

BASES PARA UN ACUERDO

Vigencia

↪ 4 años (2007-2010)

Revisión salarial

↪ 2007-2010 IPC estimado por el Gobierno, cláusula de revisión al alza por diferencias con IPC real con carácter retroactivo a 1 de Enero de cada año.

Plus Convenio:

↪ La parte lineal:

- 2007: 255€
- 2008: 270€
- 2009: 285€
- 2010: 300€

- A partir del 1.1.2011 se revisará con los mismos criterios del salario base.

↪ Se crea una parte proporcional que supone 0,25 de paga del Salario Base del Convenio en cada momento, correspondiente al Nivel retributivo del empleado/a en el momento del abono del plus. Su cuantía a fecha 31.12.2006 (pendiente de revisión) se refleja en la tabla adjunta.

↪ Ambas cuantías se integrarán en este Plus, que mantiene el carácter y naturaleza jurídica con el que fue creado.

↪ El incremento pactado y no abonado del Plus Convenio para el año 2007 se hará efectivo al mes siguiente del momento en el que el texto de convenio haya pasado el preceptivo control de legalidad.

Otros conceptos no salariales:

↪ Kilometraje:

- 2008: 0,29€.
- 2009: 0,30€.
- 2010: 0,31€.

↪ Dietas y quebranto de moneda:

DIETAS	2008	2009	2010
Dieta completa	64,65	66,59	68,59
Media Dieta	32,32	33,29	34,29
QUEBRANTO DE MONEDA			
Tipo 1	451	465	479
Tipo 2	510	525	541
Tipo 3	578	595	613

↪

Aportación definida al Plan de Pensiones para posteriores 1986: 700 € en 2008, revisándose a partir de 1.1.2009 conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Jornada:

↪ Libranza de tres tardes de jueves en Navidad (los dos últimos jueves de diciembre y el primero de enero) salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del cincuenta por ciento de la representación laboral.

↪ En el año 2007 se librarán las dos últimas tardes de jueves de diciembre, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa.

↪ Se incluirán en Acta:

1) Como supuesto donde puede establecerse jornadas singulares, las oficinas exclusivamente dedicadas al segmento de empresas.

2) La consideración como "oficinas situadas en grandes centros comerciales", de las siguientes:

- Aquellas oficinas ubicadas en grandes polígonos comerciales donde concurren centros de ocio, grandes superficies, grandes almacenes y similares.
- Aquellas oficinas que, bien por la especificidad del gran centro comercial que no admita oficinas en su interior o bien por la existencia de oficinas ya establecidas de otras entidades financieras, se tengan que situar en el exterior del gran centro comercial contiguo al mismo o frente a cualquiera de sus fachadas.

3) Será requisito imprescindible para poder establecer jornadas singulares en los casos contemplados en los puntos 1 y 2 anteriores que se alcance para ello acuerdo colectivo con más del cincuenta por ciento de la representación laboral.

Préstamo de Vivienda y de cambio de vivienda habitual

↪ Mínimo 186.000 €.

↪ El plazo de amortización de 35 años, máximo hasta los 70 años. Se podrá exigir garantía hipotecaria cuando la fecha de vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad.

Ayuda de Guardería y Formación Hijos de empleados

	2008	2009	2010
Ayuda Guardería	750	800	850
Ayuda Formac. Hijos	2008	2009	2010
- Régimen general	450	470	480
- Para minusválidos	3000	3100	3200

Ayuda de estudios para empleados

↪ 90% de los costes justificados de libros y matrículas de dichos estudios con un tope máximo de 1.800€.

↪ Contenidos académicos vinculados con la actividad propia de las Cajas o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe.

↪ Listado en Acta, a modo de ejemplo para orientación, de dichos contenidos académicos: Derecho, Económicas, Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingeniería, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo...

↪ Estudios universitarios, cualquiera que sea su grado.

↪ Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio en las publicaciones especializadas.

↪ Los estudios de 2º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la ayuda de estudios podrá ser sustituida por la

ayuda a la formación de hijos de empleados.

- ↵ La Comisión Mixta Interpretativa adaptará los estudios a los que se refiere esta ayuda a "Bolonia".
- ↵ Las condiciones para la percepción, mantenimiento, pérdida y forma de pago se mantienen.
- ↵ Transitoria: Los estudios iniciados en las Cajas con anterioridad al Convenio se seguirán rigiendo por sus condiciones hasta la finalización de los mismos conforme al régimen hasta ahora vigente.

Conciliación vida laboral:

- ↵ Adaptación de las disposiciones del Convenio que no se ajusten a lo dispuesto en la Ley Igualdad en esta materia.
- ↵ Durante la vigencia de este Convenio, y referido a los años 2008, 2009 y 2010, como fórmula para facilitar la conciliación hasta que se desarrollen los trabajos de la Comisión de Igualdad, se disfrutará en cada uno de los años referidos, de un día de libre disposición.
- ↵ Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales. (Para los parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad se mantiene su actual regulación legal).
- ↵ Reducción de jornada: extensión del supuesto de guarda legal al cuidado de familiares hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos.
- ↵ El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa tendrá derecho a solicitar los siguientes permisos no retribuidos:
 - De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
 - De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos para parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.
 - Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.
 - Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización.
- ↵ En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitará el acceso a las actividades formativas.
- ↵ Excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento: Durante primer año se percibirá la ayuda guardería o de estudios de hijos.
- ↵ Complemento de maternidad y paternidad.
- ↵ Anticipo social: ampliación de motivos a la adopción de hijos y gastos

ocasionados derivados de ser víctima de violencia de género y para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.

↪ Excedencia formativa: Hasta 1 año de excedencia para estudios superiores, master o doctorado de estudios contemplados en la ayuda de estudios para empleados regulada en el presente Convenio. Derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Empleados con más de dos años de servicio efectivo en la Entidad, y que no la hayan disfrutado en los 7 años anteriores.

↪ Protección contra la violencia de género:

- La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.
- Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.
- En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.
- En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Empleo

- ↵↵ Periodo de prueba de 9 meses durante la vigencia del convenio.
- ↵↵ Obligatoriedad jubilación a los 65 años, siempre que en el momento de cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100 por 100 de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

Comisiones de Convenio

- ↵↵ Comisión Mixta Interpretativa.
- ↵↵ Comisión de Igualdad: Estudio de la aplicación Ley Igualdad en Convenio, establecimiento de recomendaciones y observatorio sectorial. Período de actividad hasta enero de 2009. La creación de la misma no impide a las Cajas desarrollar los Planes de Igualdad en el seno de la empresa a través del procedimiento legalmente previsto.
- ↵↵ Comisión de seguimiento sectorial: Observatorio de las prácticas en el sector financiero, enfocada a la mejora de la competitividad y mejores prácticas organizativas.

Madrid, 10 de octubre de 2007

PLUS CONVENIO (PARTE PROPORCIONAL)

Cuantías a 31 de diciembre de 2006

GRUPO 1	1/4 DE PAGA
Nivel I	574,15
Nivel II	483,39
Nivel III	429,00
Nivel IV	405,66
Nivel V	392,76
Nivel VI	379,86
Nivel VII	362,65
Nivel VIII	350,49
Nivel IX	332,16
Nivel X	316,58
Nivel XI	282,33
Nivel XII	241,35
Nivel XIII	193,08

GRUPO 2	
Nivel I	305,44
Nivel II	289,24
Nivel III	272,89
Nivel IV	239,09
Nivel V	228,86