

A Sabadell, el 22 de juny de dos mil.

REUNITS

D'una part, el Sr. JORDI MESTRE GONZÁLEZ, D.N.I. núm. 39.023.897G en nom i representació de la Caixa d'Estalvis de Sabadell en qualitat de Director de l'Àrea de Recursos Humans.

I d'altra part, el Sr. SALVADOR SOLER SERRANO, D.N.I. núm. 38.532.223R, com a President del Comitè d'empresa de la Província de Barcelona, el Sr. FRANCISCO MOYA JIMENEZ, D.N.I. núm. 39.010.480L, com a secretari del comitè d'empresa de la província de Barcelona i el Sr. GINES MARTINEZ BELMONTE, DNI núm. 77.264.647B , com a representant de la secció sindical de CCOO i el Sr. FERRAN AMELA LLUCH, D.N.I. núm. 40.002.482P com a representant de la secció sindical de UGT, el Sr. GINES CASAMORT FARRO, D.N.I. Núm 40.429.258L, com a Delegat de personal de la Província de Girona, el Sr. PERE CASADEVALL VENTURA, D.N.I. Núm. 40.296.643E, com a Delegat de personal de la Província de Girona, el Sr. JOSE LUIS SANZ CRISTIA, D.N.I. Núm. 40.289.932G, com a Delegat de personal de la Província de Girona, la Sra. ANA MARIA ORIOLA PUJOL, D.N.I. Núm. 78.069.649J, com a Delegat de personal de la Província de Lleida, la Sra. ISABEL ORO COLOMINAS, D.N.I. Núm. 40.830.158Y, com a Delegat de personal de la Província de Lleida, el Sr. JORGE PLA CAMPAS, D.N.I. Núm. 78.068.740R, com a Delegat de personal de la Província de Lleida, el Sr. MARIO ROCAMORA BAGES, D.N.I. Núm. 39.658.063Z, com a Delegat de personal de la Província de Tarragona, la Sra. LAURA PASANO TORRENS, D.N.I. Núm. 39.687.732J, com a Delegat de personal de la Província de Tarragona, el Sr. LUIS PEREZ TORNERO, D.N.I. Núm. 37.253.599Q, com a Delegat de personal de la Província de Tarragona

ACTUEN

Es reconeixen recíprocament les parts la capacitat legal necessària pel que és objecte del present, i en les respectives representacions en què actuen, lliure i espontàniament,

MANIFESTEN

Que mitjançant el present Acord Col·lectiu les parts atorgants estableixen els criteris per l'aplicació del Règim d'Horari de Treball i Hores Extraordinàries, el Règim d'ajut d'estudis als empleats, el Sistema de formació professional i de les vacances.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I.- Que dins de l'àmbit de la regulació de la Jornada i l'Horari de Treball fixat per Conveni Col·lectiu, les parts coincideixen en la necessitat d'establir criteris que determinin, a nivell d'Empresa, el règim horari aplicable a diferents col·lectius d'empleats que permeti assolir l'objectiu compartit de complir la jornada anual fixada i tendir a la progressiva eliminació de les hores extraordinàries. Tot això sense perjudici de la necessària flexibilitat que faci possible l'adequada atenció als clients i la prestació de serveis de qualitat, preservant així la competitivitat de la Caixa.

II.- Que en matèria d'horari i hores extraordinàries, el present Acord és continuació del que es va subscriure en data 8 d'abril de 1998 –amb vigència fins el 31 d'agost de 1999- i que ha estat tàcitament reconegut i aplicat a satisfacció fins el dia d'avui. En aquest sentit el present Acord queda també subjecte, tant a les adaptacions als compromisos i/o pactes de nivell superior que es puguin produir en el futur, com a la valoració que sobre l'aplicació de l'Acord faci cada part signant.

III.- Que en relació al règim d'ajuts d'estudis als empleats és voluntat de les parts establir noves condicions i criteris en substitució de les normes fins ara vigents, transcrites en el Comunicat 41/97 de data 12/2/97.

