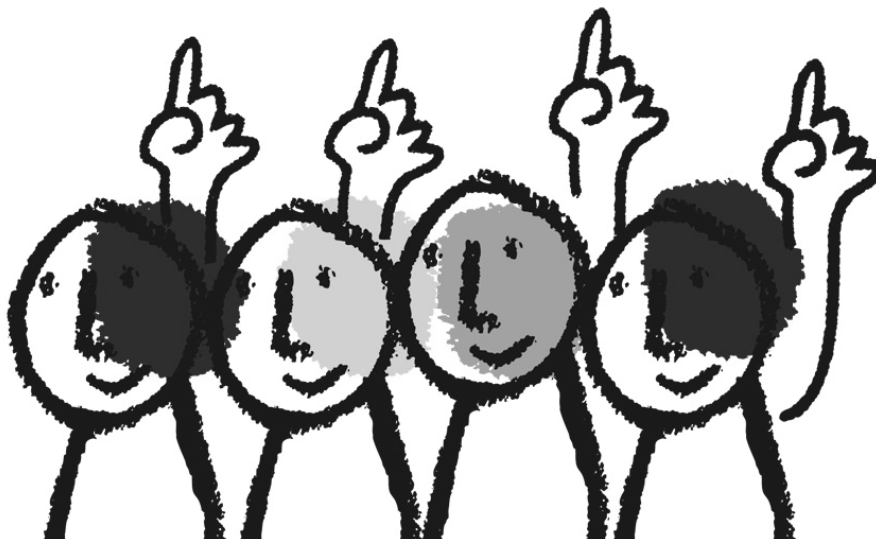


# **Resum de condicions laborals i socials a Caixa Tarragona**



Benvolgut company, benvolguda companya,

Des de CCOO volem donar-te un petit 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, pensem, poden ser del teu interès.

## **REALITAT SINDICAL A CAIXA TARRAGONA**

Per situar una mica el marc en que ens movem, cal que sàpigues que les condicions laborals que afecten els empleats de Caixa Tarragona són conseqüència, a més de la legislació laboral vigent, dels acords assolits en els dos nivells de negociació existents entre patronal i sindicats:

**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 24 d'octubre de 2007 per als anys 2007-2010, modificant alguns articles del Conveni Col·lectiu anterior 2003-2006 i mantenint vigents la resta). A la mesa de negociació del Conveni hi són presents 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). Cal remarcar que l'actual Conveni ha estat signat per CCOO i CSICA que ostentin la majoria amb un 68,06%.

**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 la representació sindical a la nostra Caixa és la següent: CCOO (34,4%), UGT (21,5%), SECT (44,1%).

Val a dir que, a Caixa Tarragona, la negociació a nivell d'empresa es troba poc desenvolupada pel que gaudim de poques millores respecte del Conveni Col·lectiu del sector. Un dels objectius que tenim CCOO és el d'impulsar aquest àmbit de negociació per tal d'equiparar les condicions de la plantilla a les d'aquelles entitats catalanes d'estalvi que, tenint un volum similar a la nostra, gaudeixen de més avantatges. En aquest sentit cal destacar que CCOO hem impulsat l'acord sobre jubilació parcial i contractes de relleu d'abril 2004 i l'acord de febrer de 2005 sobre préstecs i parelles de fet

## **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 – que es reuneix amb periodicitat mensual- qui du a terme el seguiment del dia a dia i de 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 nostra representació, tot i ser la més minoritària de totes, és qualitativament molt

important, doncs som els treballadors i treballadores de la Caixa els qui coneixem la realitat interna de la nostra entitat.

Les persones que han de representar al conjunt dels treballadors i treballadores en els òrgans de govern, s'escullen d'entre els candidats que proposen els diferents sindicats presents en l'àmbit de la Caixa, a través d'unes eleccions realitzades a l'efecte, i a banda de les eleccions sindicals.

