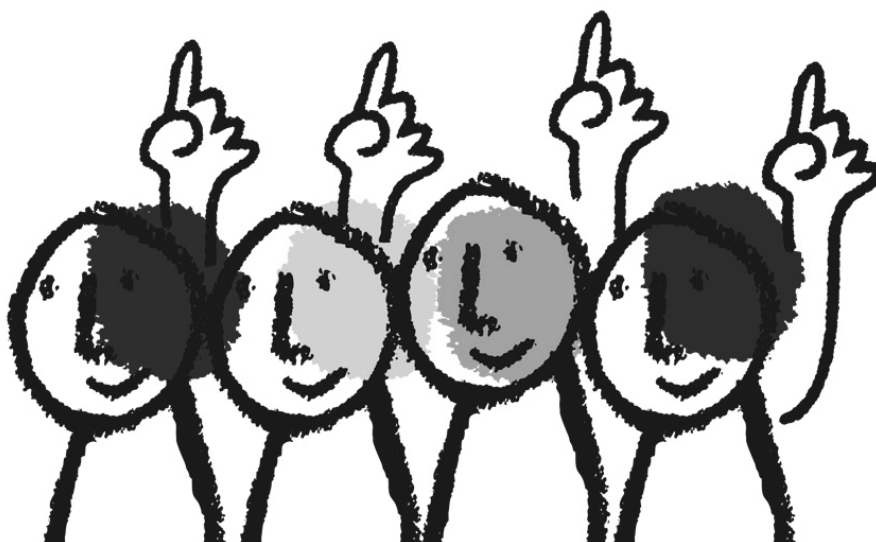


# **Resumen de condiciones laborales y sociales en Caixa Penedès**





Querido compañero, querida compañera:

Desde CC.OO. queremos ofrecerte un pequeño resumen de las condiciones laborales que te afectan. Nuestra intención es poner en tus manos esta guía-resumen que, sin pretender ser exhaustiva, recoja todos aquellos aspectos que, pensamos, pueden ser de tu interés.

## **REALIDAD SINDICAL EN CAIXA PENEDÈS**

Para situarte un poco en el marco en que nos desenvolvemos, es necesario que sepas que las condiciones laborales que afectan a los empleados y empleadas de Caixa Penedès son consecuencia, además de la legislación laboral vigente, de los acuerdos alcanzados en los dos niveles de negociación existentes entre patronal y sindicatos.

### **a) Convenio Colectivo.**

Afecta a todo el sector de cajas de ahorros. Se negocia entre los sindicatos presentes en el sector en el ámbito estatal y los representantes de la patronal de las cajas. Tiene una vigencia de entre 2 ó 4 años (el actual se firmó el 29 de diciembre del 2007, para los años 2007-2010. En la mesa de negociación del Convenio representaron al conjunto de los trabajadores CC.OO. (49,01%), UGT (30,06%), CSICA (19,05%) y CIG (1,88%). Estos porcentajes vienen determinados por el número de representantes obtenidos por cada sindicato en las elecciones que se celebran, cada 4 años, en el conjunto de todas las cajas del Estado (las últimas se celebraron el 22 de noviembre del 2006).

### **b) Los acuerdos de empresa.**

Complementan y/o mejoran lo pactado en el convenio. Se negocian por todos los sindicatos presentes en la empresa que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales de empresa. Actualmente los sindicatos presentes en los comités de empresa de nuestra caja son los siguientes: CC.OO. 34 delegados, SECP 28 y UGT 11.

### **c) Mejoras unilaterales de empresa**

Otras mejoras que tenemos a parte del Convenio han sido aplicadas unilateralmente mediante circulares de dirección, pero al no estar pactadas no están consolidadas. Uno de los objetivos que tenemos CC.OO. es el de impulsar el ámbito de negociación en la empresa para consolidar y mejorar las condiciones laborales de toda la plantilla. Y en la constancia desde CCOO hemos conseguido algunos pactos de mejora (Conciliación, igualdad, oposiciones...)

## ÓRGANOS DE GOBIERNO

Como ya debes saber, en las cajas no hay accionistas. Los órganos de gobierno son los que rigen la marcha de la entidad y los que toman las decisiones de tipo estratégico. El máximo órgano de decisión existente en una Caja es la Asamblea General, que se reúne una vez al año de forma ordinaria, aunque es el consejo de Administración quien lleva a cabo la gestión de la entidad.