IV.- Que interessa als atorgants establir un conjunt de normes per regular el sistema de formació professional de manera que, en el marc reglamentari vigent sobre control, seguiment i avaluació de la Formació Continua, quedin determinats adequadament tres aspectes bàsics: temps de dedicació a la formació, vinculació de la formació de la promoció i constitució d'una Comissió de Seguiment.

V.- Que amb la voluntat, doncs, de determinar i precisar les regles consensuades per a l'aplicació del Règim d'Horaris de Treball, hores extraordinàries, el Règim d'Ajut d'Estudis als empleats, el sistema de Formació Professional i el sistema per confeccionar el quadre de les vacances, les parts atorgants han arribat al present acord, tot establint a l'efecte, els següents:

P A C T E S

A) JORNADA I HORARI DE TREBALL

Primer.- Hores Extraordinàries. Limitació. Creació de llocs de treball

Es fixa, com a objectiu general, el compliment més ajustat possible de la jornada, en termes anyals, determinada en Conveni Col·lectiu. Per tant, la realització de treballs fora dels horaris establerts, tindrà caràcter excepcional i la decisió de realitzar hores extraordinàries serà voluntària per part de l'empleat.

Conseqüentment la Caixa crearà nous llocs de treball en la quantitat i la forma que es requereixi per a l'adequada atenció de les activitats de la Institució.

Segon.- Hores extraordinàries. Autorització i règim econòmic.

Per poder realitzar hores extraordinàries -sense perjudici del règim aplicable segons Conveni Col·lectiu a aquelles que siguin originades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents- caldrà una proposta del Director o Cap de la Unitat de Treball, signada per l'empleat en prova d'acceptació, tramesa al Servei de RRHH per al seu posterior control.

Les hores extraordinàries que s'hagin de satisfer per la Caixa dins els límits establerts en aquest Acord, es calcularan a un preu unitari equivalent al d'una hora ordinària, incrementat en el 75%, computant a aquest efecte el salari base corresponent a la categoria de l'empleat, segons la taula salarial del Conveni Col·lectiu, més l'antiguitat de l'empleat

Tercer.- Horari. Règim general. Sistema de còmput

L'horari general és l'estipulat en el Conveni Col·lectiu.

En raó dels diversos factors de flexibilitat existent es considerarà treball no efectiu la prolongació de jornada equivalent a 30' al dia, exclusivament als efectes de computar el "Temps Disponible de Treball Efectiu" i/o per la percepció d'hores extraordinàries realitzades.

Es considerarà "Temps Disponible de Treball Efectiu" l'excés de temps treballat, tant per causa de retard en la sortida, com pel fet de treballar a les tardes.

Com element de referència per ajustar l'acompliment de la jornada en termes anyals, el còmput de "Temps Disponible de Treball Efectiu", es farà entre l'1 de setembre al 31 d'agost de cada any. .

Quart.- Règim General.- Liquidació del “Temps Disponible de Treball Efectuat”

Dins de l'indicat període de còmput els empleats que tinguin acumulat “Temps Disponible” sol·licitaran, en qualsevol moment, el cobrament de fins a un màxim de 40 hores extraordinàries i la resta, si és el cas, i fins ajustar la jornada anyal, es compensarà mitjançant l'alliberament dels dies corresponents en dates a programar per la Caixa en els mesos d'octubre i/o novembre de cada any. De comú acord entre l'empleat i el responsable de la unitat de treball, es podran compensar un màxim de tres dies en qualsevol altra època de l'any.

En el període octubre i novembre, la Caixa cobrirà els llocs de treball necessaris mitjançant les contractacions que calguin per suplir els empleats absents per compensació d'excés de jornada.

Els empleats que realitzen funcions de Segons en qualitat d'apoderats o firma autoritzada restaran afectes a aquest mateix Règim General. No obstant això, qualsevol d'aquests empleats podrà, voluntàriament i expressament, optar per la seva adhesió al Règim Especial regulat en el Pacte Sisè, podent modificar aquesta situació per períodes anuals.