Actualment, CCOO tenim tres representants a l'Assemblea General, que són **Francesc Mauri Casas, Ramon Vicens Fontana i Xavier Vellido Valls** i un d'ells, **Francesc Mauri Casas**, forma part del Consell d'Administració.

## RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

L'escala salarial vigent és la següent:

### ESCALA SALARIAL 2008

GRUP 1		
NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou Base mensual
I	29.291,02	2.440,92
II	24.660,70	2.055,06
III	21.886,04	1.823,84
IV	20.695,14	1.724,60
V	20.037,06	1.669,76
VI	19.379,01	1.614,92
VII	18.501,08	1.541,76
VIII	17.880,58	1.490,05
IX	16.945,37	1.412,11
X	16.150,51	1.345,88
XI	14.403,51	1.200,29
XII	12.312,84	1.026,07
XIII	9.850,26	820,86

GRUP 2		
NIVELL	Sou Base 12 mensualitats	Sou Base mensual
I	15.582,45	1.298,54
II	14.756,13	1.229,68
III	13.921,61	1.160,13
IV	12.197,46	1.016,46
V	11.675,37	972,95
Personal neteja (valor hora)		6,56

### 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 6,5 pagues extraordinàries i, a més d'aquestes, mitja paga que es cobra el mes de Gener, en concepte Extra Acord 12/80, **que es va consolidar gràcies al conflicte col·lectiu presentat i guanyat per CCOO l'any 1995.**

### b) Plus Conveni

El nou Conveni- **signat per CCOO i CSICA** -ha establert un *Plus Conveni*, que es cobra en un Pagament únic el primer trimestre de cada any compost per:

a) Una quantia lineal per un import de **270 €** el 2008; de **285 €**, el 2009: i de **300 €** el 2010.

Una quantia variable per nivell retributiu, revisable anualment amb el mateix criteri que el salari base i que per l'any 2008 serà:

GRUP 1		
NIVELL	Plus Conveni Variable per Nivell Retributiu	Import total Plus Conveni Variable+Lineal
I	610,23	880,23
II	513,76	783,76
III	455,96	725,96
IV	431,15	701,15
V	417,44	687,44
VI	403,73	673,73
VII	385,44	655,44
VIII	372,51	642,51
IX	353,03	623,03
X	336,47	606,47
XI	300,07	570,07
XII	256,52	526,52
XIII	205,21	475,21

GRUP 2		
NIVELL	Plus Conveni Variable per Nivell Retributiu	Import total Plus Conveni Variable+Lineal
I	324,63	594,63
II	307,42	577,42
III	290,03	560,03
IV	254,11	524,11
V	243,24	513,24
Personal neteja (valor hora)		513,24

### c) Antiguitat:

Contempla els triennis, que es retribueixen al 4% sobre el sou base de 12 mensualitats. L'antiguitat merita cada tres anys, a partir d'haver assolit el nivell VIII o superior i així successivament cada tres anys. En el cas del personal del Grup II meriten triennis els nivells I i II.

### d) Promoció professional

#### - 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. Així als 9 mesos de permanència a l'empresa s'ascendeix al nivell XII, als 3 anys i tres mesos d'estar al nivell XII s'ascendeix a nivell XI, transcorreguts 7 anys s'ascendeix a nivell X, als 4 anys

s'assoleix el nivell IX i amb 4 anys més el nivell VIII. Als tres anys d'accedir a aquest nivell es merita el primer trienni (4% sobre sou base de 12 mensualitats) i així successivament cada 3 anys.

<b>Nivell</b>	<b>Temps de permanència</b>
XIII	9 Mesos
XII	3 anys i 3 mesos
XI	7 anys
X	4 anys
IX	4 anys
VIII	Cada tres anys trienni

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

#### **- 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

A les convocatòries d'aquestes oposicions hi podran concórrer tots els empleats fixos amb almenys dos anys d'antiguitat en l'entitat.

L'última convocatòria va ser al Març 2006 i es va publicar aquesta al Juny 2005, Circular Interna 304 de l'any 2005.