La Ley de Cajas establece que los trabajadores y trabajadoras de la entidad también hemos de tener representación en estos órganos de gobierno, de la misma manera que la tienen otros estamentos que forman parte de la Caja: los impositores, los ayuntamientos, etc. La representación de la plantilla, a pesar de ser la más minoritaria de todas, es cualitativamente muy importante, ya que somos los trabajadores y trabajadoras de la Caja los que conocemos la realidad interna de nuestra entidad.

La elección de las personas que han de representar al conjunto de la plantilla en los órganos de gobiernos se instrumentaliza mediante la elección de los candidatos a través de unas elecciones realizadas al efecto, diferentes de las elecciones sindicales.

Actualmente CC.OO. tenemos 5 representantes en la Asamblea General que son **Jordi Sogas, Mario Rifaterra, Leonard Rodríguez, Paco Santamaría** y **Joan Santó**, formando parte los **dos** últimos de la Comisión Ejecutiva y de la Comisión de la Obra Social respectivamente.

## RESUMEN DE CONDICIONES LABORALES I SOCIALES

El Convenio 2003-2006 actualizó el sistema de clasificación profesional, sustituyendo el sistema de categorías profesionales por un nuevo sistema de grupos profesionales y niveles retributivos.

La escala salarial vigente en el 2008 es la siguiente:

| <b>ESCALA SALARIAL</b> |                          |                            |                                     |                          |                            |
|------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| <b>GRUPO I</b>         |                          |                            | <b>GRUPO II</b>                     |                          |                            |
| <b>Nivel</b>           | <b>Sueldo base 12 m.</b> | <b>Sueldo base mensual</b> | <b>Nivel</b>                        | <b>Sueldo base 12 m.</b> | <b>Sueldo base mensual</b> |
| <b>I</b>               | <b>29.291,02</b>         | <b>2.440,92</b>            | <b>I</b>                            | <b>15.582,45</b>         | <b>1.298,54</b>            |
| <b>II</b>              | <b>24.660,70</b>         | <b>2.055,06</b>            | <b>II</b>                           | <b>14.756,13</b>         | <b>1.229,68</b>            |
| <b>III</b>             | <b>21.886,04</b>         | <b>1.823,84</b>            | <b>III</b>                          | <b>13.921,61</b>         | <b>1.160,13</b>            |
| <b>IV</b>              | <b>20.695,14</b>         | <b>1.724,60</b>            | <b>IV</b>                           | <b>12.197,46</b>         | <b>1.016,46</b>            |
| <b>V</b>               | <b>20.037,06</b>         | <b>1.669,76</b>            | <b>V</b>                            | <b>11.675,37</b>         | <b>972,95</b>              |
| <b>VI</b>              | <b>19.379,01</b>         | <b>1.614,92</b>            | <b>Personal limpieza (€ x hora)</b> |                          | <b>6,56</b>                |
| <b>VII</b>             | <b>18.501,08</b>         | <b>1.541,76</b>            |                                     |                          |                            |
| <b>VIII</b>            | <b>17.880,58</b>         | <b>1.490,05</b>            |                                     |                          |                            |
| <b>IX</b>              | <b>16.945,37</b>         | <b>1.412,11</b>            |                                     |                          |                            |
| <b>X</b>               | <b>16.150,51</b>         | <b>1.345,88</b>            |                                     |                          |                            |
| <b>XI</b>              | <b>14.403,51</b>         | <b>1.200,29</b>            |                                     |                          |                            |
| <b>XII</b>             | <b>12.312,84</b>         | <b>1.026,07</b>            |                                     |                          |                            |
| <b>XIII</b>            | <b>9.850,26</b>          | <b>820,86</b>              |                                     |                          |                            |

### Retribución anual

La retribución anual de los empleados y empleadas está formada por los siguientes conceptos:

#### a) Salario o sueldo base

12 mensualidades de salario o sueldo base más 6 ½ pagas extraordinarias. Cada mes se percibe una mensualidad y media paga, excepto en el mes de diciembre que son dos mensualidades.

