

A la ciutat de Manresa, el dia 23 de setembre de 2005.

REUNITS:

D'una part, en representació de la CAIXA D'ESTALVIS DE MANRESA, el Sr. ADOLF TODO ROVIRA, en la seva condició de Director General.

I de l'altra, en representació del Comitè d'Empresa i de la Secció Sindical de CCOO de la Caixa d'Estalvis de Manresa, el Sr. BENET BOTIFOLL ALMENDROS, president del Comitè d'Empresa i el Sr. FLORENTÍ JORGE MACHADO, secretari de la Secció Sindical de CCOO.

Les parts es reconeixen la capacitat negociadora suficient per dotar d'eficàcia general, en l'àmbit de la Caixa d'Estalvis de Manresa, el contingut d'aquest document, segons allò que estableix la normativa legal vigent.

Les parts, actuant cadascuna en la representació indicada,

MANIFESTEM:

Que, amb l'objectiu d'afavorir una major compatibilitat entre l'activitat professional i la vida personal i familiar dels treballadors i treballadores de Caixa de Manresa, han decidit implementar diverses mesures que millorin i/o complementin les establertes a la legislació vigent i el Conveni Col·lectiu per a les Caixes d'Estalvis. En aquest sentit, signen el present

ACORD DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

1.- Flexibilitat horària

Sempre que quedin adequadament cobertes les necessitats del servei i siguin degudament acreditades les situacions que es descriuen tot seguit, els responsables dels centres de treball podran autoritzar mesures de flexibilitat en relació a l'horari de treball a aquells empleats o empleades que tinguin al seu càrrec familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat amb alguna discapacitat física o psíquica. També es podran autoritzar aquestes mesures de flexibilitat per als empleats o empleades que tinguin al seu càrrec familiars fins al primer grau de consanguinitat majors de 65 anys o familiars també majors de 65 anys fins al segon grau de consanguinitat que convisquin amb ells. En casos de malaltia greu o accident greu, degudament acreditats, dels familiars esmentats en els punts anteriors, i sempre que quedin adequadament cobertes les necessitats del servei, la Caixa podrà concedir dies de permis retribuït, fins a un màxim de 15 dies laborables durant l'any.

2.- Permis retribuït per naixement de fills, malaltia greu o defunció

L'empleat o empleada podrà absentar-se del treball (previ avís i justificació), amb dret a remuneració, durant 3 dies en el cas de naixement o adopció de fills o en el cas de malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si, per aquest motiu, l'empleat o empleada ha de fer un desplaçament, el permis tindrà una durada de 5 dies.

En aquells casos de naixement amb cesària, el permis serà de 5 dies.

TML

BIBOTIFOLL

M

3.- *Permís retribuït de lactància*

A lliure elecció de l'empleada o empleat, es podrà escollir una de les quatre alternatives següents:

- Una reducció de jornada de mitja hora diària (al principi o al final).
- Una absència d'una hora durant la jornada laboral.
- Dues absències de 30 minuts, dins la jornada.
- Un permís retribuït per les 3 setmanes naturals (21 dies) immediatament següents al permís de maternitat/paternitat. (Aquest permís el podrà sol·licitar indistintament el pare o la mare, sense necessitat que hagi gaudit prèviament de part del permís de maternitat/paternitat).

4.- *Reducció de jornada (no retribuït)*

Els qui, per raons de guarda legal, tinguin a la seva cura directa algun menor de 8 anys o un disminuït físic o psíquic que no exerceixi una altra activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys una hora i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Aquesta reducció de jornada, en el cas dels empleats que tinguin cura directa d'algun menor de 8 anys, no podrà excedir el període de tres anys.

5.- *Flexibilitat en dies de permís (no retribuït)*

Es podran autoritzar (sempre que quedin cobertes les necessitats del servei a criteri de la Caixa) i sense perjudici del que indica l'article 39 del conveni i el punt 1 d'aquests acords, llicències no retribuïdes de fins a 1 mes de durada, dins de l'any natural, en els casos següents:

- Adopció a l'estranger.
- Sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.
- Hospitalització llarga per malaltia greu del cònjuge o de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb l'empleat o empleada.
- Acompanyament en l'assistència mèdica de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat amb malaltia crònica o discapacitats greus.

6.- *Vacances*

Les vacances corresponents a l'any del naixement del fill, sempre que no s'hagin pogut fer anteriorment per causa del descans maternal, es podran realitzar fins al 31 de març de l'any següent.

7.- *Dona embarassada (trasllats)*

Llevat que hi hagi mutu acord, no es traslladarà a un altre municipi la dona treballadora embarassada. Sempre que les necessitats de servei ho permetin, la Caixa mirarà d'atendre les sol·licituds que les empleades embarassades puguin fer per apropar-se al seu domicili.

BBSTK
TMT
M

8.- Despeses per naixement o adopció de fill discapacitat

S'abonarà un ajut econòmic de 6.000 euros pel naixement o adopció d'un fill discapacitat (acreditat degudament per certificació oficial de Benestar Social).

