

ACORD

D'HARMONITZACIÓ DE

CONDICIONS LABORALS

PER A LA FUSIÓ

DE

CAIXA MANLLEU

CAIXA SABADELL

CAIXA TERRASSA

Manlleu, 19 de març de 2010

REUNITS

D'una part, en representació de les caixes que es fusionen i en la seva condició de Directors de Recursos Humans:

Per Caixa Manlleu el Sr. Hipòlit Serra Rodríguez amb DNI 77.092.174S

Per Caixa Sabadell el Sr. Antoni Cruz Bartolomé amb DNI 39.861.785W

Per Caixa Terrassa el Sr. Marià Roma Rotgés amb DNI 39.132.005N

I d'una altra part, en representació dels sindicats:

CCOO: Sra. Roser Gómez Sanz amb DNI 46.114.134P
 Sr. Josep Pellicer Ferrer amb DNI 46.125.266P
 Sr. David Vilar Ginesta amb DNI 46.051.107R
 Sr. Francesc Xavier Gutiérrez Estrada amb DNI 39.151.770C
 Sr. Miquel Àngel Madrid Subirana amb DNI 33.938.928J
 Sr. Lluís Membrives Delgado amb DNI 33.933.524Z
 Sra. Sílvia Pintiado Dalmau amb DNI 52.156.913C

UGT: Sr. Joan Viana Barreda amb DNI 46.514.334P

MANIFESTEN

Que les representacions que compareixen en aquest acte gaudeixen de la legitimació i capacitat necessàries i suficients per a consensuar l'acord d'harmonització de condicions laborals de les entitats Caixa Manlleu, Caixa Sabadell i Caixa Terrassa.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La culminació del procés de fusió iniciat per les Caixes Manlleu, Sabadell i Terrassa determinarà la creació d'una nova Caixa d'Estalvis amb la simultània extinció de la personalitat jurídica de les Caixes fusionades. Tal fet té des de la perspectiva de les relacions laborals un tractament jurídic contingut en l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, sota la figura de la successió d'Empresa, la finalitat del qual és garantir els drets i obligacions de què són titulars els treballadors i treballadores integrants de les plantilles de les tres caixes.

No obstant això, a fi de preveure l'acomodació de les condicions laborals existents en l'àmbit de cada Caixa a la nova organització empresarial nascuda del fet de la fusió, la representació empresarial i els sindicats amb implantació suficient en l'àmbit de les Caixes que es fusionen, en l'exercici de les competències representatives que els confereix l'article 6 de la Llei Orgànica de llibertat sindical, l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors i la resta de Disposicions i normes legals d'aplicació, han negociat i acordat el present acord laboral, que recull els compromisos que vinculen a ambdues parts en l'ordenació de les Relacions Laborals d'aplicació a tots els treballadors i treballadores de la futura Caixa.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.- Àmbit

És objecte del present acord establir les condicions laborals que els treballadors i treballadores de les plantilles de Caixa Manlleu, Caixa Sabadell i Caixa Terrassa tindran reconegudes a la nova Caixa d'Estalvis resultant de la fusió de les tres caixes esmentades, amb la finalitat que la subrogació legal de la nova entitat resultant en els drets i obligacions laborals de Caixa Manlleu, Caixa Sabadell i Caixa Terrassa sigui realitzada en termes d'harmonització de condicions, amb reconeixement dels drets del personal de les tres caixes.

Aquestes condicions laborals seran, així mateix, d'aplicació al personal de nova incorporació una vegada constituïda la nova Caixa, i al personal provinent de les caixes que actualment presta serveis a les empreses participades o empreses del grup.

Article 2.- Parts que ho concerten

El present acord se subscriu entre la representació de les entitats Caixa Manlleu, Caixa Sabadell i Caixa Terrassa, d'ara en endavant "les caixes" i CCOO i UGT, organitzacions sindicals que representen el 79,17 % dels membres dels Comitès d'Empresa i delegats i delegades de personal de les tres Entitats. Igualment, la representació de les entitats es troba especialment apoderada per a portar a terme aquest acte.

Article 3.- Efectes

El contingut d'aquest acord substitueix els acords col·lectius i qualsevol decisió o pràctica d'empresa vigents a Caixa Manlleu, Caixa Sabadell i Caixa Terrassa sobre les mateixes matèries.

Tots els altres drets, condicions particulars, millores voluntàries o beneficis, sigui quin sigui el seu origen, no previstos en aquest acord laboral i que afecten algun treballador/a o grup de treballadors, són respectats i assumits per la nova Caixa.

Totes les referències al conveni col·lectiu presents en aquest acord, es refereixen al "Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006", i aquells que el "Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010" hagi derogat o modificat.

Article 4.- Conjunt unitari

L'articulat del present acord forma un conjunt unitari. No seran admissibles, per tant, les interpretacions o aplicacions que valorin aïlladament les estipulacions convingudes, sinó atenent a tots els continguts del mateix, que en el seu conjunt ordenen les condicions laborals existents per mitjà d'una harmonització de les mateixes.

La modificació de qualsevol de les condicions de treball regulades en el present acord només podrà realitzar-se mitjançant un acord entre la nova Caixa i la majoria de la representació sindical.

Article 5.- Vigència

Amb caràcter general, aquest acord entrarà en vigor a la data de constitució de la nova Caixa, excepte en aquelles matèries en què s'hagi previst una altra data.

Amb l'entrada en vigor del present acord quedaran derogats tots els acords laborals col·lectius vigents a cada una de les tres caixes que es fusionen exceptuant aquells acords que fan referència a la previsió social complementària en els termes que preveu el capítol XI del present acord.

CAPÍTOL II. OCUPACIÓ

Article 6.- Garanties

Les Caixes garanteixen que qualsevol reordenació i reorganització interna de les plantilles, que pogués derivar-se del procés de fusió, es realitzarà sense la utilització de mesures traumàtiques, renunciant expressament a l'adopció de qualsevol tipus de mesura encaminada a la modificació substancial de condicions laborals.

Qualsevol procés de prejubilacions que pogués iniciar la nova Caixa, haurà de complir els principis de voluntarietat dels treballadors i treballadores, universalitat, oferta pública i cost exclusiu a càrrec de l'Entitat.

Les Caixes garanteixen que el personal en situació d'excedència o permís sense sou en qualsevol de les tres, conservarà íntegrament els drets que actualment tenen reconeguts, sense que la fusió suposi cap modificació del seu estatus jurídic, de manera que quan facin efectiva la seva reincorporació se'ls aplicarà les condicions laborals, socials i econòmiques que acreditin els empleats i empleades de la nova Caixa d'acord amb la seva categoria professional.

Article 7.- Límit de contractació temporal

El nombre de persones amb contracte temporal i de posada a disposició celebrats per l'Entitat resultant de la fusió, a partir de l'entrada en vigor del present acord, no podrà superar en cap supòsit el 5% del total de personal fix de la plantilla, calculat aquest percentatge com a mitjana anual. Sense perjudici de l'esmentat percentatge global, es procurarà un compliment equilibrat del mateix a nivell provincial, particularment en les províncies amb major volum d'ocupació. A aquests efectes es tindrà en compte que, per a l'aplicació de l'esmentat percentatge, no es computaran a nivell global ni a nivell provincial, els contractes corresponents a substitucions per vacances anuals, malaltia i maternitat, ni els celebrats com a conseqüència de pacte amb la representació legal dels treballadors per a atendre campanyes anuals o situacions de caràcter excepcional.

El total de dies de contractació temporal es dividirà entre 365 i el seu quocient es compararà amb el total de personal fix en plantilla a 31 de desembre de cada any. Si aquest quocient fos superior al 5% de personal fix en la plantilla global, al 31 de desembre de l'any anterior, la nova Caixa crearà en el termini màxim de 9 mesos tants llocs fixos com corresponguin a l'excés del 5%.

Article 8.- Complement Nivell XIII

El personal de la nova Caixa contractat amb Nivell XIII del grup 1, una vegada hagi superat el període de prova de 9 mesos, serà compensat en el desè mes

amb un pagament únic pel diferencial retributiu de sou base entre el nivell XII i el XIII de l'esmentat termini.

El període de permanència en el Nivell XIII computarà com a temps de permanència activa en el Nivell XII a efectes de promoció per capacitació tal i com s'estableix al capítol VIII del present acord laboral.

CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS

Article 9 .- Harmonització de condicions salarials

La integració de les actuals plantilles de Caixa Manlleu, Caixa Sabadell i Caixa Terrassa es portarà a terme amb criteri d'harmonització salarial definida en aquest acord, la qual cosa significa que l'estructura salarial i les percepcions retributives referides al salari base del Nivell Retributiu i a les funcions desenvolupades pels empleats i empleades en idèntica situació seran les mateixes, una vegada assolida la data que l'acord contempla i els períodes transitoris previstos.

Conseqüentment amb aquest mecanisme d'harmonització, els conceptes retributius que s'expressen en els articles següents s'integren en l'estructura salarial de tots els empleats i empleades de la nova Caixa resultant de la fusió.

Article 10 .- Garantia de retribucions

Cap treballador/a dels afectats per aquest acord inclosos els que estiguin d'excedència amb garantia de reserva de lloc de treball, podran percebre per tots els conceptes una retribució fixa bruta anual inferior a la que venia percebent en la seva Caixa d'origen. No es considera com a retribució fixa els conceptes definits en l'Article 12 apartat 1 i recollits a l'Annex I a l'apartat 12.1 Conceptes Ocasional.

Totes les persones que estiguin cobrant un salari superior al del seu Nivell Retributiu per la realització d'una funció determinada, el consolidarà a la data d'entrada en vigor del present acord segons l'establert a l'article 12.2.

Article 11 .- Estructura retributiva bàsica

La nova estructura salarial que amb caràcter general regirà a la nova Caixa estarà integrada pels conceptes següents:

Conceptes salarials que emanen del Conveni Col·lectiu:

- a) Divuit pagues i mitja que comprendran, com a mínim, salari base i complement per antiguitat. Els increments per antiguitat que es produeixin a partir de la vigència de l'acord es calcularan sobre les 18,5 pagues del sou base corresponent.
- b) Restants conceptes establerts a l'article 40 i següents del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis, no inclosos a l'apartat a) d'aquest article.
- c) Plus Conveni: Segons el que es determina a l'article 43 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis.

- d) En el supòsit que els resultats administratius de l'exercici representin entre un 1,4% i un 2% de la base que determina l'article 50.2 del Conveni Col·lectiu, s'abonarà una paga de 1.000 euros.
Si aquests representen un 2% o superior de l'esmentada base, s'abonarà mitja paga de sou base i antiguitat i la paga de 1.000 euros del paràgraf anterior.
L'import de 1.000 euros s'actualitzarà a partir de l'any 2011 en el mateix percentatge establert pels increments de Conveni.

Als efectes indicats en els punts anteriors s'entendrà per salari base tant el definit com a tal en les taules salarials del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis, com la diferència salarial a què fa referència la Disposició Transitòria Segona del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi 2003-2006.

Article 12 .- Altres conceptes salarials

- 1.- Conceptes ocasionals abonats puntualment que emanin de pactes col·lectius i/o individuals:

Complements compensació desplaçaments, plusos temporals, disponibilitat horària, compensació guàrdies, plus equip volant, etc. Es continuaran abonant sota el mateix concepte i tractament salarial sempre i quan es donin les circumstàncies que el varen originar.

- 2.- Complement Personal Fusió:

Estarà format per la resta de conceptes que percebi l'empleat o empleada el mes anterior a la data d'entrada en vigor del present acord i que no estiguin inclosos en l'Article 11 i l'apartat 1 de l'Article 12 segons les condicions descrites en l'Annex I.

Aquest concepte serà d'aplicació exclusiva per al personal en actiu inclosos els que estiguin d'excedència amb garantia de reserva de lloc de treball en la data d'entrada en vigor del present acord laboral, essent la seva única funció i finalitat garantir al personal esmentat la seva retribució actual en les mateixes condicions en que s'està gaudint, no constituint de cap manera un concepte referencial o extrapolable al personal contractat per la nova Caixa resultant de la fusió.

D'aquesta forma es diferenciaran quatre tipus de conceptes retributius.

- a) Complement personal fusió revisable: tindrà la consideració de no compensable, no absorbible i revisable. La revisió revertirà en el propi complement.
- b) Complement personal fusió no revisable: tindrà la consideració de no compensable, no absorbible i no revisable (congelat).
- c) Complement personal fusió revisable absorbible. La revisió revertirà en el propi complement.
- d) Complement personal fusió no revisable absorbible.

A l'Annex I es relacionen tots els conceptes retributius originals de cada Caixa i la seva correspondència a la nova Caixa, així com la seva regulació (compensació, revisió i absorció). En el mateix annex es detallen els conceptes salarials que s'extingiran i que es liquidaran a la Caixa d'origen.

3.- Complement Funcional:

Inclou totes les millores en la compensació que voluntàriament la nova Caixa pugui abonar a l'empleat/da pel desenvolupament de les funcions inherents al seu lloc de treball a partir de l'entrada en vigor del present acord laboral. Aquest concepte tindrà la consideració de compensable i absorbible i es podrà deixar de percebre quan aquesta persona deixi d'ocupar el lloc de treball.

4.- Plus de lloc de treball per a l'equip de suport d'oficines:

El personal adscrit actualment a l'equip de suport de cada una de les entitats, continuarà gaudint de les mateixes condicions que tenen estipulades.

Aquells que deixessin de pertànyer a l'equip de suport com a conseqüència de la reducció o desaparició d'aquest, consolidaran el complement funcional que venien cobrant. No obstant, serà absorbible amb l'import corresponent al canvi de nivell retributiu que es pugui produir en un futur o en cas que torni a quedar integrat de nou a l'equip de suport.

Article 13 .- Naturalesa i meritació de l'estructura retributiva

Les 18,5 pagues referides a l'article 11.a) són invariables i independents del resultat econòmic de l'exercici, no resultant d'aplicació el que disposa l'article 50.2 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis sobre participació en els beneficis dels resultats administratius quan el nombre de pagues resultants a la seva aplicació sigui inferior a les 18,5.

La meritació serà mensual per a 16,5 pagues i els altres conceptes salarials detallats als articles 11 i 12 i semestral per a les dues pagues referides a l'article 51 del Conveni Col·lectiu.

Article 14 .- Règim de pagaments

L'abonament dels conceptes salarials establerts en l'estructura salarial de la nova Caixa resultant de la fusió s'efectuarà en un sol pagament per cada mes, en un compte titularitat de l'empleat/da en la nova Caixa, que es farà efectiu el dia 28 de cada mes o dia hàbil immediatament anterior, incloent com a mínim en cada pagament el sou base, el complement per antiguitat i la part prorratejada corresponent a 4,5 pagues de sou base i antiguitat, i si correspon, la resta de conceptes indicats en l'article 12 del present acord.

Les dues pagues de meritació semestral esmentades a l'article 13 d'aquest acord, s'abonaran en els mesos de juny i novembre de cada any.

Els pagaments de beneficis recollits a l'article 11.d) d'aquest acord s'abonaran en la nòmina del mes de febrer de l'any següent al que corresponguin els resultats administratius.

El plus conveni es farà efectiu en la nòmina del mes de febrer de cada any.

Article 15 .- Règim retributiu per al personal de futur ingrés

Les persones que ingressin en plantilla a partir de l'entrada en vigor establerta amb caràcter general per al present acord, els seran aplicables els mateixos conceptes retributius establerts amb caràcter general en els articles 11 i 12.1 i 12.3

Article 16 .- Aplicació de la nova estructura retributiva

L'aplicació de la nova estructura retributiva entrarà en vigor a partir de la data de vigència del present acord.

