

RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS A CAIXA SABADELL

Novembre 2006

Aquí tens les condicions de treball que t'afecten, fruit de l'Estatut dels Treballadors, el Conveni Col·lectiu i dels Acords per millorar el Conveni aconseguits a Caixa Sabadell mitjançant la negociació sindical. A **COMFIA-CCOO** estem compromesos amb tu, i lluitem diàriament per defensar els teus interessos i per obtenir avantatges que beneficiïn el conjunt dels treballadors.

RETRIBUCIONS

Conceptes del full de salari:

- **Sou base:** és el corresponent al teu nivell professional i està fixat pel conveni.
- **Antiguitat:** es comença a generar a partir del Nivell VIII i equival al 4% del salari de conveni cada tres anys.
- **Complement Transitori de Lloc de Treball (CTLT):** és la diferència entre el teu salari i el del treball que desenvolupes.
- **Complement Personal:** és la consolidació del CTLT (3 anys). També pot integrar millores retributives i antics complements de caràcter personal.
- **Incentius:** són remuneracions no contemplades al Conveni, de les quals la Direcció de la Caixa estableix la quantitat i la distribució anual. La Secció Sindical de CCOO vam valorar el Pla d'Incentius com un pas endavant perquè es va fer extensiu a tota la plantilla d'oficines, però el considerem insuficient en dotació i discriminador perquè els treballadors de SSSC estan exclosos.
- **Quilometratge:** 0,26 euros/km.

Escala salarial 2006

NIVELL	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	X	XI	XII	XIII
GRUP 1 Sou Base Anual	42.197,39	35.527,03	31.529,74	29.814,05	28.865,92	27.917,98	26.653,14	25.759,22	23.266,90	20.750,16	17.738,17	14.190,61
GRUP 2 Sou Base Anual	22.448,46	21.258,17	20.055,85	17.572,04	16.819,83							

Distribució de pagues. El sou base anual i l'antiguitat es distribueixen en 18,5 pagues que es liquiden així:

GENER	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAIG	JUNY	JULIOL	AGOST	SET.	OCT.	NOV.	DES.	TOTAL
2	1,5	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	18,5

Aquests darrers mesos hem negociat amb la Direcció la distribució més regular de les pagues per tal de dotar de major estabilitat econòmica els empleats amb salaris inferiors quedant distribuïdes en 14 pagaments a partir de gener de 2007. Així també es redueix dràsticament l'efecte negatiu de la proporcionalitat de les pagues extres durant el primer any com a empleat de la Caixa, millorant substancialment el salari percebut.

GENER	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAIG	JUNY	JULIOL	AGOST	SET.	OCT.	NOV.	DES.	TOTAL
1,375	1,375	1,375	1,375	1,375	2,375	1,375	1,375	1,375	1,375	1,375	2,375	18,5

SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Segons l'OMS la salut és l'estat de benestar físic, mental i social de l'individu. La salut laboral és la que relaciona a la persona amb el seu treball i l'ambient laboral, tan des del punt de vista físic com mental.

A Caixa Sabadell, des de la creació del **Comitè Únic de Seguretat i Salut (CUSS)**, poc a poc anem millorant les condicions laborals dels treballadors, però encara ens falta molt per arribar fins on **COMFIA-CCOO** considerem necessari, sobretot en els aspectes relacionats amb **les Avaluacions dels llocs de treball, els Riscos psicosocials, la consideració dels treballadors com Usuaris de Pantalles de Visualització de dades i l'atracament com a risc laboral.**

T'informem que periòdicament et podràs sotmetre a una **revisió mèdica** (en funció de l'edat: <30 anys cada 3 anys; 30-45 cada 2 anys; >45 anual), i que Caixa Sabadell té subscripta una pòlissa **d'orientació diagnòstica** a disposició de tots els empleats i sense cap cost. T'animem a comunicar-nos qualsevol anomalia o aportació.

PROMOCIÓ

A Caixa Sabadell tenim un Pacte que millora i accelera el sistema de promoció i classificació d'oficines que contempla el Conveni.

