabadellmujer@comfia.ccoo.es)

Acompanyament per assistència sanitària

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

Adopció o acolliment (preadoptiu o permanent)

Permís de setze setmanes ininterrompudes, per adoptar menors de fins a sis anys, ampliables en dues setmanes més per cada fill o filla adoptat o acollit a partir del segon i en el cas de discapacitat de la persona adoptada. L'elecció del període correspon a la persona treballadora, a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ al país d'origen del menor adoptat, el permís pot començar fins a quatre setmanes abans de la resolució d'adopció.

Si el pare i la mare treballen, el permís es distribuirà opcionalment per part dels interessats, que en podran gaudir de manera simultània o successiva. En cas de gaudir simultàniament, la suma dels períodes no podrà excedir les setze setmanes previstes.

També s'aplica aquest permís de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a les que podrien haver tingut dret durant aquesta suspensió del contracte (ET, art. 48.4)

Aquests períodes es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, a petició del treballador o de la treballadora. (AC)

El treballador té dret a suspendre el seu contracte per paternitat durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon. És independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat. (CCB, art. 27.2 bis)

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

Absències justificades

Malaltia sense baixa, reconeixements mèdics i exàmens

Previ avis i justificació posterior, el temps indispensable per poder fer l'acció personal i necessària en hores laborables. (NGBS)

Bateig i primera comunió de descendents

Llicència retribuïda de mitja jornada del dia de la cerimònia. (CCB, art. 27.1.c)

Cobertura de baixes

Es cobriran les baixes per maternitat, reducció de jornada, excedències amb reserva de lloc de treball i lactància, mitjançant el contracte d'interinitat, sempre que les necessitats del servei no poguessin ser ateses d'una altra manera. (AC)

Defunció

Mort del cònjuge

Llicència retribuïda de tres dies naturals més el de la defunció. (NGBS) (*)

Mort de fill/a

Llicència de cinc dies. (CCB, art. 27.d) (*)

Mort de familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat

Llicència retribuïda de dos dies naturals més el de la defunció. (NGBS) (*)

(*) Si cal fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la localitat, fins a dos dies més

Excedència

Excedència voluntària

S'ha de concedir al personal amb més d'un any d'antiguitat, per a un període mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys.

La persona treballadora té dret a què l'excedència li sigui reconeguda en un termini d'un mes des de la seva sol·licitud. D'altra banda, haurà de sol·licitar el reingrés un mes abans que s'acabi l'excedència o perdrà tots els seus drets.

Aquestes excedències no es poden sol·licitar per a treballar a un altre banc, privat o oficial, ni a entitats o empreses competidores de la banca, com institucions de crèdit, caixes d'estalvi, caixes rurals, societats de finançament, etc.

Quan la persona reingressa a l'empresa, ha d'ocupar la primera vacant del seu nivell que es produeixi a la mateixa plaça on era quan va quedar en situació d'excedència. Si no hi hagués aquesta vacant, podria ocupar, si ho vol, i amb el sou del seu nivell consolidat, una vacant de nivell inferior a la mateixa plaça, o anar a una altra plaça on hi hagués una vacant del seu nivell. (CCB, art. 32)

Excedència forçosa

Aquest tipus d'excedència es pot produir en les situacions següents: exercici de càrrec públic, exercici de funcions sindicals o acompliment de deure públic.

La persona treballadora té dret a la reserva del lloc de treball, amb dret automàtic i incondicionat de reingrés. S'ha de reincorporar en el termini màxim de trenta dies naturals, a partir de la cessació en el càrrec o funció, en el mateix lloc de treball que ocupava amb anterioritat. El període d'excedència computa a efectes d'antiguitat. (ET, art. 45.1 f i k, 46.1 i 48.1 i 3)

Excedència per tenir cura d'un fill propi, per adopció o acolliment (preaoptiu 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 es té dret a la reserva d'un lloc de treball del mateix grup professional. 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)

El període de duració d'aquesta excedència podrà gaudir-se de manera fraccionada. (ET, art. 46.3)

Excedència per tenir cura d'un familiar

S'amplia fins a tres anys l'excedència amb dret a reservar el 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. (AC)

