

Vilafranca del Penedès, a _____

REUNITS

D'una part, XXXXXXXXXXXX, en representació de Caixa Penedès, en la seva qualitat de XXXXXXXXXXXX, i d'altra part, la Secció sindical de CCOO a Caixa Penedès, representada per _____

MANIFESTEN

Que, amb l'objectiu d'afavorir una major compatibilitat entre l'activitat professional i la vida personal i familiar dels treballadors i treballadores de Caixa Penedès, em decidit implementar diverses mesures que millorin i/o complementin les establertes a la legislació vigent i el Conveni Col·lectiu per a les Caixes d'Estalvis. En aquest sentit, signem el present:

ACORD DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

1. Permisos retribuïts.

- 1.1 Naixement de fills. Es garanteix que l'actual permís de dos dies per naixement de fill siguin gaudits en dies laborables. Aquest permís també es podrà gaudir en el cas d'adopció de fills.
- 1.2 Intervenció quirúrgica, malaltia greu o ingrés a centre hospitalari del parent causant. Quan l'hospitalització es perllongui durant varis dies, els dos dies de permís no s'hauran de gaudir obligatòriament a partir de la intervenció quirúrgica, sinó que l'empleat tindrà la possibilitat de gaudir-los durant tot el període d'estada del familiar al centre hospitalari, tot i que haurà de ser en dies successius.
- 1.3 Visites mèdiques. Es concedirà permís per acompanyar al cònjuge i familiars fins al primer grau de consanguinitat (pares i fills de l'empleat) pel temps imprescindible.
- 1.4 Preavís i justificació. L'empleat comunicarà amb la màxima antelació possible al seu superior jeràrquic directe el succés generador del permís, per tal de preveure les mesures necessàries d'organització. No obstant, es tindran en compte les circumstàncies que hi concorrin en cada cas.
L'empleat comunicarà el gaudi del permís mitjançant l'aplicació del circuit d'autoritzacions i peticions, amb tramesa posterior de la documentació justificativa a 988 – Relacions Laborals. Per tal de preservar l'intimidat de l'empleat i del seu familiar, en cap cas es sol·licitarà acreditació de quina concreta malaltia afecta al parent.

2. Permís d'al·letament

- 2.1 Acumulació. S'amplia fins els divuit primers mesos de vida del fill el dret a gaudir dels 5 dies hàbils de permís d'al·letament establerts a l'article 38.1.f del Conveni Col·lectiu.
- 2.2 Part múltiple. La durada de l'absència o reducció de jornada del permís d'al·letament s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

3. Permisos no retribuïts

La Direcció autoritzarà permisos no retribuïts fins a 6 mesos de durada en els casos degudament justificats i per les causes que s'anomenen a continuació:

- 1.- Adopció internacional.
- 2.- Pel fet de sotmetre's a tècniques de reproducció assistida.
- 3.- Per hospitalització prolongada deguda a malaltia greu del cònjuge o familiar de primer grau.
- 4.- Per acompanyar familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, amb malaltia crònica o discapacitat greu, en aquells tractaments mèdics que requereixin assistència.
- 5.- En supòsits excepcionals d'ordre familiar degudament acreditats.

4. Flexibilitat horària

La Direcció podrà autoritzar mesures de flexibilitat per als empleats amb fills a càrrec menors de 8 anys o per cura de familiars amb discapacitat greu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, els quals convisquin amb l'empleat, sense perjudici de les necessitats del servei, tot respectant allò establert a la normativa convencional del sector de Caixes.

Per tal de complir amb l'horari que estableix el Conveni i lo que estableix el Protocol d'Atracaments, els dijous de l'horari d'hivern no s'efectuarà el quadre al migdia.

5. Reducció de jornada per atenció de fill

La reducció de jornada per atenció de fills menors de 6 anys prevista a l'article 38.1 lletra g del Conveni Col·lectiu s'amplia per a l'atenció de menors de 12 anys.

6. Excedències per atenció de fills i familiars.

L'excedència per atenció de fills i familiars de l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors podrà gaudir-se de forma fraccionada en més d'un període.

La durada de l'excedència per atenció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda, s'amplia fins a tres anys.

