

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9636 *Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Banco de Sabadell, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de Banco de Sabadell, S.A. (código de acuerdo número 90100902112017), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., CGBS, UGT, SICAM y CSC, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de julio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACUERDO PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN BANCO DE SABADELL, S.A.

En Sant Cugat del Vallés, a 2 de junio de 2016.

REUNIDOS

De una parte, en representación de Banco de Sabadell, S.A., don José Antonio Soler León, doña María García Córdoba y don Rafael Fuentes Sánchez.

Y de otra, en representación de las secciones sindicales estatales de Banco de Sabadell:

Por CC.OO., con el 38,01 % de la representación unitaria, doña Nuria Lobo Aceituno.

Por CGBS, con 20,82 % de la representación unitaria, doña Laura Soto Royo.

Por UGT, con el 11,62 % de la representación unitaria, don José Luis Muñoz Martínez.

Por SICAM, con el 7,61 % de la representación unitaria, doña María de la Cruz García-Córcoles Carrascal.

Por CSC, con el 5,08 % de la representación unitaria, doña Teresa Casanova Calvo.

Introducción

El presente acuerdo tiene como objeto principal evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa, respondiendo a los requerimientos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del XXIII Convenio colectivo de Banca (en adelante, CCB).

Sus objetivos principales son:

- Prevenir y penalizar conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- Potenciar y aplicar medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la profesional.
- Garantizar la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales del grupo Banco Sabadell, integrando la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Potenciar la promoción interna como vía principal para la cobertura de vacantes que se produzcan en la entidad.
- Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales en materia de igualdad de oportunidades para aprovechar todo el talento disponible.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para ello se han establecido unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, careciendo inicialmente de plazo determinado de vigencia al ir ligado a la consecución de los mismos. No obstante, las partes entienden que su contenido deberá ser evaluado y revisado anualmente.

Las propuestas que se recogen en este documento se han clasificado teniendo en cuenta las siguientes áreas de actuación:

- A. Selección y contratación.
- B. Formación.
- C. Promoción y desarrollo profesional.
- D. Retribución salarial.
- E. Conciliación laboral con la familiar y/o personal.
- F. Violencia de género.
- G. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- H. Seguimiento-Comisión Plan de Igualdad.
- I. Comunicación-Sensibilización.

Acciones

A. Selección y contratación

El Banco afirma que no hay discriminación en su política de selección y que se basa en unos estándares de objetividad muy exigentes en materia de género y de diversidad, manteniendo controles internos a fin de garantizar la máxima objetividad en sus procesos de selección. Quedando pendiente por parte del Banco el desarrollo del aplicativo informático para su seguimiento por parte de la comisión.

En los anuncios y las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje igualitario que invite a ambos géneros por igual, sin utilizar el masculino como genérico siempre que sea posible.

Se transmitirá el principio de igualdad de trato a las empresas consultoras con las que el Banco trabaje en los procesos de selección.

Asimismo, tanto en los procesos de selección internos como externos, se estandarizarán los guiones de entrevistas para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

B. Formación

La empresa y las representaciones sindicales comparten el papel fundamental que tiene la formación en el desarrollo de una cultura igualitaria.

A fin de facilitar la evolución de la mujer en aquellos niveles profesionales en los que se encuentre menos representada se elaborarán programas de formación orientados a desarrollar las competencias en las que se observe un mayor desequilibrio.

En todo programa formativo impartido en la empresa se propiciará la participación equilibrada de género, al menos en proporción a su presencia en las áreas afectas al programa formativo.

En cualquier módulo de formación que se realice en la empresa se revisará muy especialmente los términos en que se presenta desde una perspectiva de género, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas.

El Banco se compromete a incorporar en los planes de formación, el curso de «igualdad de oportunidades» con el objetivo de sensibilizar a los empleados y empleadas sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación, la gestión de la diversidad y sobre el contenido del presente documento. Esta formación será de obligada realización para aquellos empleados y empleadas que gestionan equipos.

Se facilitará a las empleadas y 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. Dicho acceso se podrá solicitar por correo electrónico a la oficina de Atención al Empleado-OAE (oae@bancsabadell.com).

Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, las acciones de formación e información interna se realizarán siempre en horario laboral o bien de acuerdo con lo establecido en el acuerdo de formación de 5 de octubre de 2001 y el acuerdo de modificación de la jornada laboral de 21 de enero de 2010. Facilitando la asistencia al personal con responsabilidades familiares.

Así, se fijará y respetarán horarios de inicio y finalización de sesiones, potenciando las audio y videoconferencias y teniendo en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias.

Igualmente se facilitará la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares.

C. *Promoción y desarrollo profesional*

La igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género estarán presentes en cualquiera de las políticas de recursos humanos de la empresa, especialmente en lo que se refiere al desarrollo de la carrera profesional. Por lo tanto, ninguno de los pactos del presente acuerdo y concretamente los que suponen reducción del tiempo de trabajo, redundará en un tratamiento negativo a sus beneficios.

El Banco se rige en su política de desarrollo profesional por criterios objetivos de adecuación al puesto funcional y méritos, sin tener en cuenta el género de la persona candidata, adquiriendo en este acuerdo el compromiso de favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual.

Para contribuir al equilibrio progresivo de la menor representación de la mujer en los niveles profesionales del I al V, el Banco adquiere el compromiso de potenciar el desarrollo de competencias y habilidades que impulsen y aceleren su incorporación a puestos de mayor responsabilidad, utilizando a tal fin las mejores herramientas y prácticas de recursos humanos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 54.4 del CCB y atendiendo a la información de seguimiento del Plan de Igualdad a 31-12-2015 en lo que refiere a plantilla por categorías y niveles, se establece que para el periodo comprendido desde el 1-6-2016 hasta 31-12-2020, se promocionará como mínimo a 300 mujeres a nivel VII y como mínimo a 150 mujeres a nivel V, en aras a lograr una composición equilibrada en dichos niveles profesionales.

Para este objetivo, se tendrá en cuenta la plantilla existente a 31.05.2016, sin tener en cuenta incorporaciones posteriores directas a estas categorías que puedan desvirtuar los resultados.

Anualmente, la Comisión de Igualdad evaluará los cambios porcentuales que puedan afectar a estos datos en función de fusiones u otras circunstancias excepcionales que pudieran producirse.

D. *Retribución salarial*

La retribución salarial en Banco de Sabadell se relaciona con la función desarrollada, en un marco de reconocimiento del mérito.

Actualmente, la retribución salarial está compuesta con carácter general de una parte reglamentaria, en función del nivel profesional de convenio que se ostente, y en su caso, de una parte voluntaria, que guarda relación directa con las exigencias y responsabilidades del puesto funcional que se desempeñe, sin que ninguna de las partes (reglamentaria y voluntaria) tengan una distinción en función del género. Aplicando el principio de equidad según lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

No obstante, y con el fin de asegurar la objetividad en la retribución y evitar que se produzcan desviaciones por razón de género, el Banco ha establecido los controles internos necesarios para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.

El Banco garantizará al personal en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permiso maternal y permiso paternal, que la percepción económica anual será igual al 100% de su retribución fija anual (o al 100% de su salario asignado anual).

La plantilla en situación de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso de maternidad y permisos de lactancia, no se excluirán del colectivo susceptible de cobrar incentivos por consecución de objetivos, y se les pagará los periodos antes mencionados en base a los siguientes criterios:

- Se mantendrá el mismo target que hubieran tenido en caso de estar en activo.
- Los objetivos individuales serán ajustados al tiempo efectivamente trabajado.
- Los objetivos a conseguir en las unidades donde prestan sus servicios se ajustarán de acuerdo a la plantilla efectiva de dicha unidad (excepto en el caso de las bajas por IT iniciadas 30 días antes del nacimiento, en las que sólo se regularizará el objetivo de la empleada que se encuentre en dicha situación).
- Se abonará todo el periodo en base a lo que resulte más beneficioso para la empleada o empleado entre el porcentaje de cumplimiento (CMP) propio o el porcentaje de cumplimiento (CMP) de la unidad.

En cualquier caso, no será necesario para el cobro del incentivo estar de alta en la empresa el día de abono del mismo. No obstante, para poder proceder con el abono será requisito imprescindible que el empleado o empleada que hubiere causado baja en la empresa o tuviere el contrato suspendido mantenga vigente la cuenta por la que venía percibiendo la nómina.

