



SECCIÓ SINDICAL
*caixaterrassa**



Resum de condicions laborals i socials a **caixaterrassa***

ACTUALITZAT ANY 2008

INDEX

- PRESENTACIO	3
- ORGANS DE GOVERN	4
- ESCALA SALARIAL	5
- RETRIBUCIO ANUAL	6
a) Salari base.	6
b) Plus Conveni.	6
c) Complement Personal.	6
d) Plus Lloc de Treball - Funcions Delegades.	7
e) Antiguitat.	7
f) Retribució Variable.	7
g) Altres Conceptes Salarials :	8
- Ajuda Estudis	8
- Ajuda Guarderia	8
- Ajuda Formació Fills empleats	8
h) Conceptes no salarials.	8
i) Menyscapte de Diners	8
- PROMOCIO PROFESIONAL	9
a) Per experiència.	9
b) Per capacitació.	9
c) Per càrrec.	9
- CLASSIFICACIO D'OFICINES.....	10
- HORARI.....	10
- HORES EXTRES	11
- VACANCES.....	12
- MOBILITAT GEOGRAFICA.....	12
- EQUIP SUPORT OFICINES	12
- FORMACIÓ	13
- PRÈSTECES	14
- BESTRETES	15
- ALTRES AVANTATGES SOCIALS	16
- PERMISOS RETRIBUITS	17
- REDUCCIÓ JORNADA	20
- EXCEDENCIES	21
- COMPLEMENTES DE PRESTACIONS I PENSIONS	22
- PLA DE PENSIONS	22
- EL SINDICAT	24
- BUTLLETA D' AFILIACIO	25

Benvolgut company, benvolguda companya,

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

REALITAT SINDICAL A CAIXA TERRASSA

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

a) Conveni Col·lectiu.

Afecta tot el sector de les caixes d'estalvis. Es negocia entre els sindicats presents en el sector a nivell estatal i els representants de la patronal de caixes.

El vigent es va signar el 24 d'octubre de 2007, i es vàlid per als anys 2007-2010.

A la mesa de negociació del Conveni hi són presents CCOO (47,37%), UGT (21,05%) i CSICA (31,58%). Aquests percentatges vénen determinats pel nombre de representants obtinguts per cada sindicat en les eleccions que se celebren, cada 4 anys, en el conjunt de totes les caixes de l'estat (les darreres s'han celebrat el 22 de novembre del 2006).

b) Els acords d'empresa.

Complementen i/o milloren allò pactat en el Conveni Col·lectiu. Es negocien amb els sindicats que hagin obtingut representació a les eleccions sindicals.

Actualment els sindicats presents als comitès d'empresa de **caixaterrassa*** són els següents: **COMFIA-CCOO 36 delegats (85,71%), SEC 6 delegats (14,29%).**

ÒRGANS DE GOVERN

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

La Llei Catalana de Caixes, estableix que els treballadors també hem de tenir representació en aquests òrgans de govern, de la mateixa manera com la tenen els altres estaments que formen part de **caixaterrassa***: els impositors, els ajuntaments, les entitats.

La representació de la plantilla, tot i ser la més minoritària de totes, és qualitativament molt important, ja que som els treballadors i treballadores de **caixaterrassa***, els qui coneixem la realitat interna de la nostra entitat.

L'elecció de les persones que han de representar al conjunt de la plantilla en els òrgans de govern s'instrumentalitza mitjançant l'elecció directa dels candidats, agrupats en dos grups, (caps de serveis centrals i directores d'oficina i resta de personal), a través d'unes eleccions realitzades a l'efecte, i a banda de les eleccions sindicals.

Actualment, COMFIA-CCOO tenim 9 representants a l'Assemblea General que són en **Joan Muñoz, en Joan Antoni Olivares, en Josep Antoni Múrcia, na Isabel Periel, na Eva Bernat, en Alfredo Prada, en Carles Company, en Jordi Carrique i en Josep Maria Vernet**. D'aquests, i també com a representants de la plantilla, en **Joan Muñoz** forma part del Consell d'Administració, i en **Joan Antoni Olivares** de la Comissió de Control.

RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

El Conveni 2003-2006 va transformar tot el sistema de classificació professional, tot canviant el sistema de categories professionals per un nou sistema de grups professionals i nivells retributius.

L'escala salarial és la següent:

ESCALA SALARIAL 2007

GRUP 1			GRUP 2		
NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou mensual Base	NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou mensual Base
I	27.559,20	2.296,60	I	14.661,15	1.221,76
II	23.202,65	1.933,55	II	13.883,69	1.156,97
III	20.592,05	1.716,00	III	13.098,49	1.091,54
IV	19.471,55	1.622,63	IV	11.476,28	956,36
V	18.852,38	1.571,03	V	10.985,07	915,42
VI	18.233,22	1.519,44	Personal neteja (valor hora) 6,18		
VII	17.407,20	1.450,60			
VIII	16.823,40	1.401,95			
IX	15.943,47	1.328,62			
X	15.195,63	1.266,30			
XI	13.551,91	1.129,33			
XII	11.584,84	965,40			
XIII	9.267,87	772,32			

