



secció sindical caixa manresa
ctra.cardona, 76 B entl. – 08242 manresa
☎ 938724770 – 690332692
✉ ccoo.cem@gmail.com
www.comfia.net/caixamanresa
🌐 <http://ccoocem.blogspot.com>

índex

1. REALITAT SINDICAL A CAIXA MANRESA

- 1.1. Conveni Col·lectiu
- 1.2. Acords d'empresa

2. ÒRGANS DE GOVERN

3. CONVENI COL·LECTIU

4. RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

- 4.1. Salari
 - 4.1.1. Pagues
 - 4.1.2. Plus Conveni
- 4.2. Escala salarial 2010
- 4.3. Altres conceptes
- 4.4. Clàusula de revisió salarial
- 4.5. Promoció
 - 4.5.1. Per experiència
 - 4.5.2. Per capacitació
- 4.6. Ajut per estudis d'empleats del grup C.E.Manresa
- 4.7. Ajut per formació de fills d'empleats
- 4.8. Ajut guarderia
- 4.9. Vacances
- 4.10. Préstecs
 - 4.10.1. Préstecs per a adquisició d'habitatge habitual
 - 4.10.2. Préstec per a canvi d'habitatge habitual
 - 4.10.3. Préstec d'atencions diverses
- 4.11. Bestretes
- 4.12. Horari
- 4.13. Permisos
 - 4.13.1. Maternitat
 - 4.13.2. Fills prematurs o que requereixin hospitalització
 - 4.13.3. Alletament
 - 4.13.4. Permís de lactància. Acord sectorial
 - 4.13.5. Permís de lactància. Acords laborals
 - 4.13.6. Excedència per naixement o adopció de fills
 - 4.13.7. Excedència per cura de familiars
 - 4.13.8. Reducció de jornada
- 4.14. Previsió social
 - 4.14.1. Complementes de prestacions i pensions
 - 4.14.2. Pla de pensions PECEM
- 4.15. Classificació d'oficines
- 4.16. Mobilitat geogràfica

5. ACORDS D'EMPRESA

- 5.1. Acords Laborals 2007-2010
 - 5.1.1. Regulació de les hores extraordinàries
 - 5.1.2. Reunions de treball
 - 5.1.3. Formació
 - 5.1.4. Foment de la contractació indefinida
 - 5.1.5. Consolidació de categories
 - 5.1.6. Préstecs per a empleats
 - 5.1.7. Compte d'havers
 - 5.1.8. Retribució variable
 - 5.1.9. Classificació d'oficines. Oficines ampliades
 - 5.1.10. Ajudes. Accidents
 - 5.1.11. Ajudes. Natalitat
- 5.2. Conciliació de la vida laboral i familiar
- 5.3. Altres pactes a què s'ha arribat en els últims anys
- 5.4. Intervencions a l'Assemblea General C.E.Manresa
- 5.5. Convenis Col·lectius de Caixes d'Estalvis

6. LA FORÇA DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES: EL SINDICAT

7. AFILIACIÓ

8. DELEGATS DE CCOO

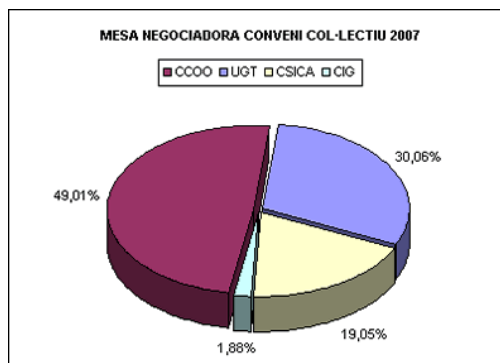
RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

Des de **CCOO** volem donar-te un petit resum de les condicions laborals que t'afecten. La nostra intenció és posar a les teves mans aquesta guia-resum que, sense pretendre ser exhaustiva, reculli tots aquells aspectes que, pensem, poden ser del teu interès.

1. Realitat sindical a Caixa Manresa

Per situar una mica el marc en què ens movem, cal que sàpigues que les condicions laborals que afecten els empleats de Caixa Manresa són conseqüència, a més de la legislació laboral vigent, dels acords assolits en els dos nivells de negociació existents entre patronal i sindicats:

1.1. CONVENI COL·LECTIU. Afecta tot el sector de les caixes d'estalvi. Es negocia entre els sindicats presents en el sector a nivell estatal i els representants de la patronal de caixes. Té una vigència de 4 anys (2007-2010). Actualment, a la mesa de negociació del Conveni hi són presents **CCOO (49,01%)**, UGT (30,06%), CSICA (19,05%) i CIG (1,88%). Aquests percentatges vénen determinats pel nombre de representants obtinguts per cada sindicat en les eleccions que es celebren, cada 4 anys, en el conjunt de totes les caixes de l'Estat (les darreres es van celebrar el novembre de 2006).



1.2. ACORDS D'EMPRESA. Complementen i/o milloren allò pactat en el Conveni. Es negocien per tots els sindicats que hagin obtingut representació en les eleccions sindicals de l'empresa. La representació sindical a la nostra Caixa és la següent: **CCOO (60%)**, UGT (40%). Val a dir que, a Caixa Manresa, la negociació a nivell d'empresa es trobava poc desenvolupada (tradicionalment no se n'havia fet i a la Direcció ja li anava bé així), cosa per la qual gaudíem de



poques millores respecte al Conveni Col·lectiu del sector. Una de les tasques prioritàries de **CCOO** és impulsar aquest àmbit de negociació per tal d'equiparar les condicions de la plantilla a les d'aquelles entitats catalanes d'estalvi que, tenint un volum similar a la nostra, gaudeixen de més avantatges. Dins d'aquest esforç, i afavorit per la nostra majoria al Comitè d'Empresa, cal situar els diversos pactes a què s'ha arribat des de l'abril del 2000 fins ara, que enumerem més endavant, i en especial els Acords Laborals de desembre de 2007, que han millorat diversos aspectes que detallem tot seguit.

2. Òrgans de Govern

Com ja deus saber, a les caixes no hi ha accionistes. Els òrgans de govern són els que regeixen la marxa de l'entitat i els que prenen les decisions de tipus estratègic. El màxim òrgan de decisió existent en una Caixa és l'Assemblea General (que es reuneix un cop a l'any de forma ordinària), tot i que és el Consell d'Administració - que es reuneix cada dos mesos - qui du a terme el seguiment del dia a dia i de la gestió de l'entitat.

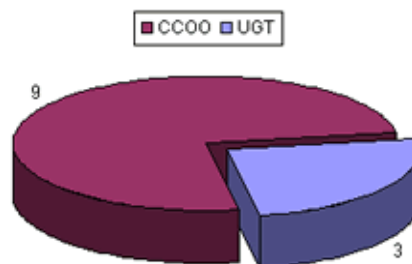
La Llei Catalana de Caixes estableix que els treballadors també hem de tenir representació en aquests òrgans de govern, de la mateixa manera com en tenen els altres estaments que formen part de la Caixa: els impositors, els ajuntaments, etc. La nostra representació, tot i ser la més minoritària de totes, és qualitativament molt important, ja que som els treballadors i treballadores de la Caixa els que coneixem la realitat interna de la nostra entitat.

L'elecció de les persones que han de representar el conjunt dels treballadors i treballadores en els òrgans de govern, s'instrumentalitza mitjançant l'elecció d'entre els candidats que proposen els diferents sindicats presents en l'àmbit de la Caixa, a través d'unes eleccions realitzades a l'efecte, i a banda de les eleccions sindicals.

