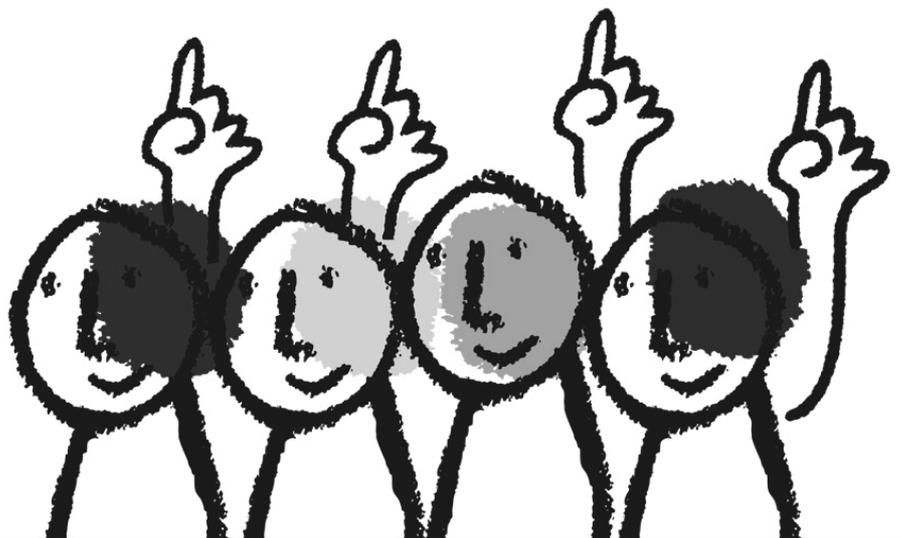


Resumen de condiciones laborales y sociales en



Querido compañero, querida compañera,

Desde CC.OO. queremos darte un pequeño resumen de las condiciones laborales que te afectan. Nuestra intención es poner a 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 TARRAGONA

Para situar mínimamente el marco en que nos movemos, has de saber que las condiciones laborales que afectan a los empleados de Caja Tarragona son consecuencia, además de la legislación laboral vigente, de los acuerdos logrados en los dos niveles de negociación existentes entre patronal y sindicatos:

Convenio Colectivo. Afecta a todo el sector de las cajas de ahorro. Se negocia entre los sindicatos presentes en el sector a nivel estatal y los representantes de la patronal de cajas. Tiene una vigencia de entre 2 ó 4 años (el actual se firmó el 24 de octubre de 2007 para los años 2007-2010, modificando algunos artículos del Convenio Colectivo anterior 2003-2006 y manteniendo vigentes el resto). En la mesa de negociación del Convenio están presentes 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 han celebrado el 22 de noviembre del 2006). Hay que remarcar que el actual Convenio ha sido firmado por CC.OO. y CSICA que ostentan la mayoría con un 68,06%.

Los acuerdos de empresa. Complementan y/o mejoran lo pactado en el Convenio. Se negocian por todos los sindicatos que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales de la empresa. Actualmente la representación sindical en nuestra Caja es la siguiente: CC.OO. (34,4%), UGT (21,5%), SECT (44,1%).

Justo es decir que, en Caja Tarragona, la negociación a nivel de empresa se encuentra poco desarrollada por lo que disfrutamos de pocas mejoras sobre el Convenio Colectivo del sector. Uno de los objetivos que tenemos CC.OO. es el de impulsar este ámbito de negociación a fin de equiparar las condiciones de la plantilla a las de aquellas entidades catalanas de ahorro que, teniendo un volumen similar a nuestra, disfrutaban de más ventajas. En este sentido hay que destacar que CC.OO. hemos impulsado el acuerdo sobre jubilación parcial y contratos de relevo de abril 2004 y el acuerdo de febrero de 2005 sobre préstamos y parejas de hecho

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Como ya debes saber, en las cajas no hay accionistas. Los órganos de gobierno son quienes rigen la marcha de la entidad y quienes 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), aun cuando es el Consejo de Administración –que se reúne con periodicidad mensual- quien lleva a cabo el seguimiento del día a día y de la gestión de la entidad.

