



# Te interesa

## Resumen de condiciones de trabajo

RESUMEN  
CONDICIONES  
LABORALES 2010

Te resumimos en este boletín tus condiciones de trabajo que nacen del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y los Acuerdos propios de Caixa Ontinyent.

MÁS INFORMACIÓN EN: [www.comfia.net/caixaontinyent/](http://www.comfia.net/caixaontinyent/)

# Retribuciones

## Conceptos básicos

Conceptos fijados por Convenio Colectivo	Mensualidades	12
	Pagas extra	2
	Pagas producción	2
	Pagas beneficios	2,5
<b>TOTAL PAGAS CONVENIO</b>		<b>18,5</b>
Mejoras en C.O.	+ Pagas abril-octubre	2*
<b>TOTAL PAGAS EN CAIXA ONTINYENT</b>		<b>20,5</b>

El personal de Caixa Ontinyent percibe el total de sus emolumentos en catorce abonos, doce denominados Pagas Mensuales Ordinarias, que comprenden cada uno una Paga Ordinaria y la doceava parte correspondiente de Pagas Extraordinarias Prorrataadas, y dos denominados Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.

\* El personal incorporado después de 1995 no percibe estas pagas

## Calendario de pagas

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Mensualidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Pagas	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	1,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	1,54

## Otros aspectos

- ❖ La nómina se abona el **penúltimo día hábil** de cada mes, incluyendo en la misma: paga ordinaria, prorrateo de extras y en su caso, otros conceptos (entre otros: atrasos en enero, incentivos en febrero, plus convenio en marzo). La paga ordinaria de diciembre y la paga extraordinaria de Navidad se perciben el **20 de diciembre**. La paga extra de verano se percibe en **junio**.
- ❖ Las pagas ordinarias y pagas extras se componen, como mínimo, de **salario base y trienios** (se perciben trienios a partir de Nivel VIII, a razón del 4% del salario base del Nivel).
- ❖ Existen **otros conceptos salariales**, compensaciones (dietas, kilometrajes, ayudas, etc.). Entre ellos se cuenta el **plus de convenio** (con una parte fija, 300€ en 2010, y una parte variable, 1/4 de paga, a percibir en el primer trimestre, normalmente marzo).

## Tabla salarial

NIVEL	Sueldo Base por paga	NIVEL	Sueldo Base por paga	Transcurridos en el nivel izquierdo:	Asciende a Nivel:
I	2.564,43	VIII	1.565,44		
II	2.159,04	IX	1.483,57	4 años	VIII
III	1.916,12	X	1.413,98	4 años	IX
IV	1.811,86	XI	1.261,03	7 años	X
V	1.754,24	XII	1.077,99	3 años y 3 meses	XI
VI	1.696,63	XIII	862,39	9 meses	XII
VII	1.619,77				

*Recorrido profesional mínimo por antigüedad*

- ❖ Tabla salarial 2010 para el Grupo Profesional 1 (revisada por el IPC real del 2010, que ha sido del 3%).
- ❖ Se **asciende a niveles superiores por tiempo de permanencia** en los niveles XIII, XII, XI, X y IX, según se indica en la tabla.
- ❖ El tiempo de permanencia en los niveles VIII a I computa a efectos de **trienios**.

# Promoción

## Por experiencia

**Recorrido mínimo garantizado:** A los 9 meses desde el ingreso se asciende a **Nivel XII**; a los 4 años desde el ingreso se asciende a **Nivel XI**; a los 7 años en Nivel XI se alcanza el **Nivel X**; a los 4 años en el Nivel X se asciende a **Nivel IX**; a los 4 años en Nivel IX se pasa a **Nivel VIII**.

## Por Oposición

Convocatoria de oposiciones para **ascenso a Nivel X y VIII**:

El Convenio Colectivo estipula que:

Ascenderán cada tres años, un mínimo de:

- 3% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al **Nivel X**.
- 3% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al **Nivel VIII**.

