

POLITICA INCLUSIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Barcelona, a 24 de enero de 2020

REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

- D. Francesc Xavier Coll
- D^a. Ana Quirós
- D^a. Irene Mariegas
- D. Francisco Javier Rojas
- D^a. Núria Escolà

Por la representación de los trabajadores:

CCOO

- D. Ricard Ruiz
- D^a. Marina Sánchez
- D^a. Ester Lora
- D^a. Sara Cutanda
- D^a. Mayte Pozo

SECB

- D^a. Begoña Peiró
- D. Fernando Quero
- D^a. Lucía Dufol
- D^a. Elena Díaz

U.G.T.

- D^a. Caterina Llibre
- D^a. Virginia Madera

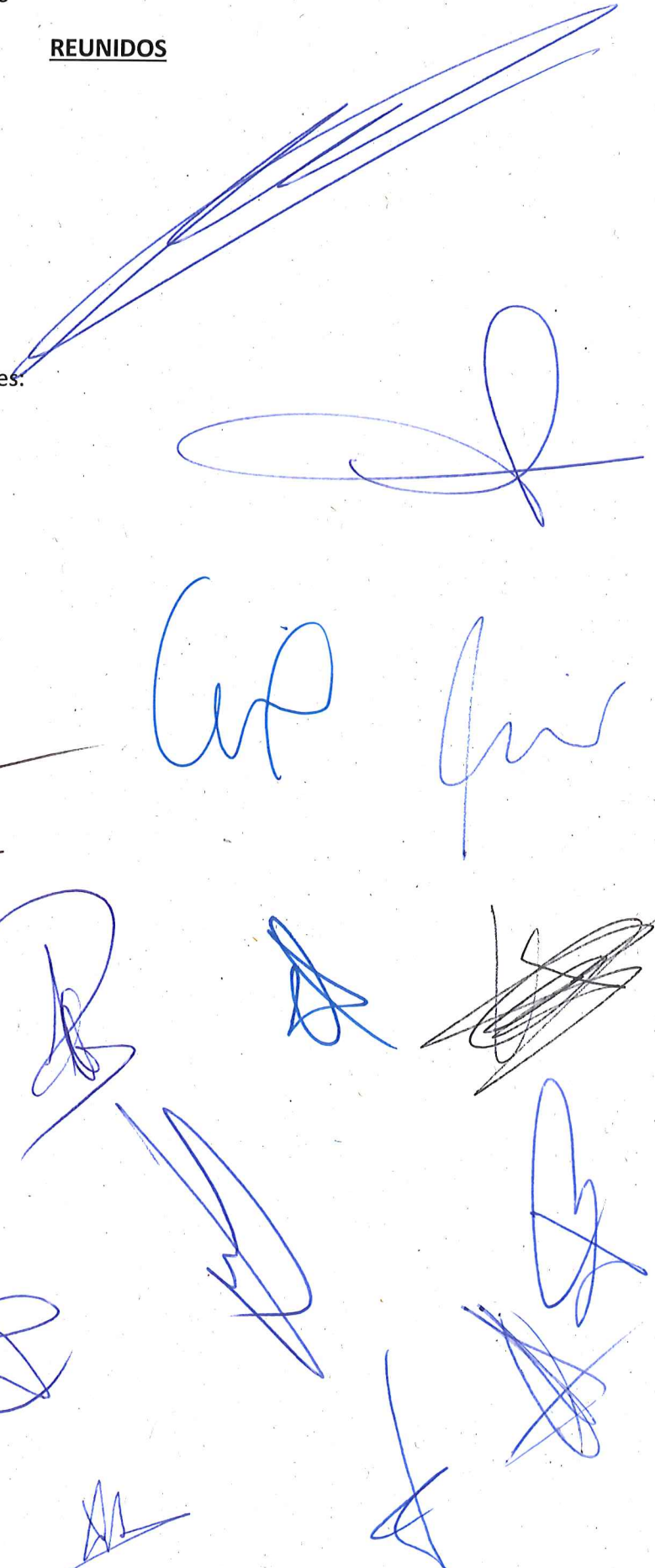
SIB

- D. Lluís Llompart

FEC

- D^a. Núria Puig-Gros

CGT



- D. Félix Gómez

CIC

- D. Xabier Urquijo

LAB-ELA

- Enrique Pérez

ACUERDAN

Este protocolo será de aplicación, desde su firma, a las Personas a las que se les reconoce una discapacidad del 33% o superior reconocidas por el organismo oficial competente.


La documentación necesaria para que este protocolo les sea de aplicación será el reconocimiento administrativo por organismo competente del ya referido grado de discapacidad.