CONSELLERS GENERALS REPRESENTANTS DEL PERSONAL ALS ÒRGANS DE GOVERN

Actualment, **CCOO** tenim **9 dels 12 representants a l'Assemblea General**, (75% dels representants del personal de l'entitat), dos d'ells formen part del **Consell d'Administració** (Tino Jorge i Benet Botifoll, el Tino forma part, a més, de la Comissió Executiva i el Benet forma part, a més, de la Comissió OBS) i un altre pertany a la **Comissió de Control** (Esteve Obradors).

REPRESENTANTS DEL PERSONAL ÒRGANS DE GOVERN C.E.MANRESA



BENET BOTIFOLL
721 – Desenvolupament
CONSELL D'ADMINISTRACIÓ



TINO JORGE
790 – Banca a Distància
CONSELL D'ADMINISTRACIÓ



ESTEVE OBRADORS
020 – Puig-reig
COMISSIÓ DE CONTROL

3. Conveni Col·lectiu (2007-2010)

Tothom qui desitgi veure i/o descarregar el document complet en format pdf, pot accedir a la nostra pàgina web: <http://www.comfia.net/caixamanresa>

4. Resum de Condicions Laborals i Socials

4.1. SALARI

4.1.1. Pagues

12 mensualitats de salari o sou base més 6 ½ pagues extraordinàries.

GEN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DES	TOTAL
1,375	1,375	1,375 + PC	1,375	1,375	1,375 + 1	1,375	1,375	1,375	1,375	1,375	1,375 + 1	18,5

4.1.2. Plus Conveni

El nou Conveni ha establert un Plus de Conveni que es cobra en un pagament únic el primer trimestre de cada any per un import de 255 € l'any 2007; de 270 € el 2008; de 285 € el 2009; de 300 € el 2010; i, a partir de l'1 de gener del 2011 es revisarà cada any com el salari base.

Es crea una part proporcional que suposa 1/4 de paga del Salari Base del Conveni a cada moment, corresponent al Nivell retributiu de l'empleat/ada en el moment de l'abonament del plus.

4.2. ESCALA SALARIAL 2010

GRUP 1			
NIVELL	Sou Base anual	Sou Base mensual	Plus Conveni
I	46.520,84	2.514,64	928,66
II	39.166,72	2.117,12	829,28
III	34.760,02	1.878,92	769,73
IV	32.868,58	1.776,68	744,17
V	31.823,33	1.720,18	730,05
VI	30.778,26	1.663,69	715,93
VII	29.383,92	1.588,32	697,08
VIII	28.398,42	1.535,05	683,76
IX	26.913,06	1.454,76	663,69
X	25.650,62	1.386,52	646,64
XI	22.875,99	1.236,54	609,14
XII	19.555,61	1.057,06	564,27
XIII	15.644,34	845,64	511,41

GRUP 2			
NIVELL	Sou Base anual	Sou Base mensual	Plus Conveni
I	24.748,56	1.337,76	634,44
II	23.435,98	1.266,81	616,71
III	22.110,64	1.195,17	598,80
IV	19.372,27	1.047,15	561,79
V	18.543,10	1.002,33	550,58
Personal neteja (valor hora)		6,76	550,58
<p>Nota: Cal tenir en compte la disposició transitòria segona, que garanteix que, en el cas de nivells amb sou base superior abans de la transposició, la diferència es mantindrà, com a garantia personal, sumada al concepte de sou base, serà revisable i pensionable, generarà triennis i s'haurà de fer constar aquest fet al full de salari.</p>			

4.3. ALTRES CONCEPTES

Pel que fa als altres conceptes, l'import que tindran durant tot el 2010 serà:

ALTRES CONCEPTES			
PLUS CONVENI (part fixa)	300	DIETA	68,59
PLUS AJUD. ESTALVI A FINESTR.	403,04	MITJA DIETA	34,29
PLUS XOFERS	438,12	QUILOMETRATGE	0,31
CREBANT MONEDA TIPUS 1	479	AJUT GUARDERIA	850
CREBANT MONEDA TIPUS 2	541	AJUT FORMACIÓ FILLS EMPLEATS	480
CREBANT MONEDA TIPUS 3	613	AJUT FILLS MINUSVÀLIDS	3.200

4.4. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL

Per als anys 2007, 2008, 2009 i 2010, IPC estimat pel govern, clàusula de revisió a l'alça per diferències amb IPC real amb caràcter retroactiu a 1 de gener de cada any.

4.5. PROMOCIÓ

4.5.1. Per experiència

GRUP 1		
NIVELL RECONEGUT	NIVELL PROMOCIÓ	TRANSCORREGUTS
XIII	XII	9 mesos
XII	XI	3 anys i 3 mesos
XI	X	7 anys
X	IX	4 anys
IX	VIII	4 anys
GRUP 2		
NIVELL RECONEGUT	NIVELL PROMOCIÓ	TRANSCORREGUTS
V	IV	2 anys
IV	III	3 anys
III	II	3 anys

Personal amb categories d'Auxiliars, Oficials Segons i Ajudants d'Oficis i Activitats Diverses, a la data de transposició, per a la seva integració en el nou sistema de carrera professional, cal consultar les disposicions transitòries vuitena, novena i dotzena.

4.5.2. Per capacitació

Ascendiran per convocatòria d'oposicions cada tres anys, un mínim de:

3% del total de la plantilla de nivells XIII, XII i XI al Nivell X.

3% del total de la plantilla de nivells XIII, XII i XI al Nivell VIII.

A les convocatòries d'aquestes oposicions, hi podrà concórrer tot el personal fix amb almenys dos anys d'antiguitat a l'entitat.

4.6. AJUT PER ESTUDIS D'EMPLEATS DEL GRUP C.E.MANRESA (millorant el Conveni Col·lectiu)

Pels estudis en Escoles o Universitats Públiques, es pagarà el 90% de l'import total de la matrícula, més l'import dels llibres fins a un màxim de 70,48 euros per assignatura. Aquest import per als llibres es revisarà anualment segons l'IPC oficial.

Aquells empleats que, cursant estudis universitaris, acreditin una nota mitjana de notable rebran un import complementari equivalent al 20% del que hagin justificat, i per cada assignatura amb qualificació d'excel·lent rebran, a més, l'import de 70 euros. Aquest import per als llibres es revisarà anualment segons l'IPC oficial.

En el cas que les condicions que estableix el Conveni Col·lectiu fossin més beneficioses, s'aplicarien aquestes (1.800 euros anuals, estudis universitaris, de postgrau, de 2n batxillerat).

Es deixarà de tenir dret a l'ajuda d'estudis per a aquelles assignatures que hagin estat suspeses durant dos cursos consecutius o tres d'alterns.

4.7. AJUT PER FORMACIÓ DE FILLS D'EMPLEATS

És una quantitat fixa anual. Es percep al setembre per cadascun dels fills des de l'any que compleixin 3 anys d'edat fins que en compleixin 25. El seu import per al 2008 és de 450 €, el 2009 seran 470 € i 480 € el 2010.

Per fills amb discapacitats, i mentre aquesta situació sigui reconeguda per la Seguretat Social o altres institucions, s'abonaran les despeses per educació especial, degudament justificades, fins a un import de 3.000 € el 2008, 3.100 € el 2009 i 3.200 € el 2010.

4.8. AJUT GUARDERIA

Es percep al setembre per cada fill menor de 3 anys, en tres pagaments, començant per l'any de naixement i acabant l'any que compleixi els dos anys. El seu import per al 2008 és de 750 €, el 2009 és de 800 € i 850 € el 2010.

4.9. VACANCES

Disposem de **25** dies laborals per any.

Dia de lliure disposició. Com a fórmula per facilitar la conciliació, en línia amb els treballs a desenvolupar per la Comissió d'Igualtat, els empleats gaudirem d'un dia de lliure disposició.