Per tant i segons l'Article 26 del Conveni Col·lectiu vigent, correspondria convocar la propera Convocatòria de Promoció per Capacitació, durant l'any 2008, per la qual cosa s'haurà d'enviar durant aquest any el material formatiu, havent-se pactat amb la representació laboral el sistema de puntuació, i fent-se les oposicions durant l'any 2009.

#### **- Per accés a un càrrec**

El nomenament per a l'exercici d'un càrrec es potestat de la direcció de la Caixa. En el període de consolidació es cobra un complement salarial per treball de superior nivell per la diferència entre el nivell que té l'empleat i el de la funció que exerceix.

L'exercici d'un càrrec de director o sots-director d'una oficina comporta l'assoliment d'un nivell determinat, d'acord amb el sistema de classificació d'oficines que s'explica més endavant.

### **e) Altres conceptes salarials**

#### **- Ajut per estudis**

Als empleats i empleades que cursin estudis Universitaris de qualsevol grau, estudis de 2n de batllixerat o curs d'accés a la Universitat i Estudis de Post-Grau, ja siguin oficials o no, sempre que tinguin lloc a entitats educatives de reconegut prestigi, s'abonarà, amb caràcter general, el 90% de la matrícula i llibres de text fins un màxim de 1.800 € anuals.

Els estudis pels que ja s'havia rebut ajut i que van ser inciatos amb anterioritat a 30-11-2007 es regiran seguint les condicions de l'anterior convenfi fins la finalització des estudis corresponents.

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 per al 2008 és de **750 €**

#### **- Ajut 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 per al 2008 és **450 €**

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 3.000 € el 2008.

### **d) Conceptes no salarials**

	<u><b>2008</b></u>
Dieta completa:	<b>64,65 euros</b>
Mitja dieta:	<b>32,32 euros</b>
Quilometratge:	<b>0,29 euros</b>

### **h) Menyscapte de diners.**

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

### **i) Gratificacions especials**

Matrimoni o Unió estable de parella

En cas de matrimoni o per unió estable de parella es té dret a percebre  $\frac{1}{2}$  paga.

En el cas de les unions estables de parella cal acreditar acta notarial o inscripció al registre. No es podrà tornar a percebre si els membres de la parella de fet contrauen matrimoni entre ells.

## **CLASSIFICACIÓ D'OFICINES**

Anualment, el primer trimestre de cada any, s'efectua la valoració de totes les oficines de la Caixa amb la finalitat de determinar la categoria de cadascuna d'elles. Les oficines es puntuen amb els paràmetres establerts i es distribueixen per grups segons el quadre adjunt.

A cada grup d'oficina correspon un nivell funcional per al delegat o delegada de l'oficina. Si aquest/ta té un nivell inferior al que correspon a l'oficina, percebrà un complement per la diferència, fins al nivell immediatament superior.

Serà necessari per la consolidació del nivell romandre 2 exercicis complets i contigus al front de l'oficina, i en funció de la classificació d'aquesta. Igualment la permanència de 3 exercicis complets i alterns dins de 5 servirà a efectes de consolidació del nivell.

El nivell funcional, només pot variar 1 nivell cada any, tot i que l'oficina pugui variar en més d'un grup, tant a l'alça com a la baixa.

Per consolidar el Nivell V cal un període de permanència de quatre anys, amb l'excepció dels nous delegats d'oficina nova que consolidaran aquesta categoria si assoleixen els objectius durant dos anys consecutius.

Tots els nous delegats consoliden el Nivell VII al final del primer exercici complet, si assoleixen els objectius marcats, amb independència de la categoria de la seva oficina.