#### b) Complemento personal

Por un importe de ½ paga se percibe en junio y 150 € se perciben en diciembre.

Los empleados entrados antes de 1986, y otros asimilados, perciben un importe superior que engloba los antiguos Concepto Extrasalarial, Complemento Personal y Complemento Transitorio.

### c) Plus Convenio

El nuevo Convenio ha establecido un Plus de Convenio, que se cobra en una paga única el primer trimestre de cada año, consta de una parte lineal de 270,00 € y otra variable por nivel retributivo. En el año 2008, esta parte variable quedará según la siguiente tabla:

| GRUP 1 | Plus Convenio variable por nivel retributivo | Importe <u>total</u> Plus Convenio Variable + Lineal | GRUP 2                           | Plus Convenio variable por nivel retributivo | Importe <u>total</u> Plus Convenio Variable + Lineal |
|--------|--|--|----------------------------------|--|--|
| NIVEL  |  |  | NIVEL                            |  |  |
| I      | 610,23                                       | <b>880,23</b>  | I                                | <b>324,63</b>                                | <b>594,63</b>  |
| II     | 513,76                                       | <b>783,76</b>  | II                               | <b>307,42</b>                                | <b>577,42</b>  |
| III    | 455,96                                       | <b>725,96</b>  | III                              | <b>290,03</b>                                | <b>560,03</b>  |
| IV     | 431,15                                       | <b>701,15</b>  | IV                               | <b>254,11</b>                                | <b>524,11</b>  |
| V      | 417,44                                       | <b>687,44</b>  | V                                | <b>243,24</b>                                | <b>513,24</b>  |
| VI     | 403,73                                       | <b>673,73</b>  | Personal limpieza<br>(por horas) | <b>243,24</b>                                | <b>513,24</b>  |
| VII    | 385,44                                       | <b>655,44</b>  |                                  |  |  |
| VIII   | 372,51                                       | <b>642,51</b>  |                                  |  |  |
| IX     | 353,03                                       | <b>623,03</b>  |                                  |  |  |
| X      | 336,47                                       | <b>606,47</b>  |                                  |  |  |
| XI     | 300,07                                       | <b>570,07</b>  |                                  |  |  |
| XII    | 256,52                                       | <b>526,52</b>  |                                  |  |  |
| XIII   | 205,21                                       | <b>475,21</b>  |                                  |  |  |

### d) Promoción por experiencia

El personal del Grupo I promociona de nivel por experiencia hasta acceder al nivel VIII según el tiempo de permanencia en cada nivel. A los tres años de acceder a este nivel se merita el primer trienio (4% sobre sueldo base y pagas extras) y así sucesivamente cada 3 años.

| Nivel | Tiempo de permanencia |
|-------|-----------------------|
| XIII  | 9 meses               |
| XII   | 3 años y 3 meses      |
| XI    | 7 años                |
| X     | 4 años                |
| IX    | 4 años                |
| VIII  | Cada 3 años = trienio |

El personal del Grupo II también tiene un sistema propio de promoción por experiencia.

### e) Ascenso por capacitación

También se puede acceder a los niveles X y VIII a través de pruebas de capacitación sin tener que esperar a la promoción por experiencia.

Para el año 2007 y 2008 firmamos con la Dirección un acuerdo para convocar 122 plazas entre las dos categorías.

Para el año 2010 se convocarán nuevas plazas, con un número que se decidirá en una próxima negociación este año 2009.

### f) Otros conceptos salariales

#### - Ayuda por estudios

A los empleados y empleadas que cursen estudios detallados a continuación, se les abonará el 90% de los costes anuales de los libros y matrícula, debidamente justificados, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800,00 € anuales.

Los estudios englobados en esta ayuda son los siguientes:

- Estudios universitarios, cualquiera que sea su grado.
- Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que sean impartidos en entidades educativas de reconocido prestigio, avaladas por publicaciones especializadas.
- Estudios de 2º de bachillerato o cursos de acceso a la universidad. En este caso la ayuda de estudios puede ser substituida por la ayuda de formación de hijos de empleados.

Se abonará durante el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

#### - Ayuda guardería

Se percibe en septiembre por cada hijo menor de 3 años, en tres pagos, empezando por el año del nacimiento y finalizando el año en que cumple los dos años. Su importe es de **840,00 €** en el 2009 y de **890,00 €** en el 2010.