Respecte a aquest tema, i davant de moltes consultes rebudes, vàrem publicar un comunicat que, resumint, diu el següent:

Conveni 132 de l'OIT (Organització Internacional del Treball) - Article 12

El dret a les vacances és un dret irrenunciable i no es pot compensar econòmicament.

Text Refós de l'Estatut dels Treballadors - Article 38.3

El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del seu començament.

Això vol dir que, a més de determinar-se'n les dates, s'haurà de divulgar o fer públic el pla de vacances, de forma que sigui fàcilment accessible als interessats, i a cada centre de treball quan l'empresa en tingui més d'un; és a dir, s'ha d'exposar a cada centre de treball. Aquest calendari ha d'estar tancat almenys dos mesos abans que el primer treballador comenci les seves vacances. No sembla suficient per complir amb aquesta finalitat que a cada treballador se l'avisí amb l'antelació suficient sobre les seves dates, sinó que ha de conèixer la globalitat de l'esmentat calendari a fi que, si cal, pugui efectuar reclamacions relacionades amb les assignacions a tercers. Amb acreditació prèvia, és possible que el treballador reclami indemnització pels danys i perjudicis que li ocasioni l'incompliment d'aquesta obligació a la no alteració de les dates prèviament acordades.

Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi Article 39 del XIII Conveni, apartat 3

El personal de les Caixes coneixerà les dates en què li correspongui fer les vacances dos mesos abans, almenys, del seu començament. Si no existís acord entre les parts, la Magistratura de Treball, de conformitat amb el procediment sumari i preferent que regula l'article 116 del Reial Decret Legislatiu 1568/1980, de 13 de juny (R.1719), fixarà la data que correspongui i la seva decisió serà irrecurable.

Complet el preavis de dos mesos d'antelació a què es refereix el paràgraf anterior, l'acord sobre el calendari de vacances serà executiu, i no es podrà suspendre aquesta executivitat pel simple anunci de la intenció de reclamar davant Magistratura ni per interposició de la demanda davant la mateixa Magistratura, sinó solament per sentència en contra.

No és responsabilitat dels treballadors l'existència de manca de personal que es ve produint de forma habitual, i menys la que afecta als mesos típicament vacacionals. És responsabilitat de l'empresa preveure aquestes contingències i contractar el personal necessari de substitucions, tant en època de vacances com durant la resta de l'any. I no s'hi val a perjudicar les vacances que ja s'han acordat prèviament.

4.10. PRÉSTECES

Condicions que estableix l'actual Conveni. (Millorat pels Acords Laborals de desembre de 2007)

4.10.1. Préstec per adquisició d'habitatge habitual. Article 62

Podran sol·licitar aquest préstec per a l'adquisició d'habitatge habitual, per una sola vegada en la seva vida laboral a l'entitat, els empleats fixos en actiu una vegada superat el període de prova a l'entitat. No serà causa de denegació disposar d'habitatge, si aquest no ha estat finançat amb préstec d'empleat de l'entitat.

Import. Valor de l'habitatge més les despeses d'adquisició, amb un màxim de cinc anualitats del sou. La quantitat màxima a concedir no podrà ser inferior a cinc anualitats del Nivell X.

Millorat pels Acords Laborals esmentats. Es podrà sol·licitar fins a 186.000€ sempre que l'import previst al conveni sigui inferior a aquesta quantitat.

Interès. Variable. 70% de l'Euríbor (o índex que el substitueixi), tot revisant-se amb efecte de gener i juliol de cada any (amb l'Euríbor publicat el novembre i el maig respectivament) amb límit màxim i mínim del 5,25% i de l'1,50%, respectivament.

Quota. Creixent, d'un 2% anual, o quota fixa, a petició de l'empleat.

Termini. 35 anys màxim, sense superar els 70 anys d'edat de l'empleat.

4.10.2. Préstec per a canvi d'habitatge habitual. Article 63

Els empleats fixos en actiu, un cop superat el període de prova, el podran sol·licitar, per una sola vegada en la seva vida laboral, aquest préstec per canvi d'habitatge habitual. Serà requisit imprescindible la venda de l'anterior habitatge i la cancel·lació del préstec per adquisició d'habitatge que es tingui concedit.

Import. Serà la diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge i el valor de taxació o venda (el més gran dels dos) de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar si és el cas, més les despeses d'adquisició, no superant, en cap cas, l'import de cinc anualitats del sou. La quantitat màxima a concedir no podrà ser inferior a cinc anualitats del Nivell X.

Interès. Variable. 70% de l'Euríbor (o índex que el substitueixi), tot revisant-se amb efecte de gener i juliol de cada any (amb l'Euríbor publicat el novembre i el maig respectivament) amb límit màxim i mínim del 5,25% i de l'1,50%, respectivament.

Quota. Creixent, d'un 2% anual, o quota fixa, a petició de l'empleat.

Termini. 35 anys màxim, sense superar els 70 anys d'edat de l'empleat.

4.10.3. Préstec d'atencions diverses. Article 64

Import. Fins a 18.030,36 € (**Millorat pels Acords Laborals: 30.000 €**), o el 25% de la retribució anual si és superior..

Interès. Variable. Euríbor d'octubre (publicat el novembre), amb el màxim de l'interès legal del diner.

Termini. Fins a 8 anys.

4.11. BESTRETES

Segons allò establert al Conveni Col·lectiu, les entitats concediran al seu personal bestretes reintegrables sense interès, amb l'objecte d'atendre necessitats peremptòries, plenament justificades.

Els motius de les bestretes es classifiquen i especifiquen de la manera següent:

- Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant dels empleats com dels familiars al seu càrrec.
- Despeses originades amb ocasió de contraure matrimoni.
- Circumstàncies crítiques familiars.
- Despeses ocasionades per trasllats forçosos d'habitatge.
- Sinistres com ara: incendis, robatoris, etc., que causin danys en l'habitatge permanent o en els béns d'ús necessari.
- Adopció de fills.
- Despeses derivades de ser víctimes de violència de gènere.
- Despeses ocasionades per a cobrir necessitats assistencials de familiars dependents.
- Qualsevol altra situació anàloga així com aquelles que tinguin com a objecte atendre necessitats peremptòries en general, plenament justificades.

L'import màxim a sol·licitar és de 6 mensualitats. L'amortització s'efectuarà mitjançant el lliurament mensual del 10% dels seus havers.

Sense perjudici del disposat en el punt anterior, els treballadors (i amb la seva autorització els seus representants legals) tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al cobrament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

4.12. HORARI

A la xarxa d'oficines l'horari d'atenció al públic començarà a les 08.15 hores

1.680 hores de treball efectiu a l'any (1.665 + 15 per a formació).

Hivern: De l'1 d'octubre al 30 d'abril:

Dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 8 a 15 h.

Dijous, de 8 a 14,30 i de 16,30 a 20 h.

Estiu: De l'1 de maig al 30 de setembre:

Tots els dies, de dilluns a divendres, de 8 a 15 h.

A més, Dijous Sant a la tarda és no laborable, així com les tardes dels dos últims dijous de desembre i el primer dijous de gener.

Hores extraordinàries. Les hores extres són voluntàries i s'ha de retribuir o compensar.