Els empleats que s'acullin al Règim Especial mantindran les condicions retributives específiques: Incentius i millora de la quantitat establerta per Conveni com “gratificació d'Apoderament”, i aquells que perceben l'esmentada “gratificació d'Apoderament” se'ls incrementarà aquest concepte retributiu fixant-la en la quantitat de 266.069- Pts./any per l'any 2000.

Cinquè.- Règim Especial. Horari flexible.

Per tal d'aconseguir l'objectiu de compliment de la jornada anyal establerta, ambdues parts coincideixen en què cal disposar de la necessària flexibilitat en alguns àmbits de treball. En aquest sentit als Serveis Centrals existeixen diverses unitats o llocs de treball que són susceptibles d'estar afectes a horaris especials i/o flexibilitat horària. L'adscripció a l'horari flexible per part dels empleats afectats és voluntària.

Sisè.- Règim Especial.- Directors, Sots-directors i Caps.- Horari flexible.

L'horari dels càrrecs assenyalats serà el general de la Caixa. En funció de les responsabilitats pròpies del càrrec, és convenient el grau de flexibilitat necessària i compatible amb una correcta atenció a les unitats de treball de la seva dependència.

Els Directors d'Oficina, així com els Segons, tant de les Oficines com dels Serveis Centrals podran utilitzar una flexibilitat horària d'entrada al treball entre les 8 hores i les 9 hores, sempre que un dels dos responsables (Director o Apoderat/Firma autoritzada) estiguin presents a l'obertura de l'Oficina.

Setè.- Informació i seguiment.

Mensualment es facilitarà a cada empleat la situació del seu “Temps Disponible de Treball Efectiu”.

També mensualment es facilitarà als empleats designats per la Representació Legal dels Empleats una relació nominal de les hores extraordinàries pagades, així com de la situació del "Temps Disponible de Treball Efectiu" dels empleats, excepte els mencionats a l'apartat 6è. (Directors, Sots-Directors i Caps).

Per tal de registrar l'horari dels empleats a excepció dels mencionats en el pacte 6è. (Directors, Sots-Directors i Caps), s'instrumentarà el pertinent sistema de control informàtic

L'Àrea de RRHH recabarà la informació quan a càrregues de treball, processos de reorganització, opinió de responsables de les unitats de treball, etc.. amb la finalitat de poder realitzar una adequada valoració.

Quadrimestralment es celebrarà una reunió de seguiment i control de tot allò previst en aquest Acord en matèria de jornada i horari. En el cas que es manifestin desviacions i/o problemes en alguna unitat de treball la Caixa es compromet a estudiar i a posar en pràctica, dins els límits temporals i pressupostaris possibles i raonables, les mesures correctores oportunes; a tal efecte s'efectuaran les tasques de racionalització necessàries per un tècnic d'Organització.

B) RÈGIM D'AJUT D'ESTUDIS

Vuitè.. - Ajut d'estudis a empleats

L'ajut d'estudis a empleats és d'aplicació als estudis indicats a continuació:

1. Estudis Universitaris i Tècnics

Tipus d'Ajut	Tipus d'estudis	Quantia
Previst al Conveni	Ensenyament Mitjà Universitari i Tècnic de Grau Superior i Mitjà	90 % del cost satisfet de les matrícules oficials 4.023 pessetes per assignatura en concepte de textos (la meitat quan l'assignatura sigui semestral)
Casos particulars	Educació Tècnica Professional (administrativa o informàtica)	-Grau Mitjà: tècnic professional Grau Mitjà/F.P. de segon grau. -Grau Superior: Tècnic Professional Grau Superior/M.P. "III" 100 % del cost satisfet de les matrícules oficials. 4.023 pessetes per assignatura en concepte de textos (la meitat quan l'assignatura sigui semestral)
	Estudis Universitaris	-Grau Mitjà: diplomatura en Ciències Empresarials, Enginyeries Tècniques (Industrial –especialitats Organització, Informàtica, Telecomunicacions--) -Grau Superior: llicenciatures en Ciències Econòmiques i Empresarials, Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Dret, Ciències Empresarials i Ciències Actuarials i Financeres. Enginyers Superiors: Industrial (especialitat Organització, Informàtica, Telecomunicacions).

