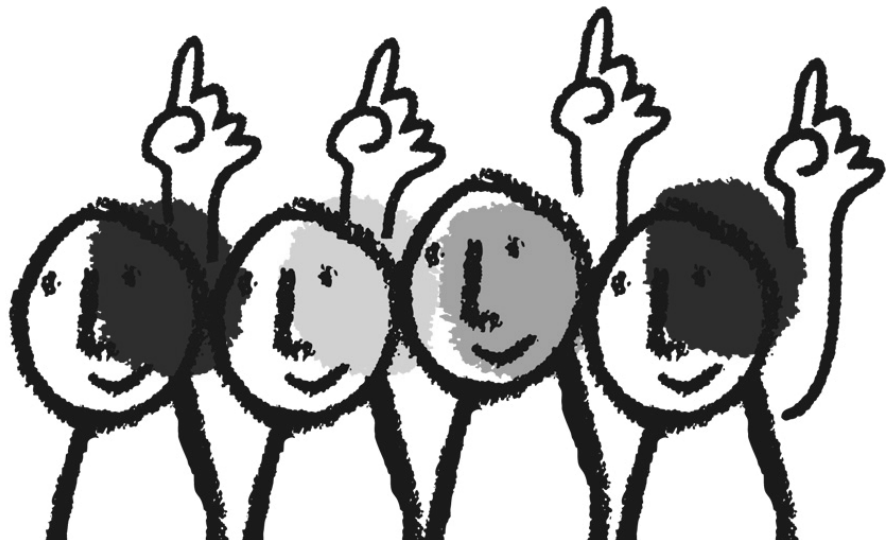


Resum de condicions laborals i socials a Caixa Penedès



Benvolgut company, benvolguda companya,

Des de CCOO volem donar-te un 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 creiem que poden ser del teu interès.

REALITAT SINDICAL A CAIXA PENEDÈS

Per situar una mica el marc en que ens movem, cal que sàpigues que les condicions laborals que afecten els empleats de Caixa Penedès 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'estalvi. Es negocia entre els sindicats presents en el sector a nivell estatal i els representants de la patronal de caixes. Té una vigència d'entre 2 ó 4 anys (l'actual es va signar el 29 de desembre del 2003 per als anys 2003-2006, per la qual cosa aquest any 2007 cal negociar un nou Conveni). A la mesa de negociació del Conveni anterior van representar al conjunt de treballadors CCOO (49,01%), UGT (30,06%), CSICA (19,05%) i CIG (1,88%). 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. Es negocien per tots els sindicats que hagin obtingut representació en les eleccions sindicals de l'empresa. Actualment els sindicats presents als comitès d'empresa de la nostra caixa són els següents: CCOO 31 delegats, SECP 21 i UGT 11.

c) Millores unilaterals d'empresa

Altres millores que gaudim respecte el Conveni han vingut per circulars de Direcció, però en no estar pactades no estan consolidades. Un dels objectius que tenim CCOO és el de consolidar i millorar les condicions socials i laborals de tota la plantilla amb nous acords d'empresa.

ÒRGANS DE GOVERN

Com ja deus saber, a les caixes 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 la Caixa: els impositors, els ajuntaments, etc. 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 la Caixa els qui coneixem la realitat interna de la nostra entitat.

L'elecció dels companys i companyes que han de representar al conjunt dels treballadors i treballadores de la plantilla de Caixa Penedès als òrgans de govern s'instrumentalitza mitjançant unes eleccions realitzades a l'efecte, a banda de les eleccions sindicals.

Actualment CCOO tenim cinc representants a l'Assemblea General que són el **Jordi Sogas**, el **Mario Rifaterra**, el **Xavier Paretas**, el **Paco Santamaria**, i el **Joan Santó**, formant part aquests dos últims del Consell d'Administració també com a representants de la plantilla, i el **Xavier Paretas** de la Comissió de Control.

RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

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

L'escala salarial vigent és la següent:

GRUP 1		
NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou Base mensual
I	27.559,20	2.296,60
II	23.202,65	1.933,55
III	20.592,05	1.716,00
IV	19.471,55	1.622,63
V	18.852,38	1.571,03
VI	18.233,22	1.519,44
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

GRUP 2		
NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou Base mensual
I	14.661,15	1.221,76
II	13.883,69	1.156,97
III	13.098,49	1.091,54
IV	11.476,28	956,36
V	10.985,07	915,42
Personal neteja (valor hora)		6,18

Retribució anual

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

a) Salari o sou base

12 mensualitats de salari o sou base més 6 ½ pagues extraordinàries. Cada mes es perceben una mensualitat i mitja paga, excepte el mes de desembre que són dues mensualitats.

b) Complement personal

Per un import de ½ paga que es percep el juny i 150 € que es perceben el desembre.

Els empleats entrats abans de 1986 i altres assimilats, perceben un import superior que engloba els antics Concepte Extrasalarial, Complement Personal i Complement Transitori.

c) Plus Conveni

El nou Conveni ha establert un *Plus de Conveni*, que es cobra en un Pagament únic el primer trimestre de cada any per un import de **240 €** a partir de 2007 es revisarà cada any, igual que el salari base.

d) Promoció per experiència

El personal del Grup I promociona de Nivell per experiència fins assolir el Nivell VIII segons el temps de permanència en cada nivell. Als tres anys d'accedir a aquest nivell es merita el primer trienni (4% sobre sou base i pagues extres) i així successivament cada 3 anys.

Nivell	Temps de permanència
XIII	9 mesos
XII	3 anys i 3 mesos
XI	7 anys
X	4 anys
IX	4 anys
VIII	Cada 3 anys = 1 trienni

El personal del Grup II també té un sistema propi de promoció per experiència.

e) 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 cada tres anys és el següent:

Nivell X: 3% del total de la plantilla dels nivells XIII, XII i XI

Nivell VIII: 3% del total de la plantilla dels nivells XIII, XII i XI

Per a l'any 2007 i 2008 hem signat un acord amb la Direcció de convocar 122 places entre les dues categories.

f) Altres conceptes salarials

- Ajuda per estudis

Als empleats i empleades que cursin estudis d'Ensenyament Mitjà, Universitari o Tècnic de Grau Superior o Mig s'abonarà, amb caràcter general, el 90% de matrícules i llibres.

S'abona durant el primer trimestre del curs escolar.

- Ajuda guarderia

Es percep al setembre per cada fill menor de 3 anys, en tres pagaments, començant per l'any de naixement i acabant l'any que compleixi els dos anys. El seu import és de **556 €**

- Ajuda per formació de fills d'empleats

És una quantitat fixa anual. Es percep al setembre per cadascun dels fills des de l'any que compleixin 3 anys d'edat fins que en compleixin 25. El seu import és de **427 €**

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 2.862 €

- Ajuda per naixement de fills d'empleats:

La Caixa concedeix la quantitat de **60 €** pel naixement de cada fill dels treballadors o treballadores.

A més la Caixa fa un regal a cada fill/filla menor de 10 anys de **42,07 €** en concepte de regal de reis.

- Gratificació per matrimoni

Es percep una ajuda per casament de 150 € un cop que l'empleat comuniqui aquest fet al Departament de Personal.

g) Conceptes no salarials

Dieta completa	60,04 €
Mitja dieta	30,46 €
Quilometratge	0,26 €/Km

h) Menyscapte de diners.

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

HORARI

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

Hivern: De l'1 d'octubre al 30 d'abril:

Dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 8 a 15 h

Dijous, de 8 a 14,30 h i de 16,30 a 20 h

Estiu: De l'1 de maig al 30 de setembre: cada dia de 8 a 15 h

La tarda del Dijous Sant està considerada com a no laborable.