4.13. PERMISOS

El personal de la caixa té dret, amb avís previ i justificació, als següents permisos retribuïts:

Per naixement de fills	3 dies hàbils de permís ampliables a 2 dies naturals més en cas de desplaçament
Per malaltia greu o defunció de familiars, fins al 2n grau de consanguinitat	
Per assistència a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional	El temps necessari
Per matrimoni	15 dies
Per canvi de domicili habitual	1 dia

4.13.1. Maternitat

En cas de naixement d'un fill, la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball tindrà una durada de setze setmanes (dues setmanes més per cada fill que passi d'un en cas de part múltiple), de les quals com a mínim sis setmanes han de ser posteriors al part. Quan el pare i la mare treballin, amb el consentiment previ de la mare, el pare pot fer servir fins a 10 d'aquestes setmanes, fins i tot simultanejant-les amb les que utilitzi la mare. Aquest dret s'aplica també en els casos d'adopció o acolliment de menors fins a sis anys d'edat. Aquesta opció s'ha de comunicar a l'INSS a l'inici del període de descans.

4.13.2. Fills prematurs o que requereixin hospitalització

1 hora d'absència dins de la jornada laboral. En poden gaudir el pare o la mare si tots dos treballen.

El període de descans per maternitat es podrà computar a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part.

4.13.3. Alletament

1 hora d'absència, dins de la jornada normal, que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora. Es pot substituir aquesta absència per una reducció de mitja hora de la jornada normal. Ho pot gaudir el pare o la mare, sempre que tots dos treballin.

4.13.4. Permís de lactància (Acord sectorial)

Alternativament es podrà optar per un permís de deu dies a continuació de la baixa per maternitat, més cinc dies de permís, no acumulatius als anteriors durant els 12 primers mesos de vida del fill. Podrà ser gaudit per la mare o el pare, sempre que tots dos treballin i s'hagi gaudit d'una part del permís de maternitat/paternitat.

4.13.5. Permís de lactància (Acords laborals 2007-2010), que millora l'apartat anterior

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

- a) Una reducció de jornada de mitja hora diària fins que el nadó tingui 9 mesos.
- b) Una absència d'una hora durant la jornada laboral.
- c) Dues absències de 30 minuts, dins la jornada.
- d) Un permís retribuït per les tres setmanes naturals immediatament següents al permís per maternitat o paternitat.
- e) Possibilitat d'aplicar la reducció de jornada a la tarda dels dijous que siguin laborables. Equival a un total de 30 tardes de dijous laborables.

4.13.6. Excedència per naixement o adopció de fill

També es té dret a una excedència de fins a tres anys, a comptar des del naixement o de la resolució judicial o administrativa. Pot exercir-lo indistintament el pare o la mare i, durant el primer any de l'excedència, es garanteix la reserva del lloc de treball i el seu còmput a efecte d'antiguitat i cotització a la Seguretat Social.

4.13.7. Excedència per cura de familiars

Per a la cura de familiars, fins a 2n grau de consanguinitat o afinat, que per edat, accident o malaltia no es puguin valer i no facin cap activitat retribuïda, es té dret a una excedència no superior a un any, amb garantia de reserva del lloc de treball i del còmput de l'antiguitat.

4.13.8. Reducció de jornada

Es pot reduir la jornada, entre un terç i la meitat, amb disminució proporcional del salari, per a la cura de fills fins als 6 anys, tenir a càrrec un disminuït físic o psíquic o familiars fins a 2n grau que no es puguin valer per si mateixos i no tinguin activitat retribuïda, i per fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part, sent en aquest últim cas un màxim de dues hores.

Sense perjudici de l'anterior, també es podrà reduir la jornada una hora diària, com a mínim, per tenir cura de fills menors de 6 anys, per un any com a mínim i tres com a màxim, amb la reducció corresponent de salari.

4.14. PREVISIÓ SOCIAL

4.14.1. Complementes de prestacions i pensions

La Caixa complementa la prestació de la Seguretat Social fins al % indicat del sou pensionable, excepte en la Incapacitat Temporal i la Maternitat que és sobre salari real.

- ⇒ **Incapacitat Temporal** (baixes per malaltia): 100% els 12 primers mesos i el 87,5% a la pròrroga de 6 mesos.
- ⇒ **Maternitat**: 100%.
- ⇒ **Incapacitat Permanent Total** per a la professió habitual: 55%.
- ⇒ **Incapacitat Permanent Absoluta**: 100%.
- ⇒ **Gran Invalidesa**: 150%.
- ⇒ **Viduitat**: 50%.
- ⇒ **Orfenesa**: 20% fins arribar a l'edat de 20 anys.
- ⇒ **Pensió a favor de familiars**: 20%.
- ⇒ **Complementes de pensió de jubilació**: Dotació anual a una reserva material, que per a l'any 2008 és de 700 €, revisant-se a partir de l'1 de gener del 2009 conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base. Per als entrats abans del 29/5/86 la Caixa ha de complementar fins al % establert en el Conveni segons l'edat de jubilació.

4.14.2. Pla de Pensions PECEM

La Caixa té establert un Pla de Pensions (PECEM) per a tot el personal, amb la finalitat de complementar la prestació de jubilació.

Aquest Pla està dividit en dos subplans:

- a) el personal que va ingressar amb anterioritat al 30 de maig de 1986 pertany al Subplà 1, que és de prestació definida i està vinculat a la pensió que paga la Seguretat Social, la qual complementa.
- b) el personal que ha entrat a la Caixa amb posterioritat pertany al Subplà 2, que és d'aportació definida, equiparable a un pla de pensions normal. Actualment, d'acord amb el Conveni, aquesta aportació que fa l'empresa és de 700 € anuals.

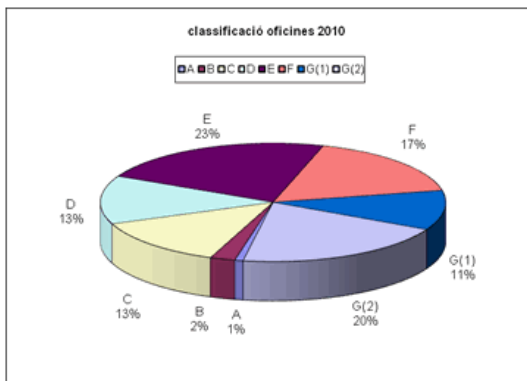
4.15. CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Anualment s'efectua la valoració de totes les oficines de la Caixa amb la finalitat de determinar la categoria de cadascuna d'elles. El Conveni estableix la categoria professional mínima que correspon al director/a i sotsdirector/a (segon/a responsable) de l'oficina, segons la classificació assolida (mentre no es consolida la categoria s'han de percebre les diferències salarials que comporta):

* En cas de no arribar al Nivell IX

GRUP	CATEGORIA DIRECTOR/A	CATEGORIA SOTSDIRECTOR/A
A	Nivell III	Nivell V
B		Nivell VI
C	Nivell IV	Nivell VII
D		Nivell IX
E	Nivell V	Gratificació anual 451 €*
F		
G	35% Nivell VI 65% Nivell VII	Gratificació anual 301 €*

La Classificació d'Oficines, a part d'uns paràmetres mínims que marca el Conveni, és discrecional per part de Direcció. No hi podem intervenir, però podem emetre el nostre informe. Com hem manifestat enguany, totes les oficines, s'anomenin com s'anomenin internament, han de tenir la seva corresponent classificació, així com el seu propi director. De nou, les variables utilitzades no es comparen amb els totals de l'entitat, com estableix el Conveni. El factor anomenat "complexitat", si ja era opac i tremendament subjectiu i arbitrari, ha augmentat de forma excessiva el seu pes en el sumatori de punts final. I així, manipulant aquest component, poden fer "sortir" el que més els convingui.



El nostre desacord amb el sistema emprat és profund. No acceptem un sistema caòtic com aquest. Volem un sistema objectiu i transparent, sense arbitriarietats

La classificació d'oficines és molt important. En depenen les categories assignades als directors i sotsdirectors, tant als presents com als futurs. I, rebaixant la classificació, l'empresa abareteix costos, ja que les consolidacions de categoria que s'hagin de produir en el futur estaran en funció del grup al qual pertanyi l'oficina.

