



Te interesa

Resumen de condiciones de trabajo



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 Duero.

MÁS INFORMACIÓN EN: www.comfia.net

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

Salario base de convenio está incrementado en 1.770,37€ lineales
Plus compensación mejora salarial: ½ paga el primer año, 1 paga el 2º y 1,5 pagas el 3º y sucesivos
Plus mejora de nivel, por las siguientes cantidades anuales:
Nivel XII 1.250 €
Nivel XI 1.000 €
Nivel X 750 €
Nivel IX 500 €

Plus de convenio (en 2010 consiste en 300€ mas el 25% de una paga de salario base del nivel retributivo al que se pertenece, a percibir en el primer trimestre).

El personal de Caja Duero percibe el total de sus emolumentos, considerados en cómputo anual, compuestos por el salario fijo reconocido por el convenio colectivo, las mejoras asimiladas a convenio establecidas en Caja Duero y los conceptos salariales establecidos en el acuerdo en materia de relaciones laborales.

Calendario de pagas

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Personal ingresado antes de la fusión	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	3	2
Personal ingresado después de la fusión	1	1	3 ½	1	2 ½	1	2	1	1	1	3	2

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de nuevo ingreso, salvo la extra de verano y navidad las demás pagas serán prorrateadas en 12 meses, pudiendo el personal antiguo decidir individualmente si las prorratea a lo largo del año o no.

Otros aspectos

- ❖ La nómina se percibe los **días 28 de cada mes** (o hábil inmediato anterior), incluyendo en la misma: paga ordinaria, prorrateo de extras y en su caso, otros conceptos.
- ❖ Las pagas ordinarias y pagas extras se componen, como mínimo, de **salario base y trienios** (se perciben trienios a partir de Nivel VIII, a razón del 4% del salario base incrementado del Nivel correspondiente).
- ❖ Existen **otros conceptos salariales** (plus de equipo móvil o de apoyo, plus de chóferes, plus de ventanilla quebranto de moneda,...) y compensaciones (dietas, kilometrajes, ayudas, premios, etc.).

Tabla salarial

NIVEL	Sueldo Base 12 mensualidades	NIVEL	Sueldo Base 12 mensualidades	Transcurridos en el nivel izquierdo:	Asciende a Nivel:
I	30.175,61	VIII	18.420,57	4 años	VIII
II	25.405,45	IX	17.457,12	4 años	IX
III	22.547,00	X	16.638,26	7 años (*)	X
IV	21.320,13	XI	14.838,50	3 años y 3 meses	XI
V	20.642,18	XII	12.684,69	9 meses	XII
VI	19.964,26	XIII	10.147,74		
VII	19.059,81				

Recorrido profesional mínimo por antigüedad (SISTEMA TRANSITORIO para ingresados antes del Sep-04)

(*) Al tercer año en Nivel XI pasaría a percibir el equivalente a 1 trienio (4% salario base), que se absorbería al ascender a Nivel X.

- ❖ Tabla salarial 2010 para el Grupo Profesional 1.



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

- ❖ Se asciende a niveles superiores por tiempo de permanencia en los niveles XII, XI, X y IX, según se indica en la tabla.
- ❖ El tiempo de permanencia en los niveles VIII a I computa a efectos de trienios.

Promoción

Por experiencia

Recorrido mínimo garantizado (transitorio para anteriores a Sep. 2004): A los 9 meses desde el ingreso se asciende a Nivel XII v Transcurridos 3 años y 3 meses desde el ascenso a nivel XII se pasa a Nivel XI v A los 7 años en Nivel XI se asciende a Nivel X v A los 4 años en Nivel X se asciende a Nivel IX v A los 4 años en Nivel IX pasa a Nivel VIII.

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

El desempeño de los puestos de dirección, intervención o subdirección de oficina (y la consolidación y complementos por este desempeño) está regulado por el Acuerdo de Clasificación de Oficinas. Puedes solicitarnos más información en cajaduero@comfia.ccoo.es o en nuestra página Web www.comfia.net

Cobertura de

Jubilación *Plan de Pensiones*
Invalidez
Fallecimiento

Aportación anual al Plan de Pensiones a cargo de la Caja de un 6% del salario pensionable.

