



Te interesa

Resumen de condiciones de trabajo



Actualizado en enero de 2010

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 CajaGRANADA.

MÁS INFORMACIÓN EN: www.comfia.net/cajagranada

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

El personal de CajaGRANADA, percibe el total de sus emolumentos, considerados en cómputo anual, en doce abonos, once de Enero a Noviembre, que comprenden, cada uno, una paga ordinaria y media extraordinaria y otro abono en Diciembre que comprende una paga ordinaria y una extraordinaria, haciendo el total de 18,5 pagas anuales.

Otros aspectos

- ❖ La nómina se percibe el **penúltimo día hábil de cada mes**, incluyendo en la misma: paga ordinaria, paga extraordinaria (media o entera) y en su caso, otros conceptos.
- ❖ Las pagas ordinarias y pagas extraordinarias se componen de **salario base y antigüedad** (se perciben trienios a partir de Nivel VIII, a razón del 4% del salario base del Nivel).
- ❖ Existen **otros conceptos salariales** (plus Extrasalarial, plus de Gestión), **compensaciones** (dietas, kilometrajes, ayudas, etc.) y el **plus de Convenio**.
- ❖ **Paga Extraordinaria del Documento de Personal (PEDP)** equivale al 35% del sueldo base anual (18,5 pagas) del nivel de referencia. Su cobro se realiza de forma prorrateada anualmente en 12 pagas.

Fijos y eventuales Acuerdo Laboral 2009

Calendario de cobro según tiempo contratación

▪ Primeros 48 meses	0% de la PEDP
▪ Meses 49 a 60	17% de la PEDP
▪ Meses 61 a 72	34% de la PEDP
▪ Meses 73 a 84	51% de la PEDP
▪ Meses 85 a 96	68% de la PEDP
▪ Meses 97 a 108	85% de la PEDP
▪ Mes 109 y siguientes	100% de la PEDP

- ❖ **Dieta:** El importe de la dieta completa es de 68,59 € y media dieta 34,29 €
- ❖ **Kilometraje:** 0,31 € por kilómetro.
- ❖ **Plus de Convenio:** consiste en 300 € más el 25% del salario base mensual del nivel retributivo al que se pertenece. Se percibe en el mes de marzo.
- ❖ **Traslados:** Existe un protocolo de actuación mediante concurso para el caso de traslados, a través del que cualquier persona con contrato indefinido en la entidad puede solicitar su cambio de destino hasta puestos que hayan quedado vacantes, mediante solicitud por escrito dirigida a la Dirección de Gestión de Recursos Humanos. Si precisas información sobre los criterios de asignación, no dudes en consultarnos en cajagranada@comfia.ccoo.es o poniéndote en contacto con nuestros representantes.

Igualdad

Caja de Granada tiene un compromiso con **CC.OO.** mediante la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades para alcanzar la igualdad real entre géneros.

Existe un **protocolo para la prevención del acoso sexual** en CajaGRANADA y procedimientos para su tratamiento, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esa naturaleza y siendo considerada como falta laboral muy grave.



federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.- sección sindical caja de Granada
958.245.105 - cajagranada@comfia.ccoo.es - www.comfia.net/cajagranada

TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Tabla salarial

NIVEL	Sueldo Base mensual	Paga extra Doc. Personal	Plus convenio (marzo)	Recorrido profesional <u>mínimo</u> por antigüedad		
				Transcurridos en el nivel izquierdo:	Asciende a Nivel:	
I	2.440,92	1.317,08	895,23			
II	2.055,06	1.108,88	798,77			
III	1.823,84	984,11	740,96			
IV	1.724,60	930,57	716,15			
V	1.669,76	900,96	702,44			
VI	1.614,92	871,38	688,73			
VII	1.541,76	831,91	670,44			
VIII	1.490,05	804,01	657,51			
IX	1.412,11	761,95	638,03	4 años	VIII	
X	1.345,88	726,21	621,47	4 años	IX	
XI	1.200,29	647,66	585,07	7 años (*)	X	
XII	1.026,07	553,65	541,52	3 años y 3 meses	XI	
XIII	820,86	442,92	490,22	9 meses	XII	

(*) Existe un régimen transitorio para los auxiliares A, B y C ingresados antes de dic. 2004 que deja en 4 años el plazo para ascender al nivel X. Al cumplir 3 años de permanencia en el nivel XI se percibirá un complemento transitorio equivalente al 4% del sueldo base de nivel XI, que quedará absorbido al año siguiente con el ascenso de nivel.