Transitòriament, i fins al moment d'entrada en vigor amb caràcter general del present acord, les tres caixes mantindran el sistema que actualment utilitzen per al càlcul de retribucions del personal.

CAPÍTOL IV. CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Article 17.- Classificació de les oficines

Els paràmetres o variables de càlcul s'establiran per part de la Direcció de la nova Caixa abans del 31 de desembre de 2010 vinculats a: objectius estratègics, marge d'explotació, volums gestionats d'actiu, passiu, assegurances, morositat, etc.

Aquests paràmetres es podran modificar depenent de l'evolució de l'Entitat o l'estratègia de negoci.

Totes les oficines de dos o més empleats/des tindran assignat un Director/a i un Sotsdirector/a. En cap cas ningú podrà fer tasques de Direcció, Sots direcció, de dues o més oficines alhora.

Anualment a principi de cada exercici, i com a màxim durant el mes de febrer, es determinarà la Classificació de les Oficines prenent com a referència les dades obtingudes al 31 de desembre de l'any anterior.

Les condicions econòmiques i de qualsevol tipus vinculades a la classificació d'oficines s'aplicaran automàticament segons la classificació obtinguda en cada actualització anual, tant en sentit ascendent com descendent i entraran en vigor a partir d'1 de març de cada any.

Durant l'any 2010 es mantindrà la Classificació d'Oficines vigent en cada Caixa, corresponent a les dades de tancament a 31 de desembre de 2009.

Els Directors/es i Sotsdirectors/es que estiguin en procés de consolidació del Nivell retributiu consolidaran el Nivell assimilat a partir de l'entrada en vigor d'aquest acord.

La classificació i nivells retributius mínims queda establerta de la següent manera:

Classificació	% del nivell	Nivell retributiu Direcció	Nivell retributiu Sots direcció
A	3	III	V
B	5	III	VI
C	7	IV	VII
D	20	IV	VII
E	25	V	VIII
F	30	V	X
G	10	VI	X

Dintre de les oficines tipus G en podran existir que tinguin assignats menys de dos empleats/des. Aquestes no superaran el 4% del total de la xarxa. En

aquestes oficines hi haurà nomenada com a mínim una persona amb el càrrec de sotsdirecció.

Article 18 .- Consolidació

Els Directors/es i sotsdirectors/es consolidaran el nivell retributiu que correspongui a la classificació obtinguda per l'Oficina al primer mes de gener després de dos anys d'exercir el càrrec.

Durant aquest període es crearà un nou concepte anomenat "Complement assimilació nivell" que recollirà la diferència salarial entre el Nivell retributiu corresponent a la Categoria d'oficina i el Nivell retributiu de l'empleat/da.

Article 19 .- Substitucions

El període de substitució del Director/a o Sotsdirector/a, computarà tant a efectes de cobrament, com de consolidació segons l'establert en l'article 17 i 18, sempre que superin els 30 dies naturals continuats en un mateix any. S'exceptua a efectes d'aquest còmput els períodes de substitucions per vacances.

La nova Caixa comunicarà per escrit quin empleat/da substitueix al Director/a o Sotsdirector/a absent i durant quant temps.

CAPÍTOL V. PROMOCIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL DE DEPARTAMENTS I ÀREES DE SERVEIS CENTRALS

Article 20 .- Implementació del sistema de promoció professional i retribució

Es crearà una Mesa de Treball informativa en la qual hi serà present la RLT, on la Direcció de la nova Caixa exposarà els criteris tècnics reconeguts per Consultories de prestigi per tal d'establir el Sistema de Valoració de Llocs de Treball.

Per tal d'abordar aquest sistema que haurà de regir a la nova Entitat, les parts iniciaran, en el termini màxim de sis mesos, des de l'entrada en vigor del present acord, l'estudi de l'esmentat sistema que s'haurà de tenir definit abans del 31 de desembre de 2011 perquè s'apliqui amb caràcter general des de l'1 de gener de 2012.

Com a base per al desenvolupament del sistema es consideraran els principis següents:

- ✓ Compatibilitat amb el sistema d'incentius.
- ✓ Participació de la RLT.
- ✓ Respecte als millors acords individuals en el seu cas.

La valoració de llocs serà revisada quan es produeixi un canvi organitzatiu i/o funcional a l'Àrea o Departament.

Article 21.- Especificacions mínimes del nou sistema retributiu de SSCC

El sistema de Valoració de Llocs de Treball de Serveis Centrals, haurà de contemplar una ordenació o classificació dels diferents llocs de treball, determinant la inclusió de cada un en un Nivell retributiu que serà fixat en el marc de la negociació.

Aquesta classificació es revisarà cas de produir-se canvis en l'organigrama, funcions o estructura dels diferents departaments.

Article 22 .- Disposicions de caràcter general

Excepcionalment i només per les condicions dels comptes de passiu, s'establirà un període transitori de 6 mesos a comptar des de la data d'entrada en vigor del present acord, durant el qual, cas que sigui necessari, s'aniran aplicant aquestes condicions a mesura que cada una de les Caixes fusionades pugui adequar els seus sistemes informàtics.

Les condicions socials aquí regulades tenen caràcter de mínims; qualsevol millora que es pugui establir en el futur com a conseqüència d'altres acords, conveni, pacte, contracte o qualsevol altra norma serà d'immediata aplicació, subsistint inalterables les restants.

Les al·lusions en què es fa referència a les retribucions del personal de la nova Caixa, s'entenen referides a aquelles que tenen un caràcter ordinari; és a dir, queden excloses les quantitats que es perceben com a pagament d'hores extraordinàries i ajuts personals.

S'entén per salari anual net o retribucions anuals netes, el resultat de descomptar del total de la columna d'ingressos o meritacions, en les nòmines de l'any, les retencions d'IRPF (exceptuant les corresponents al salari en espècie) i els pagaments corresponents a la seguretat social a càrrec de l'empleat/da. Quan la referència es faci a retribucions o salaris nets mensuals, es procedirà a dividir entre dotze les percepcions totals netes anuals.

S'entén per salari brut, així com per retribucions brutes, el total de percepcions de l'empleat/da, sense aplicació de descomptes de cap tipus. Quan la referència es faci a retribucions o salaris bruts mensuals, es procedirà a dividir entre dotze les percepcions totals brutes anuals.

Podran sol·licitar els préstecs relacionats en aquest capítol, tot el personal amb una antiguitat mínima de 9 mesos a l'Entitat.

En cap cas, les quotes d'amortització i interessos a satisfer per l'empleat/da durant un any, producte dels debits contrets, bé per bestretes, bé per préstecs, podran superar un coeficient superior al 40% dels ingressos nets de la unitat familiar de l'empleat/da. Queden exceptuats el préstec per compra i canvi d'habitatge habitual i el préstec d'atencions diverses, per als quals tot el personal tindrà dret als capitals mínims establerts als articles corresponents amb independència del seu nivell d'endeutament.

Es mantindrà el gaudi de beneficis socials com si s'estigués en actiu (assegurança col·lectiva de vida, accident i invalidesa, bestretes, interessos preferents en compte, tipus d'interès de préstecs, així com accés als préstecs, i qualsevol altre existent) durant el període de permisos per maternitat, paternitat, risc per embaràs, alletament i excedències per cura de fills/es i per

atenció de familiars dependents o necessitats familiars especials, i durant els permisos i reduccions de jornada derivades de conciliació i igualtat .

Article 23 .- Gratificacions

Gratificació extraordinària fusió

Per tal de compensar l'esforç addicional que suposarà la integració de les tres caixes es compensarà a la plantilla amb un dia de permís retribuït els anys 2010, 2011 i 2012 i un pagament de 450 euros que es farà efectiu al gener de 2012 a tot el personal en actiu en data 31 de desembre de 2011.

Per compliment de 25 anys a la nova Caixa

El personal que compleixi 25 anys d'antiguitat a l'empresa -tenint en compte l'antiguitat acumulada a la Caixa de procedència- se li concedirà un període de vacances, extraordinari, equivalent a 5 dies hàbils, independents de les vacances anuals, i l'abonament de 1.575 euros el mes de complir els 25 anys d'antiguitat. Aquestes vacances extraordinàries podran ser fruïdes per l'empleat/da dins de l'any en què es compleixen els 25 d'antiguitat i el següent. Aquest import serà revisable anualment, aplicant-se el mateix increment que estableixi el conveni col·lectiu per al salari base.

Per natalitat o adopció

Per cada nou fill/a, legalment reconegut, l'empleat/da tindrà dret a percebre una gratificació de 750 euros. La gratificació es farà efectiva el mes següent a la data de naixement.

En el cas d'adopció la gratificació es farà efectiva tan aviat com es pugui acreditar documentalment l'existència de la mateixa.

Aquest import serà revisable anualment, aplicant-se el mateix increment que estableixi el conveni col·lectiu per al salari base.

Lot de Nadal

La nova Caixa abonarà a tot el personal que estigui en actiu el 15 de desembre de cada any, en concepte de lot de Nadal, la quantitat de 200 euros bruts en la nòmina del mes de desembre. Aquest import no serà revisable.

La nova Caixa oferirà la possibilitat a cada treballador o treballadora de fer una renúncia d'aquest import, o part d'ell, a favor de diferents ONG'S, assumint la nova Caixa el compromís d'efectuar una altra donació del mateix import.

Article 24 .- Diferències de Caixa

Les diferències d'efectiu de Caixa seran assumides per l'entitat.

Article 25 .- Cobertura de danys en vehicle propi d'ús professional

Cobrirà els danys materials del vehicle propi que s'acreditin fefaentment, de tots els empleats/des que es traslladin des del domicili al lloc de treball i viceversa, o quan utilitzin el seu vehicle per motius de treball per a la nova Caixa o exerceixin alguna funció sindical relacionada amb la mateixa. Aquesta cobertura queda limitada a 2 sinistres anuals, amb una franquícia de 250 euros

i fins a un màxim de 2.500 euros, i sempre que el sinistre no estigui cobert per l'assegurança del vehicle.

Article 26 .- Comissions i despeses

Qualsevol tipus d'operació financera o de prestació de serveis vinculada a un compte de l'empleat/da estarà exempta de l'aplicació de comissions o despeses de cap tipus per part de l'entitat, excepte les comissions per excés sobre el límit autoritzat i les comissions per impagats de préstecs i les previstes de forma individual en els productes i serveis descrits en aquest Capítol.

A aquests efectes, serà compte de l'empleat/da qualsevol compte, la titularitat del qual sigui única i exclusiva de l'empleat/da o compartida, de forma indistinta o mancomunada, amb familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat. Com a norma general s'entendran exemptes les comissions generades directament per l'entitat, essent repercutibles a l'empleat/da aquelles que l'entitat satisfaci a tercers per prestació de serveis financers. Pel que fa a les comissions per intermediació en mercats, podrà repercutir-se a l'empleat/da un màxim del 50% de l'import de la comissió establerta amb caràcter general per als clients fins a un màxim de 20 operacions/any. A partir d'aquest nombre s'aplicaran les mateixes condicions que a clients.

Import de taxació per a l'habitatge habitual: 65 euros.

Gestió d'escriptures: sense càrrec.

Interès de demora: 10% sobre l'import dels rebuts

Article 27 .- Targetes

Tot el personal de la nova Caixa tindrà dret a disposar de les targetes de crèdit i dèbit que la nova Caixa comercialitzi, lliure d'imputació de quotes, comissions o despeses, amb un límit mínim automàtic de crèdit per empleat/da de 3.000 euros per a la targeta pròpia de l'Entitat, sense que tal disposició creditícia minori la capacitat d'endeutament que s'estableixi respecte els crèdits que es poguessin tenir concedits.

El tipus d'interès del crèdit incorporat a la targeta serà equivalent al 50% del general aplicable al client en cada moment, amb independència de la quantia del crèdit incorporat a la mateixa.

Article 28 .- Bestretes

La nova Caixa posarà a disposició del personal les quanties que sol·liciti, dins dels límits que s'expressen a continuació, sense meritació d'interessos ni imputació de despeses o comissions de cap tipus.

L'amortització de les bestretes es farà en nòmina, mensualment, a raó del 10% dels havers bruts de l'empleat/da, llevat que aquest sol·licités l'aplicació d'un percentatge d'amortització o quantitat fixa superior.

En la sol·licitud s'expressarà el motiu i pressupost o factures que justifiquin la despesa. La sol·licitud es resoldrà en el termini màxim de deu dies a comptar de la data de recepció de la mateixa.

L'import de la bestreta serà d'un màxim de sis mensualitats del sou brut. No es podrà demanar cap altre fins que hagin transcorregut tres anys des de l'anterior sol·licitud, llevat del cas que es demostrï o declari circumstància peremptòria o greu.

La bestreta es podrà sol·licitar pels següents motius:

- ✓ Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant dels empleats/des com dels familiars a càrrec seu.
- ✓ La celebració i la dissolució de matrimoni o la separació matrimonial, així com el registre oficial com a parella de fet.
- ✓ Circumstàncies crítiques familiars.
- ✓ Despeses ocasionades per trasllat de domicili habitual.
- ✓ Sinistres com ara incendis, robatoris, etc. que causin dany en l'habitatge permanent o en els béns d'ús necessari.
- ✓ Naixement i adopció de fill/a.
- ✓ Despeses derivades de ser víctima de violència de gènere.
- ✓ Despeses ocasionades per cobrir necessitats assistencials de familiars dependents.
- ✓ Despeses derivades de l'estada dels fills/es en col·legis, guarderies, colònies d'estiu, o altres centres durant les vacances escolars d'estiu.
- ✓ Qualsevol altra situació anàloga així com aquelles altres l'objecte de les quals sigui la d'atendre necessitats peremptòries en general, plenament justificades.

L'import podrà ser avançat a la presentació de pressupost pro forma per a facilitar l'obtenció de la mateixa, la qual cosa no eximeix de l'obligatorietat de presentar justificants de la despesa.

En tot el no previst en aquest acord, caldrà ajustar-se al que disposa la normativa vigent en el Conveni Col·lectiu de les Caixes d'Estalvis.

Article 29 .- Comptes de passiu

La retribució d'interessos dels "dipòsits i comptes de passiu, titularitat dels empleats/des" serà variable. El tipus d'interès aplicable serà l'Euríbor a un any. La revisió s'efectuarà segons l'establert a l'article 62.5 del Conveni Col·lectiu.

A aquests efectes seran "dipòsits titularitat dels empleats/des" qualsevol compte, la titularitat del qual sigui única i exclusiva de l'empleat/da o compartida, de forma indistinta o mancomunada, amb familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.

Pel que fa als comptes a termini, no es penalitzarà la disposició del dipòsit abans del seu venciment i la retribució d'interessos d'aquests comptes serà variable, prenent com a índex de referència l'Euríbor a 12 mesos més 0,50

punts. La revisió s'efectuarà segons el previst en l'article 62.5 del Conveni Col·lectiu.

El compte d'abonament de la nòmina tindrà un descobert autoritzat de 1.200 euros sense generació d'interessos de descobert i/o qualsevol tipus de comissió per descobert .

El personal jubilat amb la pensió domiciliada a la nova Caixa, mantindrà les bonificacions del compte d'abonament de la nòmina, en quant a tipus d'interès i exempció de comissions.

Article 30 .- Avals

En el supòsit que l'aval sigui com a conseqüència d'un contracte de lloguer per l'habitatge habitual de l'empleat/da, l'aval estarà exempt de comissions i de la constitució de la garantia real.

En cas de ser un aval a nom d'un empleat/da per qualsevol altre motiu per a ús propi, per als primers 6.000 euros no s'aplicarà cap comissió i per a imports superiors s'aplicaran les condicions que aplica la nova Caixa als seus clients.