La Ley Catalana de Cajas establece que los trabajadores también debemos tener representación en estos órganos de gobierno, del mismo modo como la tienen los otros estamentos que forman parte de la Caixa: los impositores, los ayuntamientos, etc. Nuestra representación, aún siendo la más minoritaria de todas,

es cualitativamente muy importante, pues somos los trabajadores y trabajadoras de la Caixa quienes conocemos la realidad interna de nuestra entidad.

Las personas que deben representar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras en los órganos de gobierno, se eligen de entre los candidatos que proponen los diferentes sindicatos presentes en el ámbito de la Caixa, a través de unas elecciones realizadas al efecto, y a banda de las elecciones sindicales.

Actualmente, CC.OO. tenemos tres representantes a la Asamblea General, que son **Francesc Mauri Casas, Ramon Vicens Fontana y Xavier Vellido Valls** y uno de ellos, **Francesc Mauri Casas**, forma parte del Consejo de Administración.

RESUMEN DE CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES

La escala salarial vigente es la siguiente:

ESCALA SALARIAL 2008.

RUP 1.		
NIVEL	Sueldo Base 12 mensualidades	Sueldo 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

GRUPO 2.		
NIVEL	Sueldo Base 12 mensualidades	Sueldo 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 limpieza (valor hora)		6,56

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 6,5 pagas extraordinarias y, además de éstas media paga que se cobra el mes de Gener, en concepto Extra Acuerdo 12/80 , **que se consolidó gracias al conflicto colectivo presentado y ganado por CC.OO. en el año 1995.**

b) Plus Convenio

El nuevo Convenio- **firmado por CC.OO. y CSICA** -ha establecido un *Plus Convenio*, que se cobra en un Pago único el primer trimestre de cada año compuesto por:

a) Una cuantía lineal por un importe de **270 €** el 2008; de **285 €**, el 2009: y de **300 €** el 2010.

Una cuantía variable por nivel retributivo, revisable anualmente con el mismo criterio que el salario base y que para el año 2008 será:

GRUPO 1.		
NIVEL	Plus Convenio Variable por Nivel Retributivo	Importe total Plus Convenio 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

GRUPO 2.		
NIVEL	Plus Convenio Variable por Nivel Retributivo	Importe total Plus Convenio 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 limpieza (valor hora)		513,24

c) Antigüedad:

Contempla los trienios, que se retribuyen al 4% sobre el sueldo base de 12 mensualidades. La antigüedad merita cada tres años, a partir de haber logrado el nivel VIII o superior y así sucesivamente cada tres años. En el caso del personal del Grupo II meritan trienios los niveles I y II.

d) Promoción profesional

- Por experiencia

El personal del Grupo I promociona de nivel por experiencia hasta lograr el nivel VIII según el tiempo de permanencia en cada nivel. Así a los 9 meses de permanencia en la empresa se asciende al nivel XII, a los 3 años y tres meses de estar en el nivel XII se asciende a nivel XI, transcurridos 7 años se asciende a nivel X, a los 4 años se logra el nivel IX y con 4 años más el nivel VIII. A los tres años de acceder a este nivel se merita el primer trienio (4% sobre sueldo baso de 12 mensualidades) 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 tres años trienio

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

- Por capacitación

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

El número de plazas a convocar cada tres años es el siguiente:

Nivel X: 3% del total de la plantilla de los niveles XIII, XII y XI

Nivel VIII: 3% del total de la plantilla de los niveles XIII, XII y XI

A las convocatorias de estas oposiciones podrán concurrir todos los empleados fijos con al menos dos años de antigüedad en la entidad.

La última convocatoria fue en marzo 2006, publicada en junio 2005, Circular Interna 304 del año 2005.

