

ACORD PER LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL I LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.

A Sabadell, a 20 d'abril de dos mil set, a la seu social de CAIXA SABADELL

REUNITS

Per una banda, Antoni Cruz Bartolomé i Pilar Guiral Trejos, en nom i representació de CAIXA SABADELL (d'ara endavant indistintament CAIXA SABADELL, o Entitat), en la seva qualitat de Director de Recursos Humans i Directora d'Administració i Relacions Laborals, respectivament,

Per l'altra banda, en nom i representació dels empleats de CAIXA SABADELL,

David Vilar Ginesta, com a Secretari de la secció sindical de CCOO;
Ferran Amela Lluch, com a Secretari de la secció sindical de la UGT;

Les dues parts es reconeixen la capacitat negociadora suficient i compten amb plena legitimació per dotar de força normativa i eficàcia jurídica general a les estipulacions que integren aquest Acord i

MANIFESTEN

Que mitjançant el present Acord les parts atorgants estableixen mesures per la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de tots els empleats i empleades de Caixa Sabadell. Així mateix, s'estableix la creació de la Comissió d'Igualtat de Caixa Sabadell, que portarà a terme el desenvolupament del Pla d'Igualtat de l'Entitat segons l'establert a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, que establirà mesures concretes adreçades a garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones a Caixa Sabadell.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I. Coincideixen els atorgants a assenyalar que Caixa Sabadell és una organització que vol promoure mesures per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal destinades a reforçar i consolidar el compromís que l'Entitat té amb afavorir l'equilibri entre les responsabilitats laborals i personals dels empleats i empleades de l'Entitat, millorant l'establert tant a la Llei com a la norma convencional.

II. En aquest sentit, s'aborda la conciliació de la vida laboral i familiar des d'una vessant multidisciplinària i com una eina estratègica en la gestió dels recursos humans de l'Entitat, destinada a donar resposta a les necessitats dels empleats i empleades en consonància amb els canvis i exigències socials actuals, aplicant un criteri de flexibilitat organitzativa, corresponsabilitat i gestió dels recursos humans alineada amb els principis d'aquest Acord.

III. Els atorgants desenvoluparan el Pla d'Igualtat de Caixa Sabadell, en el qual s'establiran mesures encaminades a garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones, des d'una vessant integral de tota l'organització.

IV. Igualment, els atorgants es comprometen a reforçar les actuacions contra la l'assetjament sexual i moral, així com a facilitar la conciliació a les víctimes de la violència de gènere.

V. Que amb la voluntat, doncs, de determinar i precisar les regles consensuades per a l'aplicació de mesures de Conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar, les parts atorgants han arribat al present acord, tot establint a l'efecte, els següents

P A C T E S

Primer.- Àmbit d'aplicació

El present acord serà d'aplicació a tots els empleats i empleades de Caixa Sabadell, independentment del seu càrrec, nivell professional o lloc de treball. No obstant, alguns articles només seran d'aplicació a aquells empleats/des que tinguin al seu càrrec persones dependents. A aquest efectes, s'entendrà com a **"fills"**: a tots els fills de l'empleat/da (ho sigui per naixement, adopció o acolliment) menors de 12 anys, o a aquells que superin aquesta edat però tinguin un grau de discapacitat superior al 33%; i s'entendrà com a **"familiars dependents"**: a aquells que ho siguin fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (fills, pares, avis, néts, germans, sogres, cunyats, gendres, nores, avis polítics), i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se sols i no desenvolupin activitat retribuïda.

Segon.- Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Caixa Sabadell vetllarà perquè el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes sigui el marc de referència en el que es desenvolupin les relacions laborals. Per això, aquest principi regirà en l'accés a tots els llocs de treball garantint que les dones puguin accedir a la promoció professional i als diferents òrgans i nivells de presa de decisions en igualtat de condicions que els homes.

Caixa Sabadell encarregarà l'elaboració d'un estudi i diagnosi sobre el grau d'acompliment d'allò establert a la Llei 3/2007 de 22 de març d'Igualtat efectiva entre dones i homes. Els resultats i conclusions a les que arribi aquest estudi seran traslladades al sí de la Comissió d'Igualtat i, si s'escau, es durà a terme la negociació de les mesures correctores i la creació del Pla d'Igualtat segons els termes previstos a la legislació laboral.

L'estudi al qual fa referència el paràgraf anterior, s'encarregarà per part de Caixa Sabadell abans del 30 de setembre de 2007.

Tots els empleats/des podran presentar-se a concursos i oposicions internes, fins i tot si es convoquen estant en període de baixa o excedències contemplades al present Acord. Per tal que aquesta mesura sigui efectiva es faran servir mitjans telemàtics a disposició de qualsevol empleat que es trobi en aquesta situació, per publicar els cursos de formació i concursos de promoció interna.

