



CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Elaborado por afiliadas y afiliados de la Sección
Sindical de CC.OO. en CajaGRANADA



CajaGRANADA

*Esta edición ha sido posible gracias a la colaboración
voluntaria de las afiliadas y los afiliados de la sección
sindical de CC.OO. en CajaGRANADA*

Granada, Abril de 2009

Índice

Jornada Laboral.....	4
Día Conciliación Convenio	5
Ampliación del permiso por maternidad	6
Permisos Retribuidos	6
Permisos No Retribuidos	8
Caja Solidaria	9
Vacaciones de Recreo.....	9
Ayuda de Guardería - Cheque Guardería.....	10
Modelo de traslados	10
Traslados por enfermedad y reagrupamiento familiar.....	11
Traslados para víctimas de violencia de género	12
Protocolo para la prevención del Acoso Sexual	12

Conciliación Vida Personal, Familiar y Laboral

Medidas en CajaGRANADA

Queremos recoger en este documento las **medidas existentes** en CajaGRANADA **que representan una mejora** respecto a lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010 y encaminadas a conciliar la vida personal y laboral.

Jornada Laboral (Acuerdo de Jornada Laboral, marzo 2003)

En los centros de trabajo de CajaGRANADA, no definidos como *Centros Singulares* en el Acuerdo de Jornada, el horario de trabajo será 08:00h a 15:00h de Lunes a Viernes.

Jornadas reducidas

Se fijan las siguientes jornadas reducidas:

- De 08:00h a 13:30h: 3 de mayo (o fiesta local equivalente en localidades distintas de Granada), 24 y 31 de diciembre.
- De 08:00h a 14:00h: Lunes, Martes y Miércoles Santo.
- De 09:00h a 13:30h: la semana de fiestas (con un máximo de 4 días).

Formación fuera de la jornada laboral

La Caja podrá destinar un máximo de 20 horas/año para **formación presencial**, en horario distinto de la jornada laboral, que será **obligatoria** para el empleado/a en las siguientes condiciones:

- Unos máximos de 12 horas en la semana y 20 horas en el mes natural.
- La convocatoria será en cualquier caso por un mínimo de tres horas día. (En el acuerdo no se concreta si esas horas deben ser consecutivas o no).
- No podrá coincidir con los períodos de vacaciones planificados o solicitados previamente a la convocatoria del curso.
- No podrá realizarse en vísperas de jornadas no laborables.
- La Caja deberá realizar la convocatoria del curso con, al menos, tres semanas de antelación.
- No podrá incluir tardes de las jornadas reducidas o tardes de los períodos comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y del 21 de diciembre al 9 de enero.

La Caja podrá destinar otras 20 horas anuales, adicionales a las establecidas anteriormente, para **formación voluntaria** de carácter **no presencial**, con las mismas garantías y condiciones que las expresadas en el párrafo precedente.

El personal podrá continuar adscribiéndose a cuantos programas de formación y promoción desee, sin perjuicio de lo establecido anteriormente para la Formación fuera de la jornada laboral.

Vacaciones anuales

Como mejora a los 25 días de vacaciones retribuidas establecidos en el Convenio Colectivo, CajaGRANADA tiene aprobados los siguientes días de vacaciones:

- El personal que tenga sesenta años o más disfrutarán de treinta días hábiles de vacaciones retribuidas.
- El personal que alcance la edad legal de jubilación disfrutará en ese año el total de las vacaciones que pudieran corresponderle, de permanecer hasta el 31 de diciembre.
- El personal que cumpla 25 años de servicio efectivo en la Caja durante el año natural, disfrutarán, por una sola vez, de dos días más de vacaciones retribuidas.
- Se concede un día adicional de vacaciones no consolidable, los años que se cumplan 6, 12, 18 y 24 años de antigüedad en la Caja.
- A los 27 años de antigüedad en la Caja, se concede un día más de vacaciones consolidado. (Convenio + 1)
- A los 30 años de antigüedad en la Caja, se concede un día más de vacaciones consolidado. (Convenio + 2)
- A los 33 años de antigüedad en la Caja, se concede un día más de vacaciones consolidado. (Convenio + 3)

Día Conciliación Convenio

Recordamos que el Convenio Colectivo 2007-2010 establece durante la vigencia del mismo, en cada uno de los años 2008, 2009 y 2010, que las empleadas y empleados disfrutarán de un día de libre disposición como fórmula para facilitar la conciliación.