ESCALA SALARIAL 2008

GRUP 1			GRUP 2		
NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou mensual Base	NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou mensual Base
I	29.291,02	2.440,92	I	15.582,45	1.298,54
II	24.660,70	2.055,06	II	14.756,13	1.229,68
III	21.886,04	1.823,84	III	13.921,61	1.160,13
IV	20.695,14	1.724,60	IV	12.197,46	1.016,46
V	20.037,06	1.669,76	V	11.675,37	972,95
VI	19.379,01	1.614,92	Personal neteja (valor hora) 6,56		
VII	18.501,08	1.541,76			
VIII	17.880,58	1.490,05			
IX	16.945,37	1.412,11			
X	16.150,51	1.345,88			
XI	14.403,51	1.200,29			
XII	12.312,84	1.026,07			
XIII	9.850,26	820,86			

PLUS CONVENI	270	MENYSCAPTE DE DINERS TIPUS 2	510	QUILOMETRATGE	0,29
PLUS AJUDANT ESTALVI A FINESTRETA	391,22	MENYSCAPTE DE DINERS TIPUS 3	578	AJUT GUARDERIA	750
PLUS XOFERS	425,27	DIETA	64,65	AJUT FORMACIÓ FILLS EMPLEATS	450
MENYSCAPTE DE DINERS TIPUS 1	451	MITJA DIETA	32,32	AJUT FILLS MINUSVÀLIDS	3000

PLUS CONVENI 2008

GRUP I			GRUP II		
Nivell	Plus conveni variable per nivell retributiu	Import total (variable lineal) +	Nivell	Plus conveni variable per nivell retributiu	Import total (variable lineal) +
I	610,23	880,23	I	324,63	594,63
II	513,76	783,76	II	307,42	577,42
III	455,96	725,96	III	290,03	560,03
IV	431,15	701,15	IV	254,11	524,11
V	417,44	687,44	V	243,24	513,24
VI	403,73	673,73			
VII	385,44	655,44			
VIII	372,51	642,51			
IX	353,03	623,03			
X	336,47	606,47			
XI	300,07	570,07			
XII	256,52	526,52			
XIII	205,21	475,21			

Retribució anual

La retribució anual dels empleats i empleades està formada pels següents conceptes:

a) Salari o sou base

18,5 pagues del nivell retributiu corresponent, prorratejades en 14 pagaments d'igual import. Els pagaments dobles s'efectuen els mesos de juny i novembre.

b) Plus Conveni

El Conveni ha establert un nou *Plus de Conveni*, que es compona de dues partides: un import fix de 255 euros el 2007, de 270 euros el 2008, de 285 euros el 2009 i 300 euros el 2010; més una quantia variable d'1/4 de paga segons nivell retributiu.

c) Plus personal

Tots els empleats fixos a plantilla en data 24/11/86 tenen un complement personal, que engloba diferents conceptes que venien cobrant fins aquell moment.

Els empleats incorporats després d'aquesta data, el poden cobrar a voluntat de l'empresa.

S'estableix un import mínim del complement personal assignat a cada nivell i depenent de si l'antiguitat de l'empleat es anterior a 01/01/1981 o posterior.

Quan un empleat canvia de nivell, assoleix el complement del nou nivell.

No es revaloritza per l'IPC, i pot ser absorbible fins a un 50% del seu import per les millores que els diferents convenis col·lectius puguin establir. (Si **caixaterrassa*** anés malament de resultats).

El 15 % es pensionable.

d) Plus de lloc de treball / funcions delegades:

A) Es un plus, que es dona per retribuir els llocs de responsabilitat.

B) Els Sotsdirectors que realitzin una substitució del Director de l'oficina per un període continuat superior als 45 dies, rebran el 80% del Plus de Funcions Delegades que correspongui al Director segons el nivell de l'oficina.

Aquest complement és transitori i es cobrarà mentre es mantingui la situació de substitució que l'ha originat.

e) Antiguitat:

Contempla els triennis, que actualment es retribueixen al 4% sobre 12 mensualitats.

Per antiguitat també es cobra el plus d'antiguitat per un import del 4% sobre 6,5 pagues extraordinàries. Aquest plus no és pensionable i està vinculat al marge de **caixaterrassa***, amb referència als resultats del exercici. (Personal ingressat abans de 1-1-98).

L'antiguitat i el plus meriten cada tres anys, i es consolida a partir del nivell VIII, amb el topall del 45% del sou base.

Actualment s'avança anualment el pagament dels triennis sense haver d'esperar a que hagin transcorregut els 3 anys per poder-los percebre.

f) Retribució Variable:

Es cobra un cop l'any, i el seu import i la fórmula de càlcul s'estableix i es revisa cada any per part de l'empresa.

PERSONAL SENSE RESPONSABILITATS:

Afecta a tot el personal i va lligat a la valoració professional i en funció de l'assoliment d'objectius.