<b>CLASSIFICACIÓ D'OFICINES</b>			
<b>Categoria Oficina: Grup</b>	<b>Nivell Delegat</b>	<b>Nivell Interventor</b>	
1r	Nivell II	Nivell V	2% oficines amb beneficis
2n	Nivell III	Nivell VI	5% oficines amb beneficis
3r	Nivell III	Nivell VII	10% oficines amb beneficis
4t	Nivell IV	Nivell IX	35% oficines amb beneficis
5è	Nivell IV		Resta d'oficines amb beneficis
6è	Nivell V		Oficines amb pèrdues, però resultats positius abans costos Serveis Centrals
7è	Nivell V		Resta d'oficines amb pèrdues

### **Adjunts a delegat d'Oficina.**

- Adjunt a delegat d'oficines de 2 o 3 empleats: 360,61 euros/any.
- Adjunt a delegat d'oficina amb 4 empleats o més: 721,21 euros/any.
- Oficines amb més de 4 empleats: Interventor amb la categoria o el complement per categoria funcional que pertoqui. Es consolida la categoria amb els mateixos criteris que els delegats d'oficina.

### **VACANCES**

**25 dies** laborables per any.

**1 dia** de lliure disposició.

### **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.

La tarda de dijous sant no és laborable. També són festives les dues darreres tardes de dijous de desembre i la primera de gener.

Estiu: De l'1 de maig al 30 de setembre: tots els dies 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.

## 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 per adquisició d'habitatge

(Regulat a l'article 62 del Conveni)

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 un màxim de 5 anualitats del sou. El personal de Nivel XII i XI pot demanar fins 5 anualitats del salari del Nivel X, que no podra ser inferior a 186.000,00 €.

**Interès.** Variable : 70% de l'Euribor amb revisió semestral amb límit màxim i mínim del 5,25% i de l'1,50% (el primer semestre del 2008 està en el 3,253%). La referència per determinar el tipus d'interès a la revisió semestral serà l'Euribor corresponent al mes d'octubre i d'abril anteriors.

**Quota.** Creixent, d'un 2% anual, o quota fixa, a petició de l'empleat.

**Termini.** 35 anys, sense que pugui superar la data en qual l'empleat comploroa els 70 anys d'edat.

### Préstec Conveni per a canvi d'habitatge

(Regulat per l'article 63 del Conveni)

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

**Import.** Diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge, menys el valor de venda (el que consti en l'escriptura) de l'actual o el valor de taxació (el més baix de tots dos), 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.

### Préstec d'atencions diverses

(Regulat per l'article 64 del Conveni)(Subtipus 01, Campanya 802)

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

**Interès.** Variable, 100% de l'Euribor (per l'any 2008, el 4,647%) amb el màxim de l'interès legal del diner.

**Quota.** Fixa

**Termini.** Fins a 8 anys.

### Préstec sobre l'honor

(Regulat per l'article 61 del Conveni) (Subtipus 01, Campanya 802)

Per casament i en circumstàncies especials, es pot sol·licitar fins a 6 mensualitats a retornar en cinc anys al 0% amb deducció mensual de la nòmina.



## **Préstec Finançament Ordinador**

Es poden sol·licitar fins 1.352,27 euros, al 0%, a retornar en un termini màxim de 24 mesos.

### **Resta d'operacions d'actiu**

S'apliquen els tipus d'interès, diferencials i comissions mínims vigents a tarifes. Si en el producte hi ha una diferenciació per trams, s'aplica el corresponent al tram del doble de l'import contractat.

En el cas del crèdit permanent s'aplica la tarifa del tram corresponent al tram del doble de l'import contractat.

En el cas concret d'operacions de préstecs hipotecaris, per la compra i/o reforma de l'habitatge que no es poden acollir al conveni, les condicions seran:

**Interès.** Variable, Euribor + 0,75% o IRPH + 0%, Comissió d'obertura del 0,25% i Compensació per desistiment d'un 0%.

L'empleat podrà optar per a que se li apliquin les condicions de la hipoteca triple o quàdruple bonificada.

### **Endeutament**

40% de la retribució bruta anual, exceptuant el préstec sobre l'honor i el límit de la targeta Visa. No es pot sobrepassar el 40% de la retribució bruta fixa de l'empleat, i no es computarà l'efecte de la cinquena anualitat del préstec habitatge per a salaris inferiors a 21.035,42 €.