Pots promocionar fins al Nivell VII. A partir de Nivell XI has de fer la formació requerida i assolir una mitja de 3 en el protocol de valoració que fa el teu cap.

Als 3 anys de permanència al Nivell VIII es merita el primer trienni. En arribar al Nivell VII es percep a més un complement personal de 1.303 euros (import 2006. S'actualitza cada any).

A la taula del costat trobaràs l'itinerari de la promoció:

NIVELL D'OFICINA	GRUP	CATEGORIA DIRECTOR	CATEGORIA APODERAT
1*	Globals	Nivell III	Nivell V
1	Globals	Nivell III	Nivell V
1	Particulars	Nivell IV	Nivell VII
2	Globals + Particulars	Nivell IV	Nivell VII
3	Globals + Particulars	Nivell V	Nivell X
4	Particulars	Nivell V	Nivell X

* (oficines amb 10 o més empleats)



Classificació d'oficines. El Pacte també contempla la consolidació del CTLT i transformació en Complement Personal, i la consolidació de la categoria segons el quadre que reproduïm al costat. Ambdues consolidacions es produeixen passats 3 anys d'ocupar el lloc de treball i tenir una puntuació mitja de 3,5 en el protocol de valoració.

FORMACIÓ

Des de **COMFIA-CCOO** considerem que la formació i la qualificació són clau per promoure el progrés laboral, professional i social. La permanent transformació del món del treball ens exigeix estar preparats per poder assimilar tots aquests canvis: tecnologies de la informació, transformació dels serveis i dels llocs de treball. Per tant, la promoció de la formació interessa tant a la Caixa com als treballadors.

La Secció Sindical de CCOO sempre hem lluitat perquè la formació s'imparteixi en horari laboral i faciliti la igualtat d'oportunitats permetent la conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal. Malauradament la Direcció no hi està d'acord i considera que el temps invertit en formació ha d'assumir-lo exclusivament el treballador.

JORNADA I TEMPS DE TREBALL

JORNADA	1.680 hores anuals (1.665 de treball + 15 de formació)	HORARI	d'octubre a abril	dl, dm, dc, i dv de 8 a 15 h, i dj de 8 a 14.30 i de 16.30 a 20h
			de maig a setembre	dl, dm, dc, dj, i dv de 8 a 15 h

- **Les hores extres són totalment voluntàries per part de l'empleat i s'han de retribuir o compensar.** A la Caixa tenim un Pacte que té com a objectiu suprimir les hores extres, però amb suficient flexibilitat per fer-les quan són estrictament necessàries (màxim 80 hores/any), amb la seguretat que es podran cobrar (fins a 40 hores/any) o compensar.
- Directores, Gestors i Apoderats (aquests últims, de manera voluntària) tenen horari flexible per garantir el correcte funcionament de la Caixa, **però això en cap moment vol dir treballar més hores.** És a dir: els treballadors amb horaris especials o flexibles tenen tot el dret a compensar o a cobrar les hores igual que la resta de la plantilla. Recordem que els Apoderats poden canviar de règim d'horari el mes de gener de cada any.

VACANCES

25 dies hàbils a realitzar entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

- Els que tenen fills en edat escolar tenen preferència per fer-les coincidir amb les vacances escolars. Davant de possibles dubtes s'ha de resoldre dins la categoria a favor del més antic.
- Sense contradir el Conveni, es garanteix a tots els empleats poder gaudir de 15 dies continuats de vacances entre l'1 de juny i el 30 de setembre.
- El personal que gaudeixi de les vacances entre l'1 d'octubre i el 30 de maig, excepte 7 dies naturals, tindrà dos dies més de vacances.