4.16. MOBILITAT GEOGRÀFICA

Només pots ser traslladat més enllà dels 25 km del teu centre de treball de referència si hi ha un acord col·lectiu o individual.

El centre de referència per a cada treballador o treballadora és el de la seva primera destinació (o, si és el cas, el que tenia el 9 de març de 1996) o el nou centre de treball quan voluntàriament hagi acordat amb l'empresa un trasllat a més de 25 km.

5. Acords d'empresa

5.1. ACORDS LABORALS 2007-2010

Millores significatives respecte al que estableix el Conveni Col·lectiu vigent:

5.1.1. Regulació de les hores extraordinàries

Caixa Manresa té establert un sistema que regula la manera en què, de forma excepcional i voluntària, es podran efectuar hores extraordinàries. L'empleat o empleada que realitzi hores extres les comunicarà a través del document per a la comunicació d'hores extraordinàries que estarà accessible a la intranet. La realització de les hores extres haurà d'ésser autoritzada prèviament pel cap immediat. El document registrarà el nombre d'hores extres i serà enviat electrònicament al dept. RRHH amb còpia al cap immediat, el qual certificarà mitjançant correu electrònic les dades. D'aquesta certificació, a efectes informatius, rebrà còpia l'empleat i el cap de zona/àrea. Mensualment es facilitarà al Comitè d'Empresa una relació nominal de les hores extraordinàries realitzades i pagades o compensades per descans.

5.1.2. Reunions de treball

Sempre que sigui possible, les reunions de treball es faran dintre de l'horari laboral. Quan això no sigui possible, l'assistència hi serà voluntària.

5.1.3. Formació

El conveni determina que 15 hores anuals de formació es facin dintre l'horari laboral. La formació s'impartirà sempre que sigui possible dintre aquest horari, especialment la que sigui imprescindible per al desenvolupament de la feina específica de cada treballador. La formació serveix per actualitzar i perfeccionar els coneixements, capacitat i aptituds del personal que així ho desitgi; per això, a aquella que s'hagi d'impartir fora de l'horari laboral, l'assistència hi serà voluntària. Es consideraran com a hores extraordinàries les activitats de formació imprescindible i necessària, impartides fora de l'horari laboral. Els desplaçaments per assistir a la formació s'abonaran al preu del quilòmetre que el conveni estableix, des del lloc de treball habitual de cada empleat. Sempre que un empleat justifiqui que, per motius de formació, ha efectuat un àpat principal fora de casa, se li abonarà l'import de la factura que presenti, sense que aquesta pugui superar els 12 €, aquest import es revisarà a partir de l'1 de gener del 2010 amb l'IPC que correspongui.

5.1.4. Foment de la contractació indefinida

Les noves contractacions s'efectuaran sota la modalitat de "contracte de treball per al foment de la contractació indefinida". Aquelles incorporacions de caràcter indefinit es faran a nivell XII. Pel que fa als empleats amb nivell XII, ascendiran al nivell XI d'acord al que estableix el Conveni Col·lectiu, als 3 anys i 3 mesos.

5.1.5. Consolidació de Categories

La consolidació de nivells dels directors i sots-directors d'oficines es farà als 3 anys com a màxim. Direcció es compromet a revisar-ho semestralment amb efectes retroactius al mes d'aplicació. Tal com diu el conveni col·lectiu a l'article 92, l'empleat que desenvolupi funcions de director o sots-director d'oficina percebrà la diferència retributiva entre el nivell reconegut i el corresponent a les funcions que realitza.

5.1.6. Préstecs per a Empleats

a) Préstec per a primer habitatge

Import màxim a sol·licitar: 250.000€ o 5 anualitats del sou fix
Tipus interès: 70% de l'euríbor (màxim 5,25% mínim 1,5%)
Termini de devolució: 40 anys (topall de 75 anys d'edat)
Opcions: Quotes creixents (hipoteca futur)

b) Préstec per canvi d'habitatge individual

Import màxim a sol·licitar: 250.000€ o 5 anualitats del sou fix
Tipus interès: 70% de l'euríbor (màxim 5,25% mínim 1,5%) o al 105%
Termini de devolució: 40 anys (topall de 75 anys d'edat)
Opcions: Quotes creixents (hipoteca futur)

Els empleats que sol·licitin aquest tipus de préstec (inclosos els casos de separació amb venda de l'habitatge a un tercer) poden optar per escollir entre:

1. 70% de l'euríbor per a la quantitat que resulta de la diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge i el valor de taxació o valor de venda de l'actual –el més gran dels dos, més el capital pendent d'amortitzar –si n'hi ha, incrementat amb les despeses d'adquisició de l'habitatge, que hauran de ser justificades. Si l'import a sol·licitar és superior a la quantitat abans esmentada, aquesta diferència es formalitzarà a l'euríbor + 0,5%

Import a sol·licitar=>

- (+) Preu d'adquisició del nou habitatge
- () Valor de taxació o de venda de l'actual (el + gran dels dos)
- (+) Capital pendent d'amortitzar (si n'hi ha)
- (+) Despeses d'adquisició d'habitatge (justificades)

2. Formalització de la totalitat de l'operació al tipus d'interès del 105% de l'euríbor. Import màxim a concedir: 100% del valor de la taxació de l'immoble (+) les despeses inherents a l'adquisició del nou habitatge (justificades)

En **cas de separació de l'empleat/da**, si aquest compra la part corresponent a l'excònjuge (dissolució de condomini), l'import que ha de pagar per comprar l'esmentada part (+) les despeses inherents a la nova operació es podrà concedir al tipus d'interès del 70% de l'euríbor, sempre i quan l'import d'aquesta operació (+) l'import pendent de la hipoteca vigent no superin el 100% del valor de taxació de l'immoble.

c) Els préstecs que es sol·licitin per a l'adquisició o canvi d'habitatge habitual

S'hauran de formalitzar amb garantia hipotecària o pignoratícia. Excepcionalment, aquests tipus d'operacions i el termini de devolució dels quals no sigui superior a 10 anys, es podran formalitzar amb garantia personal.

Com a **condició extraordinària** s'estableix que aquells empleats que tinguin préstecs vigents per adquisició de primer habitatge, tant els que per aquest motiu van haver de formalitzar dues operacions hipotecàries (una per l'import màxim establert anteriorment de fins a 180.000 euros i la resta en una segona operació) com els que tenen formalitzada l'operació al tipus d'interès del 85% de l'euríbor, es podran acollir a l'adaptació dels seus préstecs a les noves condicions acordades tant pel que respecta a l'import màxim a sol·licitar com al tipus d'interès.

d) Préstec per a rehabilitar el primer habitatge

Import màxim a sol·licitar: 80 % del valor de la rehabilitació amb el topall del 100% del valor de la taxació de l'immoble.

Tipus interès: 70% de l'euríbor

Termini de devolució: 40 anys (topall de 75 anys d'edat)

Garantia: Hipotecària

Documentació imprescindible: Sol·licitud de la llicència municipal d'obres
Projecte d'obres Pressupost corresponent

Només es pot sol·licitar una vegada a la vida laboral de l'empleat

e) Préstec per a segon habitatge

Import màxim a sol·licitar: 80 % del valor de l'immoble Tipus interès: 105% de l'euríbor
Garantia: Hipotecària

f) Reducció de despeses en la formalització dels préstecs hipotecaris

Per a tots els préstecs hipotecaris, s'estableix com a condició més beneficiosa que la responsabilitat hipotecària a efectes del càlcul pels actes jurídics documentats sigui només d'un 133%.

g) Préstec social per a atencions diverses

Import màxim a sol·licitar:	30.000€
Tipus interès:	100% de l'euríbor
Termini de devolució:	10 anys
Garantia:	Personal

Per als empleats que hagin superat el període de prova, es formalitzarà mitjançant signatura d'una pòlissa amb pagaré, sense intervenció judicial.