## **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 bens d'ús necessari.
- Adopció de fills.
- Despeses derivades de ser víctima de violència de gènere.
- Despeses ocasionades per cubrir necessitats assistencials de familiars dependents.
- 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. Les bestretes no computaran per al límit d'endeutament del 40%.

Sense perjudici del disposat en el punt anterior, els treballadors tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al cobrament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

## PERMISOS RETRIBUÏTS

Per naixement de fills	
Per malaltia greu ,accident,defunció de familiars,hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització,quan aquesta precisi repos, per als familiars fins el primer grau de consanguinitat.	3 dies de permís ampliables a 5 en cas de desplaçament
Per malaltia greu, accident,defunció de familiars, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repos per als familiars fins al segon grau de consanguinitat.	2 dies de permís ampliables a 4 en cas de desplaçament
Per assistència a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional	El temps necessari
Per matrimoni	15 dies
Per canvi de domicili habitual	1 dia
Deure inexcusable de caràcter públic i personal	El temps indispensable

### Parelles de fet

#### (Millora per pacte entre la Direcció i CCOO del 17-2-2005)

Les unions estables de parella gaudiran de quinze dies naturals a partir de la data de constitució de la unió estable de parella per escriptura pública o acta de notorietat. Si els membres de la parella de fet contrauen posteriorment matrimoni entre ells no podran gaudir el permís de matrimoni.

Tenen dret als permisos por malaltia greu de la parella o defunció de familiars fins a 1r grau de consanguinitat, en les mateixes condicions que en cas de matrimoni.

### 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.

### Paternitat

13 dies ininterromputs ampliables en 2 dies més per cada fill/a a partir del segon. El treballador podrà exercir aquest dret a continuació del permís de naixement (3 dies hàbils), fins que finalitzin les 16 setmanes del permís de maternitat o immediatament

després d'aquestes. Aquest permís és completament independent del període de permís de maternitat.

**En cas d'adopció o acolliment de menors de 6 anys,** 16 setmanes, ampliable en 2 setmanes per cada fill/filla a partir del segon. Si el pare i la mare treballen, la distribució serà a opció dels interessats. Es pot gaudir de manera simultània o successiva. En el cas de que només treballi un dels pares, aquest podrà gaudir la totalitat del permís.

En cas d'adopció internacional que requereixi desplaçament previ, es podrà començar a gaudir del permís fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial.

Això serà vàlid també per a nens i nenes de més de 6 anys, quan es tracti de menors discapacitats o quan, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

**Permís de maternitat/paternitat a temps parcial:** Les 10 setmanes últimes de la baixa per maternitat, tant per el cas de naixement, com adopció o acolliment, es poden realitzar a temps parcial. Aquesta modalitat es incompatible amb el permís de lactància i la reducció de jornada. El permís de paternitat, a l'igual que el permís de maternitat, també es pot gaudir a temps parcial previ acord amb l'empresari.

En cas de avortament, amb caràcter general, no n'hi haurà dret al permís de maternitat, sinó situació de Incapacitat Temporal. En el cas de fill/filla nascut mort, el permís serà de 6 setmanes obligatòries a temps complet immediatament posteriors al part.

En el cas de mort de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat del permís de maternitat.

Quan el període de suspensió de baixa per maternitat coincideixi amb el període de vacances fixat en el calendari laboral, s'ha de garantir el gaudi de la totalitat de tots dos drets.

### **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.

## **REDUCCIÓ DE JORNADA**

Es pot reduir la jornada, entre un 1/8 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; per atenció de familiars de fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per si mateixos i per fills

prematur o que requereixin hospitalització a continuació del part, sent en aquest últim cas un màxim de dues hores.

