

# CCOO Federación Servicios



## La Direcció de Caixa de Manlleu també es normal i conciliadora.

---

Un acord sobre conciliació de la vida laboral i familiar entre CCOO i la Direcció de Caixa Manlleu millora les condicions laborals dels treballadors i treballadores.

---

Fa uns dies ens fèiem ressò de la signatura de l'acord sobre conciliació de la vida laboral i familiar a Caixa Manresa entre la Secció Sindical de CCOO i la Direcció, i qualificàvem a aquesta última com una Direcció normal, en el sentit de sensible als problemes, dialogant i capaç d'enfrontar-se als reptes que se li plantejaven des de CCOO. Però també dèiem que això havia sigut com a conseqüència d'una tasca de molt de temps i de molt d'esforç per part de Comissions Obreres, força majoritària en aquella Caixa.

A casa nostra, de moment, funcionen les coses d'una altra manera. Les millores no venen per pactes i/o acords, majoritàriament, sinó per la reclamació (amb demandes incloses) de la Secció Sindical de CCOO, gràcies a les quals hem aconseguit, entre d'altres, la aplicació correcta de l'antiguitat, la regularització de les aportacions als plans de pensions, i ara, després de la sentència favorable del Tribunal Suprem, a instàncies d'una demanda presentada contra la Caixa per la incorrecta aplicació del Conveni per aquesta Secció Sindical, a l'abonament d'una paga de beneficis per a un col·lectiu important de treballadors i treballadores que no l'han cobrat en el seu moment.

A Caixa Manlleu, a on, quina casualitat, **Comissions Obreres** també compte amb la majoria del Comitè, han aconseguit un acord similar al de Caixa Manresa.

Davant aquest fets tots i totes hauríem de reflexionar molt sobre quina mena de Direcció tenim (evidentment no gaire bona i, de ben segur que no ens la mereixem) sobre què li donem a canvi i que li hauríem de donar, i, sobretot, prendre nota del que passa en Caixes similars a la nostra on **Comissions Obreres té majories qualificades**.

Sempre hem dit que a casa nostra la Direcció ens posa les coses molt difícils però no hi ha res impossible. S'ha de treballar y lluitar per aconseguir-ho, i no és fàcil, però no dubteu que si a una Direcció dura com la nostra se li enfronta un Sindicat com CCOO amb la suficient majoria es poden aconseguir moltes coses en el futur. Penseu-hi.

Us afegim l'acord.

Mataró, 18 d'octubre de 2005

## ACORD CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR

### Caixa de Manlleu

#### conveni col·lectiu 2003-2006

#### acord conciliació 6.10.05

FLEXIBILITAT  
HORÀRIA

Possibilitat de demanar ½ **hora de flexibilitat** horària a l'inici de la jornada de treball.

PERMÍS  
RETRIBUÏT PER  
NAIXEMENT DE  
FILLS,  
MALALTIA  
GREU O  
DEFUNCIÓ

Permisos retribuïts en cas de naixement de fills o malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, 4 si hi ha desplaçament.

Permisos retribuïts: **s'afegeix l'adopció.**

En els casos de naixement o adopció es garanteix com a mínim, **un dia hàbil de permís.**

En els casos de malaltia greu els 2 dies **es podran realitzar durant els 7 dies posteriors a l'inici del fet causant.**

REDUCCIÓ DE  
JORNADA

Es podrà demanar per tenir cura de fills menors de 6 anys o disminuïts físics o psíquics. La reducció de la jornada haurà de ser com a mínim d'un terç. Per a la cura del menor el període mínim serà d'1 any.

**Es suprimeixen els límits mínims** (una hora diària i període d'un any) que estableix l'article 38.1.g del Conveni Col·lectiu.

DONA  
EMBARASSADA

Atendre, quan sigui possible, **peticions trasllat a centre proper al domicili**, durant l'embaràs i 9 mesos posteriors al part.

VACANCES

**No trasllat a un centre que comporti canvi de domicili**, excepte que hi hagi mutu acord, durant l'embaràs i els 9 mesos posteriors al part.

Si el permís per maternitat, adopció o acolliment i l'alletament (acumulat), junt amb les vacances pendents de fer, coincideixen amb un canvi d'any, **les vacances es podran gaudir immediatament després del permís corresponent**

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**

## FORMACIÓ

### **atendre situacions de necessitat.**

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

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