Condicions comunes:

- L'ajut d'estudis no comprèn els drets d'exàmens de grau, l'expedició de títols, els doctorats ni els cursos de post grau.
- Cal acreditar en tots els casos, a judici de la Caixa, el fet de rebre formació docent.
- En els ensenyaments tècnics i assimilats s'exigirà que la disciplina docent estigui oficialment reconeguda i regulada per l'Administració corresponent. En la resta de casos serà potestatiu de la Caixa concedir o no l'ajut sol·licitat.
- Quan el sol·licitant sigui beneficiari de qualsevol sistema de beques, la Caixa abonarà la diferència entre la quantia de les beques i l'import que correspondria abonar segons la taula anterior.
- La no aprovació d'una assignatura per la qual s'ha rebut ajut dues vegades donarà lloc a la supressió de l'ajut per a aquella assignatura.
- La quantitat a satisfer per assignatura en concepte de llibres s'actualitzarà cada inici de curs aplicant l'IPC.

2. Ajut estudis d'anglès

L'ajut va adreçat als empleats amb contracte fix i una antiguitat mínima d'un any.

Els estudis es subvencionen fins al nivell de Proficiency o equivalent. L'import subvencionable és el 80% del cost amb un límit per a l'any 2000 de 73.874 pessetes. Es pagarà el 30% de l'import subvencionable a l'inici i 70% a l'aprovació del curs.

No es pagarà res pels cursos repetits.

La Caixa facilitarà una relació dels centres de formació reconeguts als efectes de poder subvencionar els cursos que imparteixen en les condicions d'aquest ajut d'estudis.

Les subvencions per a l'estudi d'altres idiomes s'analitzaran en cada cas tenint en compte la seva aplicabilitat a la feina del sol·licitant a la Caixa.

C.- SISTEMA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

Novè.- Formació

1. Accions formatives internes

És la formació que organitza la Caixa i té un caràcter voluntari, tant pels empleats i empleades com per a la Caixa. El seu principal objectiu és de millora i de progrés, mitjançant la contribució al desenvolupament professional dels empleats i les empleades. També es pretén promoure i incentivar la divulgació dels coneixements, habilitats i actituds entre tots els empleats i empleades, tot compartint-los amb la resta de companys i companyes.

Compensació del temps de dedicació a la Formació

S'estableix una compensació del temps de dedicació a les sessions presencials de les accions formatives organitzades per la Caixa per a tots els empleats i empleades sense càrrec quan la Caixa n'accepti la inscripció. S'aplicarà el principi de temps compartit d'acord amb els següents criteris:

- a) Les primeres 15 hores de formació presencial seran a càrrec de l'empleat tal i com es preveu en el Conveni Col·lectiu vigent.
- b) Per a la resta d'hores de formació presencial, si existeixen, es compensaran el 50% de les hores amb temps de treball a definir salvaguardant la millor organització del treball, en ordre a la més eficaç atenció als clients.

2. Accions formatives externes

Les accions formatives externes són els mestratges, postgraus, seminaris, conferències, cursos i convencions no organitzats per CS, tant si la inscripció s'efectua a proposta de la Caixa com si és l'empleat o empleada que s'inscriu i sol·licita la col·laboració econòmica de la Caixa.

L'assistència a accions formatives externes respon a la necessitat de potenciar els coneixements i habilitats necessàries per al desenvolupament professional del personal de la Caixa i fer-los aplicables al lloc de treball amb estudis que no queden coberts amb la formació interna que ofereix CS. Aquests recursos es destinen preferentment als sol·licitants que han finalitzat el període de formació obligatòria per al personal de nova incorporació a CS.

Cal que la formació adquirida sigui d'aplicació directa i immediata al lloc de treball actual (o al que hagi d'ocupar en un futur proper) de la persona que rep la formació.

La Caixa podrà requerir a l'assistent la signatura d'un document de compromís d'assistència i aprofitament de l'acció formativa i de permanència a la Caixa.