Compromisos en el empleo y selección de personas:

1. Se adoptará una política activa con el objetivo de mejorar anualmente la presencia de personas con discapacidad en la Entidad.
2. Se fomentará la inclusión y la incorporación de la plantilla con discapacidad. Se protegerán los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso de cualquier tipo.
3. Se asegurará que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones que las demás.
4. Se alentarán las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad, y se les apoyará para el mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
5. Se establecerán mecanismos para facilitar que las personas con discapacidad puedan cumplir con sus obligaciones familiares. Para ello, las partes acuerdan fijar una serie de principios, y medidas encaminadas a la incorporación de nueva plantilla y a visibilizar a la plantilla actual que se ve afectada por algún tipo de discapacidad física o psíquica.
6. Se establecerán acuerdos colaborativos con diferentes fundaciones u organismos para fomentar la empleabilidad de personas con discapacidad legalmente reconocida.


CaixaBank se registrá por los siguientes principios:

1. No discriminar y evitar que se discrimine por motivos de cualquier tipo de discapacidad.

- 
2. Promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, que ayuden a remover los obstáculos que pudieran impedir que las personas con discapacidad legalmente reconocida puedan prestar sus servicios en igualdad de condiciones.
 3. Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad así como eliminar la terminología no adecuada de cualquier tipo de comunicación interna o externa que promueva CaixaBank.
 4. Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad.
 5. Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y sus aportaciones.
 6. Pondrá en marcha un plan para facilitar la accesibilidad universal a los centros de trabajo de CaixaBank.

Medidas para la persona trabajadora afectada por el protocolo:

Adaptación del puesto:


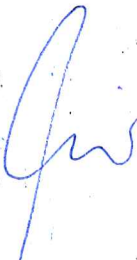

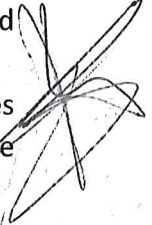


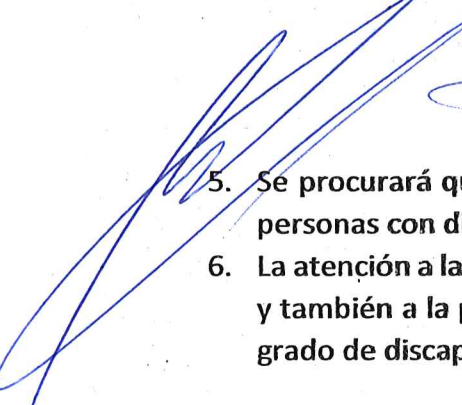

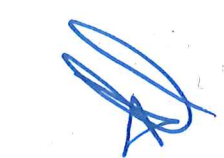
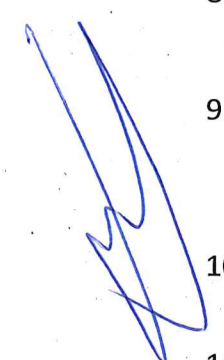
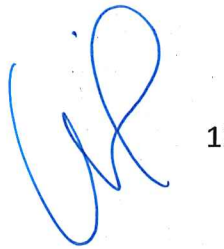
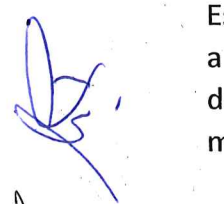
En la evaluación de cada Centro de trabajo se incluirá la existencia de escaleras, barreras, y otros elementos físicos, etc., de tal forma que previamente conozcamos si el puesto donde se va a incorporar la persona trabajadora está adaptado. Se identificarán y se establecerán las adaptaciones necesarias para evitar el daño a la salud de la plantilla.

La adaptación al puesto de trabajo contará con la supervisión de los técnicos del Servicio de Prevención y de los delegados/as de prevención.

Esta adaptación incluirá una fase formativa y/o de reciclaje y adaptación adecuadas al puesto de trabajo y siempre que sea posible, la persona participará en el diseño y configuración del puesto de trabajo. Se procurará que la adaptación sea previa a la incorporación al puesto, evitando el agravamiento de la situación personal y se podrá valorar la concesión de un permiso retribuido hasta la adaptación siempre que haya un informe de recomendación de vigilancia de la salud que así lo determine.