#### - Ayuda para formación de hijos de empleados

Es una cantidad fija anual. Se percibe en septiembre por cada uno de los hijos desde el año en que cumplen los 3 años de edad hasta que cumple 25 años de edad (siempre que no perciban rentas superiores al salario mínimo interprofesional). Su importe es de **510,00 €** en el 2009 y de **520,00 €** en el 2010.

Para hijos discapacitados, y mientras esta situación este reconocida por la Seguridad Social u otras instituciones, se abonaran los gastos de formación, debidamente justificados, hasta un importe de **3.140,00 €** en el 2009 y de **3.240,00 €** en el 2010.

### - Ayuda por nacimiento de hijos de empleados

La Caixa concede la cantidad de **540,00 €** por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores o trabajadoras.

### - Gratificación por matrimonio/ parejas de hecho

Se percibe una ayuda por boda/ parejas de hecho debidamente registradas de **150 €** cuando el empleado comunique la situación al Departamento de Personal.

### g) Conceptos no salariales

| Dietas                | 2008<br>(€)  | 2009<br>(€)  | 2010<br>(€)  |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Dieta Completa</b> | <b>64,65</b> | <b>66,59</b> | <b>68,59</b> |
| <b>Media dieta</b>    | <b>32,32</b> | <b>33,29</b> | <b>34,29</b> |

| Kilometraje        | 2008<br>(€) | 2009<br>(€) | 2010<br>(€) |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Kilometraje</b> | <b>0,29</b> | <b>0,30</b> | <b>0,31</b> |

### h) Quebranto de moneda.

Las diferencias de efectivo de caja van a cargo de la entidad.

### HORARIO

1680 horas de trabajo efectivo al año (1665 + 15 para formación)

- Invierno: De 1 de Octubre a 30 de Abril:

Lunes, martes, miércoles y viernes de 8 a 15 h

Jueves, de 8 a 14,30 h y de 16,30 a 20 h

Las tardes de los dos últimos jueves del mes de Diciembre y la tarde del primer jueves de Enero serán consideradas no laborables.

- Verano: De 1 de Mayo a 30 de Septiembre: todos los días de 8 a 15 h

La tarde del Jueves Santo está considerada como no laborable.

Las horas extras son voluntarias y tienen que retribuirse o compensarse.

### VACACIONES

**25 días** laborables por año, **más** un día de libre disposición para los años 2008,2009 y 2010.



## MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Sólo puedes ser trasladado más allá de los 25 Km. de tu centro de trabajo de referencia si hay un acuerdo colectivo o individual.

El centro de referencia para cada trabajador o trabajadora es el de su primer destino (o, si es el caso, el que tenía el 9 de marzo de 1996) o el nuevo centro de trabajo cuando voluntariamente haya acordado con la empresa un traslado de más de 25 Km.

## PRÉSTAMOS

### Préstamo Convenio para adquisición de vivienda

Puede solicitarlo el personal fijo que haya superado el período de prueba (9 meses).

**Importe:** Valor de la vivienda más los gastos de adquisición con el máximo de 5 anualidades de sueldo, y con el mínimo de 5 anualidades del Nivel X o 186.000,00 €.

**Interés:** Los límites máximos y mínimos del 5,25€ y del 1,50%. Tendrán durante el primer semestre del 2008 un tipo de interés del 3,25% (el 70% del Euribor de octubre, tal y como dice el Convenio).

**Cuota:** Fija o creciente de un 2% anual.

**Plazo:** 35 años, sin que pueda superar la fecha en la que el empleado/a supere los 70 años de edad.

**Garantía:** Personal o hipotecaria a elección del empleado.

### Préstamo Convenio para cambio de vivienda

Se puede disfrutar de un préstamo para cambio de vivienda con la condición de vender y amortizar el primero préstamo de adquisición de vivienda.

**Importe:** Diferencia entre el valor de la nueva vivienda, menos el valor de tasación o de venta (el mayor de los dos) del actual, más el capital pendiente de amortizar, si es el caso, del préstamo de la anterior vivienda, más los gastos de adquisición.