E. Conciliación de la vida laboral con la familiar y/o personal

Adecuación y mejora del acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral del grupo Banco Sabadell de fecha 16-12-2005, que queda incluido en el presente acuerdo.

El conjunto de medidas que bajo este epígrafe se incluyen tiene como finalidad el establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la exigible conciliación de intereses, personales y profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Ejecutar una mejor adaptación entre las personas y la empresa, es decir, entre el desarrollo integral de las personas que componen la empresa y los objetivos de ésta. Ayudando a la plantilla a conseguir un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales con las familiares y la vida personal. Aumentando la flexibilidad organizativa de la empresa.

Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y los hábitos y costumbres.

Proteger la maternidad, el cuidado de las/los hijas/hijos y las personas dependientes, favoreciendo la plena y normal integración de la mujer y el hombre en la empresa.

Banco Sabadell reconoce que todas las parejas de hecho debidamente acreditadas y registradas conforme a lo establecido legalmente en cada momento, tienen la misma

equiparación que un matrimonio legalmente formalizado, a efectos de las licencias y ausencias previstas en el artículo 29 del CCB.

A estos efectos, la existencia de pareja de hecho o su constitución se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

- Flexibilidad horaria. De acuerdo con el artículo 34.8 del ET, y 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 o hijas menores de 12 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/hijas 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/la hijo/hija reciba atención, con el horario laboral, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

- Permisos especiales no retribuidos. Como ampliación al artículo 35.2 del CCB, se establece que el personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso, siempre que se soliciten con 1 mes de antelación en los siguientes casos:

1. Para estudios.
2. Por asuntos personales.
3. Por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o por problemas en el embarazo del cónyuge.
4. Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Por ser víctima de violencia de género, sin período de carencia y extensible hasta 18 meses por períodos de 6 meses.

Durante estos períodos se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos existentes que tengan reconocidas en el momento de coger dicho permiso.

Los permisos de los casos 1 y 2 no podrán solicitarse más de una vez cada 2 años.

Los permisos de los casos 3, 4 y 5 no será necesario el período de carencia de 2 años de antigüedad y se podrán pedir con solo una semana de antelación.

- Reducción de jornada no retribuida. Tal como establece el artículo 37.6 del ET, y el artículo 34 del CCB quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave (incluida en el listado anexo al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio) que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo, el padre o la madre en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario (artículo 37.5 del ET).

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Parte o el total de la reducción de jornada podrá concentrarse en la libranza de las tardes de los jueves, según lo establecido en el apartado IV sobre medidas de conciliación del acuerdo de modificación de jornada laboral de fecha 21 de enero de 2010.

Quienes tengan jornada reducida al menos una hora y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.

Se incluyen en este apartado los artículos 37.7 y 37.8 del ET.

Al personal comercial con reducción de jornada se le reducirán los objetivos en función de su jornada ordinaria, para así poder seguir desarrollando su función y su carrera profesional.

Los préstamos solicitados con anterioridad a la reducción de jornada, al amparo del Acuerdo de Beneficios Extra Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Los préstamos solicitados durante la reducción de jornada –a excepción de los de por adquisición de vivienda– estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.

- Reducción de jornada retribuida. Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo o hija menor de 8 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora diaria, con carácter retribuido, por el plazo de dos meses.

Como ampliación a los artículos 37.4 bis y 48.4 del ET, se establece que en los casos en que los hijos deban ser hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad (16 semanas), el padre o la madre tendrá derecho, después de haberse reintegrado a su puesto de trabajo y mientras dure la hospitalización del bebé, a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora diaria. Idéntico derecho se tendrá en los supuestos de adopción, acogimiento preadoptivo o permanente e hijos/hijas prematuros.

- Reducción de jornada por lactancia. Como mejora a lo establecido en el artículo 31 del CCB y el 37.4 del ET, las/los trabajadoras/trabajadores, que por lactancia de un hijo/hija menor de 9 meses, tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y 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.

A elección de la empleada o empleado se podrán acumular a continuación del permiso de maternidad, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en tres semanas.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo/hija, y en el supuesto de que se acoja al permiso acumulado previsto en el párrafo anterior, este será de cuatro semanas si son dos los recién nacidos, incrementando en 15 días naturales más por cada hijo/hija nacido a partir del tercero.