Por lo tanto y según el Artículo 26 del Convenio Colectivo vigente, corresponde realizar la próxima Convocatoria de Promoción por Capacitación, durante el año 2008, por lo que durante este año se deberá enviar el material formativo, habiendo pactado con la representación laboral el sistema de puntuación, y realizándose las oposiciones durante el año 2009.

- Por acceso a un cargo

El nombramiento para el ejercicio de un cargo es potestad de la dirección de la Caixa. En el periodo de consolidación se cobra un complemento salarial por trabajo de superior nivel por la diferencia entre el nivel que tiene el empleado y el de la función que ejerce.

El ejercicio de un cargo de director o baches-director de una oficina comporta el logro de un nivel determinado, de acuerdo con el sistema de clasificación de oficinas que se explica más adelante.

e) Otros conceptos salariales

- Ayuda por estudios

A los empleados y empleadas que cursen estudios Universitarios de cualquier grado, estudios de 2º de batllixerat o curso de acceso a la Universidad y Estudios de posgrado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio, se abonará, a todos los efectos, el 90% de la matrícula y libros de texto hasta un máximo de 1.800 € anuales.

Los estudios por los que ya se había recibido ayuda y que fueron iniciados con anterioridad a 30-11-2007 se regirán siguiendo las condiciones del anterior convenio hasta la finalización de los estudios correspondientes.

Se abona durante el primer trimestre del curso escolar.

- Ayuda guardería

Se percibe en septiembre por cada hijo menor de 3 años, en tres pagos, empezando por el año de nacimiento y acabando el año que cumpla los dos años de edad. Su importe para el año 2008 es **de 750 €**

- Ayuda por formación de hijos de empleados

Es una cantidad fija anual. Se percibe en septiembre por cada uno de los hijos desde el año que cumplan 3 años de edad hasta que cumplan 25. Su importe para el 2008 es **450 €**

Para hijos con discapacidades, y mientras esta situación sea reconocida por la Seguridad Social u otras instituciones, se abonarán los gastos por educación especial, debidamente justificadas, hasta un importe de 3.000 € en 2008.

d) Conceptos no salariales

	<u>2008</u>
Dieta completa:	64,65 euros
Media dieta:	32,32 euros
Kilometraje:	0,29 euros

h) Quebranto de moneda.

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

i) Gratificaciones especiales

Matrimonio o Unión estable de pareja

En caso de matrimonio o por unión estable de pareja se tiene derecho a percibir ½ paga.

En el caso de las uniones estables de pareja hace falta acreditar acta notarial o inscripción al registro. No se podrá volver a percibir si los miembros de la pareja de hecho contraen matrimonio entre ellos.

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Anualmente, el primer trimestre de cada año, se efectúa la valoración de todas las oficinas de la Caixa con el fin de determinar la categoría de cada una de ellas. Las oficinas se puntúan con los parámetros establecidos y se distribuyen por grupos según el cuadro adjunto.

A cada grupo de oficina corresponde un nivel funcional para el delegado o delegada de la oficina. Si éste/a tiene un nivel inferior al que corresponde a la oficina, percibirá un complemento por la diferencia, hasta el nivel inmediatamente superior.

Será necesario para la consolidación del nivel permanecer 2 ejercicios completos y contiguos al frente de la oficina, y en función de la clasificación de ésta. Igualmente la permanencia de 3 ejercicios completos y alternos dentro de 5 servirá a efectos de consolidación del nivel.

El nivel funcional, sólo puede variar 1 nivel cada año, aun cuando la oficina pueda variar en más de un grupo, tanto al alza como a la baja.

Para consolidar el Nivel V es necesario un período de permanencia de cuatro años, con la excepción de los nuevos delegados de oficina nueva que consolidarán esta categoría si logran los objetivos durante dos años consecutivos.