Adicionalmente:

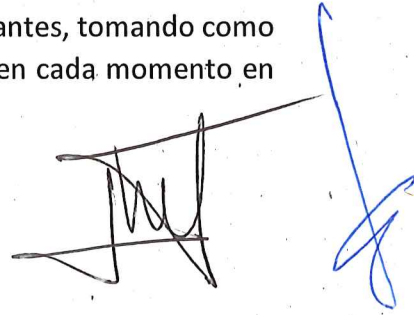
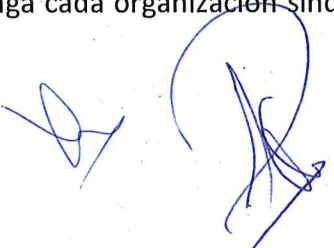
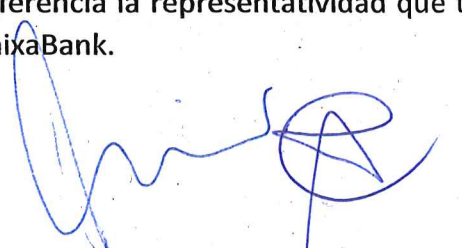
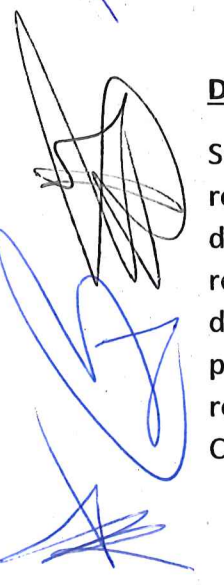

- 
- 
- 
1. 1 día de permiso retribuido para atender cualquier necesidad médica, revisiones o recaídas de la persona trabajadora, consultas médicas relacionadas con su discapacidad y/o enfermedad.
 2. La empresa pondrá a disposición un servicio gratuito de asesoramiento para los trámites legales y/o relacionados con el proceso de reconocimiento administrativo del grado de discapacidad.
 3. Siempre y cuando la discapacidad lo requiera, se garantiza el acceso con animales de asistencia a sus puestos de trabajo.
 4. Facilitará la utilización de la lengua de Signos, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles.
- 

- 
- 
5. Se procurará que la información y los servicios se proporcionarán en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso.
 6. La atención a la salud y revisiones médicas, se adaptarán a las personas con discapacidad y también a la pronta detección e intervención, destinados a prevenir la agravación del grado de discapacidad reconocido.
 7. En el caso de que deban realizar un tratamiento médico temporal y éste requiera la reubicación de su puesto de trabajo en otra localidad, siempre que sea posible organizativamente, se le facilitara una comisión de servicio mientras sea necesario el tratamiento y cumpliendo los requisitos de adaptación del nuevo puesto de trabajo. Esta solicitud deberá realizarse por la persona trabajadora y será solo a instancias del mismo.
 8. Se procurará que las personas afectadas por un grado de discapacidad del 65% o superior, no se vean afectadas por movilidad geográfica. En caso de ser inevitable, se buscarán soluciones alternativas, siempre con adaptación previa de su puesto de trabajo.
 9. Se fomentará el trabajo remoto o a domicilio, en los términos establecidos en la Entidad y siempre que organizativamente éste sea posible, en los casos que sea necesario evitar los desplazamientos a un centro de trabajo. También por recaídas de la patología que se padezca
 10. Se fomentará y facilitará la flexibilidad horaria, siempre que esta sea posible organizativamente.
 11. Cualquier negociación, incluidas aquellas en las que se planteen mejoras de las condiciones financieras, se tendrá en cuenta este colectivo para establecer condiciones más beneficiosas, como en el caso que se deban hacer frente a gastos de adaptación de domicilio de la plantilla afectada o acceso a equipamientos o elementos de ayuda
 12. Se adecuará la formación obligatoria para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta especialmente los supuestos de discapacidad psíquica.
- 
- 
- 
- 

Este protocolo se incorporará a la planificación preventiva de CaixaBank y se hará participe a la Representación legal de los trabajadores tanto en el ámbito de igualdad como en el área de salud laboral, donde se podrán analizar y establecer nuevas medidas tendentes a hacer más visibles y favorecer la inclusión de este colectivo

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Se establece una Comisión Paritaria de Seguimiento de este acuerdo, integrada por una representación de la Dirección de la Entidad por un lado, y por el otro por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al mismo (por los motivos recogidos en el apartado Noveno. Procesos de Negociación, letra d) del acuerdo de 3 de diciembre de 2009), computando a todos los efectos cada representación sindical el porcentaje relativo respecto al resto de organizaciones sindicales firmantes, tomando como referencia la representatividad que tenga cada organización sindical en cada momento en CaixaBank.



El número de representantes de la Comisión por la parte social se establecerá en base a los tres criterios siguientes:

1. Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al acuerdo estarán representadas por una persona designada al efecto.
2. Las organizaciones sindicales que tengan consideración de sindicato más representativo en el ámbito estatal o en el ámbito de la empresa (más del 10% de representatividad global), estarán representadas por una persona más.
3. Las organizaciones sindicales con una representatividad en la empresa superior al 20% asistirán con una persona más por cada 10% o fracción a contar desde ese 20%.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de CaixaBank o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada semestre.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido.

Entre sus cometidos estará velar por el cumplimiento del acuerdo y la subsanación de incidencias o denuncias que se pudieran producir.