- ❖ Tabla salarial 2008, pendiente de actualizar con IPC previsto para año 2009, efectos 1 de enero de 2009 (Actualmente cobramos un incremento a cuenta pendiente de resolución judicial).
- ❖ 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.
- ❖ El nivel mínimo de incorporación a plantilla fija será el Nivel XII.
- ❖ La Caja se compromete a que si un puesto estructural está ocupado por una contratación en prácticas, una vez finalizado dicho contrato, ese puesto sea ocupado por una persona con contratación indefinida.

Promoción

Por experiencia

Recorrido mínimo garantizado por convenio colectivo (ver período transitorio para anteriores a Dic. 2004):

Nivel de origen	Tiempo en el nivel	Régimen transitorio para Auxiliares A,B y C ingresados antes de dic-04	Nivel al que se accede
XIII	9 meses	-	XII
XII	3 años y 3 meses	-	XI
XI	7 años	4 años	X
X	4 años	-	IX
IX	4 años	-	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 últimas oposiciones en CajaGRANADA se realizaron en el año 2009.

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 personalmente o a través de nuestro correo electrónico, cajagranada@comfia.ccoo.es

Estamos luchando por la consecución de un acuerdo con la Caja relativo a Clasificación de Oficinas, que dé una categoría mínima a los Responsables de Activo y Gestores Comerciales y mejore el recorrido profesional de Interventores y Directores.



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Cobertura de

Jubilación
Invalidez
Fallecimiento

Plan de Pensiones

Aportación anual al Plan de Pensiones a cargo de la Caja

Para consultar cualquier duda que te pueda surgir al respecto, puedes ponerte en contacto con nuestros delegados en la Comisión de Control del Plan de Pensiones.



Formación

En Comfia-CC.OO. venimos trabajando para promover la cualificación y promoción profesional, como parte de las propuestas de nuestra Sección Sindical en esta materia, con un proyecto de formación adecuado a las necesidades de la plantilla y en horario laboral.



Salud laboral

Trabajamos 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...

CONTACTA CON NUESTROS DELEGADOS DE PREVENCIÓN



Condiciones sociales

Ayudas

Ayuda de Guardería: 850 € 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: 480 € (3.200,00€ 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. También percibirán por asignatura aprobada de determinados estudios, la sexta parte del importe fijado para el régimen general de formación de hijos de empleados.

Subsidio por fallecimiento: Cuando se produzca el fallecimiento de un empleado en activo de la Entidad, la persona expresamente designada o sus herederos, percibirán una cantidad equivalente a 2 veces el sueldo base mensual de un nivel XI.

Conceptos no salariales (vacaciones)

Vacaciones Extraconvenio: En CajaGRANADA existe un incremento de días de vacaciones como premio a la permanencia en la entidad, según la siguiente tabla:

Condiciones	Días de vacaciones	Vigencia
Con carácter general	25 + 1 de libre disposición	Sólo ese año
A los 6 años de antigüedad	26 + 1 de libre disposición	Sólo ese año
A los 12 años de antigüedad	26 + 1 de libre disposición	Sólo ese año
A los 18 años de antigüedad	26 + 1 de libre disposición	Sólo ese año
A los 24 años de antigüedad	26 + 1 de libre disposición	Sólo ese año
A los 25 años de antigüedad	27 + 1 de libre disposición	Sólo ese año
A los 27 años de antigüedad	26 + 1 de libre disposición	Ese y siguientes años
A los 30 años de antigüedad	27 + 1 de libre disposición	Ese y siguientes años
A los 33 años de antigüedad	28 + 1 de libre disposición	Ese y siguientes años
A partir de 60 años de edad	30 + 1 de libre disposición	Hasta la jubilación