Article 31 .- Préstec per compra o canvi d'habitatge habitual

El préstec per a habitatge habitual, previst en el Conveni Col·lectiu de les Caixes d'Estalvi, continua amb la seva regulació actual, completat amb el que aquí s'estableix. En el no previst en aquest acord caldrà ajustar-se al que disposa la normativa en vigor.

Finalitat

La finalitat d'aquest tipus de préstec serà exclusivament per finançar la construcció, compra, rehabilitació, ampliació o canvi de l'habitatge habitual i permanent de l'empleat/da.

Aquest préstec també podrà ser concedit per a la subrogació d'algun préstec hipotecari, encara que el prestador sigui una entitat diferent de la nova Caixa, quan aquell hagués tingut com a finalitat el finançament de l'adquisició de l'habitatge habitual de l'empleat/da. La quantitat del nou préstec serà el suficient per a la subrogació del préstec anterior.

El personal en actiu podrà sol·licitar el préstec per adquisició o canvi d'habitatge habitual més el complementari les vegades que sigui necessari, amb les mateixes condicions de la primera.

Excepte casos plenament justificats, el termini de resolució serà com a màxim d'un mes a comptar des de la data de presentació de la sol·licitud. En aquest termini resultarà formalitzada l'operació.

En el supòsit que l'empleat/da opti per l'adquisició de l'habitatge conjuntament amb una altra persona, ambdues hauran de concórrer, a la formalització del contracte de préstec intervingut per fedatari públic, com a prestataris solidaris.

En el cas que l'habitatge deixés de ser l'habitual de l'empleat/da, el tipus d'interès passaria a ser el que aplica la nova Caixa als seus clients.

Capital Màxim

L'import màxim a concedir no superarà en cap cas el valor de l'habitatge, així com dels garatges i/o trasters per a la utilització pròpia, incrementat amb les despeses inherents a la seva adquisició (impostos, honoraris de notaria i registre, taxació, assegurança, etc.), suficientment justificades.

L'import màxim serà de 5 anualitats brutes, considerant els conceptes retributius detallats a l'article 40 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis, més els complements personals i de lloc de treball.

Malgrat l'especificat en el paràgraf anterior, qualsevol empleat/da podrà sol·licitar fins a 5 anualitats de nivell VII o 250.000 euros.

En cas de reformes, ampliació o rehabilitació, el capital màxim a concedir serà l'import necessari, suficientment justificat, i amb les mateixes limitacions que les descrites en els paràgrafs anteriors.

Quan el préstec se sol·liciti per canvi d'habitatge habitual, l'import màxim a concedir serà la diferència entre el valor del nou habitatge -així com dels garatges i/o trasters per a la utilització pròpia, incrementat amb les despeses inherents a la seva adquisició, suficientment justificades -, i el valor de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar del préstec habitatge habitual, amb els límits esmentats anteriorment. El valor de l'actual habitatge serà el valor de venda o el de taxació, el més gran dels dos.

Tipus d'interès

El tipus d'interès serà variable i romandrà fix durant cada semestre natural. Aquest tipus serà del 70% de l'Euríbor a un any. Operaran els límits màxim i mínim que estableix el Conveni Col·lectiu. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable en períodes successius, s'utilitzarà l'índex establert a l'article 62.5 del Conveni Col·lectiu.

En el cas que el prestatari/a veïés extingida la seva relació laboral amb la nova Caixa per qualsevol motiu, el préstec vigent serà objecte de novació en el seu tipus d'interès i, a instància del prestatari/a també es podrà modificar el temps restant d'amortització, essent-li d'aplicació el tipus d'interès normal de clients. Tot això sense perjudici de la modificació que s'establirà en les garanties i forma d'amortització.

Sens perjudici de l'establert en el paràgraf anterior, el tipus d'interès del préstec no variarà en el cas d'invalidesa o jubilació.

En cas d'excedència voluntària per portar a terme una activitat remunerada, el préstec aquí regulat serà objecte d'una novació temporal en el tipus d'interès, essent-li d'aplicació el tipus d'interès que s'aplica a clients sense perjudici de la modificació que s'establirà en les garanties i forma d'amortització. Produïda la

reincorporació després de l'excedència voluntària, el préstec tornarà a meritjar el tipus d'interès d'origen. Si no es produeix la reincorporació al finalitzar el període d'excedència concedit, li serà d'aplicació el tipus d'interès normal de clients.

Amortització

El termini d'amortització del préstec d'habitatge habitual serà de 40 anys, podent ser menor a petició de l'empleat/da. Qualsevol termini d'amortització haurà de tenir en compte la limitació natural de l'edat del peticionari/a, no podent superar el temps que resta fins a complir l'edat de 70 anys.

Garantia

Per a la concessió del préstec amb garantia personal, és indispensable concertar una pòlissa d'assegurança de vida, amb clàusula beneficiària a favor de la nova Caixa. Aquesta assegurança ha de cobrir el pagament del capital pendent d'amortització en cada moment, i ha de mantenir-se mentre subsisteixi la vigència del préstec i forma de garantia. El cost de les quotes serà a càrrec de l'empleat/da.

Article 32 .- Préstec complementari per a l'adquisició o canvi d'habitatge

Finalitat

Com a millora del previst en el Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis, en el cas que l'empleat/da així ho requereixi en el moment de sol·licitar el préstec per habitatge habitual o per canvi d'habitatge habitual, la nova Caixa concedirà un préstec complementari per sobre de l'import establert a l'article 31 d'aquest acord.

El termini de resolució serà el mateix que per al préstec per adquisició o canvi d'habitatge habitual.

En el supòsit que l'empleat/da opti per l'adquisició de l'habitatge conjuntament amb una altra persona, ambdues hauran de concórrer, a la formalització del contracte de préstec intervingut per fedatari públic, com a prestataris solidaris.

En el cas que l'habitatge deixés de ser l'habitual de l'empleat/da, el tipus d'interès passaria a ser el que aplica la nova Caixa als seus clients.

Capital màxim

L'import total entre el préstec complementari i el préstec per adquisició o canvi d'habitatge habitual podrà ser, com a màxim, de 8 anualitats, considerant els conceptes retributius detallats en l'article 40è del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis, més els complements personals i de lloc de treball. Malgrat això, qualsevol empleat/da podrà sol·licitar un import conjunt de 350.000 euros o 8 anualitats del sou de conveni de nivell VII, calculat conforme a la taula salarial vigent en cada moment, amb el límit d'endeutament previst a les disposicions de caràcter general.

La suma dels capitals dels dos préstecs (adquisició o canvi d'habitatge habitual i el complementari per adquisició d'habitatge habitual), tindrà com a límit màxim

fixat, el valor de l'habitatge que s'adquireix incrementat amb les despeses inherents a la compra.

Tipus d'interès

El tipus d'interès a aplicar al préstec complementari per l'adquisició d'habitatge habitual serà l'equivalent al 100% de l'Euríbor a un any amb revisió semestral segons el previst en l'article 62.5 del Conveni Col·lectiu. L'índex de referència, i els límits màxim i mínim d'interès, seran els mateixos que per al préstec per habitatge habitual.

Amortització

El termini d'amortització serà el mateix que el sol·licitat pel préstec per habitatge habitual.

Garantia

Sempre serà hipotecària.

Article 33 .- Préstec segona residència

Finalitat

Facilitar a l'empleat/da la construcció, compra, ampliació, rehabilitació d'altres habitatges diferents a l'habitual. Les condicions més favorables d'aquest tipus de préstec, deixaran d'aplicar-se en el moment que l'habitatge no sigui per a l'ús propi de l'empleat/da, aplicant-se les de Préstec Hipotecari per finalitats diverses.

En el supòsit que l'empleat/da opti per l'adquisició de l'habitatge conjuntament amb una altra persona, ambdues hauran de concórrer, a la formalització del contracte de préstec intervingut per fedatari públic, com a prestataris solidaris.

Capital màxim

L'import màxim a concedir serà el de compra, així com el dels garatges i/o trasters per a la utilització pròpia, incrementat amb les despeses inherents a la seva adquisició, suficientment justificades amb el límit d'endeutament previst a les disposicions de caràcter general.

En cas d'ampliació o rehabilitació, el capital màxim a concedir serà l'import d'aquesta ampliació o rehabilitació, suficientment justificat, amb les mateixes limitacions que les descrites en el punt anterior.

Tipus d'Interès

El tipus d'interès serà variable i romandrà fix durant cada semestre natural. Aquest tipus serà del 100% de l'Euríbor a un any amb els límits màxim i mínim d'interès establerts per al préstec per habitatge habitual més 0,50 punts.

Per a la determinació del tipus d'interès aplicable en períodes successius, s'utilitzarà l'índex establert a l'article 62.5 del Conveni Col·lectiu.

En el cas que el prestatari/a veïés extingida la seva relació laboral amb la nova Caixa per qualsevol motiu, el préstec vigent serà objecte de novació en el seu

tipus d'interès i, a instància del prestatari també es podrà modificar el temps restant d'amortització, essent-li d'aplicació el tipus d'interès normal de clients. Tot això sense perjudici de la modificació que s'establirà en les garanties i forma d'amortització.

Sens perjudici de l'establert en el paràgraf anterior, el tipus d'interès del préstec no variarà, en el cas d'invalidesa o jubilació.

En cas d'excedència voluntària per portar a terme una activitat remunerada, el préstec aquí regulat serà objecte d'una novació temporal en el tipus d'interès, essent-li d'aplicació el tipus d'interès que s'aplica a clients sense perjudici de la modificació que s'establirà en les garanties i forma d'amortització. Produïda la reincorporació després de l'excedència voluntària, el préstec tornarà a meritjar el tipus d'interès d'origen. Si no es produeix la reincorporació al finalitzar el període d'excedència concedit, li serà d'aplicació el tipus d'interès normal de clients.

Amortització

El termini d'amortització d'aquest tipus de préstec serà de 40 anys, podent ser menor a petició de l'empleat/da. Qualsevol termini d'amortització haurà de tenir en compte la limitació natural de l'edat del peticionari/a, no podent superar el temps que resta fins a complir l'edat de 70 anys.

Garantia

Sempre serà hipotecària.

Article 34.- Préstec hipotecari preferent

La nova Caixa podrà concedir altres préstecs amb garantia hipotecària, substitutius i/o complementaris dels anteriors, destinats a aquells empleats/des que no hi poden accedir perquè el destí de la inversió és diferent del previst en els préstecs per habitatge.

Capital màxim

L'import total del préstec podrà ser fins al 80% del preu de compra incloent garatge i traster, incrementat amb les despeses inherents a la seva adquisició, amb el límit d'endeutament previst a les disposicions de caràcter general i aplicant per la concessió, els criteris generals de risc establerts a la nova Caixa.

Tipus d'Interès

El tipus d'interès a aplicar serà l'equivalent a l'Euríbor a un any més 0,60 punts amb revisió semestral. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable en períodes successius, s'utilitzarà l'índex establert a l'article 62.5 del Conveni Col·lectiu. Els límits màxim i mínim d'interès, seran els mateixos que per al préstec per habitatge habitual més 1 punt.

Amortització

El termini d'amortització d'aquest tipus de préstec serà fins a un màxim de 40 anys, podent ser menor a petició de l'empleat/da. Qualsevol termini d'amortització haurà de tenir en compte la limitació natural de l'edat del

peticionari/a, no podent superar el temps que resta fins a complir l'edat de 70 anys.

El pagament del préstec es realitzarà per mensualitats constants.

Article 35 .- Préstec per atencions diverses

El préstec per a atencions diverses, previst en el Conveni Col·lectiu, continua amb la seva regulació actual, modificat en el que aquí s'estableix.

El préstec personal per a atencions diverses es concedeix a aquells empleats/des que el sol·liciten, sense necessitat de justificar cap motiu.

Qualsevol empleat/da podrà demanar fins a la quantitat de 22.000 euros. Aquesta quantia podrà ser ampliada fins a 30.000 euros sempre que el nivell d'endeutament no superi el previst a les disposicions de caràcter general. L'import mínim d'aquest préstec, s'anirà actualitzant i es mantindrà sempre 4.000 euros per sobre de l'import establert al Conveni Col·lectiu.

El termini d'amortització serà el que sol·liciti l'empleat/da amb un màxim de 8 anys, tenint en compte la limitació de l'edat del peticionari/a, no podent superar el temps que resta fins a complir l'edat de 70 anys.

El tipus d'interès variable serà el 95% de l'Euríbor a un any, amb el límit màxim de l'interès legal del diner.

La revisió d'interessos es realitzarà amb els mateixos índexs de referència i períodes d'indexació que estableix aquest acord per al préstec per adquisició d'habitatge habitual.

Article 36 .- Altres préstec per al consum amb garantia personal

El poden sol·licitar el personal en actiu amb una antiguitat ininterrompuda de 9 mesos a la plantilla estable de la nova Caixa, sempre que el nivell d'endeutament no superi el previst a les disposicions de caràcter general i aplicant per la concessió els criteris generals de Risc establerts a la nova Caixa.

El tipus d'interès variable serà l'equivalent a l'Euríbor a un any incrementat amb 1,5 punts. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable en períodes successius, s'utilitzarà l'índex establert a l'article 62.5 del Conveni Col·lectiu. Els límits màxim i mínim d'interès, seran els mateixos que per al préstec per habitatge habitual més 2 punts.

El termini màxim serà de 8 anys, tenint en compte la limitació de l'edat del peticionari/a, no podent superar el temps que resta fins a complir l'edat de 70 anys.

CAPÍTOL VII. FORMACIÓ

Article 37 .- Disposicions de caràcter general

El desenvolupament de les polítiques de formació són un element estratègic per l'assoliment dels Objectius empresarials, i com a tal correspon a la Direcció de la nova Caixa la seva definició.

Les parts acorden que el model formatiu que es detalla a continuació, amb vocació de continuïtat, sigui una pauta a seguir en el disseny, elaboració, execució i avaluació de les accions formatives a realitzar per la Caixa. Les esmentades accions formatives, després d'una anàlisi de la situació competitiva, de la plantilla i del procés que s'inicia per la fusió de les tres caixes, són considerades per les parts una prioritat estratègica, pel que s'impulsaran de manera constant.

Article 38 .- Principis de la Formació a l'Entitat

Les parts consideren que l'impuls i el desenvolupament de la formació han de realitzar-se, sota els principis de prioritat estratègica, recerca de competitivitat, planificació, integració, universalitat i esforç compartit.

Article 39 .- Participació dels representants sindicals

Per materialitzar la participació dels representants sindicals i sense perjudici dels drets que la llei recull d'informació i de negociació col·lectiva respecte a la formació, es crearà un Comitè de Formació o òrgan similar, amb la participació de la RLT

Article 40 .- Esforç compartit

Amb l'objectiu de materialitzar el principi d'esforç compartit s'arbitraran, entre d'altres, les següents mesures:

- a. Es procurarà un disseny formatiu tendent a que s'imparteixi dins de la jornada laboral.
- b. No es convocaran cursos de formació les tardes de divendres o vigílies de festius.
- c. Les despeses que ocasioni la seva realització, els desplaçaments i si és necessari el dinar, seran reemborsats per la nova Caixa prèvia justificació.

Article 41 .- Formació vinculada a la promoció

Les hores de formació de l'itinerari formatiu derivat de la promoció per capacitació aniran a càrrec del treballador/a.

Convalidacions:

- ✓ Es podran convalidar cursos amb la corresponent acreditació del curs realitzat.
- ✓ Qui estigui realitzant funcions de direcció o sotsdirecció convalidarà l'itinerari formatiu establert per a la promoció per capacitació.
- ✓ Si no es convoca cap curs d'obligatorietat general o específica per al personal de SSCC, la formació es considerarà realitzada.