PERSONAL AMB RESPONSABILITATS : (Sotsdirectors i Directors d'oficina i Segons i Caps de Serveis Centrals)

El seu import es determina en funció de la categoria de l'oficina o departament i va lligat a l'assoliment dels objectius.

g) Altres conceptes salarials

- Ajuda per estudis

Als empleats i empleades que cursin estudis, -a títol d'exemple-, de Dret, Econòmiques, Empresarials, Direcció d'Empreses, Marketing, Informàtica, Enginyeries, Relacions Laborals, Ciències del Treball, Psicologia i Sociologia, s'abonarà, el 100% de matrícules i llibres, amb un topall de 1.800 euros anuals.

S'abona durant el primer trimestre del curs escolar.

- Ajuda guarderia

Es dona en tres pagaments, per cada fill menor de 3 anys, començant per l'any de naixement del nadó i acabant l'any que compleixi els dos anys.

Es paga al setembre.

El seu import serà per al 2008 de 750 €, el 2009 de 800 € i el 2010 de 850 €.

- Ajuda per formació de fills d'empleats

És una quantitat fixa anual.

Es paga al setembre per cadascun dels fills des de l'any que compleixin 3 anys d'edat fins que en compleixin 25. (Queden exclosos els fills que percebin rendes superiors al salari mínim interprofessional).

El seu import serà per al 2008 de 450 €, el 2009 de 470 € i el 2010 de 480 €.

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

h) Conceptes no salarials

	2008	2009	2010
Dieta completa:	64,65 €	66,59 €	68,59 €
Mitja dieta:	32,32 €	33,29 €	34,29 €
Quilometratge:	0,29 €	0,30 €	0,31 €

i) Menyscapte de diners.

Les diferències d'efectiu de caixa van a càrrec de l'entitat.

PROMOCIÓ PROFESIONAL

a) Promoció per experiència:

Per antiguitat es pot ascendir fins al nivell VIII, i s'hi arriba transcorreguts 19 anys des de l'entrada a **caixaterrassa*** (veure quadre de permanència a cada nivell).

A partir d'aquest nivell comencen a comptar els triennis, ja que per antiguitat no es pot assolir un nivell superior.

Nivell	Temps de permanència
XIII	9 mesos
XII	3 anys i 3 mesos
XI	7 anys
X	4 anys
IX	4 anys
VIII	6 anys
VII	Cada tres anys un trienni

b) Ascens per capacitació:

També es pot accedir als nivells X i VIII a través de proves de capacitació, sense haver d'esperar la promoció per experiència.

El nombre de places a convocar es publica cada any.

c) Per càrrec:

El nomenament per a l'exercici d'un càrrec es potestat de la direcció de **caixaterrassa***.

El nivell corresponent a la funció, es consolida el primer de gener següent passats dos anys.

En el període de consolidació es cobra un complement salarial (plus d'assimilació), per la diferència entre el nivell que té l'empleat i el de la funció que exerceix.

L'exercici d'un càrrec de director o sotsdirector d'una oficina comporta l'assoliment d'un nivell determinat, d'acord amb el sistema de classificació d'oficines que s'explica en el següent apartat.

CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Caixaterrassa* te un sistema propi de classificació d'oficines, amb un HAY, diferent del Conveni Col·lectiu.

CONVENI : CATEGORIES PER A DIRECTORS I SOTSDIRECTORS		
Categoria Oficina	Categoria Director	Categoria Sotsdirector
A	Nivell III	Nivell V
B1-B2	Nivell III	Nivell VI
C1-C2	Nivell IV	Nivell VII
D1-D2	Nivell IV	Nivell IX
E1-E2	Nivell V	Nivell X
F1-F2	Nivell V	
G1-G2	Nivell VI	

Anualment s'efectua la valoració de totes les oficines de **caixaterrassa***, amb la finalitat de determinar la categoria de cadascuna d'elles.

Per mes informació veure el document al intracet de Caixa anomenat "Valoració Oficines (HAY)", Recursos humans-centre d'atenció al personal ct*-Condicions laborals.

HORARI - amb flexibilitat per pacte intern-

1680 hores de treball efectiu a l'any (1665 + 15 per formació), segons conveni.

Horari d'estiu (maig – setembre)

De dilluns a divendres: Horari d'atenció al públic de 8,30 a 14,15 hores.

Entrada empleats: de 7,30 a 8,30 hores.

Sortida empleats : de 14,30 a 15,30 hores.

Horari d'hivern (octubre – abril)

Dilluns, dimarts, dimecres i divendres: Horari d'atenció al públic de 8,30 a 14,15 hores.

Entrada empleats: de 7,30 a 8,30 hores.

Sortida empleats: de 14,30 a 15,30 hores.

Dijous mati:

Horari d'atenció al públic de 8,30 a 14,15 hores.

Entrada empleats: de 7,30 a 8,30 hores.

Sortida empleats: de 14,15 a 15,00 hores.

Dijous tarda:

Horari d'atenció al públic de 16,30 a 19,45 hores.

Entrada empleats: de 15,30 a 16,30 hores.

Sortida empleats: de 19,45 a 20,30 hores.