Todos los nuevos delegados consolidan el Nivel VII al final del primer ejercicio completo, si logran los objetivos marcados, con independencia de la categoría de su oficina.

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS			
Categoría Oficina: Grupo	Nivel Delegado	Nivel Interventor	
1º	Nivel II	Nivel V	2% oficinas con beneficios
2º	Nivel III	Nivel VI	5% oficinas con beneficios
3º	Nivel III	Nivel VII	10% oficinas con beneficios
4º	Nivel IV	Nivel IX	35% oficinas con beneficios
5º	Nivel IV		Resto de oficinas con beneficios
6º	Nivel V		Oficinas con pérdidas, pero resultados positivos antes costes Servicios Centrales
7º	Nivel V		Resto de oficinas con pérdidas

Adjuntos a delegado de Oficina.

- Adjunto a delegado de oficinas de 2 o 3 empleados: 360,61 euros/año.
- Adjunto a delegado de oficina con 4 empleados o más: 721,21 euros/año.
- Oficinas con más de 4 empleados: Interventor con la categoría o el complemento por categoría funcional que corresponda. Se consolida la categoría con los mismos criterios que los delegados de oficina.

VACACIONES

25 días laborables por año.

1 día de libre disposición.

HORARIO

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

Invierno: Del 1 de octubre al 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.

La tarde de jueves santo no es laborable. También son festivas las dos últimas tardes de jueves de diciembre y la primera de enero.

Verano: Del 1 de mayo al 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 se deben retribuir o compensar.

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 en su caso, la que tenía el 9 de marzo de 1996) o el nuevo centro de trabajo cuando voluntariamente haya acordado con la empresa un traslado a más de 25 Km.

PRÉSTAMOS

Préstamo por adquisición de vivienda

(Regulado al artículo 62 del Convenio)

Puede pedirlo el personal fijo que haya superado el periodo de prueba (9 meses).

Importe. Valor de la vivienda más los gastos de adquisición, con un máximo de 5 anualidades del sueldo. El personal de Nivel XII y XI puede pedir hasta 5 anualidades del salario del Nivel X, que no podrá ser inferior a 186.000,00 €.

Interés. Variable : 70% del Euribor con revisión semestral con límite máximo y mínimo del 5,25% y de el 1,50% (el primer semestre del 2008 está en el 3,253%). La referencia para determinar el tipo de interés en la revisión semestral será el Euribor correspondiente al mes de octubre y de abril anteriores.

Cuota. Creciente, de un 2% anual, o cuota fija, a petición del empleado.

Plazo. 35 años, sin que pueda superar la fecha en que el empleado cumpla los 70 años de edad.

Préstamo Convenio para cambio de vivienda

(Regulado por el artículo 63 del Convenio)

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

Importe. Diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda, menos el valor de venta (lo que conste en la escritura) del actual o el valor de tasación (el más bajo de los dos), más el capital pendiente de amortizar, en su 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.

Préstamo de atenciones diversas

(Regulado por el artículo 64 del Convenio)(Subtipo 01, Campaña 802)

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

Interés. Variable, 100% del Euribor (para el año 2008, el 4,647%) con el máximo del interés legal del dinero.

Cuota. Fija

Plazo. Hasta 8 años.

Préstamo sobre el honor

(Regulado por el artículo 61 del Convenio) (Subtipus 01, Campaña 802)

Por boda y en circunstancias especiales, se puede solicitar hasta 6 mensualidades a devolver en cinco años al 0% con deducción mensual de la nómina.

Préstamo Financiación Ordenador

Se pueden solicitar hasta 1.352,27 euros, al 0%, a devolver en un plazo máximo de 24 meses.

Resto de operaciones de activo

Se aplican los tipos de interés, diferenciales y comisiones mínimos vigentes a tarifas. Si en el producto hay una diferenciación por tramos, se aplica el correspondiente al tramo del doble del importe contratado.