## Por Clasificación de oficinas

El desempeño de los puestos de dirección, intervención o subdirección de oficina está regulada por Convenio Colectivo según la Clasificación de Oficinas. Puedes solicitarnos más información a [caixaontinyent@comfia.ccoo.es](mailto:caixaontinyent@comfia.ccoo.es) o en nuestra página web [www.comfia.net/caixaontinyent/](http://www.comfia.net/caixaontinyent/)

## Cobertura de

# Jubilación

# Invalidez

# Fallecimiento

*Plan de Pensiones*

**Jubilación:** Aportación anual al Plan de Pensiones a cargo de la Caja de un 6% del salario pensionable, con un mínimo de 735 € en 2010. Las modalidades de pago serán: Capital, Renta o Capital-Renta.

**Incapacidad:** En los grados de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez. Esta prestación consistirá en una renta vitalicia, reversible al cónyuge, huérfanos o en favor de familiares, revalorizable y complementaria a la pensión de incapacidad de la Seguridad Social.

**Fallecimiento:** Fallecimiento del partícipe y fallecimiento de beneficiarios.

## Formación

Comisiones Obreras persigue dar respuesta a las necesidades de formación de los trabajadores de modo que mejoren sus perspectivas de acceso, mantenimiento o promoción.



## Salud laboral

Trabajamos para optimizar tu entorno de trabajo: vigilancia de las condiciones de los centros de trabajo, actuaciones en caso de accidentes, ergonomía, seguridad, atención en atracos, riesgos psicosociales, reconocimiento como usuarios de pantallas de visualización de datos...

**NO DUDES EN CONTACTAR CON NUESTROS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**



# Condiciones sociales

<b>Ayudas</b>	<p><b>Ayuda de Guardería:</b> 850,00€ (en 2010) por cada hijo/a menor de 3 años, en tres pagos (años de nacimiento y del 1er y 2º cumpleaños). Se abona a partir de la nómina de Septiembre.</p> <p><b>Ayuda de estudios hijo de empleado/a:</b> (en 2010) 480,00€ (3.200 por hijos minusválidos) por hijo/a desde que cumpla 3 años hasta que cumpla 25 años. Se abona a partir de la nómina de Septiembre.</p> <p><b>Ayuda de estudios empleado:</b> 90% importe matrícula y materiales por estudios universitarios, de postgrado, 2º de Bachillerato o curso de acceso a la Universidad. Máximo 1.800 euros anuales. Contenidos académicos vinculados a la actividad propia de la Caja o del puesto.</p>		
<b>Seguros</b>	<p><b>Seguro colectivo de vida</b> por un capital asegurado de 12.020,24€, igual para todos, y siendo la cuota del mismo un 50% con cargo a la Institución, y el otro 50% a cargo del asegurado.</p>		
<b>Condiciones financieras</b>	<p><b>Interés cuentas de empleados:</b> Remuneración de las cuentas nómina al tipo del 70% del Euribor.</p> <p><b>Comisiones:</b> Los empleados están exentos del pago de todo tipo de comisiones y gastos. Tan sólo se repercutirán aquellas comisiones y gastos que hayan sido satisfechos por la Caja a otra Institución o Entidad, o se trate de servicios prestados al margen de la relación laboral con la Caja.</p>		
<b>Anticipos*</b>	Interés	Forma de pago	Importe máximo
	0%	mensual del 10% de los conceptos fijos nóminas ordinarias	seis mensualidades
<b>Préstamo social*</b>	Interés	Plazo amortiz.	Importe máximo
	Euribor a un año	8 años máximo	25% retribución anual (mín. 18.030,36€).
<b>Préstamo vivienda</b>	Interés	Importe máximo	
	70% del EURIBOR a un año, (mínimo 2,25% y máximo 4,50 %).	Cuantía máxima cinco anualidades (mínimo 186.000 €)	
	Plazo amortiz.	Garantía	Segundo préstamo vivienda
	Máximo de 35 años (o 70 años de edad).	Garantía real, no excluyendo que la Caja acepte garantía personal.	Puede solicitarse (en las condiciones anteriores) un 2º préstamo vivienda siempre que se cancele el saldo pendiente del primer préstamo. Esta cancelación podrá hacerse con cargo al segundo préstamo.
<b>Préstamo 2ª vivienda</b>	Interés	Plazo amortiz.	Importe máximo
	Euribor a un año	30 años (límite vida laboral)	80% del valor real de la inversión
<b>Otros préstamos *</b>	Interés	Plazo amortiz.	Importe máximo
	Deuda Pública a 3/5/8/10 años	3/5/8/10 años	Según capacidad de endeudamiento