Tercer.- Assetjament Sexual i Moral

La salvaguarda de la dignitat, el dret a la integritat moral i a la no discriminació estan garantits en la Constitució, a l'Estatut dels Treballadors i al Conveni Col·lectiu.

En virtut d'aquests drets, Caixa Sabadell assumeix que les actituds d'assetjament suposen un atemptat a la dignitat de les treballadores i treballadors, pel que no permetrà ni tolerarà l'assetjament en el treball.

Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, sent considerada com a falta laboral i comprometent-se Caixa Sabadell, a fer ús dels seus poders Directius i disciplinaris per a protegir de l'assetjament a la plantilla.

Es per això que la Direcció i la RLT de Caixa Sabadell es comprometen a regular mitjançant els corresponents protocols que s'elaboraran en un termini no superior a dos mesos, la problemàtica de l'assetjament en el treball, establint-se un mètode que s'apliqui tant per prevenir (a través de la formació, la responsabilitat i la informació), com per solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

Quart.- Conciliació de la Vida Laboral, Familiar i Personal

Caixa Sabadell potenciarà l'ús de les noves tecnologies i *l'e-learning* (aprenentatge virtual) com a mitjà per reduir tant els desplaçaments per l'assistència a reunions com a cursos de formació. En els supòsits en què les reunions i cursos de formació hagin de ser presencials, i no es puguin desenvolupar dins l'horari laboral, Caixa Sabadell fomentarà que l'horari de realització d'aquests permeti als empleats i empleades compatibilitzar les seves responsabilitats familiars i personals amb l'assistència a dites reunions i cursos de formació.

a) Flexibilitat horària

Els empleats/des que tinguin fills o familiars dependents podran gaudir de flexibilitat en l'hora d'entrada i sortida, mantenint la jornada continuada, sempre que es respectin les necessitats organitzatives i de servei de l'Entitat. A l'hora d'organitzar-se els equips de treball per a la realització d'aquest horari flexible, tindran prioritat d'elecció els empleats/des que reuneixin les condicions establertes al punt primer d'aquest pacte, "Àmbit d'aplicació". La possibilitat de flexibilitat es concretarà en:

- Empleats/des de la xarxa: ½ hora
- Empleats/des de serveis centrals: 1 hora.

b) Reducció de jornada

Els empleats/des que tinguin fills o familiars dependents tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari. La concreció de les hores i del període de reducció correspon al treballador. S'eliminen així els límits establerts als articles 37 del ET i 38 del Conveni Col·lectiu.

Els empleats/des afectes a la reducció de jornada podran demanar un lloc de treball més proper al domicili, en la mesura que sigui possible, i gaudiran íntegrament de la bossa d'incentius, els ajuts de formació (per empleat o per fill) o guarderia i l'aportació anual al Pla de Pensions.

En la concessió de préstecs a empleats/des en reducció de jornada per algun dels motius previstos anteriorment i per al càlcul del límit màxim es tindrà en compte la retribució anual de l'empleat/da com si treballés a jornada completa.

c) Excedències

A més dels supòsits contemplats a l'ET i el Conveni Col·lectiu, aquells empleats/des que sol·licitin una excedència voluntària de fins un any de durada per fins de caràcter solidari o per finalitzar estudis superiors, mestratges i doctorats, tindran garantit el reingrés a l'Entitat.

Els empleats/des en situació d'excedència per tenir cura de fills o familiars dependents percebran íntegrament els ajuts de formació (per empleat o per fill) i guarderia i l'aportació anual al Pla de Pensions d'Empleats durant el primer any. Així mateix podran sol·licitar carència d'un any per als préstecs sobre l'habitatge habitual. Igualment, es podrà demanar un préstec, per un import de fins al 40% de la retribució fixa anual, amb un any de carència, operant el límit del 40% de l'endeutament i tipus d'interès Euribor a 12 mesos.

Els empleats/des que sol·licitin qualsevol tipus d'excedència de les recollides en aquest Acord i que acreditin cada semestre no dur a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliè mitjançant l'aportació del corresponent informe de Vida Laboral, mantindran les mateixes condicions preferencials en tots els préstecs que tinguin concedits, fins la finalització del període d'excedència.