En el caso del crédito permanente se aplica la tarifa del tramo correspondiente al tramo del doble del importe contratado.

En el caso concreto de operaciones de préstamos hipotecarios, para la compra y o/reforma de la vivienda que no se pueden acoger al convenio, las condiciones serán:

Interés. Variable, Euribor + 0,75% o IRPH + 0%, Comisión de apertura del 0,25% y Compensación por desistimiento de un 0%.

El empleado podrá optar para que se le apliquen las condiciones de la hipoteca triple o quádruple bonificada.

Endeudamiento

40% de la retribución bruta anual, exceptuando el préstamo sobre el honor y el límite de la tarjeta Visa. No se puede superar el 40% de la retribución bruta fija del empleado, y no se computará el efecto de la quinta anualidad del préstamo vivienda para salarios inferiores a 21.035,42 €.

ANTICIPOS

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

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

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, 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.
- Siniestras como por ejemplo: incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los corderos de uso necesario.

- Adopción de hijos.
- Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- Gastos ocasionados por cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- Cualquiera otra situación análoga así como aquellas que tengan como objeto atender necesidades perentorias en general, plenamente justificadas.

El importe máximo a solicitar es de 6 mensualidades. La amortización se efectuará mediante la entrega mensual del 10% de sus haberes. Los anticipos no computarán para el límite de endeudamiento del 40%.

Sin perjuicio del dispuesto en el punto anterior, los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Por nacimiento de hijos	3 días de permiso ampliables a 5 en caso de desplazamiento
Por enfermedad grave, accidente, defunción de familiares, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, cuando ésta precise reposo, para los familiares hasta el primer grado de consanguinidad.	
Por enfermedad grave, accidente, defunción de familiares, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo para los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.	2 días de permiso ampliables a 4 en caso de desplazamiento
Por asistencia a exámenes para la obtención de un título académico o profesional	El tiempo necesario
Por matrimonio	15 días
Por cambio de domicilio habitual	1 día
Deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo indispensable

Parejas de hecho

(Mejora por pacto entre la Dirección i CC.OO. del 17-2-2005)

Las uniones estables de pareja disfrutarán de quince días naturales a partir de la fecha de constitución de la unión estable de pareja por escritura pública o acta de notoriedad. Si los miembros de la pareja de hecho contraen posteriormente matrimonio entre ellos no podrán disfrutar el permiso de matrimonio.

Tienen derecho a los permisos por enfermedad grave de la pareja o defunción de familiares hasta 1º grado de consanguinidad, en iguales condiciones que en caso de matrimonio.

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 que pase de uno, en caso de parte múltiple), de las que 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 simultáneamente 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 a la INSS al inicio del periodo de descanso.

Paternidad

13 días ininterrumpidos ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo. El trabajador podrá ejercer este derecho a continuación del permiso de nacimiento (3 días hábiles), hasta que finalicen las 16 semanas del permiso de maternidad o inmediatamente tras estas. Este permiso es completamente independiente del periodo de permiso de maternidad.

En caso de adopción o acogimiento de menores de 6 años, 16 semanas, ampliable en 2 semanas por cada hijo/hija a partir del segundo. Si el padre y la madre trabajan, la distribución será a opción de los interesados. Se puede disfrutar de manera simultánea o sucesiva. En el caso de que sólo trabaje uno de los padres, este podrá disfrutar la totalidad del permiso.

En caso de adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

Esto será válido también para niños y niñas de más de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o cuando, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provengan del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Permiso de maternidad/paternidad a tiempo parcial: Las 10 semanas últimas de la baja por maternidad, tanto por el caso de nacimiento, como adopción o acogimiento, se pueden realizar a tiempo parcial. Esta modalidad se incompatibiliza con el permiso de lactancia y la reducción de jornada. El permiso de paternidad, al igual que el permiso de maternidad, también se puede disfrutar a tiempo parcial previo acuerdo con el empresario.