Article 42 .- Formació derivada de la fusió

Tota aquella formació derivada del procés de fusió anirà al 100% a càrrec de les tres caixes i/o de la nova Caixa resultant de la fusió.

Les accions formatives derivades dels processos d'integració es realitzaran de forma majoritària dintre de la jornada laboral i amb els mitjans que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 43 .- Formació específica de SSCC

Pel col·lectiu de SSCC es convocaran cursos per tal d'incrementar la qualitat en la seva especialització i millorar el grau de professionalitat.

També es realitzaran cursos que permetin desenvolupar habilitats de caràcter general (gestió del temps, gestió de reunions, del correu electrònic, gestió de la complexitat, creativitat, comunicació verbal, escrita...); així com habilitats en software (powerpoint, acces...).

Article 44 .- Ajudes per la formació

Als empleats/des que cursin els estudis recollits a l'article 60 del conveni col·lectiu se'ls abonarà el 100% de les matrícules oficials amb un màxim de 1.800 euros anuals més 60 euros per assignatura en concepte de llibres.

En el cas de cursos d'idiomes se subvencionarà el 80% del cost de la matrícula i els llibres de text amb un màxim de 400 euros. Si el curs es fes en una escola oficial d'idiomes la subvenció seria del 100%, amb el mateix màxim.

Aquelles unitats o oficines que a criteri de la nova Caixa requereixin un coneixement específic d'idiomes se'ls subvencionarà el 100% del cost del curs, així com els que es facin a petició de la nova Caixa.

La tramitació de les ajudes de formació es faran un cop a l'any coincidint amb els terminis establerts pel Conveni Col·lectiu

Article 45 .- Suport per a la Formació a Distància

Les parts consideren la formació a distància com un instrument significatiu per a aconseguir que les diferents ubicacions geogràfiques no suposin una discriminació per a la formació del treballador/a, compartint també que té una incidència positiva en la conciliació de la vida laboral i familiar.

Per tot això i amb l'objectiu de potenciar-la, anualment la nova Caixa realitzarà als treballadors/es ofertes públiques d'equips i/o mitjans informàtics millorant les condicions existents en el mercat.

Article 46 .- Oficines escola. Formació del personal de nova entrada

Les oficines que realitzin funcions d'oficina escola hauran de tenir un mínim de 4 treballadors/es de personal actiu.

Article 47 .- Comitè de Formació

Es crearà un Comitè de Formació, integrat per representants dels treballadors i treballadores i de la Direcció que tindrà les següents competències:

- ✓ Disposar d'informació per definir les accions formatives que s'impulsaran amb les subvencions que s'obtinguin del FORCEM o altres organismes oficials. Aquestes accions formatives es portarien a terme dins del Pla de Formació de l'any següent al qual correspon la subvenció.
- ✓ Disposar d'informació de la dotació econòmica específica (addicional a la del punt anterior) i quines accions formatives s'impulsaran durant els quatre primers anys des dels inicis del procés de la fusió, per formació de la plantilla.

El Comitè de Formació es reunirà periòdicament (com a mínim semestralment) i treballarà amb la següent informació:

- ✓ Pla de formació anual. Accions formatives: denominació i contingut.
- ✓ Col·lectius per categories/grups professionals als quals es dirigeixi el pla.
- ✓ Mitjans pedagògics i llocs de realització.
- ✓ Criteris de selecció.
- ✓ Oficines escola.
- ✓ Avanç de programació.
- ✓ Balanç de les accions formatives desenvolupades en exercici anterior.
- ✓ Import rebut Forcem anual.
- ✓ Total anual de les hores de formació realitzades i cobrades.

Article 48 .- Permisos Individuals de Formació

L'Entitat donarà difusió entre la plantilla de les convocatòries dels Permisos Individuals de Formació emmarcats en els Acords Nacionals de Formació Contínua. La concessió d'aquests permisos es tramitarà en el si del Comitè de Formació.

CAPÍTOL VIII. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 49 . Promoció per capacitació

Com a millora de les previsions establertes en el Conveni, s'estableix el següent sistema de promoció per capacitació per al personal que pertany al grup 1:

Accediran al Nivell XI les persones del nivell XII que compleixin els requisits següents:

- ✓ Tenir complerts tres anys de permanència activa en el Nivell XII.

Accediran al Nivell X les persones del Nivell XI que compleixin els requisits següents:

- ✓ Tenir complerts tres anys de permanència activa en el Nivell XI.
- ✓ Haver completat l'itinerari formatiu definit pel Comitè de Formació.

Accediran al Nivell VIII les persones del Nivell X que compleixin els següents requisits:

- ✓ Tenir complerts tres anys de permanència activa en el Nivell X.
- ✓ Haver completat l'itinerari formatiu definit pel Comitè de Formació.

Accediran al Nivell VII les persones del Nivell VIII que compleixin els següents requisits:

- ✓ Tenir complerts sis anys de permanència activa en el Nivell VIII.
- ✓ Haver completat l'itinerari formatiu definit pel Comitè de Formació.

El Comitè de Formació definirà el contingut de l'itinerari formatiu de forma consensuada amb la RLT dins dels primers quatre mesos de l'entrada en vigor del present acord i s'establirà el termini excepcional per a poder realitzar l'itinerari formatiu contemplat en els apartats anteriors.

Mentrestant, les persones que compleixin aquests requisits, llevat de la formació, accediran provisionalment per la via de l'assimilació al Nivell que els correspongui per la permanència en el nivell anterior. Si en el termini excepcional no s'acredités la realització de la formació requerida, l'empleat/da no consolidarà el Nivell i per tant, continuarà en el Nivell que tenia abans de la promoció provisional.

Malgrat l'estipulat s'estableix el següent període transitori:

- ✓ Als empleats/des que estiguin percebent o haguessin percebut el complement salarial recollit a la disposició transitòria octava 1.c del conveni col·lectiu 2003-2006, se'ls computarà com a temps de permanència efectiva

en el nivell XI a efectes de promoció per capacitació al nivell X tot el temps que hagin estat cobrant aquest complement. Aquesta mesura no serà d'aplicació a cap altra situació que pugués ser anàloga o assimilable a aquesta.

- ✓ Els empleats/des de nivell X que acreditin 3 anys de permanència a l'esmentat nivell durant l'any 2010, promocionaran a nivell IX en aquell moment, i l'1 de gener de 2011 promocionaran a nivell VIII.
- ✓ Els empleats/des de Nivell IX que durant l'exercici 2010 haurien de promocionar (segons conveni col·lectiu) a Nivell VIII, ho faran en la data que els hi corresponia o en la data d'entrada en vigor del present acord si aquesta és anterior.
- ✓ Els empleats/des de Nivell IX que haurien de promocionar (segons conveni col·lectiu) a Nivell VIII els següents exercicis, ho faran en data 1 de gener de 2011.

Aquest període transitori no podrà perjudicar la promoció per capacitació dels empleats, que tenien establerta abans de la fusió cada una de les tres Caixes.

Les persones que promocionin al Nivell VII percebran un reconeixement econòmic equivalent a 1.500 euros anuals, que es retribuirà en concepte de "Complement Nivell VII" no revisable i no absorbible, excepte en els casos d'increment de nivell retributiu que serà absorbible amb l'import corresponent a aquest canvi.

Aquelles persones que actualment tinguin el nivell VII i no tinguin aquest Complement Nivell VII, per a poder-lo tenir hauran de realitzar la formació que es requereix segons l'establert en els punts anteriors. Aquesta formació no serà necessària quan ja hagin realitzat una formació equivalent a les caixes de procedència. Aquest complement s'aplicarà a partir de l'1 de gener de 2011.

Per computar el temps de permanència activa de promoció per capacitació, es tindrà en compte l'antiguitat acumulada en el nivell corresponent que l'empleat/da tenia abans d'aquesta promoció per capacitació en cada una de les tres caixes.

Les persones a qui resulti d'aplicació el sistema de promoció per capacitació consolidaran els triennis que en concepte d'antiguitat vagin meritant de conformitat amb les previsions que en cada moment estableixi el Conveni Col·lectiu d'aplicació, i això amb independència que siguin promocionats a una categoria superior.

Article 50 . Promoció per experiència

Les persones que no superin la promoció per capacitació seguiran la promoció per experiència prevista en el Conveni, computant-se l'antiguitat des de l'última consolidació de nivell, i retornaran a la promoció per capacitació en complir els requeriments de permanència i itinerari formatiu.

L'escala salarial que s'aplicarà serà la mateixa del Conveni, tant en termes de Nivells i temps de permanència en cadascun, com de retribució.

CAPÍTOL IX. JORNADA I HORARIS

Article 51 .- Horari

L'horari general que regirà a la nova Caixa serà l'estipulat al Conveni Col·lectiu dels Empleats de les Caixes d'Estalvis sense perjudici de l'establert a l'article 57 horari flexible i de les modificacions que es produeixin en l'actual marc legislatiu i convencional, que obligaran a les parts a instrumentar la seva adaptació.

La nova Caixa facilitarà un sistema de control d'entrada i sortida per garantir el compliment d'aquests horaris.

La direcció de la nova Caixa definirà quin serà l'horari d'atenció al públic.

Article 52 .- Jornades singulars

La compensació d'horaris singulars no afectarà al personal Directiu.

S'establirà la següent compensació per guàrdies en dies festius:

- ✓ Autonòmics i Estatals: 2 dies de vacances o 1 dia de vacances + 250 euros a escollir per l'empleat/da
- ✓ Dissabtes, diumenges i festius locals: 2 dies de vacances
- ✓ Guàrdies no presencials: a raó de 28,5 euros/dia de guàrdia o 200 euros/setmana de guàrdia.

Tot el personal que realitzi alguna de les jornades singulars establertes a l'article 31.7 del Conveni Col·lectiu, i tingui un retribució anual bruta inferior al Nivell retributiu VIII, cobrarà un complement de 1.800 euros anuals en concepte de "plus disponibilitat horària". En cas que alguna persona estigui percebent aquest complement per import superior el mantindrà mentre desenvolupi la tasca que el va originar tal i com estableix l'article 12.1.

Article 53 .- Vacances

Les vacances del personal queden regulades per l'article 35 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis. El quadre de vacances s'establirà per centre de treball.

El període hàbil per gaudir de vacances serà el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre. Tot el personal podrà gaudir, com a mínim, de 15 dies naturals continuats de vacances dintre del període comprès entre els mesos de juny i setembre. Qui tingui fills/es menors de 16 anys té preferència per fer coincidir les seves vacances amb les escolars. Davant de possibles dubtes, s'ha de resoldre dins del Nivell, a favor del més antic a l'Entitat.

El personal de les caixes coneixerà les dates en què li correspongui les vacances, almenys, dos mesos abans del seu començament; complert el preavis de dos

mesos d'antelació a què es refereix el paràgraf anterior, l'acord sobre el calendari de vacances serà executiu.

Si una vegada establert el quadre de vacances de l'oficina o departament, l'empleat/da patís internament clínic, amb o sense intervenció quirúrgica, o malaltia greu degudament justificada, que l'impedís gaudir parcial o totalment del període de vacances -i amb independència de si aquestes ja s'han començat a gaudir o no-, es fixarà un nou període pels dies de vacances afectats per l'internament clínic o la malaltia greu. Aquesta contingència caldrà notificar-la en un termini màxim de 48 hores. Els dies de vacances pendents es gaudiran dintre del mateix any natural sense afectar les vacances establertes per la resta de personal del centre de treball.

Article 54 .- Preàmbul

Amb el convenciment de que l'acció preventiva de l'entitat serà fruit de la col·laboració mútua entre treballadors/es i representació empresarial, la nova Caixa es compromet a garantir el dret a la protecció davant dels riscos laborals al seu personal, especialment els derivats de la seva condició d'usuaris de PVD, i a adoptar les mesures adients per establir una veritable i eficaç acció preventiva.

Així mateix, es treballarà per integrar la gestió de la Prevenció de Riscos Laborals (PRL) en la gestió diària de la nova Caixa, comproment-se les parts a que el Pla de Prevenció se sostingui sobre la base de les normes de gestió de la PRL amb prestigi i reconeixement.

Article 55 .- Servei de prevenció

L'Empresa constituirà un Servei de Prevenció de Riscos Laboral Propi en els termes que recull la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, que desenvoluparà dos (Seguretat en el treball i Ergonomia i psicopsicologia) de les quatre especialitats o disciplines preventives previstes en el article 34 del R.D. 39/1997. Aquest Servei constituirà una unitat organitzativa específica, que dependrà directament de l'estructura organitzativa a la qual sigui assignada. Els seus integrants estaran dedicats de forma exclusiva a la realització i desenvolupament de l'activitat preventiva, per tant haurà de tenir les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris. En qualsevol cas haurà de disposar, com a mínim, dels recursos següents:

- a) Personal que tingui la qualificació necessària per exercir les funcions de nivell superior, podent desenvolupar una o vàries de les quatre especialitats o disciplines preventives previstes en el article 34 del R.D. 39/1997. Aquest personal serà per tant expert i amb la capacitació requerida pel desenvolupament de les esmentades funcions, segons el que estableix el capítol VI de l'esmentada llei.
- b) Personal que tingui la capacitat requerida per exercir les funcions dels nivells bàsic i mitjà, així com de personal administratiu.

Les activitats preventives de la Vigilància de la salut i Higiene industrial seran concertades amb un Servei de prevenció aliè.

Article 56 .- Delegats/des de Prevenció i Comitès de Seguretat i Salut

Els Delegats/des de Prevenció són els representants dels treballadors i treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball. Seran designats segons l'article 34 i 35 de la LPRL i d'entre la plantilla de la nova Caixa.

Totes les hores que dediquin els delegats/des de prevenció per realitzar les tasques inherents al seu càrrec, tindran la consideració de treball efectiu i, per tant, no computaran com a crèdit horari amb càrrec al que està previst en l'article 68.e de l'Estatut dels treballadors.

Les despeses originades per la formació, el funcionament i el desenvolupament de les activitats dels Delegats/des de Prevenció, seran a càrrec de l'Empresa.

La diversitat de centres de treball, la seva dispersió geogràfica i la necessària consolidació de la cultura preventiva fan convenient disposar d'una fórmula que garanteixi una representació adient pel que fa referència a la Prevenció de Riscos Laborals. Per aconseguir que la LPRL sigui aplicada en tota la seva extensió, amb especial atenció als principis d'eficàcia, coordinació territorial i participació sindical, es constituirà un Comitè Intercentres de Seguretat i Salut (CISS), amb una composició i unes normes de funcionament que seran acordades i aprovades pels actuals Comitès de Seguretat i Salut.

El CISS tindrà la consideració d'òrgan paritari i col·legiat i canalitzarà i assumirà les facultats de consulta i participació dels treballadors/es, en totes les matèries relacionades amb la prevenció dels riscos laborals. Tindrà competències en tot l'àmbit geogràfic d'actuació de l'Empresa, afectant les seves decisions a tots els centres de treball, sent aquestes vinculants i d'obligat compliment.

Els membres del CISS no podran desenvolupar funcions de prevenció en qualsevol de les modalitats d'organització de la prevenció previstes en el Reglament dels serveis de prevenció i en el RD 171/2004, de coordinació d'activitats empresarials, a causa de la necessitat d'imparcialitat que requereix el desenvolupament d'aquestes funcions.

El CISS haurà d'aprovar:

- 1- El Pla de prevenció.
- 2- La planificació de l'activitat preventiva.