EXCEDÈNCIES I PERMISOS

PERMISOS RETRIBUÏTS

- **Per naixement de fills**, dos dies naturals, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament. Per fills prematurs i mentre estiguin hospitalitzats, 1 hora al dia.
- **Per malaltia greu o defunció de familiar fins a segon grau de consanguinitat**, dos dies naturals de permís, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament.
- En cas de **trasllat de domicili** es gaudirà d'un dia de permís.
- **Per assistència a exàmens** d'estudis reconeguts oficialment i degudament justificats el temps necessari.
- **Per assistència a cursos de preparació al part** el temps necessari.
- **Per matrimoni**, 15 dies naturals.
- **Maternitat**: 16 setmanes (2 setmanes més per cada fill en cas de part múltiple). Amb el consentiment previ de la mare, el pare pot fer servir 10 setmanes (en el cas que la mare treballi). Aquest dret s'aplica també en els casos d'adopció o acolliment de menors de fins a 6 anys d'edat.
- **Allietament**: Fins que el nadó tingui 9 mesos, es podrà gaudir d'una hora d'absència, dins de la jornada normal, que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora. Es pot substituir aquesta opció per una reducció de mitja hora de la jornada normal. En pot gaudir el pare o la mare, sempre que tots dos treballin. **A Caixa Sabadell es pot optar per gaudir d'un permís retribuït de 3 setmanes a continuació de la baixa per maternitat.**

EXCEDÈNCIES

- **Voluntàries**: Entre 6 mesos i 5 anys. La Direcció ha de resoldre la seva concessió en un mes, però s'entén que s'ha de concedir sempre que sigui per estudis, exigències familiars o causes similars.
- **Per atendre els fills**: es pot demanar fins a un període de 3 anys per cada fill. Podrà exercir-lo indistintament el pare o la mare i, durant el primer any es garanteix la reserva del lloc de treball i el seu còmput a efectes d'antiguitat, aportacions al Pla de Pensions i cotització a la Seguretat Social.
- **Per cura de familiars** fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per edat, accident o malaltia no es puguin valer i no realitzin cap activitat retribuïda, es té dret a una excedència no superior a un any, amb garantia de reserva del lloc de treball i còmput de l'antiguitat.
- **Reducció de jornada** entre un terç i la meitat pels que tinguin al seu càrrec menors de 6 anys, disminuït físic o psíquic, o altres persones fins a segon grau de consanguinitat que per raó d'edat, malaltia o accident no es puguin valer per si sols. Sense perjudici de l'anterior, si el motiu és per tenir cura d'un menor de 6 anys, es tindrà dret a una reducció d'entre una hora i la meitat de la jornada, durant un període comprès entre un i tres anys.

PLA DE PENSIONS

Jubilació. Caixa Sabadell fa una aportació per compte teu en un Pla de Pensions perquè et serveixi de complement un cop et jubilis. Aquestes aportacions no poden revertir cap a l'empresa i no tenen cap impacte fiscal per a tu. Si vols també pots fer aportacions. Pels empleats incorporats abans del 29/5/86 l'aportació és un percentatge individualitzat del salari pensionable. Pels incorporats amb posterioritat, la que estableix el conveni col·lectiu (673 euros pel 2006), que hem aconseguit millorar pactant uns imports fins l'any 2015.

ANY	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
IMPORT	800€	850€	900€	950€	1.000€	1.030€	1.060€	1.090€	1.120€	1.150€

Si deixes de treballar a Caixa Sabadell hauràs de traslladar els teus Drets Consolidats a un altre Pla de pensions.

Prestacions de risc. Si pateixes una invalidesa permanent (total, absoluta o gran invalidesa), rebràs els teus Drets Consolidats amb un mínim garantit de 5 vegades el teu salari pensionable anual. En el cas de produir-se la mort del treballador, aquest import el rebran els beneficiaris que l'empleat hagi designat.

CONDICIONS SOCIALS

PRÉSTECES

Per compra d'habitatge habitual

- Import: fins a 10 anualitats del nivell professional corresponent, essent el nivell mínim el VII.
- Capacitat de retorn: no superar el 40% d'endeutament tenint en compte les rendes de la unitat familiar.
- Tipus d'interès: variable. Les 5 primeres anualitats al 70% de l'EURIBOR i la resta al 100% de l'EURIBOR.
- Termini: 25 anys.

Aquest préstec el pots demanar un cop superat el període de prova. També el pots sol·licitar per fer canvi d'habitatge permanent (o reforma integral) i fins a una tercera oportunitat un cop transcorreguts 10 anys de la segona.