9.-Violència de gènere

Les persones que siguin víctimes de violència de gènere gaudiran dels drets previstos a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de "Mesures de protecció integral contra la violència de gènere". En aquests casos es podran flexibilitzar els criteris de concessió de préstecs o bestretes al personal per atendre situacions de necessitat.

10.-Formació

Es facilitarà la participació dels empleats i empleades que estiguin d'excedència per motius familiars, en cursos de formació adequats per al seu reciclatge professional, preferentment durant l'últim trimestre d'excedència per facilitar la seva reincorporació.

Durant aquesta situació d'excedència, es podrà participar en convocatòries d'exàmens per capacitat, com si s'estigués en actiu.

11.- Seguiment i vigència

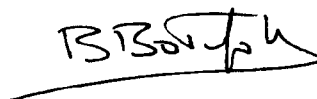
Aquest acord tindrà la mateixa vigència que els acords signats el dia 22 d'abril de 2004. Les dues parts manifesten la voluntat de renovar-los conjuntament i incorporar aquest acord a aquells acords globals.

En conseqüència, les parts també convenen que qualsevol circumstància que pugui ocasionar dubtes o diferències d'interpretació d'alguna de les qüestions que s'acorden en aquest document es plantejarà, inicialment, convocant una reunió de la comissió paritària que indica el pacte VUITÈ dels acords de 22 d'abril de 2004.

La Direcció de Caixa Manresa i el Comitè d'Empresa comunicaran l'acord a la plantilla a través d'un comunicat conjunt.



Adolf Todó Rovira
Director General



Benet Botifoll Almendros
President del Comitè d'Empresa



Florenti Jorge Machado
Secretari Secció Sindical CCOO



ACORD CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR

un punt de partida important

	conveni col·lectiu 2003-2006	acord conciliació 23.09.05
FLEXIBILITAT HORÀRIA	-	Possibilitat de demanar flexibilitat horària i fins a 15 dies laborables de permís retribuït en els casos establerts en l'acord.
PERMÍS RETRIBUÏT PER NAIXEMENT DE FILLS, MALALTIA GREU O DEFUNCIÓ	Permisos retribuïts en cas de naixement de fills o malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, 4 si hi ha desplaçament.	Permisos retribuïts: 3 dies en el cas de naixement o adopció de fills o en el cas de malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 5 dies si hi ha desplaçament . Naixement amb cesària: 5 dies.
PERMÍS RETRIBUÏT DE LACTÀNCIA	Condicionat al fet que s'hagi gaudit, almenys, d'una part del permís de maternitat/paternitat.	Permís retribuït per les 3 setmanes naturals (21 dies) immediatament següents al permís de maternitat/paternitat. Aquest permís el podrà sol·licitar indistintament el pare o la mare sense necessitat que hagi gaudit prèviament de part del permís de maternitat/paternitat.
REDUCCIÓ DE JORNADA	Es podrà demanar per tenir cura de fills menors de 6 anys o disminuïts físics o psíquics. La reducció de la jornada haurà de ser com a mínim d'un terç. Per a la cura del menor el període mínim serà d'1 any.	S'amplia l'edat del menor de 6 a 8 anys . Es podrà reduir la jornada a partir d'1 hora tant pels menors com pels disminuïts físics o psíquics . Desapareix el període mínim d'1 any per a la cura del menor.
FLEXIBILITAT EN DIES DE PERMÍS	Les caixes podran concedir permisos per un període màxim de 6 mesos.	S'hi afegeix 1 mes subjecte a les circumstàncies que s'especifiquen a l'acord.
VACANCES	-	Les vacances corresponents a l'any del naixement del fill, sempre que no s'hagin pogut fer anteriorment per causa del descans maternal, es podran realitzar fins el 31 de març de l'any següent.
DONA EMBARASSADA	-	Llevat que hi hagi mutu acord, no es traslladarà a un altre municipi la dona treballadora embarassada . Sempre que es necessitats de servei ho permetin, la Caixa mirarà d'atendre les sol·licituds que les empleades embarassades puguin fer per apropar-se al seu domicili.
DESPESES PER NAIXEMENT O ADOPCIÓ DE FILL DISCAPACITAT	-	S'abonarà un ajut econòmic de 6.000 euros pel naixement o adopció d'un fill discapacitat (acreditat degudament per certificació oficial de Benestar Social).
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	-	Les persones que siguin víctimes de violència de gènere gaudiran dels drets previstos a la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre de "Mesures de protecció integral contra la violència de gènere". En aquests casos es podran flexibilitzar els criteris de concessió de préstecs o bestretes al personal per atendre situacions de necessitat.
FORMACIÓ	-	Es facilitarà la participació dels empleats i empleades que estiguin d'excedència per motius familiars, en cursos de formació adequats per al seu reciclatge professional, preferentment durant l'últim trimestre d'excedència per a facilitar la seva reincorporació. Durant aquesta situació d'excedència, es podrà participar en convocatòries d'exàmens per capacitació, com si s'estigués en actiu.

afilia't a CCOO