El tipus d'interès aplicable al primer període per a tots aquells préstecs concedits a empleats de la Caixa, tant els socials per atencions diverses, com els de primer habitatge, com el de primer habitatge per segona vegada i el de segon habitatge, serà el resultant d'aplicar el tant per cent que li correspongui, segons el cas, a l'últim euríbor publicat en el moment de la formalització del préstec.

Les dates de les futures revisions es produiran semestralment, els dies 1 de gener i 1 de juliol de cada any, i prenent com a referència l'últim euríbor publicat abans de les esmentades dates de revisió.

Com que la intenció és millorar el conveni, si a la formalització o en el moment de les dates de revisió dels interessos dels préstecs de primer habitatge, tant per primera com per segona vegada, i els socials, fos més favorable l'aplicació de l'euríbor de la data que indica el conveni, s'aplicarà aquest.

5.1.7. Compte d'havers

El compte d'havers on s'abona la nòmina es remunerarà a l'euríbor a 90 dies. L'euríbor que s'aplicarà a les liquidacions dels comptes d'havers serà el corresponent a la mitjana trimestral de l'euríbor a 90 dies. Els empleats i empleades de l'entitat gaudiran de l'exempció total de comissions i despeses en tot tipus de productes i es mantindran els descomptes afegits en els productes que es contractin.

5.1.8. Retribució Variable

A la nostra caixa s'aplica una Política Retributiva que en cap cas s'ha pactat amb la Representació Laboral. Però en els Acords Laborals s'ha aconseguit regular una part de la retribució variable, a banda de la que ja està establerta unilateralment, en funció dels objectius assolits, amb una part fixa que no queda subjecta a l'arbitrarietat. El redactat dels acords diu:

Tenint com a referència l'assoliment dels objectius globals de la institució establerts en el Pla Estratègic per als anys 2007 – 2009, i sempre que aquests superin el 75% d'assoliment, durant el primer trimestre de l'any 2010, en concepte de Retribució Variable Triennal i com a reconeixement per l'assoliment dels objectius, hi haurà una aportació extraordinària per a la totalitat de la plantilla, excloent els membres del Comitè Permanent de Direcció, que es calcularà de la següent manera:

Si l'assoliment dels objectius del Pla Estratègic 2007 – 2009 està entre el 75% i el 125%, la xifra a distribuir serà d'1.500.000 euros multiplicat per l'assoliment global aconseguit.

La distribució d'aquesta quantitat es farà de la manera següent:

- a) Una quantitat de forma lineal per a tot el personal en plantilla a 31.12.09 i que acrediti una antiguitat mínima de 6 mesos. Aquells empleats i empleades incorporats a l'entitat entre l'1 de gener de 2007 i el 31 de desembre de 2009, amb antiguitat superior a sis mesos de contracte indefinit, percebran la quantitat que proporcionalment els correspongui pel temps treballat dins l'esmentat trienni. La quantitat lineal serà de 725 euros multiplicada pel % d'assoliment global d'objectius del Pla Estratègic 2007 – 2009, fins a un màxim de 906 euros, que equival a un 125% d'assoliment global.
- b) La resta, fins al total corresponent en funció dels objectius assolits, es distribuirà entre els empleats de la plantilla, d'acord als criteris relacionats amb el nivell de responsabilitat de l'empleat, la mitjana d'assoliment d'objectius en el període i el valor afegit aportat a la consecució de l'assoliment final de l'entitat durant el període definit anteriorment. La valoració d'aquests criteris es realitzarà de forma consensuada entre els directors d'oficina i de zona i departament de Recursos Humans.

L'any 2004, la part lineal o fixa, en assolir uns objectius globals del 87,5%, va pujar a 460 €

L'any 2007, la part lineal o fixa, en assolir uns objectius globals del 113,04%, va pujar a 791,28 €

5.1.9. Classificació d'oficines. Oficines Ampliades

La classificació mínima de les oficines ampliades serà la "C", un cop hagin assolit un total de recursos aliens de 50 milions € o 100 milions € de volum gestionat.

5.1.10. Ajudes. Accidents

En el cas que algun empleat, en un desplaçament per raons de treball, inclòs el desplaçament de casa al treball i a l'inrevés, sofrís un accident i el seu vehicle en resultés amb sinistre total, caixaManresa li abonaria el 50% de la valoració del cotxe en el moment del sinistre en el cas que el vehicle no estigués assegurat a tot risc. En el cas que el vehicle estigués assegurat a tot risc, s'abonaria la quantitat establerta com a franquícia. Això seria d'aplicació en el cas que el responsable de l'accident fos l'empleat (o que l'altra part no tingués l'assegurança en regla o bé que la seva companyia o el consorci de compensació d'assegurances no se'n fes càrrec).

En cas que el vehicle no fos declarat sinistre total, i sempre en desplaçament per raons de treball, si el vehicle no està assegurat a tot risc, se li facilitarà una bestreta anual per l'import de la reparació, renovable fins a un termini de 5 anys, amb interès zero. Si el vehicle està assegurat a tot risc, caixaManresa abonarà l'import corresponent a la franquícia.

5.1.11. Ajudes. Natalitat

Aquesta ajuda de nova creació serà un únic pagament de 500 € bruts que coincidirà amb el naixement o adopció d'un fill.

5.2. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

5.2.1. 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 o afinitat majors de 65 anys o familiars també majors de 65 anys fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb ells.

5.2.2. PERMISOS RETRIBUÏTS

a) Permís per naixement de fills

L'empleat o empleada podrà absentarse del treball (previ avís i justificació), amb dret a remuneració, durant 3 dies hàbils en el cas de naixement, hospitalització o adopció de fills. Si, per aquest motiu, l'empleat o empleada ha de fer un desplaçament a una altra població, el permís tindrà una durada de 5 dies hàbils. En aquells casos de naixement amb cesària, el permís serà de 5 dies hàbils.

Aquest permís s'aplicarà sense perjudici d'allò que disposa la Llei d'Igualtat referent al permís de paternitat (article 30.1.a de EETT).

b) Permís en cas de malaltia greu o defunció

L'empleat o empleada podrà absentarse del treball (previ avís i justificació), amb dret a remuneració, durant 3 dies hàbils en el cas de malaltia greu, hospitalització 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 a una altra població, el permís tindrà una durada de 5 dies hàbils.

Per als casos de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat serà extensible aquest permís en el supòsit d'hospitalització (amb justificació hospitalària) o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

Caixa Manresa podrà concedir un permís retribuït de fins a 15 dies laborables durant l'any i sempre que quedin adequadament cobertes les necessitats del departament o oficina, en els següents casos:

- Empleats que tinguin al seu càrrec familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat amb alguna discapacitat física o psíquica i amb una situació de malaltia greu, accident greu o hospitalització (degudament acreditat per l'especialitat mèdica que correspongui),
- Empleats que tinguin al seu càrrec familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat majors de 65 anys amb una situació de malaltia greu, accident greu o hospitalització (degudament acreditat per l'especialitat mèdica que correspongui),
- Empleats amb familiars de 2n grau de consanguinitat o afinitat majors de 65 anys i que convisquin amb ells amb una situació de malaltia greu, accident greu o hospitalització (degudament acreditat per l'especialitat mèdica que correspongui),

- En casos d'extrema gravetat, per als empleats que tinguin al seu càrrec familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat en una situació de malaltia greu, accident greu o hospitalització (degudament acreditat per l'especialitat mèdica que correspongui), i que aquests familiars siguin menors de 65 anys.

c) Permís de lactància

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

- Una reducció de jornada de mitja hora diària (al principi o al final) fins que el nadó tingui 9 mesos.
- Una absència d'una hora durant la jornada laboral fins que el nadó tingui 9 mesos.
- Dues absències de 30 minuts, dins la jornada, fins que el nadó tingui 9 mesos.
- 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.)
- Possibilitat d'aplicar la reducció de jornada a la tarda dels dijous que siguin laborables. Equival a un total de 30 tardes de dijous laborables.

d) Permís especial per a tutories dels fills

Sensibilitzats amb l'educació dels fills dels empleats de Caixa Manresa, es preveu que aquests tinguin la possibilitat de poder disposar d'un permís especial retribuït de 2 hores tres cops l'any per assistir a tutories de cadascun dels seus fills. Aquest permís haurà de ser degudament justificat amb un document oficial de l'escola.