En caso de aborto, a todos los efectos, no habrá derecho al permiso de maternidad, sino situación de Incapacidad Temporal. En el caso de hijo/hija nacido muerto, el permiso será de 6 semanas obligatorias a tiempo cumplido inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de muerte de la madre, el padre podrá disfrutar de la totalidad del permiso de maternidad.

Cuando el periodo de suspensión de baja por maternidad coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se debe garantizar el disfrute de la totalidad de los dos derechos.

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 parte.

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 hábiles días 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.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Se puede reducir la jornada, entre un 1/8 y la mitad, con disminución proporcional del salario, para el cuidado de hijos hasta los 8 años, tener a cargo un disminuido físico o psíquico o familiares hasta 2º grado que no se puedan valer por si mismos y no tengan actividad retribuida; para atención de familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no se puedan valer por si mismos y por hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parte, siendo en este último caso un máximo de dos horas.

La concreción de las horas y del periodo de disfrute corresponde al trabajador/trabajadora dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en la cual se reincorporará a su jornada ordinaria.

EXCEDENCIAS

a) 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. Pueden ejercerla indistintamente el padre o la madre y se garantiza la reserva de puesto de trabajo y computa a efectos de antigüedad durante toda su duración y los dos primeros años, como norma más general, a efectos de cotización a la Seguridad Social. Durante el primer año se percibirá la ayuda de guardería o de estudio de hijos/as.

b) por cura de familiares

Por un periodo de duración no superior a dos años por a la cura 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 y computa a efectos de antigüedad durante toda su duración y el primer año a efectos de cotización a la Seguridad Social.

c) excedencia voluntaria

Entre 4 meses y 5 años. La Dirección deberá resolver sobre su concesión en el plazo de un mes, siempre será favorable cuando se trate de finalización de estudios, exigencias familiares u otras causas análogas.

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato durante el periodo de disfrute de los permisos retribuidos, reducción de jornada o excedencias.

d) excedencia formativa

Los trabajadores con un mínimo de dos años de antigüedad, tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración, para la realización de estudios superiores, master o doctorados relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados.

OTROS PERMISOS SIN SUELDO

En casos extraordinarios y debidamente justificados, máximo de 6 meses cada 4 años.

El personal con más de dos años de servicio, podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas.
- De una semana hasta seis meses por hospitalización o curas paliativas de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, no son necesarios los dos años de antigüedad y se puede solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.
- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde vendía prestando servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en otro centro.
- El traslado o cambio tendrá una duración inicial de seis meses, acabado este periodo la víctima podrá optar por devolver al lugar anterior o continuar al nuevo.
- Las ausencias o carencia de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.
- En el supuesto de que la víctima se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial de seis meses.
- También tendrá derecho para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario.

COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES Y PENSIONES

La Caixa 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 87,5% a la prórroga de 6 meses.

- **Maternidad**,100%
- **Paternidad**,100%
- **Incapacidad permanente total por la profesión habitual**,55%
- **Incapacitado permanente absoluta**, 100%
- **Viudedad**, 50%
- **Orfandad**, 20%, hasta la edad de veinte años
- **Pensión a favor de familiares**, 20%
- **Gran Invalidez**, 150%

PLAN DE PENSIONES

La previsión social complementaria para los trabajadores de la Caixa se instrumenta a través del “PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE CAJA TARRAGONA” (Sistema de Ocupación), que ha sido actualizado por el acuerdo laboral de 23 de abril de 2002. El plan cubre las contingencias de jubilación, defunción e incapacidad permanente y se divide en tres subplans:

Subplan A. Ingresados en la caja antes del 29-5-1986. A partir del año 2009 recibirán una aportación anual del 3% de su salario pensionable.