Desè.- Vinculació de la formació a la promoció

La Caixa determinarà i informarà de les accions formatives extretes del catàleg disponible en cada moment que siguin recomanades per a les persones enquadrades als diferents col·lectius i/o perfils establerts al Pla de Desenvolupament Professional de CS, i per a aquelles persones que aspirin a incorporar-s'hi.

La realització i aprofitament de les accions formatives es continuarà tenint en compte en el moment que la Caixa efectui promocions voluntàries, bé sigui a càrrecs i funcions de responsabilitat, o bé a categories superiors.

Onzè.- Comissió de seguiment

S'acorda la constitució d'una Comissió de seguiment composta pels representants de la Caixa i per un màxim de 3 empleats i/o empleades designades pels representants legals dels treballadors de la Caixa, que es reunirà trimestralment.

La Caixa en aquestes reunions informarà de les accions formatives realitzades en relació al pla de formació.

D.- VACANCES

Dotzè.- Vacances

La confecció del quadre de vacances es farà tenint en compte les necessitats de les persones, les del grup de treball i les pròpies de les feines de l'oficina o Unitat de Gestió i, en el cas que no hi hagi acord en el grup de treball, la Direcció garanteix que qualsevol empleat que ho demani gaudirà de 15 dies naturals seguits en el període comprès entre el primer de juny i el trenta de setembre. En el cas que hi hagi de prevaldre la normativa prevista en l'Estatut dels Treballadors, quant a responsabilitats familiars, s'entendrà com a tals, tenir un o més fills entre els 2 i els 16 anys. Aquest dret d'escollir, es limita a poder triar una sola quinzena dintre del període establert.

Les oficines de menor dimensió a les que s'hagi dotat de suplència de vacances d'estiu hauran de concentrar les vacances en el període de cobertura. Excepcionalment, es suplirien els dies escadussers de vacances que es realitzessin fora de l'època d'estiu sempre i quan hi hagués disponibilitat d'Equip Volant.

El personal que gaudeixi les seves vacances entre el primer d'octubre i el trenta-ú de maig, excepte set dies naturals que podrien fer-se entre el primer de juny i trenta de setembre, tindrà dos dies més de vacances anuals.

E) BÚSTIA D'ATENCIÓ A L'EMPLEAT

Tretzè.- Bústia d'Atenció a l'Empleat

També s'acorda la creació de la Bústia d'Atenció a l'Empleat, amb l'objectiu que qualsevol empleat o empleada de la Caixa s'hi pugui adreçar si considera que, per part de la Caixa, s'ha donat una resposta inadequada a la normativa establerta o s'han aplicat criteris en alguna resolució que l'afecti personalment i/o professionalment i que l'ha discriminat negativament.

La Caixa designarà la persona que es farà càrrec de la Bústia d'Atenció a l'Empleat. Aquesta persona estarà obligada a mantenir diàriament informada la representació legal dels treballadors de totes les comunicacions rebudes a la Bústia i també de les respostes abans de la seva comunicació.

F) DISPOSICIONS FINALS

Catorzè.- Període de vigència

La vigència d'aquests pactes s'estableix per 1 any, és a dir, fins al 30-6-2001. Transcorregut aquest termini els pactes es prorrogaran tàcitament d'any en any, si és el cas que cap de les dues parts el denuncia almenys un mes abans del venciment del període inicial o de qualsevol de les pròrroques.

La denúncia podrà referir-se a l'Acord en el seu conjunt o exclusivament a les matèries regulades en els apartats A), B), C), D) ó E). En cas de denúncia parcial, seguiran vigents la resta de Pactes formalitzats en virtut de l'Acord.

Quinzè.- Acomodació a normes de rang superior.

Si durant la vigència d'aquests Pactes el Conveni Col·lectiu de les Caixes estableix algun aspecte que afecti el seu contingut, aquests s'hauran d'adequar tenint com a referència els mateixos principis i criteris subscrits fins al final de la vigència d'aquests Pactes.

I en prova de conformitat i acceptació, signen el present document per triplicat exemplar, encara que a un sol efecte, a la ciutat i en la data al principi indicades.