Amb lliurança de les tardes dels 2 darrers dijous de l'any, i el primer de cada any.

Essent l'horari d'aquests dies de 8 a 15 hores, amb els horaris d'entrada/sortida pactats a caixaterrassa*.

La tarda de Dijous Sants, serà considerada com a no laborable, amb sortida al mati a les 14,30 hores.

HORES EXTRES

Les hores extres són voluntàries i s'han de retribuir o compensar.

Les hores extres es divideixen en 2 grups:

- a) Estructurals: que son, a part de les regulades per Conveni, les necessàries per finalitzar la tasca diària, sempre que el temps de sortida del centre no sigui inferior als 30 minuts. Si el temps es superior es computaran en la seva totalitat, amb una limitació màxima d'una hora diària.
- b) No estructurals: la resta. És necessari autorització prèvia per poder fer-les. Es cobren al 100% del quocient del salari base per 18,5 pagues i les 1680 hores anuals.

Si el total de hores és superior a 7, es pot escollir entre cobrar el total, o compensar-les per dies de festa i cobrar el sobrant, dins dels 6 mesos següents a la seva realització.

Les reunions informatives i/o comercials que convoca la Empresa no es consideren hores extres i la seva assistència serà **voluntària**.

VACANCES

25 dies hàbils per any, més **1 dia** de lliure disposició.

El període hàbil per realitzar les vacances estarà comprès dins el període de l'1 de gener al 31 de desembre.

Davant de possibles dubtes s'haurà de resoldre dins el nivell corresponent, a favor del més antic.

Tindran preferència, dins els torns establerts, els que tenen fills menors, per tal de fer-les coincidir amb les vacances escolars.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

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

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

EQUIP DE SUPORT A OFICINES (substitucions)

Els empleats o empleades que formen part d'aquest equip, es d'adscripció voluntària.

Compensacions econòmiques:

- Prima de 0,10 euros sobre el preu qms que marca el conveni.
- Plus específic lloc de treball, revisable anualment segons conveni.
- Assegurança d'accidents durant els trajectes al centre de substitució:
 - Per mort
 - Per invalidesa
- Contractació assegurança per disposar d'un vehicle de substitució en els casos d'accident o robatori i en cas d'averia, sempre que el vehicle tingui una antiguitat inferior a 5 anys.
- Descompte entre el 10% y el 40% d'altres primes d'assegurances.
- L'import de les dietes per dinar serà de 14 euros (en desplaçaments de més de 30 qms. i els dijous en horari d'hivern).

FORMACIÓ

Caixaterrassa* podrà convocar al personal de plantilla a la realització d'accions formatives dins de les 15 hores previstes pel Conveni. Aquestes accions seran d'obligat compliment per part de tota la plantilla. La resta de la formació serà de caràcter voluntari.

No es convocaran cursos de formació les tardes dels dies vigílies de festius.

Els cursos presencials finalitzaran com a màxim, i de forma orientativa a les 19 hores.

Compensació de la formació:

Formació fora de l'horari habitual:

Per a les accions de formació –fora de l'horari habitual de jornada laboral- que superin les 15 hores convencionals i sent necessari per accedir a la compensació, haver superat satisfactòriament el curs en el qual es participi.

- **Formació en modalitat presencial:**

Compensat d'ofici d'acord a la llista d'assistència, el 50% del temps i al preu d'acord al pacte d'empresa.

Les despeses de desplaçament, cal sol·licitar la seva liquidació i es pagaran d'acord al Conveni.

- **Formació en modalitat a distància:**

Compensació d'ofici d'un terç de les hores estimades i al preu d'acord al pacte d'empresa.

Formació en la modalitat d'immersió (matí i tarda):

Caixaterrassa* sufragarà el cost del dinar més els desplaçaments corresponents.

Formació en la modalitat "oberta":

Per el catàleg de cursos de formació genèrica facilitada per **caixaterrassa***, que pot ser demanada lliurement i voluntària per l'empleat, l'entitat sufragarà els costos d'inscripció, material i seguiment del curs, sempre que s'acrediti la seva culminació i aprofitament.

PRÉSTECES

Préstec hipotecari per a la compra, canvi i obres majors de la vivenda habitual.

Import mínim 186.000 euros.

Als empleats que el seu salari sigui inferior al Nivell X, se'ls garanteix el 70% de l'Euribor fins l'import de 186.000 euros i la resta de l'import sol·licitat al 100% de l'Euribor.

Als empleats a qui la suma de 5 anualitats del seu salari sigui superior a 186.000 euros, se'ls aplicarà a aquestes 5 anualitats el 70% de l'Euribor i la resta al 100%.

Els dos tipus estan topats per un mínim del 1,50% i un màxim del 5,25%.

La revisió semestral es fa al gener i al juliol, prenent l'Euribor dels mesos d'octubre i d'abril respectivament.

Quota: Creixent, al 2% anual, fixa o variable a elecció de l'empleat.

Termini: 40 anys, limitats a la edat de 70 anys de l'empleat.

Garantia: Hipotecària.

Taxació de la finca: s'estableix un import de 65 euros + IVA.