La concreció de les hores i del període de gaudi correspon al treballador/treballadora dins de la seva jornada ordinària, el qual haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

## **EXCEDÈNCIES**

### **a) 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-la indistintament el pare o la mare i es garanteix la reserva de lloc de treball i computa a efectes d'antiguitat durant tota la seva durada i els dos primers anys, com a norma més general, a efectes de cotització a la Seguretat Social. Durant el primer any es percebrà l'ajut de guarderia o d'estudi de fills/es.

### **b) per cura de familiars**

Per un període de duració no superior a dos anys 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 dos anys, amb garantia de reserva del lloc de treball i computa a efectes d'antiguitat durant tota la seva durada i el primer any a efectes de cotització a la Seguretat Social.

### **c) excedència voluntària**

Entre 4 mesos i 5 anys. La Direcció haurà de resoldre sobre la seva concessió en el termini d'un mes, sempre sera favorable quan es tracti de terminació d'estudis, exigències familiars i altres causes anàlogues.

L'empresa no podrà realitzar acomiadaments o extincions de contracte durant el període de gaudir del permisos retribuïts, reducció de jornada o excedències.

### **d) excedència formativa**

Els treballadors amb almenys dos anys d'antiguetat, tindran dret a una excedència de fins un màxim d'un any de duració, per la realització d'estudis superiors, master o doctorats relacionats amb les activitats formatives que donen dret a l'ajuda d'estudis d'empleats.

## **ALTRES PERMISOS SENSE SOU**

En casos extraordinaris i degudament justificats, màxim de 6 mesos cada 4 anys.

El personal amb més de dos anys de servei, podra sol.licitar els següents permisos no retribuïts:

- De una setmana a un mes per necessitats familiars degudament acreditades.
- De una setmana fins a sis mesos per hospitalització o cures paliatives de familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. En aquest cas, no són necessaris els dos anys d'antiguitat i es pot sol.licitar tants cops com es produeixin les causes degudament acreditades.
- Entre un i sis mesos per finalitzar estudis superiors o doctorats.

## MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- La víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant serveis, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball en un altre centre.
- El trasllat o canvi tindrà una duració inicial de sis mesos, acabat aquest període la víctima podrà optar per retornar al lloc anterior o continuar al nou.
- Les absències o manca de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicologia derivades per la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials o de salut.
- En el supòsits que la víctima es veies obligada a abandonar el seu lloc de treball, el període de suspensió tindrà una duració inicial de sis mesos.
- També tindrà dret per a fer efectiva la seva protecció o dret d'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari.

## COMPLEMENTS 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% a la pròrroga de 6 mesos.
- **Maternitat**,100%
- **Paternitat**,100%
- **Incapacitat permanent total per la professió habitual**,55%
- **Incapacitat permanent absoluta**, 100%
- **Viudetat**, 50%
- **Orfenesa**, 20%, fins l'edat de vint anys
- **Pensió a favor de familiars**, 20%
- **Gran Invalidesa**, 150%

## PLA DE PENSIONS

La previsió social complementària per als treballadors de la Caixa s'instrumenta a través del "PLA DE PENSIONS DELS EMPLEATS DE CAIXA TARRAGONA" (Sistema d'Ocupació), que ha estat actualitzat per l'acord laboral de 23 d'abril de 2002. El pla cobreix les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent i es divideix en tres subplans:

**Subpla A.** Ingressats a la caixa abans del 29-5-1986. A partir de l'any 2009 rebran una aportació anual del 3% del seu salari pensionable.

**Subpla B.** Ingressats a la caixa entre el 29-5-1986 i el 31-3-2002. Reben una aportació anual actualitzada amb l'IPC, que l'any 2007 ha estat de 756,56 euros( per l'any 2008 es fixarà al desembre en funció IPC Novembre). A partir de l'any 2009 s'ajuntaran amb el Subpla A i passaran a rebre una aportació del 3% del salari pensionable.