El CISS haurà de conèixer i debatre:

- 1- Qualsevol concertació, revocació o suspensió amb qualsevol entitat acreditada com a servei de prevenció aliè, per a la realització de qualsevol activitat en matèria de prevenció.
- 2- El procediment i mètodes d'avaluació de riscos.
- 3- El disseny, continguts i aplicació de qualsevol campanya o pla d'informació i/o formació en matèria de salut laboral que estigui dirigida als treballadors/es i/o als seus representants legals.
- 4- La contractació, modificació, suspensió o rescissió contractual de qualsevol activitat relacionada amb la salut dels treballadors/es que pogués realitzar la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

CAPÍTOL XI. PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

La nova Caixa resultant de la fusió se subrogarà en tots els drets i obligacions dels sistemes de previsió social existents a l'actualitat a cada una de les tres caixes.

En el termini màxim d'un any a comptar a partir de la data de constitució de la nova Caixa, es procedirà a desenvolupar un acord de negociació col·lectiva específic que tindrà com a objecte harmonitzar el sistema de previsió social per al conjunt de la plantilla, tant de l'actual com de nova entrada, incloent de manera expressa els salaris pensionables, aportacions per a jubilació i prestacions de riscos d'activitat, així com el tractament a donar per les situacions transitòries que es donin fins a l'aplicació de l'acord.

En aquest mateix termini, es procedirà a integrar els tres Plans de Pensions, bé en un dels existents o a un de nova promoció, conforme al que en el desenvolupament de l'acord, es pacti.

CAPÍTOL XII. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Article 57 .- Horari flexible

L'horari general que regirà a la nova Caixa, serà l'estipulat al Conveni Col·lectiu dels Empleats de les Caixes d'Estalvis. No obstant això, per a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de tot el personal de la nova Caixa, s'acorda flexibilitzar fins a una hora diària l'horari d'entrada i sortida del treball, preferentment per al personal amb fills/es menors de 12 anys o amb familiars que precisin assistència, segons s'especifica a continuació:

Horari “d'estiu” – De l'1 de maig al 30 de setembre

Dilluns-divendres:

Entrada treball: de 7,30 a 9,00 hores

Sortida treball: entre 14,30 fins 16,00

Horari “d'hivern” – De l'1 d'octubre al 30 d'abril

Dilluns, dimarts, dimecres, divendres:

Entrada treball: de 7,30 a 9,00 hores

Sortida treball: entre 14,30 fins 16,00

Dijous

Entrada treball matí: de 7,30 a 9,00 hores

Sortida treball matí: entre 14,30 fins 15,30 hores

Entrada al treball tarda: de 15,30 a 16,30 hores

Sortida al treball tarda: entre 19,45 a 20,30 hores

Unitats especials:

En aquelles unitats que, degut a les seves prestacions de servei, tinguin assignat un horari de treball específic, s'analitzarà el règim de flexibilitat horària més adient.

Compensació horària:

La jornada total anual treballada, serà l'establerta pel Conveni del sector. No es podran acumular més de 3 hores mensuals pendents de regularització, per la qual cosa és aconsellable que cada setmana es compensin les hores acumulades.

Mínims:

En l'exercici d'aquells drets contemplats en aquest capítol més favorables pels treballadors i treballadores que els regulats en la llei o el Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi, el seu gaudi quedarà condicionat a que el Director/a de cada un dels centres de treball, ja sigui oficina o departament de serveis centrals, pugui garantir que sempre hi hagi un mínim de plantilla de la unitat durant l'horari general de conveni. En el cas d'oficines, s'haurà de garantir que es compleixi l'horari d'atenció al públic i que estigui en condicions d'atendre qualsevol demanda dels clients des del mateix moment de l'obertura de la mateixa. En cas d'impossibilitat d'atendre la petició d'horari flexible per motius

d'organització del centre de treball, l'entitat proposarà una solució alternativa en un altre centre de treball .

Article 58 .- Reducció de jornada

Qui per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de 12 anys o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, sense límit mínim i amb un màxim de la meitat de la jornada, amb la corresponent reducció salarial pel temps no treballat. La concreció horària i la determinació del període a gaudir, correspondrà al treballador o treballadora, dins de la seva jornada ordinària. L'empleat o empleada haurà de preavisar amb quinze dies d'antelació la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa Entitat generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Entitat.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

Els empleats/des afectes a la reducció de jornada pels motius recollits al present article, gaudiran íntegrament dels ajuts de formació (per empleat/da o per fill/a) i guarderia, gratificacions i l'aportació anual al Pla de Pensions d'Empleats. En la concessió de préstecs a empleats o empleades en reducció de jornada per algun dels motius previstos anteriorment i per al càlcul del límit màxim es tindrà en compte la retribució anual d'aquests com si treballessin a jornada completa.

Article 59 .- Excedències

a) Per tenir cura de fills/es:

Qui per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de 12 anys o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda podrà sol·licitar un període d'excedència no superior a 3 anys. La durada de la mateixa es podrà gaudir de forma fraccionada.

b) Per tenir cura de familiars dependents o necessitats familiars especials:

Es podrà sol·licitar un període d'excedència de durada no superior a 3 anys, per tenir cura d'un familiar fins segons grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

En els dos apartats indicats anteriorment es tindrà en compte el següent:

- ✓ Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

- ✓ L'excedència es podrà gaudir de forma fraccionada en un o més períodes.
- ✓ Durant el període d'excedència els empleats o empleades tindran la garantia de reserva del mateix lloc de treball durant 12 mesos, i d'un lloc de treball amb el manteniment de les funcions i dintre del límit de mobilitat geogràfica previst a l'article 95 del Conveni Col·lectiu, si és un termini superior.
- ✓ En ambdós tipus d'excedència es mantindran les condicions del personal en productes i serveis durant els primers 12 mesos.
- ✓ En ambdós tipus d'excedència es tindran les mateixes garanties que preveu l'article 55.5 de l'Estatut dels Treballadors.

Els empleats o empleades en situació d'excedència per tenir cura de fills o familiars de segon grau dependents percebran, durant el primer any, íntegrament els ajuts de formació (per empleat/da o per fill/a) i guarderia, gratificacions i l'aportació anual al Pla de Pensions d'Empleats. Així mateix podran sol·licitar carència d'un any per als préstecs hipotecaris sobre l'habitatge habitual.

Igualment, es podrà demanar un préstec, per un import de fins el 40% de la retribució fixa anual, amb un any de carència, operant el límit del 40% de l'endeutament del ingressos nets de la unitat familiar i tipus d'interès Euríbor a 1 any.

c) Per motius solidaris:

Per col·laborar amb una ONG, entitat social i humanitària, l'empleat o l'empleada podrà sol·licitar un període d'excedència, no superior a un any. Durant aquest any tindrà dret a la reserva del lloc de treball i es mantindran les condicions del personal en productes i serveis.

El personal que sol·liciti qualsevol tipus d'excedència de les recollides en aquest Article i que acrediti cada semestre no dur a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliè mitjançant l'aportació del corresponent informe de Vida Laboral, mantindrà les mateixes condicions preferencials en tots els préstecs que tinguin concedits, fins la finalització del període d'excedència.

Així mateix, percebrà els incentius de l'any en què ha sol·licitat les excedències no remunerades recollides en aquest Article, en la part proporcional al temps treballat i en funció del grau d'assoliment aconseguit, ponderat en el total anual. Aquests incentius s'abonaran en el període general d'abonament de l'any següent.

El personal que gaudeixi d'una excedència amb garantia de reserva de lloc de treball, un cop es reincorpori a l'Entitat, percebrà el mateix nivell retributiu i complements salarials que abans d'iniciar-se aquesta.

Article 60 .- Permisos retribuïts

S'afegeixen els següents supòsits i es milloren els permisos establerts en el Conveni Col·lectiu o ET:

- ✓ 15 dies naturals per matrimoni o constitució de parella de fet.
- ✓ 5 dies hàbils per naixement, adopció o acolliment de fills/es. En cas de naixement amb cesària, el permís serà de 7 dies hàbils.
- ✓ En cas de part múltiple de 3 o més fills/es, o naixement o adopció de fills/es amb un grau de disminució igual o superior al 33%, el treballador o la treballadora podrà fruit d'un període de llicència retribuïda que s'allargarà des del final del permís de maternitat fins a un any després de la data de naixement o adopció.
- ✓ 3 dies hàbils per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari dels parents fins segon grau de consanguinitat o afinitat. En aquests casos si es requereix fer un desplaçament o pernoctar fora del domicili habitual per atendre el malalt, el permís serà de 5 dies hàbils. En aquests supòsits, els dies de permís es podran realitzar durant els 15 dies posteriors a l'inici del fet causant, si aquest es manté.
- ✓ Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- ✓ Pel que respecta al permís de fins a 10 dies contemplat a l'article 38.2 del Conveni Col·lectiu, la nova Caixa el concedirà previ avís i justificació, sempre que es doni un dels següents supòsits i l'empleat o empleada ho demani: Malaltia o accident greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, adopció internacional, visites mèdiques pròpies o de fills/es i familiars dependents (el temps indispensable), entrevistes amb tutors (el temps indispensable). Segons els casos, aquest permís es podrà distribuir en dies sencers o per hores (cada 7 hores computa com un dia).
- ✓ Els dies es consideren hàbils i a computar a partir del primer dia laborable posterior a l'esdeveniment del fet.
- ✓ En els casos degudament justificats per tractament de tècniques de reproducció assistida que impossibilitin l'atenció mèdica fora de l'horari laboral, els empleats i empleades podran gaudir de permisos retribuïts pel temps necessari per realitzar les visites i demés gestions en el centre escollit.
- ✓ Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dintre de la jornada de treball.

Article 61 .- Permisos no retribuïts

D'una setmana a 6 mesos amb reintegrament automàtic al seu lloc de treball a la finalització del mateix en els següents casos:

- ✓ Per adopció internacional
- ✓ Per accident, malaltia greu, hospitalització prolongada o cures pal·liatives de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- ✓ En supòsits excepcionals, per raons d'ordre familiar degudament acreditades.
- ✓ Per a finalitzar estudis superiors o doctorats.

Article 62 .- Maternitat i paternitat

Descans per maternitat

La nova Caixa facilitarà les sol·licituds d'aquelles treballadores o treballadors que vulguin gaudir del descans per maternitat a temps parcial en els termes establerts a l'ET i al reglament de la Seguretat Social.

En els casos de part prematur en que el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el descans de maternitat es perllongarà tants dies com el nadó romangui hospitalitzat, amb un màxim de catorze setmanes addicionals.

Descans per paternitat

D'acord amb allò establert a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, el pare o altre progenitor tindrà dret a un període de suspensió del contracte de 13 dies naturals continuats en els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment de menors de 6 anys.

En els casos de famílies nombroses o famílies que adquireixen dita condició amb el nou naixement, adopció o acolliment, o quan en la família hi hagi una persona amb discapacitat, el permís serà de 20 dies.

L'esmentat període s'ampliarà en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill/a a partir del segon.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels dos progenitors, a la seva elecció; no obstant, quan el període de descans per maternitat o adopció o acolliment, sigui gaudit en la seva totalitat per un dels dos, el dret de suspensió per paternitat només el podrà exercir l'altre.

Previ acord, es poden gaudir en jornades completes o en jornades reduïdes a la meitat.

Aquesta suspensió de contracte es podrà gaudir des de l'acabament del permís per naixement de fill/a fins la data d'acabament del permís per maternitat o immediatament després de l'acabament d'aquesta suspensió. El treballador haurà de comunicar a l'empresa amb anterioritat, l'exercici d'aquest dret.

Article 63 .- Alletament

A lliure elecció de l'empleada o de l'empleat, es podrà escollir durant el període d'alletament del seu fill/a i fins que aquest compleixi els 12 mesos d'edat, entre les següents alternatives:

- ✓ Un permís retribuït de 21 dies naturals a continuació de l'acabament del descans per maternitat.
- ✓ Una absència d'una hora durant la jornada laboral que podrà dividir-se en dues fraccions i que es podrà gaudir indistintament al començament o al finalitzar la jornada de treball.

- ✓ Igualment es podrà substituir la reducció o l'absència de jornada indicada als anteriors apartats, per la no assistència al treball la tarda dels dijous, durant el període en el que les tardes de dijous són laborables. De modificar-se l'horari de Conveni que regula aquesta activitat laboral de les tardes del dijous, aquest període s'ajustarà a allò estipulat convencionalment.

L'elecció d'una de les alternatives ressenyades, comporta la renúncia expressa a gaudir de la resta d'opcions.

En el supòsit de part múltiple, aquest permís es gaudirà de forma proporcional al nombre de fills/es nascuts.

Els pares podran gaudir d'aquest permís sempre que hagin gaudit d'una part del permís de maternitat i la mare renunciï a favor del pare.

Article 64 .- Vacances

Acumulació de vacances

Si el període de suspensió del contracte de treball com a conseqüència de maternitat, adopció o acolliment coincideix amb el període de vacances fixat en el calendari laboral, es garantirà el gaudi de la totalitat d'ambdós drets i aquestes es podran gaudir immediatament després del permís corresponent.

Prèvia sol·licitud per part de l'empleat o l'empleada, si el permís per maternitat, adopció o acolliment i el d'al·letament -en cas que s'opti per l'acumulació d'aquest permís -, junt amb les vacances pendents de fer coincideixen amb un canvi d'any, aquestes es podran gaudir immediatament després del permís corresponent.

Disponibilitat de vacances

Tot el personal podrà gaudir de dies de vacances anuals, per atendre situacions d'atenció a familiars fins a segon grau de consanguinitat i afinitat, tot i que el període de vacances establert ja el tinguin assignat.

En el supòsit que l'empleat o l'empleada hagi exhaurit els dies de vacances corresponents a l'any en curs, podrà destinar com a màxim 10 dies hàbils de vacances de l'exercici següent, amb la conseqüent reducció de dies que per aquest concepte li correspongui realitzar.

Totes aquestes situacions hauran de ser degudament justificades.

Article 65 .- Formació

La nova Caixa potenciarà l'ús de les noves tecnologies (videoconferència, internet...) com a mitjà per reduir tant els desplaçaments per l'assistència a reunions com a cursos de formació.

Convocatòria a cursos

En els supòsits en que les reunions i cursos de formació hagin de ser presencials, i no es puguin desenvolupar dins l'horari laboral, es fomentarà que

l'horari de realització d'aquests permeti als empleats i empleades compatibilitzar les seves responsabilitats familiars i personals amb l'assistència a dites reunions i cursos de formació.

No es convocaran cursos de formació les tardes de divendres o vigílies de festius. Els cursos presencials que es convoquin, es procurarà que finalitzin, com a màxim i de forma orientativa entre les 18h i 18:30 h.

Reciclatge professional

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.

Tothom que es trobi en situació d'excedència per motius familiars, permís o baixa de qualsevol tipus, podrà participar en convocatòries de formació per capacitació, com si estigués en actiu i els hi serà facilitat el material d'estudi que normalment es lliura al personal en actiu.

Article 66.- Traslats i Substitucions

Traslats

Pel que fa a les sol·licituds de trasllats es tindran en compte, com a un dels criteris a seguir, les diferents situacions familiars amb la finalitat d'una millor conciliació de la vida laboral i personal.

En aquest sentit i pel que fa referència, en concret, a les situacions d'embaràs s'acorda:

1. Atendre, sempre que sigui possible, les peticions de trasllat a un centre de treball proper al domicili familiar, durant l'embaràs i els 12 mesos posteriors al part.
2. Durant l'embaràs i els 12 mesos posteriors al part, i llevat que hi hagi mutu acord, no es traslladarà a l'empleada a un altre centre de treball que comporti canvi de municipi.
3. Prioritzar sempre que organitzativament sigui possible, els trasllats sol·licitats per les persones que es trobin en algun dels següents casos:
 - ✓ Cuidadors de persones dependents
 - ✓ Necessitats de reunificació familiar
 - ✓ Malaltia de la persona o de la seva parella o familiars de primer grau.