- Per sol·licitar aquest/s préstec/s, l'empleat haurà de formar part de la plantilla fixa de **caixaterrassa*** i haver superat el període de prova a l'Entitat.
- Per accedir al préstec per **canvi d'habitatge habitual**, caldrà realitzar la venda de l'anterior habitatge i destinar-ne el capital obtingut a la compra del nou, procedint-ne igualment a la cancel·lació del préstec anterior.
- Per accedir al préstec per realitzar **obres majors** s'haurà d'haver acreditat un període mínim de 5 anys des de la compra de l'habitatge objecte de rehabilitació.

Préstec hipotecari per altres necessitats:

Finalitat:

- Adquisició d'habitatge per a ús personal de l'empleat, que no sigui la vivenda habitual.
- Qualsevol reforma de vivenda que no tingui la consideració d'obra major.
- Segon i posteriors canvis de vivenda habitual.

Import: Segons el pressupost presentat.

Interès: Variable semestral: 100% de l'Euribor.

Termini: 40 anys, limitats a la edat de 70 anys de l'empleat.

Garantia: Hipotecària

Taxació de la finca : s'estableix un import de 65 euros + IVA.

A la resta d'hipoteques per a altres necessitats se'ls aplicarà la millor tarifa de clients.

Préstec social:

Finalitat: Per a qualsevol necessitat.

Import: Fins 25.000 euros.

Interès: variable al 100% de l'Euribor amb el màxim del tipus d'interès legal del diner.

Termini. 8 anys, limitats a la vida laboral de l'empleat a **caixaterrassa***. De forma excepcional i amb garantia real, el termini podrà ampliar-se fins a 12 anys.

Garantia: Personal

Préstec per al consum en general:

Finalitat: Per altres necessitats no contemplades al Conveni.

Import: una anualitat salarial, segons allò especificat a l'article 40 de l'Estatut dels Empleats de les Caixes d'Estalvis.

Interès: variable al 100% de l'Euribor més 1 punt.

Termini. 6 anys, limitats a la vida laboral de l'empleat.

Garantia: Personal

Condicions generals per a tots els préstecs:

L'import anual a reintegrar, per totes les operacions de préstec atorgades per la Caixa, no podrà superar l'equivalent al 35% dels ingressos nets contrastats de la unitat familiar.

Comissió d'obertura: 0,25%.

Taxació: 65 euros + IVA.

Gestió d'escriptures: 70 euros + IVA.

Interès de demora: 10% sobre l'import del/s rebut/s.

En cas de extinció o suspensió per excedència voluntària del contracte laboral, l'interès quedarà modificat, aplicant-se la millor tarifa de clients.

BESTRETES

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

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

- Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant dels empleats com dels familiars al seu càrrec.
- Despeses originades amb ocasió de contraure matrimoni.

- Circumstàncies crítiques familiars.
- Despeses ocasionades per trasllats forçosos d'habitatge.
- Sinistres com ara: incendis, robatoris, etc., que causin danys en l'habitatge permanent o en els béns d'ús necessari.
- Qualsevol altra situació anàloga així com aquelles que tinguin com a objecte atendre necessitats peremptòries en general, plenament justificades.

L'import màxim a sol·licitar és de 6 mensualitats, (amb els conceptes salarials del article 40 del conveni col·lectiu). L'amortització s'efectuarà mitjançant el lliurament mensual del 10% de la nòmina.

Bestreta per estudis. Finançament d'altres estudis per empleats, que no figurin al Conveni Col·lectiu i que tinguin relació amb l'activitat de la Caixa. Pagament mitjançant quotes constants en els 12 mesos següents a la seva petició.

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

Bestreta per adopció de fills. Per tal de facilitar el pagament de les despeses extraordinàries derivades de l'adopció d'un fill, la Caixa concedirà una bestreta per un màxim de 6.000 euros sense interès, i serà reintegrable en un període de 36 mesos. Per gaudir d'aquest finançament s'haurà de justificar el pagament corresponent.

Bestreta per la cura fills a l'estiu. Destinada a cobrir les despeses derivades de l'estada del fills en col·legis, guarderies, colònies d'estiu, u altres centres durant les vacances escolars d'estiu.

Es poden sol·licitar pels fills menors de 10 anys, amb acreditació de les despeses reals efectuades, i amb un import de fins a 600 euros fill, sense interès i amortització de 12 mesos proporcional a cada nomina.

Bestreta material informàtic. Per el pagament fraccionat de l'import total de la factura de material informàtic, en un període màxim de 3 anys, sense interès. L'import total serà abonat en el compte de l'empleat en un termini de 2 dies. S'haurà d'enviar copia de la factura a Recursos Humans.

ALTRES AVANTATGES SOCIALS

- Interès compte nòmina: millor tarifa de clients en llibreta habitatge, (a febrer 2008: 3%).
- Interès ajornament Targeta crèdit, (50 % de d'interès aplicat als clients).
- Comissió descobert en compte nòmina, amb 600 € de límit, (50 % de l'interès aplicat als clients)

Comissions exemptes a:

- Canvi de moneda
- Transferències
- Expedició i ingressos de xecs
- Talonaris de compte corrent
- Targeta de crèdit i tac, (emissió i renovació, empleat i cònjuge).
- Custòdia dipòsit de valors

Assegurança de vida i accidents.