**Subpla C.** Ingressats a la caixa a partir del 1-4-2002. Reben l'aportació anual establerta pel Conveni. Per l'any 2007 ha estat de 682,36 euros. Totes les aportacions són a càrrec de la Caixa.

## AVANTATGES SOCIALS

### Operacions de passiu

Als productes de passiu tradicional s'apliquen les tarifes vigents corresponents al tram de l'import més alt, amb excepció de la Llibreta Preferent que s'apliquen les tarifes vigents, però no es liquiden comissions de manteniment.

Es crea un nou dipòsit de termini a un any per empleats i ex-empleats que siguin titulars o co-titulars(subtipus 68). El tipus d'interès serà l'euribor hipotecari darrer publicat a la data de constitució del mateix.

### Comissions per serveis

Exempt de comissió o despesa:

- Ingrés i emissió de xecs bancaris
- Emissió de transferències (Per estranger repercussió cost de swift)
- Emissió i renovació targetes (crèdit, debit, viaT)
- Compravenda de moneda o divises
- Compravenda xecs viatge.
- Subscripció, compra-venda, custòdia-administració de valors
- Abonament de dividends i interessos, amortització de dipòsits i anotacions
- Manteniment i administració dels comptes
- Caixes de seguretat. Reducció del 50% en la tarifa de lloguer
- Certificat per cancel.lació registral del préstec hipotecari
- TINSA . Reducció del 50% en la valoració d'habitatges per a empleats

Assegurances. Bonificacions a les assegurances subscrites pels empleats:

Tot Llar	10% de descompte	
Tot Vida	25% de descompte	
Tot Cotxe	10% de descompte	
Tot Salut	Primer rebut	45,74 €
	Rebutos succesius	44,15 €

## 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. I és 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 existeix l'ACARL –Asociación de las Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales) i a Catalunya la Federació de Caixes Catalanes.

Per això i molt més, si volem fer front en condicions als nous reptes que, cada vegada 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 fer-te una crida a l'afiliació a CCOO, ja que l'increment de l'afiliació i la seva estabilitat, així com el recolzament a la nostra organització en les eleccions sindicals, d'òrgans de govern i comissió de control del pla de pensions, són els únics elements que ens permetran disposar del suport necessari 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 dubte o ampliació dels aspectes tractats, no tinguis inconvenient en posar-te en contacte amb els delegats i delegades sindicals de CCOO de Caixa Tarragona, que són els següents:

Francesc Mauri Casas	500	CCOO
Ramon Vicens Fontana	906	Zona Lleida
Francesc X. Vellido Valls	902	Zona Reus
Isabel Salvadó Padreny	703	Serveis Bancaris
Ainhoa Jordi Guerra	711	Crèdits
Isabel Álvarez Calderón	046	Torredembarra
Anna Puges Piguillem	274	Barcelona- Balmes
Josep P. Audi Salvadó	132	Xerta
Pedro L. Ventosa Pérez	351	Badalona- Joan Valera
Ramon Sabaté Arqué	032	La Fatarella
Montse Peiró Rosselló	188	Lleida- Ronda
Joan Josep Hermida Janeiro	918	Zona BCN Interior
Josep Doñate Ferrer	921	Zona Baix Llobregat
Fermín Pascual Fontanillo	218	L'Hospitalet-Primavera
Joan M. Plazas Ciprés	232	Barcelona- Gràcia
Tomàs Mallafré Gispert	711	Admin. Productes
Vicente Rubio Herrero	917	Zona Barcelona Nord
José Martín Fernández	924	Zona Madrid Sureste
José A. Rodríguez Gálvez	923	Zona Madrid Noreste
Rafael Roura Garcia	311	La Secuita

També ens trobaràs a :

Telèfon: 977 235890 / 645 796948  
Correu electrònic: [caixatarragona@comfia.ccoo.es](mailto:caixatarragona@comfia.ccoo.es)  
Valisa Interna: Oficina 500 – CCOO  
Web: [www.comfia.net/caixatarragona](http://www.comfia.net/caixatarragona)