Es podrà participar en convocatòries de trasllats. (AC)

El període d'aquesta excedència podrà gaudir-se de manera fraccionada. (ET, art. 46.3)

Flexibilitat horària

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

Es tindran en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals s'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 o la filla rebí atenció amb l'horari laboral, tot això sense perjudici de les necessitats del servei. (AC)

Formació

Es potenciarà l'ús de la videoconferència i les noves tecnologies com a via per reduir la necessitat dels viatges de treball i facilitar una millor conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal. (AC)

El Banc facilitarà als empleats amb el contracte suspès per excedència per raons familiars l'accés a la formació en línia que els permeti mantenir actualitzats els coneixements necessaris per a una correcta reincorporació al seu lloc de treball. (AC)

Permisos individuals de formació

Permís que una empresa concedeix per facilitar una formació que permeti millorar la capacitat personal i professional, subvencionat pel govern.

La formació ha de ser per obtenir una titulació oficial i es financen un màxim de dues-centes hores per curs acadèmic.

Només es consideren els cursos presencials i la part presencial de la formació a distància.(Ordre del Ministeri de Treball i Assumptes Socials 500/2004, art. 25-29 – BOE núm. 52)

Lactància

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. Ha de preavisar l'empresa, amb quinze dies d'antelació, de 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)

La duració d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en el casos de part múltiple. (ET, art. 37.4)

S'amplia aquest permís als adoptants de menors de nou mesos. (AC)

Durant els períodes d'embaràs i de lactància d'un fill menor de nou mesos i/o d'adopció, la persona no podrà ser traslladada en comissió de servei, ni canviada de lloc de treball, quan el canvi impliqui un allunyament del domicili. (AC)

Malaltia o accident

Malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat

Llicència retribuïda de dos dies naturals, i fins a quatre si cal fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la localitat. (ET, art.37.b, CCB, art. 27.1.d)

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

Malaltia del nadó

En cas 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. Els mateixos drets es tindran en els supòsits d'adopció i acolliment preadoptius o permanents. (AC)

També 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 a la mare. (ET, art. 48.4)

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà amb tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. (ET. Art. 48.4)

Maternitat

Permís per maternitat

Setze setmanes sense interrupció, ampliables en dues més en cas de part múltiple, per cada fill filla a partir del segon i si hi ha discapacitat del nascut. 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. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Si la mare no té dret a suspendre la seva activitat amb dret a prestacions, l'altre progenitor tindrà dret pel període que hagués correspost a la mare.

En cas de mort de la mare, treballés o no, el pare pot fer ús de la totalitat del permís, o de la part que resti, i sense que es descompti el temps que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part.

En cas de mort del fill, aquest període no es veurà reduït.

En els casos de part prematur amb falta de pes, o que el nou-nat necessiti hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. (ET, art. 48.4)

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

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió per permís de maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent, quan finalitzi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin. (ET, art. 38.3)

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)

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la que haguessin pogut tenir dret durant aquesta suspensió del contracte. (ET, art. 48.4)

Protecció a la maternitat

Quan el treball que faci una dona encinta pugui posar en perill l'embaràs, segons prescripció facultativa, tindrà dret a l'assignació d'un nou lloc, amb les condicions adequades, sense reducció de salari, i amb la possibilitat de poder retornar al lloc de treball anterior una vegada finalitzi aquesta situació. (CCB, art. 31)

Durant els períodes d'embaràs i de lactància d'un fill propi i/o d'adopció menor de nou mesos el treballador o la treballadora no podrà ser traslladat en comissió de servei, ni canviat de lloc de treball, quan impliqui un allunyament del seu domicili. (AC) (CCB, art.31)

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'horaris necessària per procurar uns desplaçaments segurs i no que puguin provocar estrès. (AC)

Matrimoni

Matrimoni propi

Llicència retribuïda de quinze dies naturals ininterromputs, que no computen a efectes del límit de quinze dies anuals màxim de llicències retribuïdes. (CCB, art. 27.1.a)

Matrimoni de familiars fins al tercer grau

Llicència retribuïda del dia de la cerimònia. (CCB, art. 27.1.b)