En el mateix sentit, s'evitarà l'allunyament en els mateixos casos.

Substitucions

El personal que es trobi en situació de baixa per maternitat, acumulació de l'al·letament, vacances a continuació de l'al·letament, excedència per cura de fills/es o per atenció de persones dependents o necessitats familiars especials, sempre que organitzativament sigui necessari serà substituït per una altra persona per donar cobertura a la seva absència. D'aquesta manera, no es veuran afectades les càrregues de treball que haurien de suportar l'equip en el qual estigui integrat l'empleat o empleada.

Article 67 .- 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.

S'estableixen aquestes altres mesures per facilitar la conciliació de les empleades i empleats víctimes de la violència de gènere:

- ✓ Accés a jornada reduïda i/o horari flexible.
- ✓ Preferència en la sol·licitud de trasllat per ocupar un lloc de funció equivalent, amb dret a reserva del seu antic lloc de treball durant sis mesos.
- ✓ Possibilitat de suspendre el contracte entre 6 i 18 mesos.
- ✓ Les absències i faltes de puntualitat es consideraran justificades, si així ho acrediten els serveis socials o de salut.
- ✓ Permís retribuït de 3 mesos en casos que sigui necessari l'allunyament del domicili familiar.

CAPÍTOL XIII. EQUIPARACIÓ ENTRE LES UNIONS ESTABLES DE PARELLA I ELS MATRIMONIS

Article 68 .- Equiparació entre les unions estables de parella i els matrimonis

Aquesta equiparació s'estén a tota la plantilla de la nova Caixa, inclosos els empleats i empleades que no tenen veïnatge civil a Catalunya i per les situacions d'unió estable heterosexual amb els requisits de l'article 1 de la Llei 10 /1998 del Codi civil de Catalunya i unió estable homosexual amb els requisits dels articles 19 i 20 de la mateixa Llei.

Article 69 .- Vigència

La vigència dels drets i beneficis que s'acorden en aquest capítol començaran en la data en què es constitueixi la unió estable de parella en escriptura pública o s'atorgui l'acta de notorietat tal i com preveu l'article 10 de la Llei 10/1998, i s'acreditin aquests documents a la nova Caixa. Aquests drets i beneficis deixaran de ser efectius en el moment que la nova Caixa conegui, per qualsevol mitjà de prova, l'extinció de la unió.

Article 70 .- Drets i beneficis

Els drets i beneficis per a les unions estables de parella, seran els mateixos que pels matrimonis.

Per gaudir dels drets i beneficis establerts en el present article serà necessari que s'acrediti l'existència de la unió estable de parella en la forma prevista als articles 10 i 21 de la Llei 10/1998.

En cap cas l'aplicació del que aquí s'estableix ha de representar situacions més beneficioses per a les unions estables de parella enfront dels matrimonis.

CAPÍTOL XIV PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES PER ASSETJAMENT LABORAL

Article 71 .- Declaració de Principis

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat, i en virtut d'aquest dret, la nova Caixa assumeix que les actituds d'assetjament moral o sexual suposen un atemptat contra la dignitat dels treballadors i treballadores, pel que no permetrà ni tolerarà l'assetjament laboral, ja sigui psicològic, sexual o per raó de sexe, en el treball.

Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, essent considerada com a falta laboral, donant lloc a les sancions disciplinàries que es determinin.

En conseqüència, la Direcció de la nova Caixa es compromet a regular, per mitjà del present Protocol, la problemàtica de l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe en les relacions laborals, establint un mètode que s'apliqui a la prevenció i ràpida solució de les reclamacions relatives a l'assetjament moral o sexual, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

Article 72 .- Concepte i Tipus d'Assetjament Psicològic Laboral

1. Concepte

Situació en la qual una persona exerceix una violència psicològica extrema, de manera sistemàtica i recurrent i durant un temps perllongat sobre una altra persona o persones en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir que finalment aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

2. Tipus d'Assetjament Psicològic Laboral

En funció del nivell que n'ocupa la persona assetjadora poden classificar-se com:

- a) Assetjament Psicològic Descendent:
L'assetjador ocupa un càrrec superior al de la víctima, ja sigui jeràrquica o funcionalment.
- b) Assetjament Psicològic Horitzontal:
S'origina entre companys de la mateixa categoria o nivell jeràrquic.
- c) Assetjament Psicològic Ascendent:

És el que exerceixen un o diversos subordinats sobre una altra persona que ocupa un nivell jeràrquic superior en l'organigrama.

3. Formes d'expressió de l'Assetjament Psicològic en el treball

A manera d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, es consideren constitutives d'assetjament psicològic les següents conductes classificades per factors, entre d'altres:

- a) Atac a la víctima a través de mesures organitzatives:
 - ✓ Designar els treballs pitjors o més degradants.
 - ✓ Designar treballs innecessaris.
 - ✓ Designar tasques per sota o molt per sobre de les seves qualificacions o habilitats.
 - ✓ No assignar cap tipus de treball.
 - ✓ Tàctiques de desestabilització: canvis de lloc sense previ avís, intents persistents de desmoralitzar o retirar àmbits de responsabilitat sense justificació.
 - ✓ Donar sistemàticament ordres contradictòries.
- b) Aïllament social:
 - ✓ Restringir les possibilitats de comunicació per part del superior o dels companys.
 - ✓ Trasllat a un lloc de treball aïllat.
 - ✓ Ignorar a la persona o no dirigir-li la paraula.
- c) Atacs a la vida privada de la persona:
 - ✓ Crítiques constants a la vida privada.
 - ✓ Terror a través de trucades telefòniques.
 - ✓ Atribució d'errades psicològiques i de falses malalties.
 - ✓ Burlar-se d'algun defecte personal.
 - ✓ Imitar els gestos o la veu de la víctima.
 - ✓ Atacs a les actituds i creences polítiques i/o religioses.
- d) Violència física:
 - ✓ Assetjament o violència sexual.
 - ✓ Amenaces de violència física.
 - ✓ Maltractament físic.
- e) Agressions verbals:
 - ✓ Cridar o insultar.
 - ✓ Crítiques permanents al treball de les persones.
 - ✓ Amenaces verbals.
- f) Difusió de rumors falsos o difamació de la persona.

La reiteració de les conductes exposades és un requisit inherent a l'existència d'assetjament psicològic, essent l'efecte acumulatiu el que constitueix l'esmentat assetjament, en ser el temps el que produeix els efectes devastadors sobre la salut psíquica i física de la víctima. La periodicitat estimada serà d'una vegada per setmana durant un període de referència de, almenys, sis mesos. Aquesta periodicitat, podrà veure's reduïda en aquells casos que l'especial vulnerabilitat del subjecte i el grau de violència exercida així ho aconsellin.

Article 73 .- Concepte i Tipus d'Assetjament Sexual

1. Concepte

Constitueix assetjament sexual aquelles conductes de naturalesa sexual, o altres comportaments basats en el sexe, que afectin a la dignitat de la persona en el treball, i que s'exterioritzen per mitjà d'un comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules, en el qual el subjecte actiu és conscient que l'esmentada conducta és socialment reprovable i sap, per manifestacions del subjecte passiu, que l'esmentada conducta és indesitjada per la víctima.

Es consideraran constitutives d'assetjament sexual les citades conductes, realitzades per qualsevol persona relacionada amb la víctima per causa del treball i/o la realitzada aprofitant-se d'una situació de superioritat, podent ser aquestes conductes d'assetjament de caràcter ambiental o d'intercanvi.

2. Tipus d'Assetjament Sexual

a) Xantatge Sexual:

Es parla de xantatge sexual quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícita o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, al treball, a la continuïtat del treball, la promoció professional, el salari, etc.

Només són subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament aquelles persones que tinguin poder de decidir sobre la relació laboral, és a dir, tota persona jeràrquicament superior.

b) Assetjament Sexual Ambiental:

La seva característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual de qualsevol tipus, en l'ambient de treball, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant.

En aquest cas poden ser subjectes actius qualsevol company/a de treball o fins i tot terceres persones relacionades amb la víctima per causa del treball.

3. Formes d'expressió de l'Assetjament Sexual en el treball

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, es consideren constitutives d'assetjament sexual, entre d'altres, les següents conductes:

- a) Observacions suggerents o comentaris sobre l'aparença o condició sexual de la persona treballadora.
- b) L'ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut explícitament sexual.

- c) Trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- d) Peticions de favors sexuals, incloent totes aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació del treballador/a, a l'aprovació o denegació d'aquests favors.
- e) Qualsevol altre comportament que tingui com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador/a per raó del seu sexe.
- f) Qualsevol mena d'agressió sexual.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques, en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que és objecte d'elles.

L'àmbit de l'assetjament sexual serà el centre de treball i si es produeix fora del mateix haurà de provar-se que la relació és per causa directa o com a conseqüència lligada al treball. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

Article 74 .- Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe, és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 75 .- Mesures Preventives de l'Assetjament Laboral

Per prevenir i evitar els comportaments d'assetjament a la nova Caixa, es posaran en marxa les següents mesures:

Comunicació de la declaració de principis

Ratificats pel Comitè de Direcció de l'Entitat, es garantirà que la totalitat dels empleats i empleades de la nova Caixa coneguin el contingut de l'esmentada declaració a través dels mitjans de comunicació i informació existents a l'organització.

Responsabilitat

Qualsevol empleat/da de la nova Caixa, independentment de la seva categoria o nivell, té la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral que respecti la dignitat i, especialment, els directors/es i comandaments hauran de tenir específicament encomanada la labor d'evitar que es produeixi qualsevol mena d'assetjament sota el seu àmbit organitzatiu.

Formació i Informació

La formació i informació estarà dirigida a tots els empleats i empleades de la nova Caixa; s'identificaran els factors que garanteixin un bon ambient laboral i

s'incidirà, especialment, en la divulgació a tots els nivells, de la Declaració de Principis.

Procediment de Tutela

Elaboració d'un procediment adequat per tractar les denúncies d'assetjament en el treball i la seva posada en coneixement a tots els empleats i empleades sobre com i quan utilitzar-les en la seva defensa, i sobre les seves conseqüències.

Article 76 .- Procediment d'actuació

Segons l'establert en el punt primer d'aquest Protocol, sota el títol de Declaració de Principis, correspon a la Direcció de la nova Caixa salvar la integritat moral i física de la seva plantilla, i per això, s'estableix el següent procediment d'actuació que serà d'aplicació a tots els empleats i empleades de la nova Caixa que siguin objecte o actor d'algun tipus d'assetjament laboral, psicològic, sexual o per raó de sexe.

El procediment establert garanteix un procés àgil i senzill, així com el dret a la intimitat i confidencialitat, tant de la identitat de la víctima, la de l'assetjador, com dels fets denunciats, així mateix, procurarà la protecció suficient de la víctima en quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que derivin d'aquesta situació. El denunciat/da tindrà el dret de la presumpció d'innocència.

La persona que consideri que és objecte d'algun tipus d'assetjament laboral psicològic, haurà de dirigir-se, mitjançant qualsevol dels dos processos establerts, a les persones designades, sense perjudici de la utilització per part de la persona denunciada de la via administrativa o judicial corresponent. En el supòsit d'assetjament sexual, el procés a utilitzar serà sempre el Procediment Formal establert.

1. Òrgans facultats per intervenir en el procediment

Les parts signants acorden la creació de la figura dels "Mediadors de Confiança", i la constitució d'una Comissió de Seguiment, per a la investigació i seguiment dels supòsits d'Assetjament Laboral.

2. Composició, competències i atribucions

- a) Els "Mediadors de Confiança" seran dues persones externes a l'organització, designades per l'Entitat, encarregades de rebre i escoltar totes les queixes referides a l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, que poguessin produir-se en el si de la nova Caixa.

Els "Mediadors de Confiança" seran un especialista en psicologia i un assessor legal, tots dos amb dilatada experiència en les seves especialitats i de reconegut prestigi.

El “Mediador de Confiança” amb l'especialitat de psicologia serà l'encarregat de rebre les denúncies sobre Assetjament Laboral a l'Entitat.

Els “Mediadors de Confiança” recolliran la màxima informació per part de l'empleat/da objecte de l'assetjament, podent mantenir reunions amb el presumpte/a assetjador/a. Així mateix, el “Mediador de Confiança” amb l'especialitat de psicologia donarà suport psicològic a l'afectat/da.

A partir de l'inici de la instrucció informal o formal, el “Mediador de Confiança” amb l'especialitat de psicologia serà el portaveu de l'empleat/da davant la Comissió de Seguiment i la Direcció de Recursos Humans.

Els “Mediadors de Confiança” només revelaran la identitat de la víctima a la Comissió de Seguiment, quan l'afectat o afectada així ho autoritzi expressament per escrit.

- b) La Comissió de Seguiment estarà composta per dues persones designades per la secció sindical majoritària i una persona per cadascuna de les restants seccions sindicals signants de l'acord i amb representació al Comitè d'Empresa, en funció dels seus coneixements específics sobre la matèria, els “Mediadors de Confiança” i la Direcció de Recursos Humans, o persona en la qual delegui.

La Comissió de Seguiment serà informada de tots aquells processos que sobre assetjament laboral s'instin a l'Entitat, se li donarà trasllat de l'expedient complet obert pels “Mediadors de Confiança”, amb la investigació portada a terme, els resultats i mesures cautelars, que en el seu cas s'hagin pres, a excepció de la identificació de la víctima, que només es donarà a conèixer quan aquesta doni el seu consentiment per escrit.

3. Procediment d'Investigació

El procediment d'investigació podrà portar-se a terme mitjançant alguna de les següents modalitats:

- a) Procediment Informal

Aquest procediment té com a finalitat la solució del conflicte denunciat, mitjançant la intervenció dels “Mediadors de Confiança” i el cessament de les actituds prohibides en aquest protocol.

Amb la finalitat de canalitzar adequadament les possibles denúncies o queixes referides a l'assetjament laboral, verbals o per escrit, els empleats i empleades de la nova Caixa podran dirigir-se a qualsevol membre de la Comissió de Seguiment, als “Mediadors de Confiança” o a la Direcció de Recursos Humans.

En el termini màxim de 5 dies laborables, els “Mediadors de Confiança” elaboraran un informe que comunicaran a la Comissió de Seguiment i a la Direcció de Recursos Humans, on exposaran les actuacions portades a terme i la proposta de solució. La solució proposada pels “Mediadors de Confiança” haurà de ser acceptada per les dues parts i no podrà suposar un perjudici per a la víctima.

En els següents supòsits s'iniciarà el procediment formal d'investigació:

- ✓ En el cas que la solució proposada no fos acceptada per les dues parts.
- ✓ Que el denunciat persistís en el seu comportament, contravenint la solució acordada.
- ✓ Quan els “Mediadors de Confiança” considerin que el cas d'assetjament és tan greu que no és suficient amb la solució informal.

b) Procediment Formal

Aquest procediment s'iniciarà quan es doni algun dels supòsits referenciats en el punt anterior i sempre que l'empleat/da així ho decideixi, mitjançant una denúncia formal per escrit dirigida a qualsevol membre de la Comissió de Seguiment, als “Mediadors de Confiança” o a la Direcció de Recursos Humans, i sempre que el tipus d'assetjament sigui sexual.

Després de la recepció de la denúncia, la Direcció de Recursos Humans nomenarà un Instructor del procés, que serà l'encarregat de fer totes les accions que estimi necessàries per a la conclusió de l'expedient.