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

VACANCES

25 dies laborals per any.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Només pots ser traslladat més enllà dels 25 Km. 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 km.

PRÉSTECES

Préstec Conveni per adquisició d'habitatge

Pot demanar-lo el personal fix que hagi superat el període de prova (9 mesos).

Import. Valor de l'habitatge més les despeses d'adquisició amb el màxim de 5 anualitats de sou, i amb el mínim de cinc anualitats del Nivell X, amb els límits màxim i mínim del 5,25% i del 1,50%.

Tindran durant el primer semestre de 2007 un tipus d'interès del **2,66%** (el 70% de l'Euribor d'octubre, tal com estableix el Conveni)

Quota. Fixa o creixent d'un 2% anual.

Termini. 25 anys sense que pugui superar la vida laboral.

Garantia. Personal o hipotecària a elecció de l'empleat.

Préstec Conveni per a canvi d'habitatge

Es pot gaudir d'un préstec per a canvi d'habitatge amb la condició de vendre i amortitzar el primer préstec d'adquisició d'habitatge.

Import. Diferència entre el valor del nou habitatge, menys el valor de taxació o de venda (el més gran dels dos) de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar, si és el cas, del préstec de l'anterior habitatge, més les despeses d'adquisició.

Els màxims de capital a concedir i la resta de condicions són les mateixes que en el préstec d'adquisició d'habitatge.

Altres préstecs per compra d'habitatge

Serveix per a complementar el préstec de Conveni; ampliació i millora de l'habitatge que es tingui; adquisició d'habitatge habitual o bé d'una segona residència.

Import. - 80% del valor de l'habitatge amb el màxim de 4 anualitats de sou.

Interès. Variable. Euribor + 0,50 punts amb límit mínim del 3%, però des de l'1 de gener de 2004 es ve aplicant el 2,75%.

Quota. Fixa

Termini. Màxim de 30 anys sense que pugui superar la vida laboral.

Garantia. Hipotecària.

Préstec d'atencions diverses

Import. Fins a **18.030,36 €** o el 25% de la retribució anual si és superior.

Interès: Variable, 100% EURIBOR, amb el límit de l'interès legal del diner (3,799%. Per a l'any 2007)

Quota. Fixa

Termini. Fins a 8 anys.

Préstec personal

Import. Màxim de 2 anualitats amb un màxim de **60.000 €**.

Interès. Euribor més 1, amb un mínim del 3,50%, però des de l'1 de gener de 2007 es ve aplicant el **3,799%**.

Quota. Fixa

Termini. 8 anys.

Límit d'endeutament

L'import anual a reintegrar, per totes les operacions de préstec atorgades per la Caixa, no podrà superar l'equivalent al 35% del sou real anual. Aquest límit pot ser superior si la unitat familiar disposa d'altres fonts d'ingressos.

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. L'amortització s'efectuarà mitjançant el lliurament mensual del 10% dels seus havers.

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.

AVANTATGES SOCIALS

- Assegurança de vida a càrrec totalment de la Caixa
- Pòlissa col·lectiva voluntària de millora de l'assegurança de vida
- Pòlissa col·lectiva voluntària per intervenció quirúrgica i hospitalització
- Exempció de comissions en operacions d'empleat.
- Descompte en la subscripció de pòlisses Cies. Asseg. de la Caixa
- Interès preferencial al compte d'havers, el 2,50%.

PERMISOS

El Personal de la caixa té dret, previ avís i justificació, als següents permisos retribuïts:

Per naixement de fills	15 dies de permís
Per malaltia greu, defunció, accident o hospitalització de familiars fins al 2n. grau de consanguinitat o afinitat	2 dies de permís ampliables a 4 en cas de desplaçament
Per assistència a exàmens d'estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional	El temps necessari
Per matrimoni	15 dies
Per canvi domicili habitual	1 dia

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 sis setmanes han de ser posteriors al part. Quan el pare i la mare treballin, amb el consentiment previ de la mare, el pare pot fer servir fins a 10 d'aquestes setmanes, fins i tot simultaniejant-les amb les que utilitzi la mare. Aquest dret s'aplica també en els casos d'adopció o acolliment de menors fins a sis anys d'edat. Aquesta opció s'ha de comunicar a l'INSS a l'inici del període de descans.