Ampliación del permiso por maternidad (Acuerdo Transposición, noviembre 2004)

Para las trabajadoras y trabajadores de CajaGRANADA se amplía el descanso por maternidad vigente en cada momento en **14 días naturales**.

En el disfrute compartido del permiso por maternidad, la ampliación de los 14 días naturales será proporcional al tiempo de permiso efectivamente tomado por cada progenitor.

Permisos Retribuidos (Acuerdo de Jornada Laboral, marzo 2003)

En CajaGRANADA están mejorados, respecto a la normativa general aplicable, los siguientes permisos retribuidos:

- a) Los quince días naturales en caso de matrimonio son de aplicación al personal que concierte el **inicio de una unión de hecho** con convivencia estable y habitual en condición de pareja de hecho.
- b) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a. Cuando por tal motivo el empleado/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 75 kilómetros, el plazo será de cinco días naturales. *Esta opción, frente a la establecida por Convenio Colectivo de tres días laborables, es más beneficiosa para nacimientos producidos en lunes o martes.*
- c) Cuatro días naturales por adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores. Cuando por tal motivo el empleado/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 75 kilómetros, el plazo será de cinco días naturales.
- d) Dos días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de la persona con quien **conviva** en análoga relación de afectividad a la conyugal. Cuando por tal motivo el empleado/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- e) Dos días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad¹. Cuando por tal motivo el empleado/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

¹ **Grados de Consanguinidad o Afinidad**

Primer Grado: Padre/Madre - Suegro/Suegra - Hijo/Hija - Yerno/Nuera

Segundo Grado: Abuelo/Abuela (del titular o cónyuge) - Hermano/Hermana - Cuñado/Cuñada - Nieto/Nieta (del titular o cónyuge)

- f) Permiso de un día por matrimonio de un familiar hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad -deberá coincidir con el día del enlace-.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija de nueve meses, podrá sustituir, por su voluntad, el derecho a una hora de ausencia del trabajo por:
- Una reducción de su jornada en **una hora, al inicio**, con la misma finalidad, hasta que el/la menor cumpla los 12 meses.
 - Una reducción de su jornada en **media hora, al final**, hasta que el/la menor cumpla 9 meses.
 - Una reducción de su jornada en un máximo de **dos horas, al inicio**, hasta que el/la menor cumpla los 6 meses, (esta opción solo podrá disfrutarse en el caso de que la persona afectada no esté contratada por menos de siete horas diarias o tenga pactada reducción de jornada).
 - Hasta **un máximo de quince días laborables** de permiso retribuido acumulables o no al período de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, debiendo definir al inicio del mismo el modo único en que se disfrutará. *En CajaGRANADA no se condiciona el disfrute de este permiso por parte del padre a que éste haya tomado parte del permiso de maternidad.*

En el año 2005 CajaGRANADA aprobó reconocer que **el derecho de lactancia se genera por cada hijo o hija menor de 9 meses que se tenga**. Por tanto, las diferentes opciones de disfrute de este derecho establecidas en cada momento serán proporcionales en caso de partos múltiples al número de hijos o hijas nacidos.