L'Instructor del procés serà l'encarregat de traslladar als “Mediadors de Confiança” còpia de la denúncia. Els “Mediadors de Confiança” una vegada realitzades les investigacions oportunes per a l'aclariment dels fets denunciats, elaboraran un informe on exposaran les actuacions i investigacions portades a terme i la valoració tècnica dels fets denunciats. Aquest informe es traslladarà a la Comissió de Seguiment i a l'Instructor.

L'Instructor, a la recepció de l'informe elaborat pels “Mediadors de Confiança” i en el termini màxim de 15 dies laborables, emetrà una proposta a la Direcció de Recursos Humans i a la Comissió de Seguiment amb les conclusions, que podran ser:

Sobreseïment: per no existir indicis suficients que portin a la conclusió que hagi existit algun tipus d'Assetjament Laboral. En aquest supòsit, es valorarà si la denúncia ha estat interposada de bona o mala fe.

Valoració de la conducta: tenint en compte les circumstàncies i fets constatats, així com les possibles circumstàncies agreujants o atenuants observades.

Seràn circumstàncies agreujants, a efectes de la qualificació de la falta, totes aquelles situacions en les quals:

- ✓ La persona denunciada persisteixi en la seva conducta assetjadora i de represàlia sobre la persona denunciant.
- ✓ L'agressor tingui poder de decisió o preeminència sobre la relació laboral de la víctima: perquè es produeixi en un procés de selecció de personal, que el contracte de la víctima sigui temporal, etc.
- ✓ S'exerceixin pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objectiu d'evitar o entorpir la investigació.

La Direcció de Recursos Humans, prèviament a la valoració i en el seu cas obertura de l'expedient disciplinari, escoltarà la valoració i proposta que la Comissió de Seguiment realitzi sobre els fets denunciats.

La sanció o sobreseïment es comunicaran per escrit a les parts, i tindrà caràcter definitiu.

Durant tot el procediment es garantirà la confidencialitat de tota la investigació, portant-se a terme amb el degut respecte cap a les parts implicades, mantenint la imparcialitat i la presumpció d'innocència. Tant la persona denunciant com la denunciada podran ser assistides per un representant sindical o una persona de la seva confiança.

Mesures Cautelars

La Direcció de Recursos Humans establirà mesures cautelars com ara la separació temporal de la persona denunciant i denunciada, per al correcte desenvolupament de la investigació dels fets denunciats.

Prohibició de Represàlies

Cap de les persones que intervinguin en un procés per assetjament laboral podrà patir represàlies per tal fet.

No obstant això, si en el supòsit d'una denúncia presentada per assetjament laboral, es demostra mala fe per part de la persona denunciant, això implicarà l'obertura d'un expedient disciplinari.

Garanties

Quan hagin quedat acreditats els fets denunciats, es garantirà el seguiment i atenció a la víctima durant el període que el "Mediador de Confiança" amb l'especialitat de psicologia estableixi per garantir la seva recuperació.

En els supòsits que l'expedient hagi finalitzat amb sobreseïment però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, el denunciant podrà sol·licitar el trasllat.

A l'entrevista de cessament en la relació laboral que es realitzi amb motiu de la baixa voluntària d'un empleat o empleada, es portaran a terme controls sobre el motiu que provoca l'esmentada baixa voluntària, amb la finalitat de detectar, a priori, que aquesta no sigui motivada per algun tipus d'assetjament laboral, ja sigui sexual, per raó de sexe o psicològic. En el supòsit que hi hagi indicis d'un possible cas d'assetjament laboral es procedirà a l'aplicació del present protocol.

Article 77.- Polítiques d'Igualtat

La direcció de la nova entitat declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de l'esmentat principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta *“La situació que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe”*.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat i a través de la implantació d'un Pla d'igualtat amb l'ambició d'assolir millores. S'arbitraran els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per portar a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés de diagnosi, desenvolupament i avaluació del Pla d'igualtat.

En aquest sentit la nova Caixa es compromet a negociar un Pla d'Igualtat i desenvolupar les mesures adequades amb l'objectiu d'obtenir el distintiu "Igualtat a l'empresa" promogut pel ministeri, en el RD 1615/2009 de 26 d'octubre, vetllant tant pels aspectes generals relatius al Pla d'Igualtat, accés al treball i condicions de treball, com pels models organitzatius i de responsabilitat social de les empreses.

El termini màxim per a la sol·licitud del distintiu serà d'un any des de la constitució de la nova Caixa, i haurà de comptar amb l'informe de la RLT.

CAPITOL XVI. PLA D'ACCIÓ EN MATÈRIA D'INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

Article 78.- Contractació de serveis

El Codi de Conducta en relació amb les polítiques de Recursos Humans i en particular en matèria de contractació, imposa la no discriminació per motius de sexe, raça, ideologia, discapacitat o qualsevol altra condició de l'empleat o l'empleada, llevat que la selectivitat sigui conseqüència d'una política pública oficial destinada especialment a promoure una major igualtat d'Oportunitats en sectors desfavorits.

La nova Caixa, en aplicació de la Cultura Corporativa, afirma la seva responsabilitat social en l'assumir voluntàriament compromisos que van més enllà de les obligacions reglamentàries.

En aquest sentit, la nova Caixa farà els esforços organitzatius i tècnics necessaris per trobar Centres Especials de Treball que realitzin tasques de les que tenen contractades. Quan s'hagi de contractar un servei extern, es buscaran ofertes en CET que ofereixin aquest servei. En condicions ofertades similars, es farà una discriminació positiva a favor del CET. L'oferta i selecció de Centres Especials de Treball o autònoms amb discapacitat, per a subministrar béns i serveis, es realitzarà seguint-se criteris objectius que es posaran en coneixement de la RLT.

Disposicions Addicionals

Disposició adicional primera - Grup d'Empreses

La nova Caixa es compromet a definir les condicions i beneficis socials per al col·lectiu d'empleats de les empreses del Grup.

Disposició adicional segona – Protocol assetjament laboral

Qualsevol membre de la Comissió de Seguiment involucrat en un procediment d'Assetjament Laboral o que tingui algun tipus de relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata amb la víctima o la persona denunciada, quedarà automàticament invalidat per formar part de la Comissió.

El text íntegre del "Protocol per a la prevenció i solució de conflictes per Assetjament Laboral a la nova Caixa" formarà part del futur Pla d'Igualtat de la nova Caixa.

Disposició adicional tercera – Comissió de seguiment

Creació d'una comissió de seguiment paritària amb representació de la Direcció i de les representacions sindicals signants i adherides a l'Acord Laboral de Fusió que es reunirà a petició de les parts.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

ACORD COL·LECTIU EXTRAORDINARI DE PREJUBILACIÓ.

1.- Consideracions prèvies.

La reordenació o reorganització interna fruit del projecte de fusió de les Caixes de Manlleu, Sabadell i Terrassa per a la creació de la nova Caixa exigeix tractar els excedents de personal contemplant les garanties pactades a l'article 6 de l'Acord d'Harmonització de Condicions Laborals.

Per tal motiu, en la present disposició transitòria es pacta un *Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació*, amb una vigència limitada, que té com a objectiu aconseguir de forma no traumàtica adaptar la plantilla de la nova Caixa resultant a les necessitats reals de personal a partir de la fusió de les tres entitats.

El present *Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació* compleix els requisits exigits a l'article 161 bis.2) de la Llei General de la Seguretat Social, per tal de permetre l'accés anticipat a la situació de jubilació.

En el supòsit que es produeixi un canvi normatiu que modifiqui l'actual edat ordinària de jubilació als 65 anys, i aquest canvi normatiu fixi uns percentatges de reducció en el càlcul de la pensió que produeixi que, el treballador o treballadora arribat als 65 anys no pogués assolir la pensió màxima corresponent a la seva base de cotització, s'estendrà la situació de prejubilació i les condicions d'aquest acord fins a la data en que pugui accedir a la pensió màxima de jubilació corresponent a les seves bases de cotització.

2.- Vigència del present Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació.

El present acord tindrà una vigència màxima de 18 mesos des de la data de l'efectiva fusió de Caixa Manlleu, Sabadell i Terrassa. En aquest període de vigència de 18 mesos, la nova Caixa haurà de tramitar les prejubilacions del personal que s'adhereixi al present acord, si bé conclusos els 18 mesos indicats, la nova Caixa podrà prorrogar per un període de 6 mesos més quan concorrin causes organitzatives o comptables que ho justifiquin i sempre i quan en el període de 18 mesos s'hagi prejubilat el 50% dels empleats/des que ho hagin sol·licitat.

S'excepciona de la regulació anterior, al personal que a l'any 2010 tinguin 60 o més anys. Per aquests, el termini màxim en el que han de passar a la situació de prejubilació prevista a l'*Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació* estarà limitat als 6 mesos posteriors a la data de l'efectiva fusió de les tres Entitats que conformen la nova Caixa.

La data de l'efectiva fusió es farà pública de forma simultània a tot el personal en les esmentades tres entitats, per tal que puguin adherir-se els que compleixin els requisits que s'estableixen en aquest document. A tal fi, els interessats hauran de subscriure el document d'adhesió en el termini que se'ls indiqui des de la data de l'efectiva fusió de les entitats.

En cadascuna de les Entitats que formaran la nova Caixa s'obrirà, pels mitjans habituals de comunicació interna, una preinscripció prèvia, a efectes de poder gestionar la seva adhesió.

3.-Condicions d'accés a l'Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació.

Podran accedir voluntàriament i adherir-se a les condicions regulades en el present *Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació*, exclusivament els empleats i empleades que formen part de les plantilles de Caixa Manlleu, Sabadell i Terrassa que aconsegueixin els següents requisits:

- ✓ tenir complerts 55 anys o més a l'any 2010, i en aquest mateix any, tenir o assolir una antiguitat reconeguda en la nova Caixa, fruit de la meritada en la seva Entitat de procedència, igual o superior a 15 anys en el moment de sol·licitar l'accés a la prejubilació;
- ✓ subscriure el document d'adhesió a l'*Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació* en el termini que s'estableixi, i
- ✓ comprometre's a jubilar-se anticipadament als 63 o 64 anys, segons determini l'Entitat. En aquest cas, la nova Caixa garantirà amb una Entitat asseguradora el pagament periòdic de la diferència entre la pensió de jubilació que cobri l'empleat i la que li hauria correspost en cas d'haver-se jubilat a l'edat ordinària de jubilació amb la reversió si s'escau a la vídua i/o orfes

4.- Règim econòmic durant la situació de prejubilació.

El personal que subscriu el document d'adhesió a l'*Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació* se'ls garanteix des de la data d'extinció del contracte i fins el dia que aconsegueixin l'edat ordinària de jubilació, una quantitat equivalent al 80% de la seva Retribució Fixa Bruta anual en el moment d'accés a la prejubilació més les revaloritzacions contemplades en la clàusula següent.

En el cas que aquests treballadors/es es jubilin anticipadament als 63 o 64 anys, es deduirà de la quantitat que aboni la nova Caixa a partir d'aquell moment, l'import de les percepcions que rebin sota el concepte de jubilació contributiva, de tal forma que la suma d'aquest import més el que aboni la nova Caixa, no podrà superar, abans d'arribar a l'edat ordinària de jubilació, el 80% de la seva Retribució Fixa Bruta Anual corresponent al moment d'accedir a la prejubilació, més la revalorització pactada en la clàusula següent.

Per Retribució Fixa Anual, tal i com es regula a l'article 10 de l'Acord d'Harmonització de Condicions Laborals, s'entén la percebuda en la entitat de procedència del treballador, excloent els conceptes ocasionals descrits a l'article 12.1 i relacionats a l'annex 1 del mencionat Acord i Harmonització de Condicions Laborals.

5.- Revalorització de les percepcions durant el període de prejubilació.

La quantitat que li pugui correspondre al treballador/a per haver-se adherit al present *Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació* es veurà actualitzada anualment, a partir del primer dia de l'exercici següent a la data de prejubilació, i fins la data d'efecte de la jubilació ordinària, en el mateix percentatge en que el Govern incrementi les pensions de jubilació en la seva modalitat contributiva, amb un límit màxim d'un 2% anual acumulat en els exercicis que hagin de transcórrer des de la data de prejubilació fins a la data de jubilació ordinària.

6.- Conveni especial amb la Seguretat Social.

El personal que s'adhereixi a l'*Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació* s'obliga a subscriure en la mateixa data, un Conveni Especial amb la Seguretat Social i a mantenir-lo fins al moment en què accedeixi a la situació de jubilació. El Conveni Especial el subscriurà per la base de cotització promig dels darrers 12 mesos treballats.

La nova Caixa resultant del procés de fusió assumirà el cost d'aquest Conveni Especial, i en virtut d'aquest compromís, abonarà a l'empleat/da que s'adhereixi la quantitat que li correspongui pagar mensualment per aquest concepte.

L'empleat/da adherit/da haurà d'acreditar a la nova Caixa i a la finalització de cada any natural des del seu accés a la situació de prejubilació el pagament del Conveni Especial, per qualsevol mitjà que pugui quedar constància fefaent.

Abans del mes de febrer de cadascun dels exercicis en què estigui en situació de prejubilació, l'empleat/da informarà a la nova Caixa de la quantia a la que ascendirà per aquell exercici l'esmentat Conveni Especial.

En el supòsit que per qualsevol motiu l'empleat/da deixés de pagar l'esmentat Conveni Especial, cessaria l'obligació de la nova Caixa d'abonar-li l'import corresponent al mateix.

7.- Situació jurídica del treballador/a que s'adhereixi a l'Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació.

En virtut del que ha fixat el Tribunal Suprem (entre d'altres, en la Sentència del 25 de febrer de 2001), la situació de prejubilació comporta l'extinció del contracte de treball de l'empleat/da que s'adhereixi a la mateixa. Per tal motiu, es regulen seguidament les seves conseqüències derivades d'aquesta situació.

8.- Beneficis socials durant la situació de prejubilació.

Els treballadors i treballadores que s'adhereixin a la prejubilació prevista en l'*Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació*, mantindran en les mateixes condicions els préstecs que tinguin vigents en aquell moment, i podran gaudir dels beneficis socials previstos en els articles 29 (retribució de comptes de passiu) i 35 (préstecs per atencions diverses) d'aquest acord com si estiguessin en actiu. Així mateix, continuaran percebent l'ajut d'estudis per fills discapacitats previst al conveni col·lectiu.

9.- Aportacions al Pla de Pensions.

La nova Caixa mantindrà a l'empleat o empleada adherit a l'*Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació* el mateix percentatge d'aportació sobre el 100% del salari pensionable que li computava abans de passar a la situació de prejubilació, fins a l'edat ordinària de jubilació.

Si el treballador o treballadora es jubila anticipadament als 63 o 64 anys, sempre que la pensió de jubilació resultant en aquell moment sigui la mateixa que li correspondria de continuar cotitzant per la mateixa base fins els 65 anys, la nova Caixa farà una aportació extraordinària al seu Pla de Pensions equivalent a les quotes que hauria d'haver aportat fins a l'edat ordinària de jubilació.

Les parts signants de l'Acord d'Harmonització de Condicions Laborals instaran a la Comissió de Control del Pla de Pensions de la nova Caixa, o en el seu defecte, a cadascuna de les Caixes que formen la nova Caixa, les modificacions oportunes de les especificacions del reglament del pla de pensions.

10.- Incompatibilitats.

Serà causa d'extinció dels compromisos de prejubilació assumits per la nova Caixa, el fet de passar a treballar, ja sigui per compte pròpia o aliena, en empreses considerades com competidores, segons el que estableix el Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis.

L'inici o ampliació d'una activitat professional no competidora, ja sigui per compte pròpia o aliena, haurà de ser comunicada a la nova Caixa en el moment en què es produeixi.