Mudança

Llicència retribuïda de dos dies hàbils, fins i tot quan es faci dins d'una mateixa localitat. Tres dies, si es fa a localitats fora de la península. (CCB, art. 27.1.f)

Naixement d'un fill o d'una filla

Llicència retribuïda de tres dies. L'últim es pot gaudir durant els 30 dies següents a la data de naixement del fill/a. Si cal fer un desplaçament que obligui pernoctar fora de la localitat, fins a dos dies més. (CCB, art.27.1.f)

Permís per paternitat

Per naixement de fill/a, adopció o acolliment, el treballador té dret a suspendre el seu contracte de treball durant tretze dies ininterromputs, ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill/a a partir del segon/a.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la què haguessin pogut tenir dret durant aquesta suspensió del contracte. (CCB. art. 27.2 bis)

Es podrà exercir aquest dret durant el període comprès des de la fi del permís per naixement de fill/a, o des de la constitució de l'adopció o acolliment, fins que finalitzi el permís per maternitat, o immediatament després del mateix.

Es podrà gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador.

El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret. (ET. Art 48 bis)

Tramitació

Sol·licitud de la prestació:

- El procediment per al reconeixement del dret s'inicia a *instància del treballador/a, mitjançant sol·licitud* dirigida a la Direcció provincial de l'Entitat gestora. Per tramitar la prestació a la Seguretat Social pots connectar-te a través d' Internet la pàgina web www.seg-social.es (prestacions/paternitat) o anar-hi personalment.
- Accions:
 - (A) Complimentar i imprimir la sol·licitud de prestació de paternitat.
 - (B) Imprimir el certificat d'empresa per a la sol·licitud de paternitat.
 - (C) Imprimir en quatre exemplars i emplenar el model 145, comunicació de dades al pagador a efectes de l'IRPF.
 - Remetre a l'Administració de Recursos Humans (CPI 3607-0445) la documentació següent: l'imprès (B) que ha d'emplenar l'Empresa, dos exemplars de l'imprès (C) i fotocòpia del llibre de família actualitzat. També s'ha d'indicar el DNI, nom i cognoms i CPI on es vol rebre la certificació de l'Empresa (B).
 - Quan es rebi la certificació emplenada per l'Empresa i, amb la documentació que es sol·licita en la sol·licitud de prestació (A), s'ha de presentar en l'agència que correspongui de l'INSS.

Documents a presentar en cas d'adopció o acolliment:

La resolució judicial per la què es constitueix l'adopció, o bé la resolució administrativa o judicial per la què es concedeix l'acolliment familiar, sigui permanent o preadoptivo, encara que siguin provisionals.

Quan es tracti d'adopció o acolliment de menors, de més de sis anys, discapacitats o minusvàlids, es necessita certificat de l'Institut de Migracions i Serveis Socials o de l'Òrgan competent de la Comunitat Autònoma respectiva, de que l'adoptat o acollit presenta un grau de minusvalidesa igual o superior al 33%, o de l'Entitat Pública competent en matèria de protecció de menors, de que aquest per les seves circumstàncies personals o per provenir de l'estranger, te especials dificultats d'inserció social o familiar.

En tots els casos cal el llibre de família o certificació de la inscripció del fill/a en el Registro Civil.

Preparació al part

Les treballadores tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per fer exàmens prenatals 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)

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 en el moment d'agafar aquest permís, prèvia sol·licitud amb un mes d'antelació, pels supòsits següents:

1. Per estudis (es podrà sol·licitar només una vegada cada dos anys).
2. Per adopció internacional o per sotmetre's 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 només 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 només una setmana d'antelació. (AC)

Reducció de jornada no retribuïda

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

Es té dret a una reducció de jornada de treball amb disminució proporcional del salari de, com a mínim, un octau i un màxim de la meitat d'aquesta.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment d'aquesta reducció de jornada, correspon al treballador, dintre de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorpora a la seva jornada ordinària. (CCB, art. 27.4)

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 de la jornada d'una hora. (AC)

