

ANEXO 3:

PROTOCOLO DE IGUALDAD PARA PAREJAS DE HECHO O UNIONES ESTABLES DE PAREJA

PRIMERO: Definición de pareja de hecho a efectos de la Entidad:

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por pareja de hecho o unión estable de pareja, la unión entre dos personas adultas que, con independencia de su sexo y sin impedimento para contraer matrimonio entre sí, opten por convivir juntos y mantengan una relación afectiva análoga a la conyugal, habiendo sido comunicada tal circunstancia a la Entidad por el empleado o la empleada (bastando con que lo haga cualquiera de sus miembros en el supuesto de que los dos integrantes de la pareja sean plantilla de CaixaBank.

SEGUNDO: Comunicación de la constitución y de la extinción de la pareja de hecho.

1. La comunicación de dicha circunstancia personal no será en ningún caso obligatoria para los empleados y empleadas, pero sí que será un requisito imprescindible para que pueda reconocérseles el disfrute de los beneficios y derechos reconocidos en el presente Protocolo.
2. En el momento de realizarse dicha comunicación, el empleado o empleada comunicante deberá:
 - a. Acreditar la existencia de la pareja de hecho mediante certificación expedida por el registro público competente relativa a su inscripción (cuando así lo contemple la normativa autonómica y exista tal registro) o en su defecto mediante copia simple de escritura pública de constitución de pareja de hecho, otorgada ante notario.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

- b. Indicar si el otro integrante de la pareja también es empleado de CaixaBank.
3. El empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar de los derechos y beneficios previstos para las parejas de hecho en el presente Protocolo a partir de la fecha en que se haya producido dicha comunicación, con independencia de la fecha de la efectiva constitución de la pareja de hecho (inscripción registral o escritura de constitución).

4. Cuando la pareja de hecho a la que se pertenezca quede extinguida, se estará en la obligación de comunicarlo a la Entidad a los efectos oportunos (si ambos integrantes de la pareja son plantilla, ambos vendrán obligados a hacerlo). Si la extinción se produce por matrimonio (entre los integrantes de la pareja, o del empleado o empleada con una tercera persona), el empleado o empleada deberá comunicar igualmente dicha modificación en su estado civil a la Entidad a los efectos oportunos.
5. Los empleados o empleadas, no podrán volver a comunicar a la Entidad la constitución de una nueva pareja de hecho a los efectos laborales hasta que hayan transcurrido, al menos seis (6) meses desde la comunicación de la extinción de la que anteriormente era integrante.

TERCERO. Relación de parentesco entre los integrantes de las parejas de hecho

A los únicos exclusivos efectos de los derechos y permisos reconocidos en el presente Protocolo para la plantilla de CaixaBank, se entenderá que la pertenencia a una pareja de hecho o unión estable de pareja, debidamente constituida y comunicada a la Entidad, comportará el establecimiento de una relación de parentesco por afinidad entre los dos integrantes de la pareja, y correlativamente, entre sus ascendientes y descendientes.

CUARTO. Permisos retribuidos

1. La constitución de una pareja de hecho, mediante su inscripción registral, cuando así lo prevea la normativa autonómica en cuestión, o en su defecto mediante otorgamiento de escritura pública de constitución de pareja de hecho, comportará el derecho al disfrute de un permiso retribuido de veinte (20) días naturales de duración, siempre que la comunicación a la Entidad se produzca dentro de los tres (3) meses siguientes a la constitución de la pareja y no se haya disfrutado del mismo por un matrimonio o pareja de hecho anterior. El permiso deberá iniciarse en el plazo máximo de un mes desde la comunicación a la Entidad. Dicho permiso, se podrá disponer una sola vez por el empleado o empleada, tanto en el caso de matrimonio como en el de constitución de una pareja de hecho.

Esta misma persona, personal de CaixaBank, cuando constituya una nueva pareja de hecho o una pareja de hecho posterior a un matrimonio anterior, con arreglo a los trámites y plazos previstos en el presente Protocolo, tendrá el derecho en tal caso a un nuevo permiso retribuido de 15 días naturales de duración.

En todo caso, los empleados o empleadas sólo podrán disfrutar nuevamente del presente permiso retribuido cuando haya transcurrido al menos un (1) año desde su anterior concesión.

2. Además de los permisos indicados en el punto 1 anterior, se tendrá derecho a los permisos retribuidos que correspondan en los mismos términos y condiciones respecto a su pareja de hecho que el personal casado puede hacerlo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras y en la normativa laboral de CaixaBank

QUINTO. Permisos no retribuidos

Se podrá solicitar un permiso no retribuido en los mismos términos y condiciones respecto a su pareja de hecho que el personal casado puede hacerlo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Cajas y entidades Financieras, el Protocolo de igualdad y Conciliación y en la normativa CaixaBank.

SEXTO. Reducción de jornada y excedencias

Se tendrá derecho a reducir su jornada o a solicitar una excedencia en los mismos términos y condiciones respecto a su pareja de hecho que el personal casado puede hacerlo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Cajas y entidades Financieras, el Protocolo de igualdad y Conciliación y en la normativa CaixaBank.

SEPTIMO. Anticipos

Se podrá solicitar un anticipo, en los importes y términos previstos en el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras, así como en la normativa laboral de CaixaBank en los siguientes supuestos:

1. Para hacer frente a los gastos derivados de la celebración de su inscripción o constitución como pareja de hecho.
2. Por intervenciones quirúrgicas y gastos médicos de la pareja de hecho
3. Por circunstancias críticas familiares de la pareja de hecho.

OCTAVO. Otros beneficios sociales

Se tendrá asimismo derecho a los siguientes beneficios sociales:

1. El empleado o empleada, podrá incluir a su pareja de hecho en la póliza sanitaria que la Entidad haya suscrito para su plantilla, en los mismos términos y condiciones que los cónyuges de los empleados o empleadas.
2. En caso de traslado de la pareja de hecho, si ambos son empleados de la Entidad, se producirá el traslado simultáneo de ambos miembros de la pareja si existen vacantes en el lugar de destino. En caso contrario, podrá solicitar una excedencia por mantenimiento de la convivencia, como consecuencia del traslado obligatorio de la pareja de hecho, sin posibilidad de traslado simultáneo del empleado o empleada.
3. Prioridad de traslado (y simétricamente, evitación del alejamiento) para empleados o empleadas que cuiden a una pareja de hecho dependiente, ó por necesidades de reagrupamiento familiar, ó por tener una pareja de hecho enferma.
4. En caso de fallecimiento del empleado o empleada titular de un préstamo de vivienda, si el cotitular del mismo fuese pareja de hecho, se le mantendrán las favorables condiciones del préstamo hasta la finalización del mismo, siendo obligatorio en este caso la suscripción (en caso de inexistencia del mismo) de un seguro de amortización por el capital pendiente.
5. Abono de gastos, previa justificación de los mismos, en caso de defunción de la pareja de hecho, hasta el máximo de 1,15 pagas.

NOVENO. Seguimiento y modificación del presente Protocolo

La Comisión de igualdad y Conciliación realizará el seguimiento de la aplicación del presente Protocolo, así como las propuestas de modificación del mismo que pudieran derivarse de los cambios legislativos, convencionales y jurisprudenciales sobre las parejas de hecho.

DÉCIMO. Fecha de efectos y entrada en vigor

El presente acuerdo entrará en vigor el día uno del mes siguiente a la firma del Acuerdo Laboral sobre su contenido.