En aquest últim supòsit (l'inici o ampliació d'una activitat no competidora després d'adherir-se a l'*Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació*), la percepció econòmica durant la situació de prejubilació regulada a l'article 4 del present acord, es limitarà al 50 % del compromís de prejubilació que li correspondria, mentrestant es mantingui aquesta activitat professional per compte pròpia o aliena.

Serà causa d'extinció dels compromisos de prejubilació assumits per la nova Caixa la falta de comunicació, en el termini d'un mes, de l'inici o ampliació d'aquesta activitat professional no competidora.

11.- Liquidació d'havers.

En la data d'efecte de la prejubilació, el treballador o treballadora deixarà de percebre les seves retribucions com a membre de la plantilla i per tal motiu es farà la liquidació dels havers que correspongui.

Pel que fa a la retribució variable, el treballador o treballadora adherit percebrà, en l'exercici següent a la seva meritació, la retribució que li correspongui segons els objectius assolits en el exercici d'accés a la situació de prejubilació, en la part proporcional als mesos treballats en l'esmentat exercici.

ANNEX I. CONCEPTES SALARIALS

A partir de l'entrada en vigor de la Fusió la nova estructura salarial pels empleats de la nova Caixa estarà formada pels següents conceptes que s'indiquen a continuació, tenint en compte les observacions de l'article 12.2 de l'acord:

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NOU CONCEPTE
Art. 11.1 - Conceptes Conveni	100	Salari Base	SBA	Salari Base	1000	Salari Base	SOU BASE
	103	Compl. Transitori Sou Base	SBA	Salari Base (aquest concepte internament separat però en rebut unificat)	1000	Salari Base (aquest concepte internament separat però en rebut unificat)	COMPLEMENT SOU BASE TRANSPOSICIÓ
	115	Prorrataig Pag. Conveni	PPE	P.P. Extres	1005	Parts Proporcional SB (4,5SB)	PRORRATEIG PAGUES SOU BASE
	125	Paga de beneficis					PRORRATEIG PAGUES SOU BASE
			PCH	Plus Xofer	1560	Plus xofer/finestreta	PLUS XOFER
	195	Plus nocturnitat			1580	Plus Nocturnitat	PLUS NOCTURNITAT
	105	Antiguitat normal	ANT	Antiguitat	1500	Antiguitat Conveni (12SB)	ANTIGUITAT
	107	Compl. Transit Antiguitat N.					ANTIGUITAT
	110	Antiguitat estabilitzada			1510	Antiguitat Compensada (6,5SB)	ANTIGUITAT
							COMPLEMENT ASSIMILACIÓ NIVELL PER CATEGORIA OFICINA COMPLEMENT NIVELL XIII

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NOU CONCEPTE
Art. 12.1 – Conceptes Ocasionals	180	Plus desplaçament	CCT	Cpt. Condicions Treball quilometratge	2540	Dietes amb retenció	PLUS DESPLAÇAMENT
					2560	Excés preu qm notes despeses	Excés preu Km notes despeses
			CTT	Cpt. Condicions treball auditors			Complement Condicions treball auditors
			CTT	Cpt. Condicions Treball Centre Atenció Usuari			Complement Condicions Treball Centre Atenció Usuari
					2550	Dietes sense Retenció	Dietes sense Retenció
			PGU	Plus Guàrdia	1200	Caixers	PLUS GUÀRDIES
			PCG	Plus guàrdia festiu			PLUS GUÀRDIES
			PGN	Plus guàrdia extr.			PLUS GUÀRDIES
			AYA	Ajut lloguer			AJUT LLOGUER
		257	Plus formador			2010	Col·laboració Formació
	211	Plus funcional					PLUS DISPONIBILITAT
Art. 12.2.a – Complement personal fusió - Revisable	120	Prorrat. Pag. Pactes	CPI	Complement Personal (Import < 10.000 - 4.000€) (1)			COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	130	Paga acord C.A. (1/2 paga)					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	160	Plus personal					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	165	Plus delegat					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	170	Plus dedicació					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NOU CONCEPTE
Art. 12.2.a – Complement personal fusió - Revisable	175	Plus residència					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	185	Plus lloc treball					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	190	Plus disponibilitat					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	200	Plus responsabilitat					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	205	Plus personal conv 90					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	240	Compl. Transitori transposició					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	315	Compl. Per. Pactes 10-81					COMPLEMENT PERSONAL REVISABLE
	307	Compl. Jubilat parcial	CJP	Compl. Jubilació T.P.			COMPLEMENT PENSIÓ JUBILACIÓ PARCIAL
			CJA	A compte Pensió compte d'INSS			COMPLEMENT PENSIÓ JUBILACIÓ PARCIAL
Art. 12.2.b – Complement personal fusió – No Revisable	181	Plus desplaçament no rev.	CPI	Complement Personal (Import > 10.000 o 4.000€) (1)	1030	Plus Personal	COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
	187	Plus lloc treball	CTT	Complement Transitori	1570	Plus Complementari (Pla carrera)	COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
	238	Gratificació apoderament	CAP	Complement Ad Personam			COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
	242	Plus transitori					COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NOU CONCEPTE
Art. 12.2.b – Complement personal fusió – No Revisable	267	Plus capacitació					COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
	320	Com. Pers. Seg. Soc. 79					COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
	325	Com. Pers. Seg. Soc. 81			2952	Plus funcions Delegades/Lloc Treball	COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
	201	Plus responsabilitat					COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
			IRT	IRPTP QUOSS			COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
			AYU	Ant. Comp. Ajut Fam.	1550	Ajut familiar fills	AJUT FAMILIAR
			AYE	Ajut Personal Esposa	1540	Ajut Familiar Esposa	AJUT PERSONAL ESPOSA
					1570	Plus Complementari (no jub.Parcials ni Pla carrera ni Permisos)	COMPLEMENT PERSONAL NO REVISABLE
Art. 12.2.c – Complement personal fusió Absorbible Revisable	186	Plus lloc de treball (3)					COMPLEMENT PERSONAL FUSIÓ ABSORBIBLE REVISABLE

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NOU CONCEPTE
Art. 12.2.d – Complement personal fusió Absorbible No revisable						Plus equip suport (2)	COMPLEMENT PERSONAL FUSIÓ ABSORBIBLE NO REVISABLE

Altres conceptes salarials

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NOU CONCEPTE
CONVENI COL·LECTIU I PACTES							RETRIBUCIÓ VARIABLE
	300	Ajuda formació fills	AYF	Ajut formació fills	2030	Ajut Formació Fills/Guarderia	Ajuda formació fills
	302	Ajuda guarderia	AYH	Ajut guarderia fills	2030	Pagat unic concepte	Ajuda guarderia
	305	Ajuda formació empleats			2020	Ajut Estudis Empleats	Ajuda formació empleats
	319	Plus Conveni		Plus Conveni	1210	Plus conveni	Plus Conveni
							Complement funcional
							Gratificació extraordinària fusió Lot de Nadal
					1570	Plus Complementari (Jub.Parcials i Permisos)	Complement Jubilació/Permís
						COMPLEMENT NIVELL VII	
ACORD LABORAL DE FUSIÓ							Ajut natalitat
	135	Paga 25 anys servei					Gratificació 25 anys
							Cobertura danys vehicle propi

(1) Els empleats i empleades de Caixa Sabadell que en data 01.10.2001 tenien “Plus voluntari” els hi serà integrat com a “Complement personal fusió revisable” fins 10.000 euros del seu actual “Complement personal”. Per a la resta d’empleats els hi serà integrat com a “Complement personal fusió revisable” fins a 4.000 euros del seu actual “Complement personal”. L’import que sobrepassi els esmentats límits serà integrat com a “Complement personal fusió no revisable”.

(2) Els empleats i empleades de Caixa Terrassa que en la data d’entrada en vigor de l’Acord d’Harmonització de Condicions Laborals percebin un “Plus Equip Suport” i que deixin d’exercir aquestes funcions, els hi serà integrat com a “Complement personal absorbible i no revisable”. Aquest complement serà absorbible amb l’import corresponent al canvi de nivell retributiu que es pugui produir en un futur o pel complement corresponent en cas que torni a quedar integrat de nou a l’equip de suport.

(3) Els empleats i empleades de Caixa Manlleu que en la data d’entrada en vigor de l’Acord d’Harmonització de Condicions Laborals percebin un “Plus lloc de treball” els hi serà integrat com a “Complement personal absorbible i revisable”. Aquest complement serà absorbible amb l’import corresponent al canvi de nivell retributiu que es pugui produir en un futur.

ANNEX II. SALARI PENSIONABLE

El salari pensionable en la nova Caixa serà el sou base i antiguitat i els conceptes que es relacionen a continuació i que apareixen en l'estructura de nòmina actual de les tres Entitats que es fusionen.

Caixa Manlleu

- a. Plus Assimilació de categoria
- b. Complement transitori sou base
- c. Complement transitori antiguitat N

Caixa Terrassa

- a. 15% del valor anual del concepte 1030 – Plus Personal
- b. Concepte 1540 – Ajut Familiar Esposa

Caixa Sabadell

- a. Numèric 025 – Complement de Lloc de Treball (art. 47 EECA)
- b. Numèric 030 – Complement d'ajut familiar per fill
- c. Numèric 032 – Complement d'ajut familiar esposa
- d. Numèric 035 – Plus xofer
- e. Numèric 028 – Complement personal compensatori, causat per canvi de categoria laboral

ÍNDEX

Pàg.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS		3
CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS		
Article 1	Àmbit	4
Article 2	Parts que ho concerten	4
Article 3	Efectes	4
Article 4	Conjunt unitari	4
Article 5	Vigència	5
CAPÍTOL II. OCUPACIÓ		
Article 6	Garanties	6
Article 7	Límit de contractació temporal	6
Article 8	Complement Nivell XIII	6
CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS		
Article 9	Harmonització de condicions salarials	8
Article 10	Garantia de retribucions	8
Article 11	Estructura retributiva bàsica	8
Article 12	Altres conceptes salarials	9
Article 13	Naturalesa i meritació de l'estructura retributiva	10
Article 14	Règim de pagaments	10
Article 15	Règim retributiu per al personal de futur ingrés	11
Article 16	Aplicació de la nova estructura retributiva	11
CAPÍTOL IV. CLASSIFICACIÓ D'OFICINES		
Article 17	Classificació de les oficines	12
Article 18	Consolidació	13
Article 19	Substitucions	13
CAPÍTOL V. PROMOCIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL DE DEPARTAMENTS I ÀREES DE SERVEIS CENTRALS		
Article 20	Implementació del sistema de promoció professional i retribució	14
Article 21	Especificacions mínimes del nou sistema retributiu de SSCC	14
CAPÍTOL VI. CONDICIONS SOCIALS		
Article 22	Disposicions de caràcter general	15
Article 23	Gratificacions	16
Article 24	Diferències de caixa	16
Article 25	Cobertura de danys vehicle propi ús professional	16
Article 26	Comissions i despeses	17
Article 27	Targetes	17
Article 28	Bestretes	17
Article 29	Comptes de passiu	18
Article 30	Avals	19
Article 31	Préstec per compra o canvi habitatge habitual	19

Article 32	Préstec complementari adquisició o canvi habitatge	21
Article 33	Préstec segona residència	22
Article 34	Préstec hipotecari preferent	23
Article 35	Préstec per atencions diverses	24
Article 36	Altres préstecs per al consum amb garantia personal	24
CAPÍTOL VII.	FORMACIÓ	
Article 37	Disposicions de caràcter general	25
Article 38	Principis de la formació a l'Entitat	25
Article 39	Participació dels representants sindicals	25
Article 40	Esforç compartit	25
Article 41	Formació vinculada a la promoció	25
Article 42	Formació derivada de la fusió	26
Article 43	Formació específica de SSCC	26
Article 44	Ajudes per la formació	26
Article 45	Suport per a la formació a distància	26
Article 46	Oficines escola. Formació del personal de nova entrada	27
Article 47	Comitè de Formació	27
Article 48	Permisos individual de formació	27
CAPÍTOL VIII.	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	
Article 49	Promoció per capacitació	28
Article 50	Promoció per experiència	29
CAPÍTOL IX.	JORNADA I HORARIS	
Article 51	Horari	30
Article 52	Jornades singulars	30
Article 53	Vacances	30
CAPÍTOL X.	SALUT LABORAL	
Article 54	Preàmbul	32
Article 55	Servei de prevenció	32
Article 56	Delegats/des de prevenció i Comitès de Seguretat i Salut	32
CAPÍTOL XI.	PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA	34
CAPÍTOL XII.	MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL	
Article 57	Horari flexible	35
Article 58	Reducció de jornada	36
Article 59	Excedències	36
Article 60	Permisos retribuïts	38
Article 61	Permisos no retribuïts	38
Article 62	Maternitat i paternitat	39
Article 63	Alletament	39
Article 64	Vacances	40
Article 65	Formació	40
Article 66	Traslats i substitucions	41
Article 67	Violència de gènere	42

CAPÍTOL XIII.	EQUIPARACIÓ ENTRE LES UNIONS ESTABLES DE PARELLA I ELS MATRIMONIS	
Article 68	Equiparació entre les unions estables de parella i els matrimonis	43
Article 69	Vigència	43
Article 70	Drets i beneficis	43
CAPÍTOL XIV.	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES PER ASSETJAMENT LABORAL	
Article 71	Declaració de principis	44
Article 72	Concepte i tipus d'assetjament psicològic laboral	44
Article 73	Concepte i tipus d'assetjament sexual	46
Article 74	Assetjament per raó de sexe	47
Article 75	Mesures preventives de l'assetjament laboral	47
Article 76	Procediment d'actuació	48
CAPÍTOL XV.	IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
Article 77	Polítiques d'igualtat	53
CAPÍTOL XVI.	PLA D'ACCIÓ EN MATÈRIA D'INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT	
Article 78	Contractació de serveis	54
DISPOSICIONS ADDICIONALS		
	Disposició addicional primera - Grup d'Empreses	55
	Disposició addicional segona - Protocol assetjament laboral	55
	Disposició addicional tercera – Comissió de seguiment	55
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA		
ACORD COL·LECTIU EXTRAORDINARI DE PREJUBILACIÓ		
	1.- Consideracions prèvies	56
	2.- Vigència del present acord col·lectiu extraordinari prejubilació	56
	3.- Condicions d'accés a l'Acord Col·lectiu extraordinari prejubilació	57
	4.- Règim econòmic durant la situació de prejubilació	57
	5.- Revalorització de les percepcions durant el període de prejubilació	58
	6.- Conveni especial amb la Seguretat Social	58
	7.- Situació jurídica del treballador que s'adhereixi a l'Acord Col·lectiu extraordinari de prejubilació	58
	8.- Beneficis socials durant la situació de prejubilació	59
	9.- Aportacions al Pla de Pensions d'ocupació	59
	10.-Incompatibilitats	59
	11.-Liquidació d'havers	60
ANNEX I.	CONCEPTES SALARIALS	61
ANNEX II.	SALARI PENSIONABLE	67

Per la representació de les Caixes

Per Caixa Manlleu
Sr. Hipòlit Serra Rodríguez

Per Caixa Sabadell
Sr. Antoni Cruz Bartolomé

Per Caixa Terrassa
Sr. Marià Roma Rotgés

Per la representació dels sindicats

Per CC.OO.

Sra. Roser Gómez Sanz

Sr. Josep Pellicer Ferrer

Sr. David Vilar Ginesta

Sr. Francesc Xavier Gutiérrez Estrada

Sr. Miquel Àngel Madrid Subirana

Sr. Lluís Membrives Delgado

Sra. Sílvia Pintiado Dalmau

Per UGT

Sr. Joan Viana Barrera