- h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Permisos No Retribuidos (Acuerdo de Jornada Laboral, marzo 2003)

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, se otorgaran permisos no remunerados por el tiempo que sea necesario, atendiendo a las circunstancias que concurran y de acuerdo con los siguientes requisitos y condiciones:

- 1) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas, a juicio de la Caja, tales como:
 - a. Para la total recuperación física y anímica del empleado/a, derivada del fallecimiento del cónyuge o pareja o hijo/a.
 - b. Para atender al cónyuge o a familiares de primer y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.
 - c. Para preparación de oposiciones internas de la Institución.
 - d. Para preparación de exámenes y tesis.
 - e. Para otros casos y circunstancias de notable interés.
- 2) Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:
 - a. Se podrá solicitar un único permiso no retribuido cada año.
 - b. El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
 - c. Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado/a en la Caja.
 - d. El período de disfrute será por un máximo de 6 meses, en cualquier caso, en un plazo de 4 años.
 - e. Los permisos no retribuidos deberán solicitarse a Recursos Humanos, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.
- 3) En estos permisos no retribuidos, mientras duren los mismos y a petición del empleado/a:
 - a. Se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido el permiso, el capital del préstamo no pagado durante el período de carencia será satisfecho durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda. Los intereses del periodo de carencia los

abonará el prestatario en el mes siguiente al de la finalización del permiso sin sueldo.

- b. Opcionalmente, el empleado/a que lo solicite podrá suscribir un "Convenio Especial" con la Seguridad Social, lo que le permitirá mantener la protección del Sistema de Seguridad Social así como de los derechos en curso de adquisición. Las personas que suscriban el convenio quedarán en situación de asimiladas al alta. La cotización la realizará el propio empleado/a y será a su cargo.

Caja Solidaria (Reglamento de Caja Solidaria, año 2000)

El 1 de agosto del año 2000 Caja Solidaria comenzó su actividad. El Reglamento de Caja Solidaria define la misma como el **conjunto de actividades que CajaGRANADA desarrolla a favor de su personal (plantilla fija) con responsabilidades familiares (enfermos, discapacitados, descendientes hasta los 13 años o ascendientes a su cargo mayores de 65 años) y destinadas a facilitar la participación del mismo, en igualdad de oportunidades, en todas aquellas actividades a realizar en horario extralaboral (formación, reuniones de trabajo, ...) y demás acciones para compatibilizar trabajo y familia.**

Para poder obtener estas ventajas es necesario solicitar el alta como partícipe en Caja Solidaria, incluidos los beneficiarios, y pagar una cuota mensual.

Las prestaciones abonadas por Caja Solidaria a los partícipes de la misma están encaminadas a sufragar parte del gasto - el 80%- que ha soportado el mismo por el cuidado a domicilio de menores, cuidado a domicilio de personas discapacitadas, enfermas o mayores, o Centros de mayores, guarderías, centros infantiles u otros legalmente constituidos, por la asistencia en horario extralaboral a aquellas actividades llevadas a cabo por CajaGRANADA.

Vacaciones de Recreo

CajaGRANADA, a través de Caja Solidaria, ofrece a sus empleados y empleadas información sobre las ofertas presentadas por diversas empresas y dirigidas a la realización de actividades para niños y niñas, de hasta 13 años, en días y períodos de vacaciones escolares (puentes escolares, Navidad, Semana Santa o vacaciones de verano) que coincidan con los días laborables de los padres y madres.

Caja Solidaria subvenciona un 80% del precio de la actividad y como máximo un importe total en el año que varía según la antigüedad del partícipe y beneficiario en Caja Solidaria.

Para el año 2009 los importes máximos están fijados en:

- 250 euros/año, partícipes con antigüedad igual o superior a tres años.
- 180 euros/año, partícipes con 2 años de antigüedad.
- 100 euros/año, partícipes con 1 año de antigüedad.
- 60 euros/año, partícipes con una antigüedad de 3 meses a un año.

Ayuda de Guardería - Cheque Guardería

Desde el año 2004 CajaGRANADA ofrece a sus empleadas y empleados con hijos/as menores de 3 años, la posibilidad de percibir la Ayuda de Guardería establecida en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros mediante la emisión de cheques guardería.

De esta forma el empleado o empleada recibe un importe que no se considera retribución, dineraria o en especie, y por tanto está exento de IRPF y Seguridad Social.

Modelo de traslados (Modelo de Traslados, junio 2004)

En CajaGRANADA existe un sistema de traslados universal que viene a regular aquellas peticiones que se realicen de forma voluntaria, estando referido a los traslados de centro de trabajo solicitados por cualquier persona de la plantilla de la Entidad. Quedan expresamente excluidos aquellos traslados que impliquen la cobertura de un puesto considerado de responsabilidad dentro de la estructura organizativa de la Caja.

Las empleadas y empleados con contrato indefinido podrán solicitar traslado siempre y cuando hayan pasado dos o más años desde su pase a plantilla, o a partir del segundo año o más de la anterior solicitud de traslado concedida.

La asignación de las vacantes que en cada momento se vayan produciendo se realizará por la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos en función de los siguientes criterios:

- a. Antigüedad en la plantilla fija: un punto por cada año de antigüedad o fracción, considerando como tal la fecha de su antigüedad reconocida.
- b. Antigüedad de la petición: 0,2 puntos por cada mes de antigüedad en la petición.
- c. El rechazo de un traslado solicitado implicará la pérdida de antigüedad en la petición.

- d. Por motivos de salud o fuerza mayor, la Caja se reserva un cupo de hasta un 12,5% del total de traslados anuales con independencia de los criterios expresados en los puntos a y b.
- e. Se establece un cupo de hasta el 12,5% del total de traslados anuales de la Entidad para el cual la Comisión de Igualdad establecerá un baremo y sus criterios.
- f. En caso de producirse empate en la puntuación obtenida por los solicitantes primará el criterio de antigüedad reconocida en la Caja y a continuación el de mayor edad del solicitante.

Traslados por enfermedad y reagrupamiento familiar

En cumplimiento al requerimiento establecido el punto e) del Modelo de Traslados, en cuanto al cupo del 12,5% del total de traslados anuales de la Entidad para los que la Comisión de Igualdad determinará un baremo y sus criterios, se establecieron las siguientes puntuaciones para los casos de traslados motivados por enfermedad de familiares de primer grado o reagrupamiento familiar (previa justificación documental de dichas circunstancias):

A. Enfermedad o minusvalía con necesidad de tratamiento de familiares de primer grado de consaguinidad o afinidad: 5 puntos, más:

- 1. Si el familiar convive con la persona solicitante 0.5 puntos
- 2. Si el tiempo de desplazamiento desde el destino al centro de tratamiento es superior a 60 minutos 0.5 puntos
- 3. Si la frecuencia del tratamiento es mayor a 2 veces/semana 0.5 puntos

B. Reagrupamiento Familiar. Máximo 4 puntos determinados según:

- 1. Por cada año que los cónyuges, o parejas de hecho registradas, permanezcan separadas en plazas que disten más de 60 km entre si 0.3 puntos
- 2. Por cada miembro de la unidad familiar 0.3 puntos
- 3. Si los ingresos de la unidad familiar son inferiores a 30.000 euros anuales 0.3 puntos

En caso de empate con estos baremos, se respetará el orden de puntos de la tabla general de traslados.

Traslados para víctimas de violencia de género

La Comisión de Igualdad aprobó por unanimidad que a las empleadas víctimas de violencia, que soliciten traslado a otra localidad distinta a su centro de trabajo, se les concederá de forma automática y con posibilidad de retorno al centro de origen cuando finalice el peligro que originó la petición.

La justificación será mediante denuncia o documento expedido por los Centros Municipales de la Mujer o los Institutos de la Mujer, central o autonómicos.

Protocolo para la prevención del Acoso Sexual

Este protocolo, fruto del compromiso entre CajaGRANADA y la Representación Sindical, nace en el año 2005 como medida para tratar la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales y como medio para establecer un método de actuación rápido frente al mismo, garantizando en todo momento la confidencialidad y la ayuda a la persona que lo sufra.

En su declaración de principios, CajaGRANADA asume que las actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo. Considerando como falta laboral muy grave cualquier acción o conducta de esta naturaleza.

A los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, artículo 7.1, constituye acoso sexual "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a.

El propio protocolo indica que todas y todos debemos ser conscientes que el acoso sexual crea un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo para la persona que lo sufre y que es nuestra responsabilidad ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable esta conducta.

NOTAS

caja granada



CajaGRANADA