Se amplía este permiso de lactancia establecido a adoptantes de menores de 9 meses.

- Licencia no retribuida para acompañamiento de hijos/hijas o familiares mayores de primer grado a los servicios de asistencia sanitaria. Según establece el artículo 33.1 del CCB, se concede permiso no retribuido para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijas o hijos menores de 14 años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, pudiéndose establecer mecanismos de compensación horaria.

- Excedencias. Se amplía hasta tres años la excedencia establecida en el artículo 33.3 del CCB, establecida para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos/hijas computan a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el primer año, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En el caso de excedencia por cuidado de hijo/hija, transcurrido el primer año se tendrá derecho a su reincorporación a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.

Transcurridos los tres años de excedencia para atender al cuidado de hijo/hija o familiares, estos/estas trabajadores/trabajadoras podrán acceder a la excedencia voluntaria, hasta un máximo de 5 años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio colectivo vigente.

Hay que tener en cuenta que cuando la trabajadora o trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Se establece que durante el tiempo que dure la excedencia para atender el cuidado de cada hijo/hija, o del cuidado de un familiar, se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos vigentes, que se tuvieran reconocidas en el momento de coger la excedencia, si el excedente no volviera a reingresar los préstamos se le pasarán a condiciones de cliente.

Durante la excedencia por cuidado de hijos/hijas menores de 3 años o mayores de 3 años por razón de enfermedad, accidente o discapacidad se tendrá derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos/hijas que le serán abonados a su reingreso. En la excedencia de cuidado de familiares el empleado/empleada tendrá derecho a percibir el economato que le será abonado a su reingreso.

Estos períodos podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Durante el periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo, se tendrá acceso a la asistencia a cursos formativos, a realizar formación on-line y a la consulta e inscripción en ofertas internas en las mismas condiciones que el personal en activo. Dicho acceso se podrá solicitar por correo electrónico a la oficina de Atención al Empleado-OAE (oae@bancsabadell.com).

- Vacaciones. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato, previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (maternidad, adopción o acogimiento, lactancia y paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En lo no establecido en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET y al 28.7 del CCB.

- Traslados. El Banco pondrá todos los medios a su alcance para llevar a cabo, siempre que sea posible, una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de los/las empleados/empleadas, especialmente del personal con hijos/hijas menores de 8 años y/o tengan a su cargo personas que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismas y que no desempeñen actividad retribuida.

En lo no establecido en este apartado se estará a lo dispuesto en los artículos 40.3, 40.4 y 40.5 del ET.

Se tendrá en cuenta la situación familiar, a fin de procurar compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa, con una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de su plantilla.

A las peticiones de traslado formuladas por escrito se acusará recibo en el plazo de un mes desde su recepción.

La empresa procurará atender las situaciones que revistan mayor necesidad en el menor plazo posible, pudiendo adoptarse con carácter excepcional, decisiones de traslado transitorio para resolver situaciones de máxima gravedad, tales como enfermedad muy grave de familiares de primer grado o cónyuge. Por un tiempo máximo de 12 meses,

siempre que no concurra simultáneamente en una misma provincia más de una situación de estas características.

La plantilla que se encuentre en situación de excedencia por motivos familiares podrá participar en convocatorias de traslados como si estuvieran en activo solicitando el mismo mediante correo electrónico a la oficina de Atención al Empleado-OAE (oae@bancsabadell.com).

- Permiso de maternidad y paternidad. Se estará a lo dispuesto en los artículos 48.4 y 48.5 del ET y del 30 y 32 del CCB.

- Protección a la maternidad y paternidad. Contribuyendo a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo y de lactancia de un/una hijo/hija menor de nueve meses y/o de adopción, la trabajadora o trabajador no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de su domicilio, salvo de común acuerdo y a petición de la interesada.

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

- Coberturas. Se cubrirán los permisos por maternidad, maternidad delegada, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo, lactancia y vacaciones planificadas en el cuadro de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo.

- Permiso por nacimiento de hijo/hija. En sustitución de la licencia por nacimiento de hijo/hija prevista en el artículo 29.C del CCB y artículo 37.3.b del ET, se establece un permiso retribuido de cinco días laborables consecutivos a disfrutar desde la fecha de nacimiento del hijo/hija.