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Seguro	Seguro colectivo de vida por un capital asegurado de un 30.000€, igual para todos, y siendo la cuota del mismo el 50% a cargo de la entidad y el otro 50% a cargo de la persona asegurada. Su contratación es voluntaria.		
Condiciones financieras	Interés cuentas de abono nómina de empleados y otra cuenta corriente o libreta: el interés acreedor de las cuentas de empleado/a será actualizado en los meses de enero y julio: para saldos inferiores a 25.000 €: Euríbor 360 + 1% (mínimo 2,5%), para saldos superiores: Euríbor 360 -1%. El interés deudor será igual al anterior más ocho puntos. Interés cuentas ahorro vivienda: Extratipo superior en 2 puntos a los tipos de interés establecidos por la Caja para su aplicación a clientes de la entidad. Máximo 4 años, importe máximo: el desgravable en el IRPF. Límite de endeudamiento: No podrá superar el 60% de las retribuciones brutas anuales, computándose la suma de los ingresos de la persona que trabaja en CajaGRANADA y de su cónyuge.		
Anticipos	Anticipo nómina: Hasta 2 mensualidades de salario base, antigüedad y paga extraordinaria del documento de personal (mínimo 2 mensualidades de sueldo base y paga extraordinaria del documento de personal del Nivel XI), a 0% de interés, en un plazo de devolución máximo de 60 meses. Anticipo social de convenio: Hasta 6 mensualidades de sueldo base, antigüedad y paga extraordinaria del documento de personal (mínimo 8 mensualidades de sueldo base y paga extraordinaria del documento de personal de un Nivel XI), para necesidades plenamente justificadas, a 0% de interés, a devolver mediante cuotas fijas elegidas por el solicitante, hasta un máximo de 60 cuotas mensuales. Anticipo mensual: El empleado tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.		
Préstamo social	Interés	Plazo amortiz.	Importe
	Euríbor a un año, con el límite del interés legal del dinero.	10 años máximo, sin superar la edad de jubilación	
	Amortización	Garantía	
	Mensual en nómina	Personal, más subrogación de seguro de vida	
Primer préstamo de vivienda	Interés		Importe y motivos solicitud
	70% EURIBOR a un año (abril y octubre), con límite máximo del 5,25 % y sin límite mínimo. Revisión en semestres naturales (enero y julio).		Cualquier empleado/a con 2 o más años de antigüedad podrá solicitar el valor de la vivienda más los gastos inherentes a su adquisición más el que corresponda a la plaza de aparcamiento vinculado, con un máximo de 5 anualidades del nivel del solicitante (mínimo 186.000€ o 5 anualidades de Nivel X)
	Plazo amortización	Garantía	Cambio de vivienda habitual
	Máximo de 35 años , no pudiendo superar la fecha en la que el empleado/a cumpla los 70 años.	Garantía personal , teniendo la Caja potestad para solicitar garantía hipotecaria en los casos en que el vencimiento sea posterior a los 65 años de edad de la persona prestataria.	Puede solicitarse (en las condiciones anteriores) un préstamo para esta finalidad, siendo necesaria la venta de la actual vivienda y la cancelación de primer préstamo para adquisición de vivienda habitual que se tuviese concedido, excepto si se ha perdido el uso o propiedad de la vivienda por divorcio o separación.