Subplan B. Ingresados a la caja entre el 29-5-1986 y el 31-3-2002. Reciben una aportación anual actualizada con el IPC, que el año 2007 ha estado de 756,56 euros (para el año 2008 se fijará en diciembre en función IPC Noviembre). A partir del año 2009 se juntarán con el Subplan A y pasarán a recibir una aportación del 3% del salario pensionable.

Subplan C. Ingresados a la caja a partir del 1-4-2002. Reciben la aportación anual establecida por el Convenio. En el año 2007 ha sido de 682,36 euros. Todas las aportaciones son con cargo a la Caixa.

VENTAJAS SOCIALES

Operaciones de pasivo

A los productos de pasivo tradicional se aplican las tarifas vigentes correspondientes al tramo del importe más alto, con excepción de la Libreta Preferente en que se aplican las tarifas vigentes, pero no se liquidan comisiones de mantenimiento.

Se crea un nuevo depósito de plazo a un año para empleados y ex-empleados que sean titulares o co-titulares(subtipo 68). El tipo de interés será el euribor hipotecario último publicado en la fecha de constitución del mismo.

Comisiones por servicios

Exento de comisión o gasto:

- Ingreso y emisión de cheques bancarios
- Emisión de transferencias (Para extranjero repercusión coste de swift)
- Emisión y renovación tarjetas (crédito, debit, viaT)
- Compraventa de moneda o divisas
- Compraventa cheques viaje.
- Suscripción, compra-venta, custodia-administración de valores
- Abono de dividendos e intereses, amortización de depósitos y anotaciones
- Mantenimiento y administración de las cuentas

- Cajas de seguridad. Reducción del 50% en la tarifa de alquiler
- Certificado por cancelación registral del préstamo hipotecario
- TINSA . Reducción del 50% en la valoración de viviendas para empleados

Seguros. Bonificaciones a los seguros suscritos por los empleados:

Todo Hogar	10% de descuento	
Todo Vida	25% de descuento	
Todo Coche	10% de descuento	
Todo Salud	Primer recibo	45,74 €
	Recibos sucesivos	44,15 €

LA FUERZA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: EL SINDICATO

Un sindicato como CC.OO. no se improvisa. Para poder ser fuertes nos hace falta estar organizados de una manera estable. Y es 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 en Catalunya la Federación de Cajas Catalanas.

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

Permítenos pues hacerte un llamamiento a la afiliación a CC.OO. , puesto que el incremento de la afiliación y su estabilidad, así como el apoyo a nuestra organización en las elecciones sindicales, de órganos de gobierno y comisión de control del plan de pensiones, son los únicos elementos que nos permitirán disponer del apoyo necesario para defender los derechos y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Caja, tanto a nivel individual como de forma colectiva.

Para cualquier duda o ampliación de los aspectos tratados, no tengas inconveniente en ponerte en contacto con los delegados y delegadas sindicales de CC.OO. de Caja Tarragona, que son los siguientes:

Francesc Mauri Casas	500	CCOO
Ramon Vicens Fontana	906	Zona Lleida
Francesc X. Vellido Valles	902	Zona Reus
Isabel Salvadó Padreny	703	Serveis Bancarios
Ainhoa Jordi Guerra	711	Créditos
Isabel Álvarez Calderón	046	Torredembarra
Anna Subes 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	636	Centro Hipotecario BCN
Josep Doñate Ferrer	217	Vilanova i la Geltrú
Fermín Pascual Fontanillo	223	Barcelona - Vilamarí
Joan M. Plazas Ciprés	232	Barcelona- Gràcia
Tomàs Mallafré Gispert	299	Operaciones
Vicente Rubio Herrero	265	Granollers
José Martín Fernández	289	Móstoles
José A. Rodríguez Gálvez	919	Zona Madrid

También nos encontrarás en :

Teléfono: 977 235890 / 645 796948
 Correo electrónico: caixatarragona@comfia.ccoo.se
 Valija Interna: Oficina 500 – CCOO
 Web: www.comfia.net/caixatarragona