Es podrà concentrar en la lliurança de dissabtes sí així es sol·licita.(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 – excepte el d'adquisició d'habitatge – que prendran com a referència el nou salari brut anual.(AC)

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

No podran ser traslladats en els termes establerts en aquest article, les persones en situació d'embaràs, lactància o reducció de jornada per tenir cura de fills, sense el seu consentiment. (CCB, art.28)

Tràmits

Llicència retribuïda pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, tot incloent l'exercici del sufragi actiu. (ET, art. 37,3.d)

En el grup Banc Sabadell, aquest permís es pot utilitzar també pels tràmits de divorci, separació o nul·litat matrimonial. (NGBS)

Trasllat

Si un dels cònjuges canvia de residència per trasllat, l'altre, si treballa a la mateixa empresa, té dret al trasllat del seu lloc de treball a la mateixa localitat, sempre que hi hagi un lloc. (ET, art. 40.3)

El Banc, sempre que sigui possible, portarà a terme una política d'apropament del lloc de treball al domicili del o de les empleades, especialment d'aquells que tinguin fills o filles menors de set anys o persones que per edat, discapacitat, accident o malaltia no es poden valer per elles mateixes. (AC)

Violència de gènere

La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. (CCB.art.33 bis)

També poden accedir a **permisos especials retribuïts**, permetent la flexibilitat indispensable, prèvia sol·licitud justificada a Recursos Humans.

Podran accedir al permís especial no retribuït per assumptes personals, sense període de carència.

Se les flexibilitzaran els criteris de concessió de préstecs o avançaments.(Llei orgànica 1/2004 LOMPIVG del 29 de desembre de 2004; AC)

Quadre de parentius		
	Consanguinitat	Afinitat
1r. grau	Fills i pares	Sogres, gendres nores
2n grau	Avis, néts 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 del 16 de desembre de 2005.
CCB	XXI Conveni Col·lectiu de Banca.
ET	Estatut dels treballadors.
LC	Llei 39/1999, del 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
NGBS	Normativa grup Banc Sabadell.
PH	Pacte d'homologació de condicions socials i laborals.
PPEBS	Reglament del pla de pensions del grup Banc Sabadell.
RD 1251	Reial decret 1251/2001

POTS CONTACTAR AMB CCOO A:

<http://bs.comfia.net>

Secretaria de la Dona

sabadellmujer@comfia.ccoo.es

Sabadell

Plaça de Catalunya, 1, 7a planta - 08201 SABADELL CPI: 0901-0105
Tel. 937289376 - Fax 937262974 ccoo901@bancsabadell.com

Barcelona


Padilla, 238 - 08013 BARCELONA CPI: 0305
Tel. 93 4462108 - Fax 934462109 ccoobcn@sabadellatlantico.com

Madrid

Embajadores, 159 – 28045 MADRID CPI: 3596
Tel. 915178124 - Fax 914739640 ccoomadrid@sabadellatlantico.com

Oviedo

Fruela, 11, 4a planta – 33007 OVIEDO CPI: 3534-753
Tel. 985968054 – 627008915 herrero@comfia.ccoo.es

Butlletí d'afiliació	Envieu a ➔ 0901– 0105 CC.OO.	Firma
Nom _____	Of.: _____	Data // 
Domicili _____	_____	
Població _____	C.P.: _____	
Cte. càrrec _____	_____	
<small>Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que es titular CCOO integrat pels fitxers que pertanyen a la Confederación o unió regional corresponent segons el lloc en què radiqui el teu centre de treball, a la federació del sector al que pertanyi l'empresa en la qual treballis, així com - en tot cas - a la CSCCOO. En la següent URL pots consultar els diferents ens que componen CCOO: http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html. La finalitat del tractament de les teves dades per part de totes elles la constitueix el manteniment de la teva relació com a persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més de l'indicat les teves dades poden ser emprades per CCOO per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració que s'estableixin amb altres entitats. Sempre estaràs informat en la web de CSCCOO (http://www.ccoo.es) dels esmentats acords i de les dades de les entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI adreçada a CSCCOO amb domicili situat en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Haurà d'indicar sempre la referència "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lopd@ccoos.es o trucar al telèfon 917.028.077.</small>		