S'amplia la durada de la reserva del lloc de treball en tant que el treballador es mantingui en situació d'excedència per cura de fills i familiars,

Les condicions de préstecs es mantindran durant el període d'excedència a excepció de l'excedència voluntària sol·licitada amb l'objecte de dur a terme una activitat laboral remunerada.

7. Vacances i maternitat

Quan el període de vacances de l'empleada coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de la situació d'embaràs, el part o alletament, o amb el període de suspensió per maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent, al finalitzar l'esmentat període de permís de maternitat, fins i tot quan hagi acabat l'any natural en que corresponguin.

8. Traslats

En matèria de trasllats, com a criteri preferent, la Caixa tindrà en compte la situació familiar de l'empleat, cercant-ne la conciliació amb les necessitats organitzatives de l'Entitat. Per tal motiu, tindran preferència en els trasllats les dones embarassades i amb fills amb menys de dos anys. També s'evitaran, si no hi ha acord, els trasllats de dones embarassades o amb fills menors d'un any.

9. Parelles de fet

Les millores recollides en el present acord i en el Conveni Col·lectiu en quant a permisos, drets, ajuts econòmics i altres beneficis en favor del cònjuge de l'empleat es fan extensives a les parelles de fet, sempre i quan s'acrediti documentalment davant de l'Entitat mitjançant la presentació del certificat del Registre d'Unions Estables de Parella, de l'Ajuntament o acta notarial.

Aquests drets i beneficis deixaran de ser efectius en el moment que l'entitat conegui, per qualsevol mitjà de prova, l'extinció de la unió.

10. Formació

Es facilitarà la participació dels empleats amb el contracte de treball suspès per excedència basada en motius familiars, en aquells cursos de formació que siguin més adequats pel seu reciclatge professional, especialment durant l'últim trimestre previ a la seva reincorporació.

La formació fora del horari de conveni tindrà caràcter voluntari.

11. Assetjament i violència de gènere

La Direcció de la Caixa i els legals representants dels treballadors manifesten el rebuig més enèrgic davant qualsevol conducta indesitjable de caràcter o connotació sexual, comproment-nos ambdues parts a col·laborar amb eficàcia i de bona fe per tal de prevenir, detectar, corregir i sancionar conductes d'aquest tipus.

Les persones víctimes de violència de gènere tindran els drets previstos a la Llei Orgànica 1/ 2004 de 28 de Desembre de "Mesures de protecció integral contra la violència de gènere", de les quals destaquem els següents:

- Adopció de jornada reduïda o d'horari flexible.
- Preferència en la sol·licitud de trasllat i possibilitat de tornar al centre d'origen en l'any posterior.
- Possibilitat de suspendre el contracte de treball per 6 mesos, ampliables fins a 18 mesos.
- Les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psíquica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials o serveis de salut.

A més d'això s'estudiaran i aplicaran totes aquelles mesures que resultin més adequades a les circumstàncies específiques de cada cas.

Aquesta situació s'entendrà compresa entre les causes de concessió de bestretes establertes a l'article 61 del Conveni Col·lectiu.

12. Ajuts familiars

Els ajuts econòmics per guarderia i formació de fills d'empleats, previstos respectivament als articles 58 i 59 del Conveni Col·lectiu, es veuran incrementats cadascun d'ells en una quantia lineal de 30 € respecte a les quantitats previstes en Conveni, import que serà revaloritzat cada any amb l'IPC. Aquesta ajuda també s'aplicarà als fills d'empleats/des jubilats, jubilats, invàlids i orfes d'empleats/des.

Aquesta ajuda és proporcional a la durada del contracte laboral amb relació a l'any natural en què es produeix el pagament.

Els actuals ajuts que es perceben com a despeses per matrimoni, naixement o adopció de fill i reis s'actualitzaran per aquest any en els següents imports:

- Per matrimoni . . . 300€
- Per naixement o adopció de fill . . . 120€
- Per reis . . . 60€

Aquest imports es revaloritzaran cada any amb l'IPC.

13. Assegurança de salut

La Direcció proporcionarà una mútua gratuïta d'assistència mèdica per a tots el treballadors i facilitarà condicions econòmiques especials per els familiars directes que es vulguin acollir.

14. Vigència

Les millores recollides en el present acord entraran en vigor el dia següent de la signatura.

I perquè en quedi constància, signen les parts el dia i lloc esmentats a l'encapçalament.

La Direcció

CCOO