\* El préstamo social, anticipos y otros préstamos -de importe inferior a 24.000 euros- quedan exonerados de firma ante Federatario Público.

# Jornada de trabajo

## Jornada

Jornada anual de **1.680 horas** de trabajo efectivo, de las que 15 se destinarán a la formación.

La jornada laboral no puede exceder del siguiente horario:

En el período entre el **1 de octubre y el 30 de abril**:

- Lunes, martes, miércoles y viernes: De 08:00 a 15:00 horas.
- Jueves: De 08:00 a 14:30 y de 16:30 a 20:00 horas.

En el período entre el **1 de mayo y el 30 de septiembre**:

- De lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas.

## Vacaciones

**25 días laborables.** La fecha de disfrute se fija de acuerdo con la Empresa, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Los padres con hijos en edad escolar tienen derecho a coincidencia con vacaciones escolares. Se conocerá las fechas en que corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

## Conciliación vida familiar y laboral

<b>Permisos</b>	❖ Traslado de domicilio habitual: <i>1 día.</i>
	❖ Un día de libre disposición. En 2008, 2009 y 2010.
	❖ Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, reposo domiciliario de familiares: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasta 1er. grado: <i>3 días hábiles / + 2 días si es preciso desplazamiento.</i></li> <li>• Hasta 2º grado: <i>2 días / 4 días si es preciso desplazamiento.</i></li> </ul>
<b>Maternidad/ Paternidad</b>	❖ Nacimiento de hijo: <i>3 días hábiles / + 2 días naturales si es preciso desplazamiento.</i> Permiso de paternidad de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.
	❖ Descanso por maternidad: <i>16 semanas.</i> Parto múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo a partir del 2º. Distribución a opción de la interesada (6 semanas post parto obligatoriamente la madre, pudiendo ceder al padre hasta las 10 semanas restantes o compartirlas entre ambos).
	❖ Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años: <i>16 semanas.</i> Adopción o acogida múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo a partir del 2º. Distribución a opción de los interesados. En adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá iniciar el disfrute 4 semanas antes.
	❖ Lactancia: <i>hasta que el hijo cumpla 9 meses, 1 hora</i> de ausencia o dos fracciones de ½ hora, o reducción de la jornada normal en media hora. Este periodo puede sustituirse por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles posteriormente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
<b>Reducción de jornada</b>	❖ Por cuidado de menor de ocho años o persona discapacitada, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la disminución proporcional del salario.
	❖ Sin perjuicio de lo anterior, por cuidado de menor de seis años, una hora diaria como mínimo, durante un período de un año como mínimo y tres años como máximo, con la disminución proporcional del salario.
<b>Excedencias</b>	❖ Mínimo 6 meses y máximo 5 años. Se puede prorrogar avisando con 15 días de antelación. El puesto de trabajo se reserva un año por cuidado de hijos o excedencia forzosa.
	❖ Se actualizará el tipo de interés de préstamos en los casos de excedencia voluntaria, excepto excedencias por cuidado de hijos o familiar hasta 2º grado, o terminación de estudios. El tiempo de excedencia voluntaria no se computa, pero sí el de excedencia forzosa en orden a la antigüedad.

[www.comfia.net/caixaontinyent/](http://www.comfia.net/caixaontinyent/)