En todo caso, la aportación anual mínima es de 1.500 €.

Igualdad

Trabajamos por conseguir un **Protocolo de Igualdad de Oportunidades** que contenga:

- ❖ Medidas de conciliación vida laboral.
- ❖ Un Plan de Acciones a desarrollar para conseguir la igualdad real.
- ❖ Creación de la figura de la Defensora para la Igualdad.

Formación

En Caja Duero venimos trabajando para promover la cualificación y promoción profesional, asumiendo el reto y la responsabilidad de actualizar permanentemente los conocimientos y destrezas necesarias.



Salud laboral

Trabajamos a través de CISS para optimizar tu entorno de trabajo: vigilancia de las condiciones de los centros de trabajo, actuaciones en caso de accidentes, ergonomía, seguridad, riesgos psicosociales, reconocimiento como usuarios de pantallas de visualización de datos...
NO DUDES EN CONTACTAR CON NUESTROS DELEGADOS DE PREVENCIÓN



Condiciones sociales

<p>Ayudas</p>	<p>Ayuda de Guardería: 1.200€ anuales por cada hijo/a hasta cumplir los 5 años. Se abona en la nómina de Septiembre.</p> <p>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 5 años hasta que cumpla 25 años (será percibida el año que cumpla 25 años si no fue cobrada el año de nacimiento). Se abona a partir de la nómina de Septiembre.</p> <p>Ayuda de estudios empleado/a: 90% importe matrícula y materiales por estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, así como estudios de postgrado (máximo 1.800 € anuales).</p>														
<p>Premios</p>	<p>25 años: Al cumplir los 25 años de servicios en la Entidad el premio será de una mensualidad de sueldo, incluyendo sueldo base y antigüedad. 40 años: Al cumplirlos se percibirá el importe de dos mensualidades de sueldo, incluyendo sueldo base y antigüedad.</p> <p>La plantilla fija que estuviese contratada en la Caja el 11 de mayo de 1991 tiene derecho a una prestación equivalente a una mensualidad de su sueldo por nacimiento de hijo/a, al contraer matrimonio o al fallecimiento del cónyuge o descendiente que no haga vida independiente.</p>														
<p>Seguros</p>	<p>Seguro colectivo de vida por un capital asegurado de 40.000€, siendo la cuota del mismo 50% por cargo de la Caja y el otro 50% por el empleado/a. Igualmente la Caja es tomadora de un seguro colectivo de vida para empleados/as y sus cónyuges, con unas primas especiales, las cuales son 100% a cargo del empleado/a.</p> <p>Seguro de accidentes por 100.000 € para el personal en sus desplazamientos en comisión de servicio, para actividades que le son propias.</p> <p>Seguro médico: ADESLAS con cobertura para empleado/a, cónyuge e hijos, a cargo de la Caja.</p> <p>Gastos de reparación de vehículo por accidente en comisión de servicio: Los daños producidos en el vehículo del personal con ocasión de un viaje en comisión de servicios serán a cargo de la empresa. Quedan excluidos los que sean consecuencia del uso normal de vehículo y aquellos que estuvieran cubiertos por las compañías de seguros de cualquiera de las partes involucradas en el accidente.</p>														
<p>Dietas y Kilometraje</p>	<p>Dieta: El importe de la dieta completa es de 64,65 € y media dieta 32,32€ (para el año 2008).</p> <p>Kilometraje: 0,32€ para 2008</p>														
<p>Condiciones Financieras</p>	<p>Comisiones Operaciones de Empleados/as: Todas las operaciones están exentas de comisiones (transferencias, tarjetas de crédito, operaciones de valores, de préstamos, etc.)</p>														
<p>Anticipos</p>	<p>Interés 0%</p>	<p>Forma de pago mensual del 10% de los conceptos fijos nóminas ordinarias</p>	<p>Importe máximo y motivos solicitud seis mensualidades con justificación</p>												
<p>Préstamo social</p>	<p>Interés Euribor a 1 año</p>	<p>Plazo amortiz. y garantía 8 años máximo. Garantía personal</p>	<p>Importes máximo y mínimo 25% retribución anual (mínimo 18.030,36€).</p>												
<p>Préstamo vivienda habitual</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="344 1592 683 1630">Interés</th> <th colspan="2" data-bbox="683 1592 1541 1630">Importe mínimo y motivos solicitud</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="344 1630 683 1767"> <p>50% del EURIBOR a un año, no pudiendo resultar, en ningún caso, inferior al 1,5% ni superior al 4,50%.</p> </td> <td colspan="2" data-bbox="683 1630 1541 1767"> <p>Para plantilla fija, una vez superado el periodo de prueba, cuantía mínima de 200.000€ o cinco anualidades del salario de Nivel X. Para adquisición de vivienda habitual, cancelación, subrogación o novación de préstamo hipotecario que tuviera finalidad la adquisición de vivienda habitual del empleado.</p> </td> </tr> <tr> <th data-bbox="344 1767 683 1805">Plazo amortiz.</th> <th data-bbox="683 1767 1007 1805">Garantía</th> <th data-bbox="1007 1767 1541 1805">Préstamo cambio de vivienda habitual</th> </tr> <tr> <td data-bbox="344 1805 683 1995"> <p>Máximo de 35 años o aquel que reste hasta el cumplimiento de 70 años del empleado.</p> </td> <td data-bbox="683 1805 1007 1995"> <p>Garantía personal, siendo obligatoria garantía hipotecaria en aquellos que por plazo de devolución o importe sobrepasen las condiciones de convenio.</p> </td> <td data-bbox="1007 1805 1541 1995"> <p>Puede solicitarse (en las condiciones anteriores) un 2º préstamo vivienda siempre que se venda la vivienda actual y se cancele el saldo pendiente del primer préstamo. Podrán solicitar este préstamo en caso de separación o divorcio siempre que tengan que abandonar el domicilio conyugal.</p> </td> </tr> </tbody> </table>			Interés	Importe mínimo y motivos solicitud		<p>50% del EURIBOR a un año, no pudiendo resultar, en ningún caso, inferior al 1,5% ni superior al 4,50%.</p>	<p>Para plantilla fija, una vez superado el periodo de prueba, cuantía mínima de 200.000€ o cinco anualidades del salario de Nivel X. Para adquisición de vivienda habitual, cancelación, subrogación o novación de préstamo hipotecario que tuviera finalidad la adquisición de vivienda habitual del empleado.</p>		Plazo amortiz.	Garantía	Préstamo cambio de vivienda habitual	<p>Máximo de 35 años o aquel que reste hasta el cumplimiento de 70 años del empleado.</p>	<p>Garantía personal, siendo obligatoria garantía hipotecaria en aquellos que por plazo de devolución o importe sobrepasen las condiciones de convenio.</p>	<p>Puede solicitarse (en las condiciones anteriores) un 2º préstamo vivienda siempre que se venda la vivienda actual y se cancele el saldo pendiente del primer préstamo. Podrán solicitar este préstamo en caso de separación o divorcio siempre que tengan que abandonar el domicilio conyugal.</p>
Interés	Importe mínimo y motivos solicitud														
<p>50% del EURIBOR a un año, no pudiendo resultar, en ningún caso, inferior al 1,5% ni superior al 4,50%.</p>	<p>Para plantilla fija, una vez superado el periodo de prueba, cuantía mínima de 200.000€ o cinco anualidades del salario de Nivel X. Para adquisición de vivienda habitual, cancelación, subrogación o novación de préstamo hipotecario que tuviera finalidad la adquisición de vivienda habitual del empleado.</p>														
Plazo amortiz.	Garantía	Préstamo cambio de vivienda habitual													
<p>Máximo de 35 años o aquel que reste hasta el cumplimiento de 70 años del empleado.</p>	<p>Garantía personal, siendo obligatoria garantía hipotecaria en aquellos que por plazo de devolución o importe sobrepasen las condiciones de convenio.</p>	<p>Puede solicitarse (en las condiciones anteriores) un 2º préstamo vivienda siempre que se venda la vivienda actual y se cancele el saldo pendiente del primer préstamo. Podrán solicitar este préstamo en caso de separación o divorcio siempre que tengan que abandonar el domicilio conyugal.</p>													

TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Préstamos y créditos de acuerdo interno

Préstamo para Vehículo: Para compra de vehículo (presentando factura de compra), hasta 30.000€, plazo máximo 8 años o la vida laboral del empleado/a y **garantía personal**. Tipo Euribor un año (mínimo 2% y máximo el interés legal del dinero)

Préstamo para Asuntos Diversos: Sin finalidad determinada, hasta un importe máximo de 45.000€, plazo máximo 8 años o la vida laboral del empleado/a y **garantía personal**. Tipo Euribor un año (mínimo 2% y máximo el interés legal del dinero)

Préstamo para adquisición de vivienda: Para compra o construcción de vivienda, con importe máximo el menor de los valores aportados por Contrato de Compraventa o valoración efectuada por tasador. Plazo máximo de 30 años o la vida laboral del empleado/a y **garantía hipotecaria**. Tipo Euribor a un año menos 0,25 (mínimo 2% y máximo el interés legal del dinero)

Préstamo Personal Especial: Para amortización del saldo dispuesto en la Cuenta Corriente de Crédito (actualmente desaparecida del catálogo de Préstamos y Créditos de "Acuerdo Interno") por el límite dispuesto en la misma, un plazo máximo de 5 años o la vida laboral del empleado/a y **garantía personal**. Tipo Euribor a un año más 0,25 (mínimo 2% y máximo el interés legal del dinero). No afecta al ratio de endeudamiento.

Cuenta especial empleado: Cuenta corriente de crédito a un año prorrogable, con límite máximo de 6.000€ a Euribor más 0,25 (mínimo 2% y máximo igual al interés legal del dinero) tanto para saldos deudores como acreedores. **Garantía personal**. No afecta al ratio de endeudamiento.

Préstamo Puente Cambio de Vivienda Habitual: Motivado por cambio de vivienda habitual hasta que venda la de su propiedad y pueda concederse el de cambio de vivienda habitual del Convenio Colectivo. El importe será la suma de la cantidad que correspondería por el préstamo de Convenio más el importe neto de la venta de la vivienda habitual (tomando la tasación de la vivienda que se vende menos la cantidad adeudada por préstamo de convenio sobre esa vivienda). El plazo máximo es de 2 años, con **garantía personal**, a Euribor a un año (mínimo 2% y máximo el interés legal del dinero)

Préstamo Puente para Compra de Vivienda Habitual: Motivado por la adquisición de la vivienda habitual que se financiará con préstamo de adquisición de vivienda habitual de Convenio Colectivo más este préstamo puente hasta que venda la vivienda de su propiedad. El importe será la diferencia entre el 80% del valor de la tasación de la vivienda habitual adquirida y el importe que se conceda por préstamo de vivienda habitual de Convenio Colectivo (límite el valor neto de la vivienda que se vende). El plazo máximo es de 2 años, con **garantía personal**, a Euribor a un año (mínimo 2% y máximo el interés legal del dinero).

Jornada de trabajo

Jornada

Jornada anual de 1.650 horas de trabajo efectivo, de las que 15 serán de formación.

En el período de 1 de octubre a 30 de abril:

- Lunes, miércoles y viernes: De 8:00 a 15:00 horas.
- Jueves de 8:00 a 15:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas, 14 jueves por la tarde (anuales). Cada año se acordará el cierre de 2 tardes durante el periodo de octubre a abril. Los jueves de formación computan a estos efectos.

En el período de 1 de mayo a 30 de septiembre:

- Lunes a viernes: de 8:00 a 15:00 horas

Departamentos con Jornadas Especiales

- Departamento de Explotación del Ordenador
- Departamento de Valores Clientes. Gestora
- Departamento de Tesorería (Madrid)
- Centro de Atención Telefónica

Vacaciones

25 días laborables. La fecha de disfrute se fija de acuerdo con la Empresa, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Se recomienda la división de las vacaciones en dos períodos. La platilla con responsabilidades familiares (hijos/as en edad escolar entre 3 y 18 años) tienen derecho a coincidencia con vacaciones escolares. Se conocerá las fechas en que corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

Bolsa de vacaciones: Existe un complemento no salarial por este concepto, cuyo cobro e importe, en su caso, está supeditado a la fecha de disfrute de las vacaciones. Por cualquier consulta al respecto, no dudes en ponerte en contacto con nuestra sección sindical a través de cajaduero@comfia.ccoo.es



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 de familiares hasta 2º grado: 4 días naturales (de los que al menos 3 serán hábiles) o 5 días hábiles 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.
	❖ Por Asuntos Propios: 3 días laborales, no acumulables a vacaciones.
	❖ 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: Cualquier empleado/a con mas de 2 años de antigüedad podrá solicitar un periodo de licencia no retribuida de hasta 3 meses de duración, prorrogable por otros 3 meses, en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Adopción en el extranjero • Sometimiento a técnicas de reproducción asistida • Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge/pareja de hecho o parientes hasta 2º grado • Acompañamiento en asistencia médica de familiares hasta 2º grado con enfermedad crónica o discapacidades graves. • Para estudios oficiales (no podrá solicitarse mas de una vez cada 2 años) • Por asuntos personales (no podrá solicitarse más de una vez cada 2 años)
Maternidad/ Paternidad	❖ Nacimiento de hijo/a: 4 días naturales (de los que al menos 3 serán hábiles) o 5 días hábiles si es preciso desplazamiento.
	❖ Descanso por maternidad: 18 semanas. Parto múltiple: ampliable en 3 semanas por cada hijo/a a partir del 2º. 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). Las 2 semanas ampliadas por acuerdo interno tendrán que ser disfrutadas inmediatamente después del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
	❖ Si el neonato debiera permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre tendrá derecho a un permiso retribuido de 2 horas durante el 1er mes y de 1 hora durante el 2º mes. La madre tendrá derecho al mismo permiso retribuido a continuación de las 6 semanas de permiso obligatorias después del parto.
	❖ En caso de empleadas que den a luz hijos/as con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, podrán solicitar un permiso retribuido desde la finalización del permiso de maternidad hasta que el niño/a cumpla un año. Los padres también podrán optar a este permiso con las mismas condiciones, si la madre no trabaja, y siempre que haya disfrutado de una parte de la baja maternal.
	❖ Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años: 16 semanas. Adopción o acogida múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2º. Distribución a opción de los interesados/as. En adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá iniciar el disfrute 4 semanas antes.
	❖ Lactancia: hasta que el hijo/a cumpla 12 meses, 1 hora de ausencia o dos fracciones de ½ hora, o reducción de la jornada normal en una hora al principio o final de la jornada. Este periodo puede sustituirse por un permiso de 12 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles durante los 12 primeros meses de nacido el hijo o hija. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. El permiso de días naturales en sustitución de lactancia podrá disfrutarlo la empleada que se incorpore al trabajo tras una excedencia siempre que se haya producido de forma inmediata al permiso por maternidad y el hijo/a sea menor de 12 meses.