- **Assegurança col·lectiva de vida per als empleats** que voluntàriament ho desitgin per un capital assegurat de 9.015,18 euros, sent el 50% de la quota a càrrec de **caixaterrassa***.

Es pot incrementar els imports a voluntat de l'empleat.

PERMISOS RETRIBUÏTS

El Personal de **caixaterrassa*** té dret, previ avís i justificació, als següents permisos retribuïts:

Per naixement de fills	
Per malaltia greu, defunció, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars fins al 2n. grau de consanguinitat o afinitat.	3 dies de permís, ampliables a 5 en cas de pernoctar fora de la seva localitat. En cas de part per cesària serà de 5 dies.
Per assistència a cursos de preparació al part. Visites mèdiques per temes de reproducció assistida.	El temps necessari amb acreditació.
Per assistència a exàmens d'estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional	El temps necessari.
Per matrimoni	15 dies naturals
Per canvi domicili habitual	1 dia.
Per al compliment d'un deure públic	El temps necessari.
Per nadons prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part	1 hora d'absència dins de la jornada laboral. En poden gaudir el pare o la mare si tots dos treballen i és compatible amb la reducció de jornada.

GRAUS DE COSANGUNITAT I AFINITAT

TITULAR/CONJUGE

1er Grau	PARES	SOGRES	FILLS	GENDRES/JOVES
2on Grau	AVIS	GERMANS	CUNYATS	NETS
3er Grau	BESAVIS	ONCLES	NEBOTS	BESNETS
4ar Grau	COSINS			

Maternitat

En cas de naixement d'un fill, la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball tindrà una durada de setze setmanes (dues setmanes més per cada fill que passi d'un, en cas de part múltiple), de les quals com a mínim 6 setmanes han de ser posteriors al part. També s'amplia en dues setmanes si el fill/a és discapacitat.

Quan el pare i la mare treballin, el pare pot fer servir fins a 10 d'aquestes setmanes ultimes, amb el consentiment previ de la mare, fins i tot simultaniejant-les amb les que utilitzi la mare.

Aquesta opció s'ha de comunicar a l'INSS a l'inici del període de baixa per maternitat.

Permís de maternitat a temps parcial: Les 10 setmanes ultimes de la baixa per maternitat, tant per el cas de naixement, com adopció o acolliment, es poden realitzar a temps parcial.

Aquesta modalitat es incompatible amb el permís de lactància i la reducció de jornada.

En cas de avortament, amb caràcter general, no n'hi haurà dret al permís de maternitat, sinó situació de Incapacitat Temporal. En el cas de fill/filla nascut mort, el permís serà de 6 setmanes obligatòries a temps complet immediatament posteriors al part.

En el cas de mort de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat del permís de maternitat.

Quan el període de suspensió de baixa per maternitat coincideixi amb el període de vacances fixat en el calendari laboral, s'ha de garantir el gaudi de la totalitat de tots dos drets.

Paternitat.

13 dies ininterromputs ampliables en dos dies mes per cada fill/a a partir del segon.

El treballador podrà exercir aquest dret a continuació del permís de naixement (3 dies hàbils), fins que finalitzin les 16 setmanes del permís de maternitat o immediatament després d'aquestes.

Aquest permís es completament independent del període del permís de maternitat.

Tant la maternitat com la paternitat poden gaudir-se en jornada completa o parcial previ acord entre l'empresari i treballador/a afectat.

Suspensió per adopció o acollida de menors de 6 anys.

En cas d'adopció o acolliment de menors de 6 anys, 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en 2 setmanes per cada fill/filla a partir del segon.

Si el pare i la mare treballen, la distribució serà a opció dels interessats. Es pot gaudir de manera simultània o successiva.

Si el fill/a o menor adoptat o acollit es discapacitat, la suspensió del contracte s'amplia en dues setmanes.

En el cas de que només treballi un dels pares, aquest podrà gaudir la totalitat del permís.

Si tots dos progenitors treballen el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que el podran gaudir de forma simultània o successiva. Si es fa simultàniament la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes.

En cas d'adopció internacional que requereixi desplaçament previ, es podrà començar a gaudir del permís fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial.

Això serà vàlid també per a nens i nenes de més de 6 anys, quan es tracti de menors discapacitats o quan, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

Fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part.

1 hora d'absència dins de la jornada laboral. El poden gaudir el pare o la mare si tots dos treballen. És compatible amb la reducció de jornada.

En cas de part prematur si el nadó ha d'estar hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare o l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària.