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Segundo préstamo de vivienda	Solicitantes		Garantía	Plazo	
	Titulares del primer préstamo que por fuerza mayor, divorcio, traslado o incremento familiar necesite perentoriamente cambiar de domicilio habitual		Siempre garantía hipotecaria	El que quede de amortización del primer préstamo de vivienda, garantizando al menos 20 años siempre que no supere la edad de jubilación ordinaria del solicitante.	
			Interés		
			El mismo que en la primera opción		
Importe				Amortización	
La diferencia positiva entre lo que le corresponda en el momento de solicitud y el valor del inmueble objeto del préstamo anterior, excepto en caso de divorcio, en el que será el que le corresponda sin deducciones en importe o plazo (que será igual que en el primer préstamo de vivienda).				Mensual en nómina	
Préstamo adicional al primero y segundo de vivienda	Solicitantes		Interés		
	Empleados que hacen uso del primero o segundo préstamo de vivienda y el importe a obtener no satisface el 100% de la inversión en vivienda		Euribor a un año (máximo el 150% del tipo de interés de formalización).		
	Importe			Plazo	
	El valor de la vivienda más los gastos inherentes a su adquisición más el que corresponda a la plaza de aparcamiento vinculado menos el importe del préstamo de vivienda concedido. El importe máximo será el equivalente a 1,5 anualidades del solicitante.			Hasta 30 años, sin superar la edad de jubilación ordinaria del empleado/a	
	Amortización			Garantía	
	Mensual en nómina. Posibilidad de 3 años de carencia inicial en la amortización de capital			Siempre hipotecaria de la finca objeto de la concesión	
Préstamo para otras necesidades en vivienda	Solicitantes		Interés		
	Empleados con antigüedad mínima de 4 años		85% de Euribor a un año (Máximo 150% del tipo de interés de formalización)		
	Importe			Plazo	
	El de la inversión en la adquisición, refinanciación u obras en viviendas propiedad del personal (máximo 3,5 anualidades del solicitante)			Hasta 30 años, sin superar la edad de jubilación ordinaria del empleado/a	
	Amortización		Garantía		
	Mensual en nómina. Posibilidad de 3 años de carencia inicial en la amortización de capital		Hipotecaria, con tasación de la finca. En operaciones inferiores a 0,5 veces el sueldo base (18,5 mensualidades) mas PEDP, se podrá optar por garantía personal, más subrogación de seguro de vida y plazo hasta 10 años.		
Préstamo libre con garantía personal	Importe	Garantía		Plazo	
	Libre	Personal, mas subrogación en seguro de vida		Hasta 10 años, sin superar la edad de jubilación ordinaria del empleado/a	
	Tipo de interés			Amortización	
	150% de Euribor a un año			Mensuales constantes en nómina	
Préstamo libre con garantía hipotecaria	Importe	Garantía	Plazo		
	Libre	Hipotecaria	Hasta 30 años financiación vivienda, 10 otras financiaciones, sin superar la edad de 70 años del empleado/a		
	Interés			Amortización	
	El 105% de Euribor a un año (si es variable: máximo el 250% del tipo de interés de formalización)			Mensual en nómina. Posibilidad de 3 años de carencia inicial en la amortización de capital	



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Jornada de trabajo

Jornada y horario



Jornada anual de **1.680 horas** de trabajo efectivo, de las que un máximo de 20 horas se destinarán a la formación, que podrá ser fuera del horario de trabajo.

Régimen General: de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas

- Jornadas reducidas:
 - De 8:00 a 13:30 horas: 3 de mayo (o fiesta local equivalente en localidades distintas de Granada), 24 y 31 de diciembre.
 - De 8:00 a 14:00 horas: lunes, martes y miércoles Santo.
 - De 9:00 a 13:30 horas: la semana de fiestas (máximo 4 días)

Jornadas singulares:

- La adscripción a los centros con jornada singular será voluntaria.
- La duración de la jornada de estos centros no podrá superar los límites indicados más arriba.
- Existen una serie de compensaciones monetarias (revisables en la misma forma que los conceptos salariales) por el trabajo en estos centros.
- El trabajo en sábados se realizará garantizando los descansos semanales fijados en la legislación vigente.
- El trabajo en festivos se gratificará con un importe equivalente a horas extraordinarias festivas.
- Las jornadas reducidas se aplicarán en estos centros de acuerdo con las posibilidades de los mismos, no pudiendo excederse de las duraciones fijadas.

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. Los padres con hijos en edad escolar tienen derecho a coincidencia con vacaciones escolares. Las vacaciones no pueden sustituirse por dinero. Se tienen que tomar en el año, no te pueden obligar a dejarlas para el siguiente. No hay ningún período en el que no puedas disfrutarlas. Tu superior no te puede forzar a que las tomes cuando quiera, el período de disfrute es de mutuo acuerdo. Se tiene derecho a conocer la fecha de las vacaciones con al menos dos meses de antelación. No te pueden impedir que las tomes si faltan menos de dos meses para que comiencen y, mucho menos, pedirte que te incorpores al trabajo una vez comenzadas.