Així mateix, percebran els incentius de l'any en què han sol·licitat les excedències no remunerades recollides en aquest Acord, en la part proporcional al temps treballat i en funció del grau d'assoliment aconseguit, ponderat en el total anual. Aquests incentius s'abonaran en el període general d'abonament de l'any següent.

d) Permisos retribuïts

S'afegeixen els següents supòsits i es milloren els permisos establerts en el Conveni Col·lectiu o l'ET:

- Cinc dies en els casos de naixement, adopció o acolliment, de fills.
- Dos dies en cas de naixement de néts.
- Tres dies per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu l'empleat necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies.
- Dos dies per trasllat del domicili habitual.
- En cas de part múltiple de 3 o més fills o de naixement de fills amb un grau de disminució igual o superior al 33%, l'empleada podrà gaudir d'un període de llicència retribuïda que s'allargarà des del final del permís de maternitat fins que el nadó compleixi un any (es consideren incloses dins aquest període les vacances i el permís d'al·letament).
- Pel que respecta al permís de fins a 10 dies contemplat per l'article 38.2 del Conveni Col·lectiu, Caixa Sabadell el concedirà, previ avís i justificació, sempre que es doni un dels següents supòsits i l'empleat/da ho demani: malaltia o accident greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o

afinitat, adopció internacional, visites mèdiques pròpies o de fills i familiars dependents (el temps indispensable), entrevistes amb tutors (el temps indispensable). Segons els casos, aquest permís es podrà distribuir en dies sencers o per hores (cada 7 hores computa com un dia).

En tots els casos, els dies es consideren hàbils i a computar a partir del primer dia laborable posterior a l'esdeveniment del fet.

Tots aquests acords seran aplicables igualment a les parelles de fet.

e) Permisos no retribuïts

Els empleats i empleades podran gaudir d'un permís no retribuït entre 1 setmana i 6 mesos, amb reingrés automàtic al seu lloc de treball a la finalització del mateix en els següents casos:

- 1) Per adopció internacional
- 2) Per tractaments de reproducció assistida
- 3) Per casos de llarga hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- 4) Per finalització d'estudis de grau superior i doctorats.

Cinquè.- Maternitat i Paternitat

a) Descans maternitat

Caixa Sabadell facilitarà les sol·licituds d'aquelles treballadores o treballadors que vulguin gaudir del descans per maternitat a temps parcial en els termes establerts a l'ET i al reglament de la Seguretat Social.

En els casos de part prematur en que el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el descans de maternitat es perllongarà tants dies com el nadó romanguí hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

b) Descans paternitat

Segons l'establert a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, el pare o l'altre progenitor tindrà dret a un permís retribuït de 13 dies continuats en els supòsits de naixement de fill, adopció o acollida de menors de 6 anys. Aquest període s'ampliarà en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon.

c) Alletament

L'empleada o l'empleat, per alletament d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball que podran dividir en dos fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. A opció de la treballadora o treballador, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora diària amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades completes a raó de 3 setmanes continuades per fill. Aquest permís es gaudirà a continuació del descans de maternitat/paternitat. (Queda anul·lat el pacte d'alletament del 18 de setembre de 2003).

d) Vacances

S'ofereix a tots els empleats/des la possibilitat de concentrar les vacances anuals a continuació del descans de maternitat/paternitat i/o permís d'al·letament. Per aquest període de vacances s'aplicaran els mateixos criteris de substitució que per als permisos de maternitat i al·letament.

e) Lloc de treball

L'empleada, durant l'embaràs i el període de lactància tindrà prioritat, sempre que sigui possible, en l'apropament al seu domicili tenint especial atenció a que no hagi d'utilitzar el vehicle propi per el desplaçament al lloc de treball habitual.

f) Prestacions econòmiques

- S'ofereix la possibilitat d'optar per la percepció de l'ajut de guarderia a través del sistema de Tiquet Guarderia.
- Ajuda per natalitat (naixement, adopció o acolliment): 500 euros, revisables en el mateix percentatge que determini el conveni pel salari base. L'increment d'aquest ajut natalitat absorbeix l'ajut casament que queda extingit a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest acord.
- S'afegeixen als motius prevists en l'article 61 del Conveni Col·lectiu per la sol·licitud de bestretes socials: l'adopció de fills i les despeses ocasionades per cobrir necessitats assistencials de familiars dependents.

Sisè.- Violència de Gènere

Mesures per facilitar la conciliació de les empleades i empleats víctimes de la violència de gènere:

- Accés a jornada reduïda o horari flexible.
- Preferència en la sol·licitud de trasllat per ocupar un lloc de categoria equivalent, amb dret a reserva del seu antic lloc de treball durant sis mesos.
- Possibilitat de suspendre el contracte entre 6 i 18 mesos.
- Les absències i faltes de puntualitat es consideraran justificades, si així ho acrediten els serveis socials o de salut.
- Es flexibilitzaran els criteris de concessió de préstecs o bestretes.
- Permís retribuït de 3 mesos en casos que sigui necessari l'allunyament del domicili familiar.

Setè.- Entrada en vigor.

Aquest Acord entrarà en vigor amb efectes 1 d'abril de 2007, a excepció del permís per paternitat, que s'aplicarà a tots aquells naixements, adopcions o acolliments produïts a partir de l'1 de gener de 2007.