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

<h3>Maternidad/ Paternidad</h3>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 1 día en caso de matrimonio de hijos/as. ❖ La empleada, durante los doce meses de nacido del hijo/a, quedará liberada de trabajar los jueves por la tarde. A partir de dicha fecha, realizará los jueves que resten proporcionales al año. ❖ Quienes tengan hijos/as menores de 3 años tendrán los mismos derechos en cuanto a la elección del turno de vacaciones que aquellos con hijos/as en edad escolar.
<h3>Reducción de jornada</h3>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Para la atención de un hijo/a menor de 10 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de 2 meses ❖ Por cuidado de menor de 10 años o persona discapacitada, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la disminución proporcional del salario. ❖ Por cuidado de menor de seis años, sin perjuicio de lo anterior, una hora diaria como mínimo, durante un período de un año como mínimo y tres años como máximo, con la disminución proporcional del salario. ❖ Para atención de un hijo/a menor de 10 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requieran hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de 2 meses. ❖ Por cuidado de familiares hasta el 2º grado, por un periodo máximo de 2 años. La reducción no podrá ser inferior a 1/8 ni superior a 1/2 de la jornada.
<h3>Excedencias</h3>	<p>Por cuidado de hijos/as (máximo 3 años) y por cuidado de familiar hasta 2º grado (máximo 3 años). Computan a efectos antigüedad. Se conserva la reserva de puesto de trabajo el primer año, transcurrido dicho plazo la reserva está referida a puesto similar en la localidad o el primer puesto del mismo tipo que quede vacante más próximo a la localidad.</p> <p>Durante la excedencia se mantendrán los siguientes beneficios sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ <ul style="list-style-type: none"> • Seguro sanitario Adeslas • Seguro de vida de empleados. • Cesta de Navidad • Exención de comisiones • Participación en convocatorias de exámenes de promoción por capacitación. • Ayuda de guardería, ayuda para la formación de hijos/as y ayuda para estudios de empleados/as. ❖ Formativa: De hasta 1 año para la finalización de estudios superiores, master o doctorado, con derecho a la reserva de puesto de trabajo. ❖ Solidaria: De hasta 1 año para fines solidarios debidamente acreditados, con derecho a reserva del puesto de trabajo. ❖ Por traslado de cónyuge: de hasta 1 año en caso de traslado del cónyuge de su domicilio familiar por motivos laborales. Se conserva el derecho a reserva del puesto de trabajo.
<h3>Violencia de género</h3>	<p>Aquellos empleados/as que sean víctimas de violencia de género, tendrán los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de Jornada, con disminución proporcional del salario. Entre 1/8 y 1/2 de la duración de aquella. • Preferencia en la solicitud de traslado, con reserva de su antiguo puesto durante 6 meses. • Posibilidad de excedencia de 6 meses extensibles hasta 18 meses. • Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.

TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

OTROS DATOS DE INTERÉS:

- El endeudamiento global permitido para el conjunto de los préstamos es el 50% del salario del empleado/a y de su cónyuge. Como norma general las operaciones de préstamos de la plantilla no se intervendrán ante fedatario público, excepto el Préstamo de Acuerdo Interno para Adquisición de Vivienda.
- En el cómputo de los días en los que se podrá disfrutar de los permisos contemplados en Convenio Colectivo, no se incluirá el día que se produzca la circunstancia que lo motive, sin perjuicio del derecho del empleado/a a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración ese día. Si ese día fuera viernes, podrá ausentarse del trabajo el lunes siguiente.
- Incremento lineal a la escala salarial. Con efectos 01-11-1978 se modificaron las escalas salariales de las distintas categorías a base de aplicarles un aumento lineal de 15,03€ mensuales que se ha ido actualizando anualmente en el mismo porcentaje que el establecido en cada momento en el Convenio Colectivo. El sueldo mensual resultante es el que se toma en cuenta para el cálculo de todas y cada una de las pagas, tanto ordinarias como extraordinarias, que se devenguen a tenor de lo que en cada momento determine la legislación laboral vigente.
- Compensación Mejoras Sociales: Su importe resulta de aplicar el 12% a los conceptos salariales de sueldo, o salario base y antigüedad, el 3% a la Base global de cotización a la Seguridad Social y un 2% a la base de accidentes.
- Quebranto de moneda: Con carácter general, la institución cubre las faltas de efectivo de caja, sin asignación previa de ninguna cantidad como compensación económica por quebranto de moneda al personal que efectúe pagos y cobros por ventanilla. Aún así, la oficina puede elegir si se cobra o no el concepto de quebranto, asumiendo el personal las posibles incidencias en las operaciones de pagos y cobros por ventanilla.
- Cesta de Navidad: Tendrán derecho a recibir la Cesta de Navidad todas aquellas personas de plantilla fija, en situación de alta en la entidad a 31 de octubre del año y no se produzca o esté prevista su baja antes del 31 de diciembre. Igualmente la plantilla temporal en la entidad desde el 1 de enero ininterrumpidamente.
- Las condiciones de préstamos de acuerdo interno se aplicarán a la cartera viva, excepto al préstamo personal especial, la cuenta corriente de crédito y la cuenta especial, que se mantendrán en las actuales condiciones. La cuenta corriente de crédito es incompatible con la cuenta especial de empleado. El préstamo para atenciones diversas y el de asuntos diversos son incompatibles entre sí. Las viviendas financiadas con los préstamos puente para cambio o compra de vivienda habitual no podrán ser destinadas a fines lucrativos.



<http://www.comfia.net/cajaduero/>