5.2.3. ALTRES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

a) Apropament dones embarassades

Llevat que hi hagi mutu acord, no es traslladarà a un altre municipi la dona treballadora embarassada. Caixa Manresa atindrà les sol·licituds que les empleades embarassades puguin fer per apropar-se al seu domicili.

b) Despeses per naixement o adopció de fill amb discapacitat

S'abonarà un ajut econòmic de 6.000 euros bruts (un sol pagament) pel naixement o adopció d'un fill amb discapacitat (acreditat degudament per certificació oficial de Benestar Social). En el supòsit que la discapacitat del fill sobrevingui en els primers 8 anys de vida, l'empleat podrà percebre també aquest ajut econòmic. A aquest supòsit s'hi podran acollir tots els empleats que compleixin els requisits definits, amb contracte indefinit i superat el període de prova i s'hagi produït la contingència estant d'alta a Caixa Manresa.

c) Formació en situació d'excedència

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 capacitació, com si s'estigués en actiu.

5.3. ALTRES PACTES A QUÈ S'HA ARRIBAT EN ELS ÚLTIMS ANYS

5.4. INTERVENCIIONS A L'ASSEMBLEA GENERAL C.E.MANRESA

Mandat	Majoria	Proposat per	Data	Descripció Acord
	CCOO	COMITÈ/CEM	12/03/2010	INTEGRACIÓ CC, CT i CM
	CCOO	COMITÈ/CEM	09/10/2009	HORES EXTRES
	CCOO	COMITÈ/CEM	24/03/2009	LIQUIDACIÓ PAGUES 2007
	CCOO	CCOO	10/02/2009	CÒMPUT FUNCIONS DIRECTIVES
	CCOO	CCOO	30/12/2008	CÀLCUL REDUCCIONS JORNADA
	CCOO	CCOO	30/01/2008	CÒMPUT D'ANTIGUITAT
2007-2010	CCOO	COMITÈ/CEM	10/12/2007	ACORDS 2007-2010
	CCOO	CCOO	09/11/2006	PROTOCOL CAS ATRACAMENT
	CCOO	CCOO	14/09/2006	COMPTE D'HAVERS
	CCOO	COMITÈ	29/06/2006	AJUDA D'ESTUDIS
	CCOO	CCOO	15/05/2006	EXEMPCIÓ DE COMISSIONS
	CCOO	CEM	17/01/2006	NÒMINA ELECTRÒNICA
	CCOO	COMITÈ/CEM	28/10/2005	PRÉSTECES EMPLEATS
	CCOO	CCOO/CEM	23/09/2005	CONCILIACIÓ VIDA LAB & FAM
	CCOO	CCOO	11/07/2005	HORES EXTRES
	CCOO	CCOO	01/06/2005	REVISIONS GINECOLÒGIQUES
	CCOO	CCOO	11/03/2005	OPOSICIONS CAPACITACIÓ
	CCOO	CCOO	02/07/2004	DATA D'ANTIGUITAT
	CCOO	COMITÈ/CEM	22/04/2004	ACORDS 2004-2006
2003-2006	CCOO	CCOO	27/03/2003	ASSETJAMENT MORAL
	CCOO	CCOO	23/07/2002	PARELLES DE FET
	CCOO	CCOO	04/06/2002	BAIXA MATERNITAT
	CCOO	CCOO	23/05/2002	PERMIS ALLETAMENT
	CCOO	CCOO	20/12/2001	AJUDA ESTUDIS I OPOSICIONS
	CCOO	CCOO	12/12/2001	EURO
	CCOO	CCOO	15/11/2001	CÀRREGA EFECTIU CAIXERS
	CCOO	COMITÈ	05/02/2001	ACORDS 05/02/01
	CCOO	UGT	05/02/2001	AJUDA FAMILIAR
1998-2002	CCOO	CCOO	11/04/2000	CIBERDRETS
	UGT	CEM	16/01/1998	OBERTURA OFICINES TARDES
1994-1998	UGT	CEM	25/07/1996	OBERTURA OFICINES TARDES
1990-1994	CCOO	CEM	06/04/1993	NOU EDIFICI SSCC

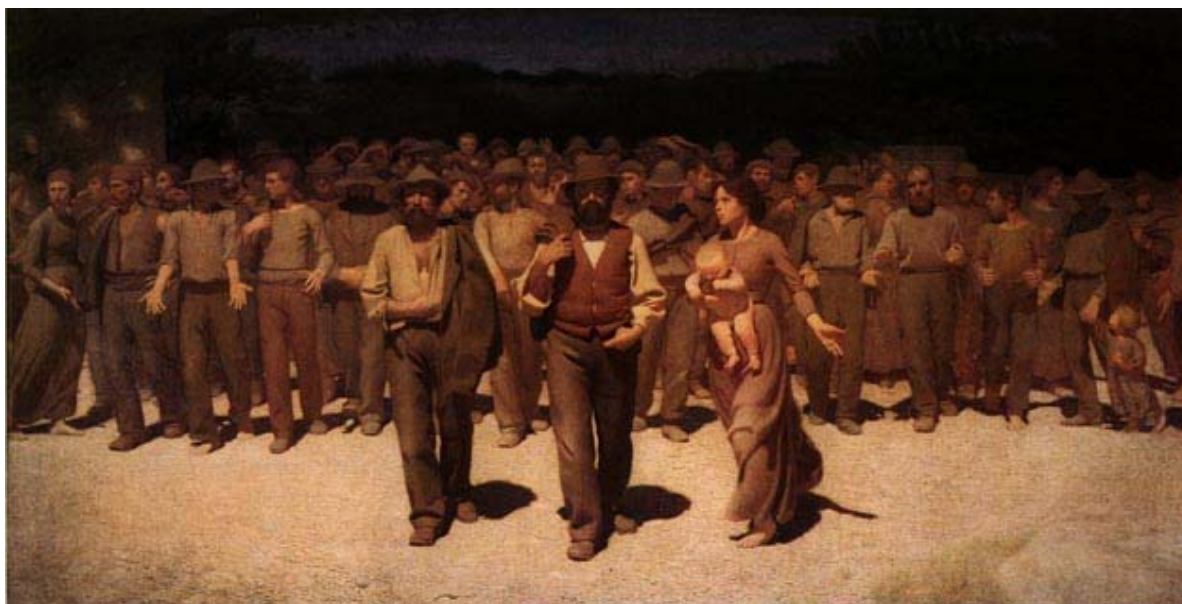
Any	Intervencions Assemblea
2009	CCOO UGT
2008	CCOO UGT
2007	CCOO UGT
2006	CCOO
2005	CCOO
2004	CCOO
2003	CCOO
2002	CCOO
2001	CCOO
2000	CCOO



5.5. CONVENI COL·LECTIU DE CAIXES D'ESTALVIS

Vigència	Signat per
2007-2010	CCOO i CSICA
2003-2006	CCOO, UGT i CSICA
2001-2002	CCOO, UGT i CSICA
1998-2000	CCOO, UGT i CSICA
... 1997	CCOO, UGT, etc.