Fills prematurs o que requereixin hospitalització

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

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

1 hora d'absència, dins de la jornada normal, que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora. Es pot substituir aquesta absència per una reducció de mitja hora de la jornada normal. Ho pot gaudir el pare o la mare, sempre que tots dos treballin.

Alternativament es podrà optar per un permís de deu dies naturals a

continuació de la baixa per maternitat, més cinc hàbils dies de permís, no acumulatius als anteriors, durant els 12 primers mesos de vida del fill. Podrà ser gaudit per la mare o el pare, sempre que tots dos treballin i hagin gaudit d'una part del permís de maternitat/paternitat.

Excedència per naixement o adopció de fill.

També es té dret a una excedència de fins a tres anys, a comptar des del naixement o de la resolució judicial o administrativa. Pot exercir-lo indistintament el pare o la mare i, durant el primer any de l'excedència, es garanteix la reserva del lloc de treball i el seu còmput a efecte d'antiguitat i cotització a la Seguretat Social.

Excedència per cura de familiars

Per a la cura de familiars, fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per edat, accident o malaltia no es puguin valer i no facin cap activitat retribuïda es té dret a una excedència no superior a un any, amb garantia de reserva del lloc de treball i del còmput de l'antiguitat.

Reducció de jornada

Es pot reduir la jornada, entre un terç i la meitat, amb disminució proporcional del salari, per a la cura de fills fins als 8 anys, tenir a càrrec un disminuït físic o psíquic o familiars fins a 2n. grau que no es puguin valer per ells mateixos i no tinguin activitat retribuïda, i per fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part, sent en aquest últim cas un màxim de dues hores.

Sense perjudici de l'anterior, també es podrà reduir la jornada una hora diària, per tenir cura de fills menors de 8 anys, per un any com a mínim i tres com a màxim, amb la reducció corresponent de salari.

COMPLEMENTES DE PRESTACIONS I PENSIONS

La Caixa 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 la Caixa s'instrumenta a través del "CEP EMPLEATS-PLA DE PENSIONS" (Sistema d'Ocupació), creat l'any 2001 després de l'acord laboral de juliol 2001. El pla cobreix les contingències de jubilació, mort i incapacitat permanent.

Aportació per a la jubilació:

Totes les aportacions són a càrrec de la Caixa.

La Caixa aportarà anyalment el 4,5% del salari pensionable (pagues estatutàries + triennis) de cada treballador al Pla. Aquest percentatge és del 4,60% per als contractats abans del 28 de maig de 1986.

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 l'interessat, mitjançant les següents formes de cobrament: capital immediat, capital diferit, renda financera, renda assegurada vitalícia (a una o més vides), renda assegurada temporal a una vida 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%.

Incapacitat Permanent Absoluta, 100%.

Gran Invalidesa, 150%.

Viduitat, 50%.

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

Pensió a favor de familiars, 20%.

CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Anualment s'efectua la valoració de totes les oficines de la Caixa amb la finalitat de determinar la categoria de cadascuna d'elles. El Conveni estableix les categories que corresponen al Delegat i a l'Interventor, o la compensació per al segon responsable:

CONVENI : NIVELLS PER A DELEGATS I INTERVENTORS		
Categoria Oficina	Categoria Delegat	Categoria Interventor
A	Nivell III	Nivell V
B	Nivell III	Nivell VI
C	Nivell IV	Nivell VII
D	Nivell IV	Nivell IX
E	Nivell V	Gratificació anual 450.76 €**
F	Nivell V	Gratificació anual 450.76 €**
G*	Nivell VI Nivell VII	Gratificació anual 300.51 €**

*A Caixa Penedès no n'hi ha.