Per compra d'altres habitatges

Mateixes condicions que clients preferents: tipus d'interès variable de l'IRPH - 0,50, o bé l'EURIBOR + 0,60. Comissió d'obertura: bonificada al 50%.

Préstec per atencions diverses

- Import: màxim 25% de la retribució anual, amb un mínim garantit de 18.030 euros.
- Tipus d'interès: EURIBOR a un any, amb revisió anual.
- Termini: fins a 8 anys.

Bestretes

Són per atendre necessitats peremptòries plenament justificades com: intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques (d'empleat i familiars al seu càrrec), despeses per matrimoni, circumstàncies familiars crítiques, despeses per trasllat forçós d'habitatge, sinistres en l'habitatge permanent o als béns d'ús necessari.

- Import: màxim 6 mensualitats.
- Amortització: 10% del sou. Les bestretes no comptaran per al límit d'endeutament del 40%.
- Interès: 0%.

CONDICIONS FINANCERES

Retribució del compte corrent d'abonament de la nòmina

EURIBOR trimestral - 0,25%, sense superar el tipus del préstec de primer habitatge.

Estalvi termini 3 mesos empleats

EURIBOR + 0,35, sense penalització per reintegrament anticipat.

Comissions

Exempts de comissions en la majoria de les operacions financeres i de serveis, així com les dels préstecs d'atencions varies de Conveni, préstec d'habitatge permanent i d'adquisició d'ordinador. La filosofia és que els empleats no paguin els productes i serveis de Caixa i sí les despeses i serveis que generen institucions i empreses externes.

AJUDES

- **Ajut formació fills d'empleats:** Per a menors de 3 anys (guarderia): 556 euros anuals. Fills fins a 25 anys: 427 euros anuals. Fills amb discapacitat: 2.862 euros anuals (prèvia justificació).
- **Paga per matrimoni** 150,25 euros
- **Paga per natalitat** 90,15 euros
- **Ajut d'estudis per anglès:** El 80% del cost amb un límit de 520 euros (any 2006). Si és la Caixa qui et demana fer aquests estudis, seleccionaran el centre i el tipus de curs i la subvenció serà del 100%.
- **Estudis per a empleats:** El 100% de les matrícules oficials pels estudis de: educació tècnica professional administrativa o informàtica, estudis universitaris de ciències empresarials, dret, economia, administració i direcció d'empreses, ciències actuàries i financeres, i enginyeries en informàtica, telecomunicacions i industrials (només especialitat organitzativa). El 90% de les matrícules oficials per la resta d'estudis. Es rebran 25,02 euros / any per assignatura (la meitat si és semestral) en concepte de textos.

COMFIA - CCOO A CAIXA SABADELL

CCOO és des de l'any 1986 el sindicat majoritari a Caixa Sabadell i tenim el 73'5% de representativitat. Creiem que les condicions laborals a Caixa Sabadell són de les millors de Catalunya, sobretot dins l'entorn de Caixes mitjanes i petites. **És el resultat d'una política sindical que, defensada amb fermesa i sense deixar de ser reivindicativa, ha donat prioritat al diàleg i la negociació.**

El Sindicat és la garantia pels treballadors, i l'afiliació és la garantia de continuïtat del Sindicat. **L'afiliació és l'element cabdal d'enfortiment dels Sindicats.** Perquè la patronal s'enforteix i es coordina fora del marc de l'empresa, és imprescindible que els treballadors ens dotem de sindicats forts més enllà de l'àmbit exclusiu de la nostra Caixa. Un sindicat fort, pot incidir d'una manera més efectiva en la resolució de problemes de caire individual, i en l'assoliment de millors condicions laborals per tothom.

A la nostra pàgina
www.comfia.net/caixasabadell
pots trobar informacions del teu interès (els Acords vigents, els nostres comunicats, el conveni, intervencions als òrgans de govern).

Visita-la.

COMFIA - CCOO A CAIXA SABADELL

tel. 93 728 66 52

fax 93 728 68 97

email cco@caixasabadell.es