Este permiso retribuido se hará extensivo en los casos de adopción, donde el sistema requiera de una acogida preadoptiva, debido a que es en el momento de la preadopción cuando se produce el acogimiento efectivo del menor.

- Videoconferencias. Se facilitará y fomentará el uso de la videoconferencia y audio conferencia telefónica, siempre que sea posible, para reducir viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

F. *Violencia de género.*

La persona víctima de violencia de género podrá:

- Solicitar reducción de jornada. Durante los tres primeros meses percibirá íntegramente su salario, posteriormente se le disminuirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

- Reordenación del tiempo de trabajo, aplicación de horario flexible que se utilice en la empresa.

- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses. Terminado este periodo de 6 meses, se podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. En todos estos casos, la empresa estará obligada a comunicar las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

- Posibilidad de suspender el contrato por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.

- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

- También se les podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos, para atender situaciones de necesidad.

- Solicitar la suspensión temporal del pago de las cuotas de los préstamos vigentes durante un periodo máximo de un año (artículo 56 del CCB).

G. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

La empresa y las representaciones sindicales firmantes manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado que se considere acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, tal y como se manifiesta en la política contra el acoso y la discriminación en el grupo Banco Sabadell que se publicará conjuntamente con este acuerdo.

Las partes firmantes pretenden con esta política:

- Prevenir los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, informando al conjunto de la organización de los principios recogidos, fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de la empresa y ofreciendo la adecuada formación sobre la cultura corporativa.
- Gestionar los conflictos derivados del acoso: detectándolos, investigando y resolviéndolos con prontitud y haciendo un seguimiento de los mismos.

Puede ser sujeto activo de una situación de acoso cualquier trabajador/a, cliente, proveedor o tercero relacionado con la persona acosada a causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, siempre quedará referido a la plantilla de la empresa, independientemente del nivel y de la naturaleza de la relación laboral.

Protocolo de actuación

La denuncia ha de ser formulada por la persona afectada a través de su representación sindical o ante la Dirección de Relaciones Laborales, y en ambos casos mediante escrito firmado por la persona afectada a la siguiente dirección de correo electrónico:

0901protocoloactuacionacoso.

En el escrito en que se denuncien los hechos se concretarán estos con la mayor claridad posible, sus supuestos autores y se propondrán medios de prueba.

De manera inmediata se procederá a la apertura de expediente informativo por parte del/de la instructor/instructora de la Comisión Instructora que estará compuesto por el/la secretario/a de la Comisión de Igualdad y se apoyará si fuera el caso en el Servicio de Prevención Mancomunado del grupo para la proposición de medidas correctoras necesarias por el origen psicosocial de estas situaciones. La apertura del expediente estará especialmente encaminado a averiguar los hechos denunciados de manera objetiva y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y su/s responsable/s e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo cual se articularán las medidas oportunas al efecto.

Si lo solicita alguna de las personas afectadas, se pondrá de manera inmediata en conocimiento de la representación de los trabajadores/as, o en su caso, representación sindical que solicite, la situación planteada.

Desde la denuncia de acoso y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la empresa a propuesta del instructor tomará las acciones oportunas para que las personas, denunciante y denunciada, no convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal), teniendo la persona que presenta la denuncia la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado.

En el proceso de averiguación se procederá a dar trámite de audiencia a todos los implicados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que durará un máximo de 15 días laborables, se mantendrá una estricta confidencialidad por las partes intervinientes y todas las investigaciones internas se llevarán acabo con el debido respeto tanto a la persona denunciante como a la denunciada, por afectar directamente a la intimidad y dignidad de las mismas, prevaleciendo en todo momento el principio de la presunción de inocencia.

En el plazo de 10 días laborables desde la conclusión del proceso de averiguación, se resolverá por escrito el expediente, a la vista del conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos.

Ante la constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado ha de dar lugar, entre otras medidas, a la imposición de sanción por falta muy grave.

Proponiendo el sobreseimiento del expediente si se considera que la conducta imputada no ha sido probada, pudiendo señalar en este último caso el carácter falso de la denuncia si hubiera quedado suficientemente acreditado este extremo.