**Tindran dret a aquesta gratificació anual aquells segons responsables amb signatura reconeguda que tingui un Nivell retributiu inferior a Nivell IX.

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.

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, ja que l'increment de l'afiliació i la seva estabilitat, així com el suport a la nostra organització en les eleccions sindicals i d'òrgans de govern, són els únics elements que ens permetran disposar de la força necessària per defensar els drets i condicions laborals dels treballadors i treballadores de la nostra Caixa, tant a nivell individual com de forma col·lectiva.

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 Caixa Penedès som els següents:

Xavier P. Aguilà	353	Lleida	Xavier Paretas	924	Immobilitzat
Cristóbal Aran	457	Sant Adrià del Besòs	Victòria Pelegrín	263	Tarragona
Sergi Buisac	270	Girona	Josep Poch	002	Sant Feliu de Llobr.
Ma. Josep Carbonell	437	Barcelona	Àngel Riera	222	Cassà de la Selva
Óscar Carcasona	396	Barcelona	Mario Rifaterra	123	Barcelona
Carles Cartanyà	234	L'Espluga de Francolí	Ivan Riu	159	Mollerussa
Josep M. Companys	180	Lleida	Olga Rivas	106	Olesa de Montserrat
Carol Corominas	348	- Figueres	Leo Rodríguez	116	Sant Feliu de Ll.
Josep Díez	206	Torroella de Montgrí	Ramon Roma	231	Ribes de Freser
Lluís Francès	957	Mitjans de Pagament	Domènec Sadurní	184	Cunit
Josep M ^a López	005	Sant Quintí Mediona	Guillem Salas	387	Sant Feliu de Llobr.
Salvador Masip	353	Lleida	Isabel Serrano	006	Cervelló
Sergi Méndez	955	- Valors	Paco Santamaria	387	Sant Feliu de Ll.
Jordi Mestre	049	Vilanova i La Geltrú	Joan Santó	075	Sant Joan Despí
Gener Minguell	363	Lleida	Jordi Sogas	861	Compensació
Imma Montaña	188	Tarragona	Xavier Vallverdú	360	Barcelona
			Josep M. Vara	964	Coord. de Projectes

També ens trobaràs a:

Telèfon: 629 311616

Correus electrònics: ccoocep@yahoo.es - ccoo@caixapenedes.com

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

(Versió abril 2007)

BUTLLETA D'AFILIACIÓ A CCOO

Nom i cognoms _____

Adreça particular _____

Població _____ C. Postal _____

Telèfon _____

Correu electrònic _____

particular: _____

DNI _____ Data naixement _____ Data ingrés Caixa _____

Nivell _____ Càrrec _____ Centre de treball _____

Compte domiciliació quotes (20 dígit) _____

Signatura: _____

La quota a CCOO des de gener de 2007 és de 9,90 € mensuals a pagar en rebuts trimestrals. Inclou la prima corresponent a la pòlissa col·lectiva que cobreix 9.000 € en cas de mort per accident dels afiliats amb una antiguitat mínima d'un any i que es trobin al corrent de pagament. La llei de l'IRPF contempla com a despesa deduïble les quotes sindicals. Això pot suposar un estalvi d'entre el 20% i el 35% segons els casos.

pots enviar-la a:

JOAN SANTÓ	of.075 - Sant Joan Despí
JORDI MESTRE	of.049 - Vilanova i la Geltrú
JORDI SOGAS	dep.861 - Compensació- Serveis Centrals
OLGA RIVAS	of.106 - Olesa de Montserrat
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 - Sant Feliu de Llobregat
MARIO RIFATERRA	of.123 - Barcelona
LEO RODRÍGUEZ	of.116 - Sant Feliu de Llobregat

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que es titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras i de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar en www.conc.es. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers es el manteniment de la teva relació com persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre