



Te interesa

Resumen de condiciones de trabajo



Sección Sindical de Caja Cantabria

RESUMEN CONDICIONES LABORALES

Te resumimos en este boletín tus condiciones de trabajo que nacen del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y los Acuerdos propios de Caja Cantabria

Retribuciones

Conceptos básicos

Conceptos fijados por Convenio Colectivo	Mensualidades	12
	Pagas extra	2
	Pagas producción	2
	Pagas beneficios	2,5
TOTAL	PAGAS CONVENIO	18,5
	Mejoras	2
TOTAL PAGAS		20,5

El personal de Caja Cantabria percibe el total de sus emolumentos, considerados en cómputo anual, en doce mensualidades, seis y media pagas extras (dos pagas de Estimulo a la Producción, una de Julio, una de Diciembre y dos y media de Beneficios) prorrateadas en dichas mensualidades y otras dos pagas extras en Diciembre.

Calendario de pagas

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Mensualidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Pagas	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	2,54

0,54=0,54166667

Otros aspectos

- ❖ Las pagas ordinarias y pagas extras se componen, como mínimo, de **salario base y trienios** (se perciben trienios a partir de Nivel VIII)
- ❖ La antigüedad se percibe sobre 19,5 pagas: las 12 ordinarias y 7,5 extraordinarias.
- ❖ Existen **otros conceptos salariales** como **Plus Acuerdo 2002/1** y **Plus Acuerdo 2002/2**, compensaciones (dietas, kilometrajes, ayudas, premios, etc.). Entre ellos se cuenta el **plus de convenio** (en 2008 consiste en 270€ mas el 25% de una paga de salario base del nivel retributivo al que se pertenece, a percibir en el primer trimestre del año).
- ❖ Los empleados/as incorporados/as a la Entidad con posterioridad a 18-10-2002 percibirán un importe de 3.835,25 euros anuales al inicio del 5º año de su ingreso, que se elevarán a 5.513,18 euros anuales al inicio del 10º año. Ambos importes son los fijados para el año 2008, actualizándose anualmente en los mismos términos que el salario base.

Tabla salarial

*Recorrido profesional mínimo
por antigüedad*

NIVEL	Sueldo Base 12 mensualidades	NIVEL	Sueldo Base 12 mensualidades	Transcurridos en el nivel izquierdo:	Asciende a Nivel:
I	29.291,02	VIII	17.880,58		
II	24.660,70	IX	16.945,37	2 años	VII
III	21.886,04	X	16.150,51	3 años	IX
IV	20.695,14	XI	14.403,51	3 años	X
V	20.037,06	XII	12.312,84	5 años y 3 meses	XI
VI	19.379,01	XIII	9.850,26	9 meses	XII
VII	18.501,08				

- ❖ Tabla salarial 2008; revalorizable si IPC real supera el 2%.
- ❖ El tiempo de permanencia en los niveles VIII a I computa a efectos de **trienios**.

Promoción

Por antigüedad

Se asciende a niveles superiores por tiempo de permanencia en los niveles XIII, XII, XI, X y IX, siendo el máximo el nivel VII a los 14 años de entrada.

Por Oposición

2007-2010: Convocatoria de oposiciones para ascenso a Nivel X y VIII:

El Convenio Colectivo para los años 2007-2010 estipula que:

Ascenderán cada tres años, un mínimo de:

- 3% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al Nivel X.
- 3% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al Nivel VIII.

Las oposiciones deberán realizarse antes de finalizar la vigencia del convenio.

Por Clasificación de oficinas y unidades centrales

El desempeño de los puestos de dirección, intervención o subdirección de oficina (y la consolidación y complementos por este desempeño) está regulado por la Clasificación de Oficinas (desarrollado en la Intranet). Quien accede a la Dirección de una determinada Unidad, a la responsabilidad sobre un Equipo de Personas, o a la asunción de determinadas funciones, puede conocer qué reglas regirán su carrera profesional a través del acuerdo de Niveles y Complementos. Puedes solicitar más información a nuestros delegados.

Cobertura de

Plan de Pensiones

Jubilación

Aportación anual al Plan de Pensiones a cargo de la Caja de un 5% del salario real de cada partícipe. Para los que ingresaron antes de mayo de 1986 el % de aportación es el fijado en el momento de transformación del Plan de Pensiones.

Invalidez - Fallecimiento

(El coste de la prima anual es a cargo de la Caja)

Prestación de Riesgo: prestación definida y complementaria de la Seguridad Social.

Para las prestaciones causadas a partir de octubre de 2002, se garantiza un capital mínimo de 30.050 €uros desde el año 1 al 5º de alta del partícipe en el Plan. Dicho mínimo crecerá, a partir del 6º en una cantidad fija de 1.502 €uros por cada año de servicio efectivo adicional prestado a la entidad.

Formación

En Comfia-CC.OO. venimos trabajando para promover cualificación y promoción profesional, como parte de las propuestas de nuestra Sección Sindical en esta materia.



Salud laboral

Trabajamos para optimizar tu entorno de trabajo: vigilancia de las condiciones de los centros de trabajo, actuaciones en caso de accidentes, prevención de lesiones, ergonomía, seguridad, atención en atracos, riesgos psicosociales (estrés), mobbing,...

NO DUDES EN CONTACTAR CON NUESTROS DELEGADOS DE PREVENCIÓN



Condiciones sociales

Ayudas	Ayuda de Guardería: 750,00€ (en 2008) por cada hijo/a menor de 3 años, por tres pagos (años de nacimiento y del 1er y 2º cumpleaños). Se abona a partir de la nómina de Septiembre. Ayuda de estudios hijo/a de empleado/a: (en 2008) 450,00€ (3.000,00€ por hijos/as minusválidos/as) por hijo/a desde que cumpla 3 años hasta que cumpla 25 años. Se abona a partir de la nómina de Septiembre. Ayuda de estudios empleado/a: 90% importe matrícula y materiales (máximo 1.800€) por estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, así como estudios de postgrado.		
Premios	Fidelidad: Los empleados incorporados a la entidad a partir de octubre de 2002, al cumplir los 25 años de servicio, tendrán derecho a la percepción de una cantidad en metálico, en un único pago, equivalente al 5% de su salario real, además de 3 días de vacaciones adicionales.		
Seguro de vida	Seguro colectivo de vida por un capital asegurado de 12.020,24€, de accidentes de 72.121,45€ y por accidentes de tráfico de 84.141,69€, igual para todos, y siendo la cuota del mismo a cargo de la institución.		
Dietas y Kilometraje	Dieta: El importe de la dieta completa es de 64,65 € y media dieta 32,32€ (para el año 2008). Kilometraje: 0,29€ para 2008		
Condiciones financieras	Retribución cuenta abono de haberes: Tendrá como retribución el tipo aplicable a los préstamos "A", a 1 de enero de cada año, con independencia de su fecha de apertura y de la periodicidad de sus liquidaciones. Exención de Comisiones: Todas las operaciones de financiación de empleados/as están exentas de comisión de estudio, apertura, cancelación y cualquier otra a favor de la entidad. También están exentas las siguientes comisiones y cuotas: Administración y mantenimiento de cuentas de pasivo, cuotas de emisión y renovación de tarjetas de débito y crédito, y otras operaciones de servicio, como transferencias, recibos, cambio de divisas, valores,... Endeudamiento global máximo: Hasta 5 anualidades brutas sobre 20,5, computando todos los conceptos de carácter regular y periódico. En el caso de que el importe que resulte fuera inferior a la cuantía de 191.800 euros (para el año 2008), se tomará ésta como límite y será revisable anualmente en los términos del Convenio Colectivo para los conceptos salariales.		
Préstamos Vivienda "A"	Vivienda habitual inicial, adquisición o construcción	Importe: El valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, hasta el disponible de endeudamiento global máximo.	Viviendas en uso/segunda mano: el importe del préstamo "A" podrá incluir la cantidad precisa para su mejora y rehabilitación.
	Cambio de vivienda habitual, adquisición o construcción	Importe: Igual que la opción anterior. No computa el saldo pendiente del préstamo "A" concedido para financiar la vivienda que se pretende cambiar.	Esta opción de préstamo puede ser solicitado tanto si la vivienda inicial se vende como si no se vende, así como en casos de separación y adjudicación de la vivienda al otro cónyuge.
	Ampliación de vivienda habitual, mejoras y reformas, incluido mobiliario de cocina y su instalación, así como compra posterior de garaje y/o trastero	Importe: Hasta el disponible del endeudamiento global máximo	El plazo será el del préstamo "A" vigente para financiar la vivienda que se reforma o mejora. Si tal vencimiento fuera inferior a 10 años, el interesado podrá utilizar este plazo, con el máximo de su edad laboral.

TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

	Interés: 56% del Euribor a un año (bonificación del 20% sobre convenio) Garantía: Personal, siendo obligatoria la suscripción de un seguro de amortización de préstamo. Plazo: Hasta 35 años, incluidos hasta 3 de carencia voluntaria, para empleados/as con nivel inferior a X (antiguo oficial 2º).		
Préstamos atenciones personales y familiares “B”	Interés 80% del Euríbor a un año (bonificación del 20% sobre convenio) Máximo el interés legal del dinero	Plazo amortiz. Hasta 10 años	Importe Hasta 24.000€ con límite de endeudamiento global máximo
Préstamo otras finalidades “C”	Destino: Atención de necesidades personales y/o familiares que no puedan ser financiadas mediante los prestamos “A” y “B” y anticipos (con justificación)	Importe: La cantidad disponible del endeudamiento global máximo. Con garantía hipotecaria, el 100% de la tasación.	Plazo: 10 años (Garantía personal) 25 años (garantía hipotecaria)
			Interés: Euribor a un año +0,15 (Mínimo el tipo de préstamos “A” +0,50. Demora: 6 puntos adicionales)
Anticipos	Anticipo mensual, para atender necesidades generales, sin justificación especial y sin interés		Formalización: mediante descubierto en cuenta Límite: Hasta el 50% de haberes mensuales por todos los conceptos retributivos, excepto retribuciones variables y no periódicas (calculado sobre retribuciones brutas, menos descuentos obligatorios y menos otras deducciones)
	Anticipo social, para atender necesidades perentorias, con justificación documental, a 0% de interés	Amortización: En cuotas mensuales (máximo 60 meses), pudiendo el empleado elegir el plazo de devolución en función del importe solicitado.	Formalización: Mediante escrito a la Unidad de Relaciones Humanas, indicando necesidad. Límite: Hasta 6 mensualidades de la totalidad de los conceptos salariales regulares y periódicos dentro del endeudamiento global máximo disponible.
Traslado y conversión de préstamos	Los empleados/as que sean titulares de operaciones de préstamo/crédito en otra entidad, o en la Caja como clientes, podrán trasladarlos o convertirlos a las modalidades de préstamo a empleados, con la finalidad y condiciones establecidas para cada modalidad en esta normativa. Para el traslado o conversión en préstamo vivienda “A” se requiere que la operación trasladada o convertida haya sido formalizada con dicha finalidad, destinándose el nuevo préstamo a la cancelación del previo.		
Préstamos a empleados/as con contrato temporal	Los empleados/as integrados en la “bolsa” de trabajo temporal podrán solicitar préstamos libres, con las finalidades previstas en el préstamos social “B”, por un importe máximo de 12.000,00 euros, con un tipo de interés igual al Euribor anual +0,25, y un plazo de amortización de 4 años, con las garantías adicionales que se estimen necesarias según importe y circunstancias.		
Fondo seguro de enfermedad	Los empleados/as pueden solicitar ayudas para aquellos gastos de carácter médico que no hayan sido atendidos eficazmente por la Seguridad Social o estén excluidas de su ámbito.		

Jornada de trabajo

Jornada	En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril: - Lunes, martes, miércoles y viernes: De 8:00 a 14:55. - Jueves: De 8:15 a 14:30 y de 16:45 a 19:30. <i>Libres las tardes de los dos últimos jueves de diciembre, el primero de enero y Jueves Santo</i> En el período entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre: De lunes a viernes de 8:00 a 14:55.
Vacaciones	25 días laborales. La fecha de disfrute se fija de acuerdo con la Empresa, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Los padres con hijos en edad escolar tienen derecho a coincidencia con vacaciones escolares.

TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Día de Libre Disposición

Durante la vigencia del presente convenio se disfrutará de un día de libre disposición en cada uno de los años (2008, 2009 y 2010), para facilitar la conciliación.

Conciliación vida familiar y laboral

Permisos

- ❖ Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización familiares hasta 1^{er} grado: 3 días / 5 días si es preciso desplazamiento.
- ❖ Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización familiares hasta 2^o grado: 2 días / 4 días si es preciso desplazamiento
- ❖ Matrimonio: 15 días naturales
- ❖ Por traslado del domicilio habitual: 1 día
- ❖ Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- ❖ Permisos excepcionales: En casos extraordinarios y debidamente acreditados, por el número de días necesarios, siempre que no excedan de 10 días al año.
- ❖ Permisos no retribuidos: En casos extraordinarios y debidamente justificados, las Cajas podrán conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. La solicitud de permiso deberá formularse a la Entidad con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.
 - Por necesidades familiares debidamente acreditadas, adopción en el extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción asistida. De una semana a un mes, ampliable hasta 6 meses, para personas con mas de 2 años de servicio en la Entidad.
 - Por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. De una semana a 6 meses.
 - Finalización de estudios superiores o doctorados. De uno a 6 meses, para personas con mas de 2 años de servicio en la Entidad.

Maternidad/ Paternidad

- ❖ Descanso por maternidad: 16 semanas. Parto múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo a partir del 2^o. Distribución a opción de la interesada (6 semanas post parto obligatoriamente la madre, pudiendo ceder al padre hasta las 10 semanas restantes o compartirlas entre ambos).
- ❖ Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años: 16 semanas. Adopción o acogida múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo a partir del 2^o. Distribución a opción de las personas interesadas. En adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá iniciar el disfrute 4 semanas antes.
- ❖ Lactancia: hasta que el hijo/a cumpla 9 meses, 1 hora de ausencia o dos fracciones de ½ hora, o reducción de la jornada normal en media hora. Este periodo puede sustituirse por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles posteriormente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada

- ❖ Por cuidado de menor de ocho años o persona discapacitada, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la disminución proporcional del salario.
- ❖ Por cuidado directo de familiar hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

Excedencias

- ❖ Por cuidado de hijos/as por un periodo máximo de 3 años. Se conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos/as.
- ❖ Por cuidado de un familiar hasta 2^o grado por un periodo máximo de 2 años. Se conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos/as.
- ❖ Excedencia voluntaria: desde 4 meses hasta 5 años, que se concederá sin derecho a sueldo ni indemnización alguna. Podrá ser solicitada por personas con al menos una antigüedad en la empresa de un año y no podrá volverse a solicitar si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior.
- ❖ Excedencia forzosa: Para trabajadores/as que fueren designados para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo, por la duración exigida por el desempeño del cargo que la motiva. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna.
- ❖ Excedencia formativa: Para la realización de estudios superiores, master o doctorados, con una duración máxima de 1 año. Puede ser solicitado por personas con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados, que conservarán el derecho a reserva de su puesto de trabajo. Solo podrá ser ejercitado nuevamente transcurridos siete años.

TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Salario Real: Se incluyen en el salario “real” los siguientes conceptos:

Empleados en activo

- a) Sueldo o Salario Base (20,5 pagas)
- b) Antigüedad
- c) Art. 47
- d) Fidelidad y/o Plus Acuerdo 2002/2
- e) Diferencias retributivas: de Consejo, de Sustitución
- f) Mejora y RTP y/o Plus Acuerdo 2002/1
- g) Plus de Turnos, de Nocturnidad
- h) Complemento salarial, salarial absorbible, de destino, de puesto, personal, personal consolidado, de antigüedad y de antigüedad de Mejora y RTP (Pacto 1997), de Dirección Especial (oficinas) de Euro
- i) Gratificaciones: de chóferes, absorbibles
- j) Horas Extras Estructurales y No estructurales
- k) Incentivos
- l) Premio de Fidelidad

Prejubilados

- a) Sueldo garantizado
- b) Complemento personal, en su caso

igualdad

Trabajamos por conseguir:

- ❖ Medidas de conciliación vida laboral y familiar.
- ❖ Un Plan de Acciones a desarrollar para conseguir la igualdad real.

Repercusión ingreso a cuenta sobre retribuciones en especie:

Se repercute al empleado/a “el ingreso a cuenta sobre retribuciones en especie”, derivadas de las diferencias entre el tipo de interés de sus préstamos y el de referencia que, a tal efecto, tenga establecido en cada momento la Administración Tributaria.

Jubilados y Prejubilados:

Las condiciones recogidas en el presente documento, referidas a retribución de la cuenta de abono de haberes, anticipo mensual a tipo “0”, exención de comisiones de administración y mantenimiento de dicha cuenta, así como comisiones por servicios, y exención de la cuota de emisión y mantenimiento de tarjetas, resultan aplicables a los colectivos de jubilados y prejubilados de la Entidad. La normativa sobre préstamos es, asimismo, aplicable para los que mantengan vigentes, de su época de activos, el colectivo de prejubilados.

Plazo máximo de amortización de operaciones de financiación:

Con carácter general, independientemente del plazo fijado para cada modalidad específica, el plazo de amortización tendrá como límite máximo el de la edad laboral del empleado/a.

Endeudamiento global máximo:

El total de las cuotas a pagar por sus operaciones de préstamo, no podrá representar un porcentaje superior al 50% de las retribuciones líquidas del empleado/a, salvo acreditación de medios de pago adicionales.

Revisión de operaciones de activo:

En las operaciones a tipo de interés variable, la revisión será anual, en función de su fecha de apertura.

Quiénes somos

Delegados Sindicales

Francisco Ruiz Sánchez -Unidad de Empresas-
 José Luís Rivas Méndez -Torrelavega 075-
 Miguel Ángel Fdez. Toribio - Sarón 068-
 Silvino Sariego Rodriguez - Of. Principal-
 José Oriol Correas - Torrelavega 074-
 Carlos Mediavilla Alonso - Urbana 20 (103)-
 Gerardo Mazorra Royano - Finas Adjudicadas
 Fco. Manuel Hernández Aja - Urbana 007 –
 Alfredo Serna Suárez - Peñacastillo 121-
 Carmen Rdguez. Carpintero - Astillero 2 (126)-

Beatriz Pérez Revilla -Urbana 004-
 Agustín Pérez Ortiz - Urbana 006-
 Alfonso Díez Prieto - Urbana 010-

Miembros Comisión de Control Fondo Pensiones

Fernando Revuelta López -Renedo de Piélagos-
 María José Lastra Merino -Castro Urdiales 108-