Con el fin de sensibilizar sobre estos temas, el Banco proporcionará información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

H. *Seguimiento-Comisión Plan de Igualdad*

Con el fin de realizar un seguimiento sobre el desarrollo y cumplimiento de este Plan de Igualdad, se da continuidad y una nueva función a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, constituida por el acuerdo de medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral de fecha 16-12-2005, pasando a denominarse; Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, constituida por lo que a la representación sindical se refiere por 1 representante de los trabajadores/as o delegado/a sindical por cada una de las representaciones sindicales firmantes de este acuerdo e igual número de los representantes del Banco, reuniéndose con periodicidad semestral los meses de febrero y septiembre.

Quedando las siguientes funciones asumidas por la nueva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
2. Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
3. Derecho a poder recabar información sobre el contenido y composición de los procesos de selección y poder verificar, en casos concretos, la falta de personas candidatas del otro sexo.
4. Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad y la no discriminación, proponiendo las actividades formativas necesarias para ello. Revisión y propuesta de modificaciones a los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades, no discriminación.
5. Ser informada clara y transparentemente sobre la estructura retributiva de la plantilla. Pudiendo proponer medidas correctoras para cumplir con el principio de equidad.
6. La comisión realizará un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el presente plan, vigilando que el ejercicio de estas medidas acordadas no supongan un recorte de oportunidades para la plantilla que los disfrute.
7. Prevenir, detectar y corregir conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y proponer medidas correctoras para erradicar este tipo de conductas.
8. Interpretación del presente Plan de Igualdad y realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo. Durante el primer semestre de vigencia del presente plan, la empresa diseñará la campaña de comunicación interna del plan, que será objeto de consulta por la Comisión de Seguimiento durante este período y publicación máximo en el segundo semestre de vigencia del plan.
9. Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en el Banco. A tal fin, la empresa facilitará información a 31-12 de cada año, a los componentes de esta comisión, sobre los indicadores evaluados para la elaboración de este Plan de Igualdad, analizando el grado de cumplimiento en que se encuentran las diferentes acciones, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento, grado de dificultad encontrado e identificación de posibles acciones futuras. Con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado. Todos los componentes de dicha comisión podrán adjuntar a la memoria anual informe de evaluación de ejecución de

objetivos y propuesta de nuevas medidas. A tal fin la empresa facilitará anualmente a la comisión un cuadro de mando con los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla y función, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género y aquellos necesarios para el seguimiento de los acuerdos del presente plan.

Información anual

Para diagnóstico general:

- Análisis y comparativa de los últimos cuatro años de la plantilla por sexo, antigüedad en banca y empresa, tipo de jornada, categorías, funciones, área y zona, que permita comprobar el cumplimiento o incumplimiento de la presencia o composición equilibrada.
- Bajas de la empresa (voluntarias y resto) sexo, antigüedad en la empresa y territorial/SSCC.

Sobre selección y acceso:

- Número de personas contratadas, especificando sexo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada, nivel y función que han pasado a desempeñar.
- Número de solicitudes de trabajo tramitadas, y las que han superado los procesos de selección, por género y edad. Quedando pendiente el desarrollo del aplicativo informático, de acuerdo con las necesidades del Banco.

Sobre formación: Información anual sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participación por sexos en los cursos/módulos de formación en igualdad de oportunidades.

Sobre promoción:

- Comparativa de los últimos cuatro años de la plantilla por sexo y nivel retributivo, que permita comprobar la evolución de los diferenciales de género existentes.
- Información anual sobre promociones efectuadas.

Sobre política salarial:

- Información de cierre de cada año de la plantilla, por sexo, nivel retributivo, nivel retributivo medio por sexo (salario convenio + voluntario), función, territorial/SSCC, que permita comprobar la evolución de la retribución salarial media.
- Información sobre retribución variable por cumplimiento de objetivos durante baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso de maternidad y permiso de lactancia.

Sobre conciliación: Comparativa de los últimos cuatro años de la plantilla por sexo nivel retributivo, territorial/SSCC y medidas de conciliación:

- Permisos especiales no retribuidos.
- Reducción de jornada no retribuida, especificando % jornada reducida.
- Reducción de jornada retribuida.
- Permiso de lactancia, diferenciando entre reducción diaria y acumulación del permiso.
- Excedencias, especificando motivo.
- Permisos de maternidad y paternidad.
- Traslados efectuados por aplicación de políticas de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio.
- Porcentaje de coberturas sobre permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Quedando pendiente el desarrollo del aplicativo informático, de acuerdo con las necesidades del Banco.