Los máximos de capital a conceder y el resto de condiciones son las mismas que en el préstamo de adquisición de vivienda.

### Otros préstamos para adquisición de vivienda

Sirve para complementar el préstamo de convenio; ampliación y mejora de la vivienda; adquisición de vivienda habitual o de una segunda residencia.

**Importe:** Cinco anualidades de la retribución total.

**Interés:** Variable. Euribor + 0 puntos con límite mínimo del 3 %, y máximo del 4,36%

**Cuota:** Fija

**Plazo:** Máximo 45 años, sin que pueda superar la edad del empleado/a de 80 años.

**Garantía:** Hipotecaria.

### Préstamo para atenciones varias

**Importe:** Hasta **18.030,36 €** o el 25 % de la retribución anual si es superior.

**Interés:** Variable, 100% del EURIBOR, con el límite del interés legal del dinero (para el año 2008, el 4,647 %).

**Cuota:** Fija.

**Plazo:** Hasta 8 años.

### **Préstamo personal**

**Importe:** Máximo de 2 anualidades con un límite de **60.000 €**.

**Interés:** EURIBOR + 0, con un mínimo del 3,50%.y un máximo del 4,86%.

**Cuota:** Fija.

**Plazo:** 10 años.

### **Límite de endeudamiento**

El importe anual a reintegrar, por todas las operaciones de préstamo otorgadas por la Caja, no podrá superar el equivalente al 35% del sueldo real anual. Este límite puede ser superior si la unidad familiar dispone de otras fuentes de ingresos.

### **ANTICIPOS**

Según lo establecido en el convenio colectivo las entidades concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican de la siguiente manera:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- Circunstancias críticas familiares.
- Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general, plenamente justificadas.

El importe máximo a solicitar es de **6 mensualidades**. La amortización se realizará mediante la entrega mensual del **10 % de los haberes**.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, los trabajadores (y con su autorización sus representantes legales) tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## OTROS BENEFICIOS SOCIALES

- Seguro de vida a cargo totalmente de la Caja.
- Póliza colectiva voluntaria de mejora del seguro de vida.
- Póliza colectiva voluntaria para intervención quirúrgica y hospitalización.
- Exención de comisiones en operaciones de empleado.
- Descuento en la suscripción de pólizas de compañías de seguros de la Caja.
- Interés preferencial en la cuenta de haberes ( Euríbor a 90 días y se revisará y liquidará trimestralmente)

## PERMISOS

El personal de la Caja tiene derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

|   |  |
|---|--|
| Por nacimiento de hijos   | 5 días hábiles ampliables en 2 días naturales en caso de desplazamiento.   |
| Por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. | 3 días de permiso ampliable en 2 días en caso de desplazamiento. ( 2 días naturales, 4 si hay desplazamiento, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad) |
| Por asistencia a exámenes para la obtención de un título académico o profesional  | El tiempo necesario  |
| Por matrimonio  | 15 días naturales  |
| Por cambio de domicilio habitual  | 1 día  |
| Deber inexcusable de carácter público y personal  | El tiempo indispensable  |

## Maternidad

En caso de nacimiento de un hijo, la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas (dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, en caso de parte múltiple), de las cuales como mínimo seis semanas deben ser posteriores al parto. Cuando el padre y la madre trabajen, con el consentimiento previo de la madre, el padre puede usar hasta 10 de estas semanas, incluso simultaneándolas con las que utilice la madre. Este derecho se aplica también en los casos de adopción o acogimiento de menores hasta seis años de edad. Esta opción se debe comunicar al INSS al inicio del periodo de descanso.

## Paternidad

Permiso independiente del periodo de permiso de maternidad, por nacimiento, adopción y/o acogimiento, de 13 días ininterrumpidos ampliables en dos días más para cada hijo/a a partir del segundo. En Caixa Penedès se amplía el permiso de paternidad los próximos años según detalle:

2009 14 días  
2010 15 días  
2011 16 días

Se amplía a 20 días este permiso en casos de familias numerosas o si existe una persona discapacitada.

## Hijos prematuros o que requieran hospitalización

1 hora de ausencia dentro de la jornada laboral. Lo pueden disfrutar el padre o la madre si los dos trabajan.