CCOO EL SINDICAT

CCOO



secció sindical caixa manresa
ctra.cardona, 76 B entl. – 08242 manresa
☎ 938724770 – 690332692
✉ ccoo.cem@gmail.com
www.comfia.net/caixamanresa
🌐 <http://ccoocem.blogspot.com>

6. La força dels treballadors i treballadores: EL SINDICAT

Un sindicat com **CCOO** no s'improvisa. Per poder ser forts ens cal estar organitzats d'una manera estable. I és que les Direccions també s'agrupen en associacions patronals i empresarials per disposar així de més mitjans econòmics i humans (en el cas de les caixes espanyoles existeix l'ACARL –Asociación de las Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales).

Per això i molt més, si volem fer front en condicions als nous reptes que, cada vegada més, se'ns plantejaran al llarg de la vida laboral, els treballadors i treballadores hem de reforçar l'únic instrument de què disposem: **el sindicat**.

Permet-nos, doncs, fer-te una crida a l'afiliació a **CCOO**, ja que l'increment de l'afiliació i la seva estabilitat, així com el suport a la nostra organització en les eleccions sindicals i d'òrgans de govern, són els únics elements que ens permetran disposar de la força necessària per defensar els drets i les condicions laborals dels treballadors i treballadores de la nostra Caixa, tant a nivell individual com de forma col·lectiva.

A l'espera de rebre notícies teves, rep una cordial salutació.



7. Afiliació

La quota vigent per a l'any 2010 és de 10,75 euros mensuals a pagar en rebuts trimestrals. En cas de devolució d'un trimestre, en el trimestre següent el rebut serà de sis mesos.

La llei de l'IRPF considera despesa deduïble les quotes sindicals. Això pot suposar un estalvi entre el 20% i el 35%, segons els casos.

La quota inclou la prima corresponent a la pòlissa col·lectiva que cobreix a 9.000 euros en cas de mort per accident dels afiliats amb una antiguitat mínima d'un any i que es trobin al corrent de pagament.

El sindicat garanteix la total reserva de les dades facilitades.

Cal omplir, com a mínim, les caselles amb asterisc (*)

Dades Personals

Nom i Cognoms: (*)

Data Naixement: (*)

D.N.I.: (*)

Adreça: (*)

Codi Postal: (*)

Població: (*)

Telèfon:

Correu Electrònic:

Dades Laborals

Grup Professional i Nivell: (*)

Càrrec:

Centre de Treball: (*)

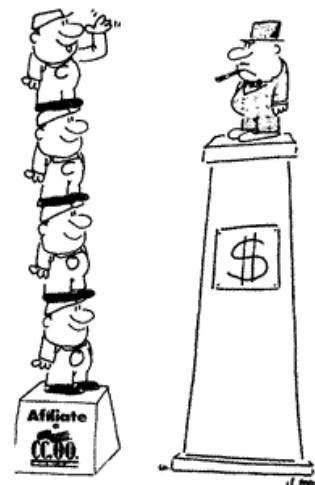
Nom CT:

Telèfon CT:

Data Ingrés: (*)

Dades Bancàries

Compte: (20 dígits EEEEEOOODPPPPCCCCC) (*)



Cartell de Perich per promoure l'afiliació, l'any 1978.

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CS CONC). També seran incorporades a un fitxer de la Confederació Sindical de Comisiones Obreras (CS CCOO) y de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar a www.conc.es. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers és el manteniment de la teva relació com a persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més, aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat a www.conc.es, o a la web de la CS CCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit, acompanyada de la fotocòpia del teu D.N.I. i indicant "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CS CONC, situat a Via Laietana, 16, 08003 de Barcelona, per al fitxer de la CS CONC, i al domicili de la CS CCOO, situat al carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 de Madrid, per als fitxers de la CS CCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lop@conc.es o trucar al telèfon 934.812.902



data i signatura

8. Delegats de CCOO ☎ 938724770 - 690332692



Tino Jorge Machado
Departament 790 - Banca a Distància
tel. 938782700

*President del Comitè d'Empresa
Secretari de la Secció Sindical
Membre de l'Assemblea General
Membre del Consell d'Administració
Membre de la Comissió Executiva
Membre de l'Executiva de l'Agrupació d'Estalvi de Catalunya*



Benet Botifoll Almendros
Departament 721 - Desenvolupament
tel. 938782700

*Vicepresident del Comitè d'Empresa
Secretari d'Acció Sindical
Membre de l'Assemblea General
Membre del Consell d'Administració
Membre de la Comissió d'OBS
Membre de la Comissió de Control del Pla de Pensions
Membre de l'Executiva de l'Agrupació d'Estalvi de Catalunya
Membre de l'Executiva del Bages-Berguedà*



Carme Blanes Muñoz
Departament 721 - Desenvolupament
tel. 938782700

*Responsable d'Igualtat
Membre del Comitè de Seguretat i Salut*



Pep Serra Paulé
Departament 575 - Obra Social
tel. 938724976

*Secretari del Comitè d'Empresa
Secretari d'Organització
Delegat a la zona del Barcelonès*



Josep Antoni Gonzalez Carbonell
Oficina 111 – Monistrol de Montserrat
tel. 938350177

Delegat a la zona del Bages



Montserrat Capellas Rosico
Oficina 055 - Manresa - Cós
tel. 938750732

Membre de la Comissió de Control del Pla de Pensions



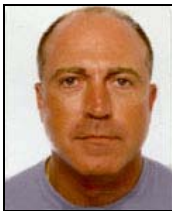
Esteve Obradors Penina
Oficina 020 – Puig-reig
tel. 938380161
Responsable de Salut Laboral
Membre del Comitè de Seguretat i Salut
Membre de l'Assemblea General



Ramon Sensada Simon
Oficina 024 - Balsareny
tel. 938396062
Membre del Comitè de Seguretat i Salut
Membre de l'Assemblea General



Susana Tomás Ortega
Oficina 136 – Sabadell
tel. 937459066
Delegada a la zona del Vallés
Membre de l'Assemblea General



Xavier Serra Barnaus
Oficina 163 – El Masnou
tel. 933865847
Delegat a la zona del Maresme



Víctor Sanjuan Tejedor
Oficina 069 – Prats de Lluçanès
tel. 938560001
Delegat a la zona d'Osona
Membre de l'Assemblea General



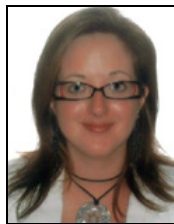
Pilar Artieda Miralles
Oficina 159 – Montcada i Reixac
tel. 936682378
Delegada sindical LOLS (Llei Orgànica Llibertat Sindical)



Feliu Argelaguer Puig
Oficina 064 – Manresa – Mion
tel. 938745465
Delegat a la zona del Bages



Marcel·lí Monterroso Sánchez
Oficina 100 - Agramunt
tel. 973391013
Tresorer de la Secció Sindical
Delegat de personal província de Lleida



Carme Montaña García
Oficina 180 – Blanes
tel. 972359787
Delegada sindical LOLS (Llei Orgànica Llibertat Sindical)



secció sindical caixa manresa
ctra.cardona, 76 B entl. – 08242 manresa
☎ 938724770 – 690332692
✉ ccoo.cem@gmail.com
www.comfia.net/caixamanresa
🌐 <http://ccoocem.blogspot.com>