Si el nadó esta hospitalitzat mes de 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com estigui hospitalitzat amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

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

Alletament

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

- a) Una absència d'una hora durant la jornada laboral, la qual podrà gaudir-se indistintament al començament, durant o al final de la jornada laboral.
- b) Dos absències de 30 minuts cadascuna d'elles, durant la jornada laboral.
- c) Un permís retribuït de 17 dies naturals a continuació de l'acabament de la baixa per maternitat. En cas de part múltiple, el permís serà de 15 dies naturals per cada fill.
- d) La no assistència al treball la tarda dels dijous en horari d'hivern. Aquesta opció es podrà gaudir dins del primer any d'edat del fill

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

Reducció de jornada

Es pot reduir la jornada, entre 1 i 3,5 hores, amb disminució proporcional del salari per a la cura: de fills fins als 8 anys, de minusvàlids físics, psíquics o sensorials a càrrec, de familiars fins a 2n. grau que no es puguin valer per ells mateixos i no tinguin activitat retribuïda, o de fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part, sent en aquest últim cas un màxim de 2 hores (compatibles amb el permís retribuït d'1 hora d'absència per nadons prematurs o hospitalitzats esmentat anteriorment).

La concreció de les hores i del període de gaudi correspon al treballador/treballadora dins de la seva jornada ordinària, el qual haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Excedències

a) per naixement, acolliment o adopció de fill.

També es té dret a una excedència de fins a 3 anys, a comptar des del naixement o de la resolució judicial o administrativa.

Durant el primer any es percebrà l'ajut de guarderia o d'estudi de fills/es.

b) per cura de familiars

Per tenir cura de familiars, fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per edat, accident o malaltia no puguin valdre's sols i no desenvolupin cap activitat retribuïda. La durada màxima és de 3 anys.

Els supòsits a) i b) podran exercir-los indistintament tant homes com dones, no té durada mínima i és computable a efectes d'antiguitat.

Si és inferior o igual a 12 mesos es garanteix la reserva del lloc de treball. A més es continuarà rebent el mateix import de la dotació de Fons de Pensions dels Empleats de Caixaterrassa que haguessin tingut si estiguessin treballant amb horari i jornada normal a l'Entitat. Si és superior la reserva queda referida a un lloc de treball dins del mateix grup professional o categoria equivalent, dintre de la zona on estaven ubicats i no hauran d'esperar a que es produeixi una vacant del seu nivell professional a la Caixa.

c) excedència voluntària:

La poden demanar els treballadors amb més d'1 any d'antiguitat per un període entre 4 mesos i 5 anys. La Direcció haurà de resoldre sobre la seva concessió en el termini d'1 mes, sempre que es tracti de finalització d'estudis, exigències familiars i altres causes anàlogues.

L'empresa no podrà realitzar acomiadaments o extincions de contracte durant el període de gaudir dels permisos retribuïts, reducció de jornada o excedències.

La regulació sobre permisos, excedències i reducció de jornada, s'ha d'entendre d'aplicació en els mateixos termes i condicions per a les **parelles de fet**.

d) excedència forçosa:

Pels treballadors que siguin designats o elegits per a càrrecs públics que impossibilitin l'assistència a la feina.

La durada d'aquesta excedència serà l' exigida per l'exercici del càrrec, i el treballador s'ha de reintegrar al final de l'excedència al lloc que ja tenia amb anterioritat i ho haurà de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec públic. En aquest període si que es computa l'antiguitat.

e) excedència formativa:

Fins a 1 any de durada per a la realització d'estudis superiors, màsters o doctorats relacionats amb les activitats formatives que donen dret a l'ajut d'estudis d'empleat.

La pot demanar tot el personal amb 2 anys d'antiguitat i es conserva el dret a la reserva del lloc de treball. Aquest dret podrà ser novament exercit quan hagin passat 7 anys des del final de l'anterior excedència.

Independentment també es podrà sol·licitar de 1 a 6 mesos de permís no retribuït per finalitzar estudis superiors o doctorats.

COMPLEMENTES DE PRESTACIONS I PENSIONS

Caixaterrassa* complementa les següents prestacions de la Seguretat Social fins al tant per cent indicat del sou real:

Incapacitat Temporal (baixes per malaltia) 100% els dotze primers mesos i el 87,5% la pròrroga de 6 mesos.

Maternitat. 100%

PLA DE PENSIONS

La previsió social complementària per als treballadors de **caixaterrassa*** s'instrumenta a través del **PLA DE PENSIONS DELS EMPLEATS DE CAIXA TERRASSA** (Sistema d'ocupació), creat després de l'acord laboral de novembre del 2000.

El pla cobreix les contingències de jubilació, mort i incapacitat permanent.

Aportació per a la jubilació:

Totes les aportacions al Pla són a càrrec de la Caixa i s'efectuen mensualment.

El seu import anyal és el 4,5% del salari pensionable de cada treballador al Pla, que es revisa cada any amb l'IPC.

Aquells empleats que acreditin simultàniament una antiguitat de 25 anys de servei a l'entitat i una edat de 56 anys complerts, se'ls aportarà el 6% del salari pensionable anual en lloc del 4,5%.