El periodo de descanso por maternidad se podrá computar a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

## Permiso por parto múltiple de 3 o más hijos/as, nacimiento o adopción de hijos con un grado de minusvalía igual o superior al 33%

El empleado/a podrá disfrutar de un permiso retribuido que se aplicará desde el final del permiso de maternidad hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

## Lactancia

1 hora de ausencia, dentro de la jornada normal, que se puede dividir en dos fracciones de media hora. Se puede sustituir esta ausencia por una reducción de media hora de la jornada normal. Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen.

Alternativamente se podrá optar por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días laborables de permiso, no acumulativos a los anteriores, durante los 12 primeros meses de vida del hijo. Podrá ser disfrutado por la madre o el padre, siempre que los dos trabajen y hayan disfrutado de una parte del permiso de maternidad/paternidad.

## Excedencia por nacimiento o adopción de hijo.

También se tiene derecho a una excedencia de hasta tres años, a contar desde el nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. Puede ejercerla indistintamente el padre o la madre y, durante el primer año de la excedencia y su cómputo a efectos de antigüedad y cotización a la Seguridad Social. Durante el primer año se percibirá la ayuda de guardería o de estudios del hijo/a.

## **Excedencia por cuidado de familiares**

Para el cuidado de familiares, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no se puedan valer y no realicen ninguna actividad retribuida, se tiene derecho a una excedencia no superior a dos años, con garantía de reserva del puesto de trabajo durante el primer año y del cómputo de la antigüedad.

## **Permisos no retribuidos**

*Criterios de solicitud:*

- Adopción internacional
- Tratamientos por técnicas de reproducción asistida
- Accidente o enfermedad grave, hospitalización prolongada o curas paliativas de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el familiar conviva con el empleado/a.

*Pueden acogerse a estos permisos:*

- Empleados que han superado el periodo de prueba
- Duración máxima de 6 meses
- Reserva del puesto de trabajo, con reingreso automático al mismo puesto de trabajo.

## **Bolsa asistencial**

Existe una bolsa o crédito de días retribuidos, para atender económicamente, total o parcialmente, los permisos no retribuidos que empleados/as hayan disfrutado por las necesidades familiares descritas en el apartado anterior.

Esta bolsa asistencial constará de un total de 36.000,00 € anuales. La Comisión de Igualdad será la responsable de marcar los criterios para su distribución.

## **Flexibilidad horaria**

Los empleados/as que tengan a su cargo hijos/as menores de 10 años o familiares dependientes, podran disfrutar de flexibilidad horaria en la entrada i salida de su centro de trabajo, que será de media hora diaria.

(entrada hasta las 8:30h. i salida hasta las 15:30h.)

## Reducción de jornada

Se puede reducir la jornada, entre un tercio y la mitad, con disminución proporcional del salario, para el cuidado de hijos hasta los 10 años, tener a cargo un disminuido físico o psíquico o familiares hasta 2º grado que no puedan valerse por si mismos y no tengan actividad retribuida, y por hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto, siendo en este último caso un máximo de dos horas.

Sin perjuicio de lo anterior, también se tendrá derecho a reducir la jornada una hora diaria como mínimo, para cuidado de hijos menores de 8 años, con la reducción correspondiente de salario.

## Parejas de Hecho

Todas las medidas de conciliación se aplicarán sin ninguna distinción a las parejas de hecho que se encuentren debidamente registradas en un registro público.

## PACTO DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.

En Noviembre del 2008, CCOO elaboró i firmó un protocolo que establece las bases recogidas en la Ley de Igualdad, por lo que se creó una comisión que garantizará la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos relacionados con la empresa.

Asimismo, se crea un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de género para que cualquier conducta discriminatoria en este apartado sea tratada de manera imparcial y rigurosa.

## COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES Y PENSIONES

La Caja complementa las siguientes prestaciones de la Seguridad Social hasta el tanto por ciento indicado del sueldo real.

**Incapacidad Temporal** (bajas por enfermedad) 100% los doce primeros meses y el 87,50% en la prórroga de 6 meses.

**Maternidad.** 100%

## PLAN DE PENSIONES

La previsión social complementaria para los trabajadores de la Caja se instrumenta a través del "CEP EMPLEADOS-PLAN DE PENSIONES" (Sistema de Empleo), creado el año 2001 después del acuerdo laboral de julio de 2001. El plan cubre las contingencias de jubilación, muerte e incapacidad permanente.