Sobre acoso sexual: Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del CCB sobre temas de acoso sexual, de

acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002. Anualmente la empresa facilitará el número de casos de los diferentes acosos en los que se haya intervenido, el procedimiento llevado a cabo y las conclusiones, sanciones y posibles medidas correctoras y preventivas realizadas.

Sobre violencia de género: Anualmente la empresa facilitará en número de casos de violencia de género en los que haya intervenido y el procedimiento llevado a cabo o medida a la que se han acogido.

Medios: Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones, material preciso para ellas, aportación de la información estadística descrita en cada apartado y establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión, así como las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento.

I. Comunicación

Transmitir a toda la plantilla mensajes que disminuyan el efecto de los estereotipos que potencian la diferencia de trato entre hombres y mujeres.

Informar de las medidas que favorecen la igualdad de manera que se conozca bien el procedimiento de acceso a estas medidas.

- Se establecerán criterios de lenguaje neutro, no sexista en las comunicaciones, imágenes y documentos internos y externos, (incluidas las ofertas de empleo).
- Se trasladará este plan y los acuerdos de la comisión al Comité de Comunicación interna.
- Se incluirán o revisarán las preguntas de las encuestas de clima, introduciendo preguntas sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Se informará a la plantilla sobre las medidas previstas en el presente plan.
- Se habilitará un espacio específico en la intranet corporativa para dar a conocer a la plantilla tanto los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación como el contenido de este Plan de Igualdad.

Se procederá a inscribir el presente Plan de Igualdad en el Registro correspondiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

J. Sensibilización

El objetivo es implicar y comprometer a los propios empleados y empleadas en la igualdad de trato y oportunidades, a través de mensajes positivos del Banco a sus empleados/empleadas y también al mercado. La empresa se compromete a que las medidas siguientes se implantarán durante los dos primeros años de vigencia del presente Plan.

- Se informará del acuerdo sobre el Plan de Igualdad a toda la plantilla y del calendario de implantación de las acciones.
- Dispondremos de un espacio en Proteo-People para difundir información sobre las acciones del plan y recoger sugerencias.
- Dispondremos de un espacio en la revista «Canal BS» para difundir información sobre testimonios reales en cuestiones de igualdad.
- Difundiremos un «Decálogo de igualdad»
- Se darán a conocer las acciones de formación que se lleven a cabo en materia de igualdad.
- Cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, por razón de sexo y laboral el Banco se compromete a recibir y analizar las aportaciones de mejora a la política contra

el acoso y la discriminación en el grupo Banco Sabadell. Así mismo, se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales, sexistas o de acoso laboral.

Ámbito temporal y de aplicación

El conjunto de estas condiciones que globalmente suponen una mejora de los mínimos establecidos, quedará compensado y absorbido por cualquier mejora que por vía legal o convencional pudiera establecerse. Asimismo lo no regulado en este pacto, se regirá por las normas legales y convencionales vigentes en cada momento.

El presente acuerdo entrará en vigor en el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años y 7 meses, prorrogable de forma automática por periodos anuales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo colectivo en esta materia.

Este pacto es de aplicación a todo el personal en activo y alta en la seguridad social que preste sus servicios en Banco de Sabadell S.A., o cualquiera de sus filiales participadas mayoritariamente en territorio nacional y con convenio de banca y a las demás empresas del grupo que se adhieran al mismo.

Sant Cugat del Vallés, 2 de junio de 2016.

Política contra el acoso y la discriminación en el grupo Banco de Sabadell

Declaración de principios

El Código de Conducta de Banco de Sabadell se compromete a promover ambientes de trabajo en los que se trate con respeto y dignidad a las personas, procurando el mayor desarrollo profesional de sus empleados y empleadas y garantizando la igualdad de oportunidades en su contratación, formación y promoción, ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación o de hostigamiento.

Los integrantes de su plantilla tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral en el que se promueva la igualdad de oportunidades y en el que no se toleren las prácticas discriminatorias, entre las que se incluye el acoso. En Banco de Sabadell existe una política de tolerancia cero ante cualquier supuesto de discriminación, abuso de autoridad, abuso verbal, violencia, de acoso o cualquier otra conducta laboral que pueda generar ofensa o intimidación de los derechos personales de los/las empleados/as. Nuestro objetivo es que las relaciones personales en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de prejuicios, discriminaciones y/o acoso.