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. Este día no lo puedes acumular para otro año.



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Conciliación vida familiar y laboral

Permisos retribuidos	❖	Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización familiares - Hasta 1º grado: 3 días hábiles ampliables con 2 naturales si es preciso un desplazamiento - Hasta 2º grado: 2 días hábiles ó 4 días naturales si es preciso desplazamiento. Se contempla también la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.
	❖	Matrimonio o pareja de hecho: 15 días naturales Matrimonio de un familiar hasta 2º grado: 1 día que debe coincidir con el del enlace
	❖	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.
	❖	Para concurrir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional: el tiempo indispensable. Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.
Permisos no retribuidos	❖	Bajo ciertas condiciones se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas a juicio de la Caja tales como: - La total recuperación física y anímica del empleado, derivada del fallecimiento de la pareja o del hijo. - La atención al cónyuge o familiares de primer y segundo grado por causas de enfermedad o recuperación. - Para preparación de oposiciones internas de la Caja. - Para preparación de exámenes y tesis. - Para otros casos y circunstancias de notable interés.
Permisos Maternidad/ Paternidad	❖	Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: <u>Opción 1</u> - 4 días naturales ó 5 días si es preciso desplazamiento. <u>Opción 2</u> - 3 días hábiles ampliables con 2 naturales si es preciso un desplazamiento
	❖	Descanso por maternidad: 16 semanas. Parto múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo 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). Ampliado en 14 días naturales más, proporcionales al tiempo efectivamente disfrutado del descanso por maternidad.
	❖	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 2º. Distribución a opción de las personas interesadas. En adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá iniciar el disfrute 4 semanas antes. Ampliado en 14 días naturales más, proporcionales al tiempo efectivamente disfrutado del descanso por adopción o acogida de menores de 6 años.
	❖	Descanso por paternidad: de trece días naturales de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Serán 20 días naturales en el caso de nacimientos producidos en familias numerosas o en las que algún miembro de la misma tenga reconocido un grado de minusvalía. Es un derecho individual, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.
	❖	Lactancia: hasta que el hijo cumpla 9 meses, 1 hora de ausencia o dos fracciones de ½ hora. La mujer a su voluntad podrá sustituir este derecho por: - Una reducción de jornada de 1 hora al inicio de jornada hasta que el menor cumpla 12 meses. - Una reducción de jornada de ½ hora al final de la misma hasta que el menor cumpla los 9 meses. - Una reducción de jornada de 2 horas al inicio de la misma hasta que el menor cumpla los 6 meses. - Un permiso de 15 días laborales, como máximo, acumulables al periodo de maternidad. Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimiento de prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

Reducción de jornada	❖	Por cuidado de menor de ocho años o persona discapacitada, entre un mínimo de 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 2º 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 no 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.
Caja de Servicios Sanitarios	❖	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.
	❖	Es un servicio cuya finalidad consiste en sufragar parte de los gastos sanitarios privados ocasionados al empleado, hijos o cónyuge. Para ser beneficiario hay que ser personal fijo en plantilla y darse de alta mediante escrito a RR.HH., pagando una cuota mensual.
Caja Solidaria	❖	Las prestaciones de la Caja Solidaria irán dirigidas a facilitar que toda la plantilla fija pueda participar en aquellas actividades llevadas a cabo por la Caja en horario extralaboral, de forma que sus necesidades en la atención de sus familiares: enfermos, discapacitados, ascendientes mayores de 65 años y menores hasta 13 años inclusive, puedan ser resueltos. Para ser beneficiario hay que ser personal fijo en plantilla y darse de alta mediante escrito a RR.HH., pagando una cuota mensual.



www.comfia.net
www.comfia.net/andalucia
www.comfia.net/cajagranada

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS _____
 C.C.C. _____ CENTRO DE TRABAJO _____
 DNI _____ CORREO-E PERSONAL _____
 Fírmalo y envíalo por valija a CC.OO.