## Aportación para la jubilación

Todas las aportaciones son a cargo de la Caja. La Caja aportará anualmente el **4,50 %** del salario pensionable (pagas estatutarias + trienios) de cada trabajador al Plan. Este porcentaje es del 4,60% para las personas contratadas antes del 28 de mayo de 1986.

### Prestación de jubilación

En el momento de la jubilación, el trabajador o trabajadora devengará una prestación que será igual a los derechos consolidados que tuviera reconocidos en ese momento en el Plan (procedentes de las aportaciones por jubilación más los rendimientos generados). Esta prestación se podrá percibir, a opción del interesado, mediante las siguientes formas de cobro: capital inmediato, capital diferido, renta financiera, renta asegurada vitalicia (a una o más vidas), renta asegurada temporal a una vida o cualquier combinación de las anteriores.

### Prestaciones de riesgo

El plan complementa las siguientes prestaciones de la Seguridad Social hasta el % indicado del sueldo pensionable.

**Incapacidad Permanente Total** para la profesión habitual: 55%

**Incapacidad Permanente Absoluta.** 100%

**Gran Invalidez:** 150%

**Viudedad:** 50%

**Orfandad:** 20%, hasta alcanzar la edad de 20 años.

**Pensión a favor de familiares:** 20%

### CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Anualmente se valoran todas las oficinas de la Caja con la finalidad de determinar la categoría de cada una de ellas. El Convenio establece las categorías correspondientes que corresponden al Delegado y al Interventor, o la compensación para el segundo responsable.

| CONVENIO: CATEGORIAS PARA DELEGADOS E INTERVENTORES |                       |                                |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| Categoría Oficina                                   | Categoría Delegado    | Categoría Interventor          |
| A   | Nivel III             | Nivel V                        |
| B   | Nivel III             | Nivel VI                       |
| C   | Nivel IV              | Nivel VII                      |
| D   | Nivel IV              | Nivel IX                       |
| E   | Nivel V               | Gratificación anual 450.76 €** |
| F   | Nivel V               | Gratificación anual 450.76 €** |
| G*  | Nivel VI<br>Nivel VII | Gratificación anual 300.51 €** |

\* En Caixa Penedès no hay oficinas de esta categoría.

\*\*Tendrán derecho a esta gratificación anual aquellos segundos responsables con firma reconocida que tengan un Nivel retributivo inferior a Nivel IX.

## LA FUERZA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: EL SINDICATO

Un sindicato como CC.OO. no se improvisa. Para poder ser fuertes nos es preciso estar organizados de una forma estable. Hay que tener en cuenta que las Direcciones también se agrupan en asociaciones patronales y empresariales para disponer así de más medios económicos y humanos (en el caso de las cajas españolas existe la ACARL (Asociación de las Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales) y la CECA).

Por eso y mucho más, si queremos afrontar en condiciones los nuevos retos que, cada vez más, se nos plantearán a lo largo de la vida laboral, los trabajadores y trabajadoras hemos de reforzar el único instrumento del que disponemos: **el sindicato**.

**Permítenos, pues, hacerte un llamamiento a la afiliación a CC.OO., ya que el incremento de la afiliación y su estabilidad, así como el apoyo a nuestra organización en las elecciones sindicales, son los únicos elementos que nos permitirán disponer de la fuerza necesaria para defender los derechos y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Caja, tanto de forma individual como colectiva.**

Para cualquier consulta o ampliación de los aspectos tratados, no tengas ningún inconveniente en ponerte en contacto con los delegados sindicales de CC.OO., que somos los siguientes:

|                                  |     |                       |                  |     |                      |
|----------------------------------|-----|-----------------------|------------------|-----|----------------------|
| Juan A. Antón                    | 675 | Madrid                | Xavier Paretas   | 924 | Immobilitzat         |
| Cristóbal Aran                   | 457 | Sant Adrià del Besòs  | Francesc Moñiz   | 605 | Castelló de la Plana |
| Cristóbal Badenes                | 641 | L'Alcora              | Josep Poch       | 002 | St. Feliu de Llobr.  |
| M <sup>a</sup> Magdalena Barbero | 533 | Esterrí d'Aneu        | Àngel Riera      | 222 | Cassà de la Selva    |
| Sergi Buisac                     | 270 | Girona                | Mario Rifaterra  | 123 | Barcelona            |
| Óscar Carcasona                  | 182 | Barcelona             | Olga Riva        | 106 | Olesa de Montserrat  |
| Francesc Carmona                 | 668 | València              | Leo Rodríguez    | 116 | Sant Feliu de Ll.    |
| Carles Cartanyà                  | 234 | L'Espluga de Francolí | Ramon Roma       | 231 | Ribes de Freser      |
| Miquel Sala Figueras             | 281 | Llançà                | Domènec Sadurní  | 184 | Cunit                |
| Josep Díez                       | 206 | Torroella de Montgrí  | Guillem Salas    | 387 | Molins de Rei        |
| Lluís Francès                    | 957 | Mitjans de Pagament   | Isabel Serrano   | 006 | Cervelló             |
| M <sup>a</sup> Angels Gispert    | 309 | La Seu d'Urgell       | Paco Santamaria  | 387 | Sant Feliu de Ll.    |
| Jordi E. Hermo                   | 317 | Tarragona             | Joan Santó       | 075 | Sant Joan Desolí     |
| Josep M <sup>a</sup> López       | 005 | Sant Quintí Mediona   | Javier Sivera    | 603 | Almassora            |
| Salvador Masip                   | 353 | Lleida                | Jordi Sogas      | 968 | Réting               |
| Sergi Méndez                     | 955 | Valors                | À. Enric Torres  | 364 | Viehla               |
| Jordi Mestre                     | 049 | Vilanova i La Geltrú  | Xavier Vallverdú | 323 | Barcelona            |
| Gener Minguell                   | 363 | Lleida                | Josep M. Vara    | 964 | Coord. de Projectes  |
| Imma Montaña                     | 188 | Tarragona             |                  |     |                      |

También nos encontrarás en:

**Teléfono: 629 311616**  
**ccoocep@yahoo.es - ccoo@caixapenedes.com**  
**web: <http://www.comfia.net/caixapenedes>**



**BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO.**

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

Dirección particular \_\_\_\_\_

Población \_\_\_\_\_ C. Postal \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Correo electrónico particular: \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_ Fecha nacimiento \_\_\_\_\_ Fecha ingreso \_\_\_\_\_

Caixa \_\_\_\_\_

Nivel \_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_ Centro de trabajo \_\_\_\_\_

Cuenta domiciliación cuotas (20 dígitos) \_\_\_\_\_

Firma:

La cuota a CC.OO. es de 9'90 euros mensuales (desde enero de 2007), a pagar en recibos trimestrales. Incluye la prima correspondiente a la póliza colectiva de seguro que cubre 9.000 euros en caso de muerte por accidente de los afiliados con una antigüedad mínima de un año, y que se encuentren al corriente de pago. La ley del IRPF contempla las cuotas sindicales como gasto deducible, lo que supone un ahorro de entre el 20% y el 35% según los casos.

**Puedes enviarla a:**

|                     |                                       |
|---------------------|---------------------------------------|
| JOAN SANTÓ          | of.075 Sant Joan Despí                |
| OLGA RIVAS          | of.106 Olesa de Montserrat            |
| XAVIER PARETAS      | dep.924 Immobles –Servicios Centrales |
| JORDI SOGAS         | dep.968 Rénting – Servicios Centrales |
| JOSEP M. LÓPEZ      | of.005 Sant Quintí de Mediona         |
| DOMÈNEC SADURNÍ     | of.184 Cunit                          |
| GENER MINGUELL      | of.363 Lleida                         |
| JOSEP DíEZ          | of.206 Torroella de Montgrí           |
| FRANCESC SANTAMARIA | of.387 Sant Feliu de Llobregat        |
| GUILLEM SALAS       | of.387 Molins Rei                     |
| MARIO RIFATERRA     | of.123 Barcelona                      |
| ISABEL SERRANO      | of.006 Cervelló                       |
| XAVIER VALLVERDÚ    | of.323 Barcelona                      |

**PROTECCIÓN DE DATOS:**

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html> La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el