Als empleats de 56 anys complerts que no acreditin l'antiguitat mínima de 25 anys de servei, se'ls seguirà aportant el 4,5% del salari pensionable, fins que assolixin l'esmentada antiguitat de servei; a partir del mes en que compleixin els 25 anys de servei, passarà a aportar-los el 6% del salari pensionable anual en lloc de, 4,5%.

També es poden fer aportacions personals

Prestació de jubilació:

En arribar al moment de la jubilació, el treballador o treballadora meritarà una prestació que serà igual als drets consolidats que tingués reconeguts en aquest moment en el Pla (procedents de l'aportació per jubilació més els rendiments generats).

Aquesta prestació es podrà percebre, a opció de d'interessat, mitjançant les següents formes de cobrament: capital immediat, capital diferit, renda financera, renda assegurada vitalícia, renda assegurada temporal o qualsevol combinació de les anteriors.

Prestacions de risc:

El pla de pensions complementa les següents prestacions de la Seguretat Social fins al % indicat del sou pensionable.

Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual: 55%, o el 75% a partir dels 55 anys d'edat.

Incapacitat Permanent Absoluta, 100%.

Gran Invalidesa, 150%.

Viduïtat, 50%.

Orfenesa, 20% fins arribar a l'edat de 20 anys.

Pensió a favor de familiars, 20%.

LA FORÇA DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES: EL SINDICAT

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

Els delegats de CCOO a **caixaterrassa***, sempre hem donat prioritat a la feina i als resultats i hem deixat en segon pla l'afiliació. Aquesta opció que en principi sembla una posició generosa i positiva, a la llarga pot debilitar i comprometre la continuïtat i el treball del Sindicat.

L'afiliació és el suport a una feina ben feta amb uns resultats positius. Una alta afiliació i una alta participació es la millor garantia per conservar i millorar aquestes condicions.

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

Permet-nos, doncs, recomanar-te l'afiliació a CCOO. L'afiliació es necessària per a tu, per millorar les teves condicions de treball, per la teva seguretat, i per garantir la teva funció solidària a través del Sindicat.

Per a qualsevol consulta o ampliació dels aspectes tractats, no tinguis cap inconvenient a posar-te en contacte amb els delegats sindicals de CCOO, que a **caixaterrassa*** som els següents:

Jordi Abad	025-Terrassa	Francesc Antillach	081-El Poal
Silvia Belmonte	167-Tarragona	Eva Bernat	235-Amposta
Jordi Carrique	Equip suport Of. N°3	Josep Colom	047-Cervera
Carles Company	180-Salt		
Marcel·lí Figueres	067-Sant Antolí	Isabel Buqueras	096-Tarragona
Xavier Fillat	Equip Suport-Lleida	Josep-Maria Flor	Equip suport Of. N°5
Marta Gallardo	077-Terrassa	Alfonso Garcia	182- Rubí
Xavier Gutierrez	040-Terrassa	Maria-Jose Jimenez	113-Tarragona
Ferran Llorent	263-Barcelona	Eduard Martinez	Serveis Centrals
Elisabeth Medina	083-Lleida	Esther Minguet	095-Girona
Carles Morales	Equip suport Of. N°2	Eva Moreno	095-Girona
Joan Muñoz	Secretari Comitè	Sonia Muñoz	204-Tarragona
Jose-Antonio Murcia	042-Terrassa	Joaquim Navajas	001-Terrassa
Joan-Antoni Olivares	015-Terrassa	Carles Palau	Club 60-Tarragona
Josep Pellicer	057-Barcelona	Cristina Puche	196-Santa Coloma
Josep-Maria Queraltó	240-Sitges	Resu Sanchez	021-Les Fonts
Bernat Torres	087-Barcelona	Josep-Maria Vernet	Serveis Centrals
Albert Villena	222-Cambrils	Joaquim Viñals	208-Girona

També ens trobaràs a:

Telèfon: 93 7003841 - 172201

Correu electrònic: comfia-ccoo@caixaterrassa.es

web: <http://www.comfia.net/caixaterrassa/>

BUTLLETA d'AFILIACIÓ a CCOO

Nom i cognoms _____

DNI _____ Data naixement _____

Adreça particular _____

Població _____ C. Postal _____ Telèfon _____

Centre de treball _____ Telèfon _____

Data ingrés Caixa _____ Nivell _____

Compte domiciliació quotes:

Entitat _ _ _ _ Oficina _ _ _ _ D. Control _ _

Número compte _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ Data _____

Correu electrònic particular:

Signatura:

La quota a CCOO des de gener de 2008 és de 10,15 € mensuals a pagar en rebuts trimestrals. La llei de l'IRPF contempla com a despesa deduïble les quotes sindicals. Això pot suposar un estalvi del 20% al 35% segons els casos.

La quota inclou la prima corresponent a la pòlissa col·lectiva que cobreix 6.911,64 € en cas de mort per accident dels afiliats amb una antiguitat mínima d'un any i que es trobin al corrent de pagament.

pots enviar-la a:

JOAN MUÑOZ 0722 – Comfia-CC.OO.

ELISABETH MEDINA 083 - Lleida

CARLES PALAU Club 60 - Tarragona

ESTHER MINGUET 0095 – Girona