Cualquier incumplimiento de esta política no es necesariamente una transgresión legal, pero puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Acoso

La definición de acoso incluye calumnias, amenazas, bromas ofensivas, intimidaciones, estereotipos negativos y exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigra o muestra de aversión o acción hostil hacia un individuo o grupo. El acoso, tanto laboral como sexual, no está tolerado por el Banco además de que son conductas ilegales.

Consideramos acoso laboral al trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

Entendemos como acoso sexual el que define todas aquellas insinuaciones verbales o físicas no deseadas, solicitudes de relaciones sexuales o cualquier otra conducta, de naturaleza sexual, proposiciones, ya sean explícitas o implícitas, por causa directamente ligada al trabajo. Asimismo, tiene la misma consideración cuando el rechazo por una persona se use para la toma de decisiones sobre el desarrollo profesional de esa persona, tanto si es del mismo como de diferente género.

Estos comportamientos, según circunstancias, pueden incluir pero no de forma limitativa a bromas e insinuaciones y/o solicitudes de favores sexuales no deseados, abuso verbal de contenido sexual; comentarios acerca del cuerpo, la potencia sexual; miradas impúdicas, silbidos, gestos o comentarios insultantes u obscenos; exhibición o puesta en circulación en el trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas (incluyendo las realizadas mediante el correo electrónico corporativo); y cualquier otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

La discriminación también es ilegal y no esta tolerada por el Banco, entendiéndose por discriminación cualquier conducta que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo, debido a su raza, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares o amigos.

Ámbito de actuación y comportamientos contemplados

Esta política es aplicable a las todas personas que tengan la condición de empleados/as de Banco de Sabadell y de las sociedades que integran el grupo Banco Sabadell, cualquiera que sea la modalidad contractual, posición jerárquica, funcional o la sociedad del grupo.

Los comportamientos no permitidos ni tolerados por esta política son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo y a consecuencia del mismo.

Garantía de indemnidad

El Banco considera como grave una violación de esta política y será objeto de corrección disciplinaria, la represalia contra cualquier persona que reporte una conducta discriminatoria o de acoso o que participe activamente en la investigación de una denuncia.

Denuncia de un supuesto de acoso o discriminación

El Banco requiere a sus empleados/empleadas que cualquier supuesto de discriminación o acoso sean reportados por escrito. Las personas que crean que han sido víctimas de una conducta de acoso o discriminación, deben reportar la incidencia a la Comisión de Igualdad a través del correo:

0901protocoloactuacionacoso@bancsabadell.com.

En cada país con presencia del grupo, la Comisión de Igualdad local investigará la denuncia de acuerdo a lo establecido en cada país para valorar la aplicación de un procedimiento informal (mediación que busca una resolución extraoficial) o formal, a través de una Comisión Instructora. En todo caso, se apoyará en el Servicio de Prevención Mancomunado del grupo para la proposición de las medidas correctoras necesarias, por el origen psicosocial de estas situaciones.

Se pretende que el procedimiento sea lo más rápido, ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, ya que la denuncia e intervención rápida han demostrado ser el método más eficaz de resolución de los incidentes de acoso.

El Banco fomenta la rápida recepción y notificación de las posibles quejas y/o inquietudes, de manera que se pueda tomar una acción rápida y eficaz.

La existencia de esta política no es obstáculo para que las personas que crean que están siendo víctimas de estas situaciones adviertan al agresor de que, su comportamiento, no es aceptado y soliciten el cese de la conducta no deseada.

Medidas correctoras

El Banco y las empresas del grupo adoptarán las medidas correctoras necesarias en relación con la conducta de acoso o discriminación. Algunas de estas medidas pueden

incluir, por ejemplo, formación, asesoramiento y/o acción disciplinaria como advertencia, suspensión de empleo y sueldo o despido.

Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, por lo que no se tolerarán falsas denuncias, destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de falsa denuncia o testimonio, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

Esta política podrá ser desarrollada y completada de manera específica en cada país con presencia del grupo.

Junio de 2016.