



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 Murcia.

MÁS INFORMACIÓN EN: www.comfia.net/cajamurcia/

Retribuciones

Conceptos básicos

Conceptos fijados por
Convenio Colectivo

Mensualidades	12
Pagas extra	2
Pagas producción	2
Pagas beneficios	2,5

El personal de Caja Murcia, percibe el total de sus emolumentos, considerados en cómputo anual, en catorce abonos, doce denominados Pagas Mensuales Ordinarias. Las 2 pagas extras de verano y Navidad se prorratearán en 12 pagos mensuales (a opción del empleado). Las 2,5 pagas de beneficios igualmente se prorratearán a lo largo del año en que se devengan.

TOTAL PAGAS 18,5

Otros aspectos

- ❖ La nómina se percibe los **días 25 de cada mes**, 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 5% los devengados con anterioridad al convenio 92-94 y del 4% del salario base del Nivel a partir de los trienios devengados con posterioridad al citado convenio).
- ❖ Existen **otros conceptos salariales** (gratificación a cajeros, retribución variable,...), **compensaciones** (dietas, kilometrajes, ayudas, etc.). Entre ellos se cuenta el **plus de convenio** (en 2008 consiste en 270€ más el 25% de una paga de salario base del nivel retributivo al que se pertenece, a percibir en el primer trimestre).
- ❖ La gratificación a cajeros asciende a 48€ mensuales.
- ❖ La **retribución variable** se basa en incentivos concretados según la base de cálculo de la evaluación del desempeño, la cual para el año 2008 se incrementará en 600 € anuales respecto a la del año 2006 (el incremento será de 1000€ anuales para 2009).

Tabla salarial

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	4 años	VIII
II	24.660,70	IX	16.945,37	4 años	IX
III	21.886,04	X	16.150,51	7 años (*)	X
IV	20.695,14	XI	14.403,51	3 años y 3 meses	XI
V	20.037,06	XII	12.312,84	9 meses	XII
VI	19.379,01	XIII	9.850,26		
VII	18.501,08				

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

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

- ❖ Tabla salarial 2008 para el Grupo Profesional 1; revalorizable si IPC real supera el 2%.
- ❖ 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**.

Igualdad

Caja Murcia tiene un firme compromiso de lograr la igualdad efectiva de su plantilla.

Asimismo, Caja Murcia está comprometida a elaborar un plan de igualdad, en cuya elaboración contará con la participación de la representatividad sindical, donde COMFIA-CCOO, a través de nuestra sección sindical, desea tener un papel importante en su desarrollo e implantación.



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 Acuerdo Interno 2.007 estipula que:

Ascenderán cada tres años, un mínimo de:

- 4% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al **Nivel X**.
- 4% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al **Nivel VIII**.

Las oposiciones deberán realizarse cada tres años y antes de finalizar la vigencia del convenio.

Por Clasificación de oficinas

El desempeño de los puestos de Dirección, Subdirección, Intervención y Gestión Comercial (y la consolidación y complementos por este desempeño) está regulado por el Acuerdo de Clasificación de Oficinas. Puedes solicitar más información a la representación de CC.OO. en Caja Murcia o en nuestra página Web www.comfia.net/cajamurcia/apartado_incentivos_2.008_anex_2

Cobertura de Jubilación Invalidez Fallecimiento

Plan de Pensiones

Aportación anual al Plan de Pensiones es a cargo de la Caja

Existen tres tipos de aportación al plan de pensiones de la Caja, en función de la fecha de entrada en la misma:

1. Los empleados ingresados antes de 9 marzo 1980, tienen una aportación definida del 5% del salario pensionable.
2. Los empleados anteriores al 29 de mayo de 1.986 y posteriores al 9 marzo 1980, tienen una aportación definida del 5'5% del salario pensionable.
3. Los empleados posteriores a 29 de mayo de 1986, tienen una aportación definida de 905.28€.(en 2008) y revalorizable con el IPC.

A estas cantidades resultantes de aportación al fondo de pensiones se incrementará en 156€ anuales para 2008 y 180€ para el año 2009.

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, protocolo de atracos...

**CONTACTA CON NUESTROS
DELEGADOS DE PREVENCIÓN**



Condiciones sociales

Ayudas	<p>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.</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 3 años hasta que cumpla 25 años (aplicado por años naturales). Se abona a partir de la nómina de Septiembre.</p> <p>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.</p>		
Dietas y Kilometraje	<p>Dieta: El importe de la dieta completa es de 64,65 € y media dieta 32,32€ (para el año 2008).</p> <p>Kilometraje: 0,29€ para 2008</p>		
Condiciones financieras	<p>Cuentas de cobro: La retribución de tipo de interés de la cuenta de abono de nómina será Euribor/año, revisión anual el 1 de enero con índice de referencia octubre del año anterior. También posibilidad de saldo deudor de 1 mensualidad, de los que los primeros 1.800€ será al 0%.</p> <p>Comisiones de formalización de préstamos: Los préstamos y riesgos concedidos a los empleados no devengarán comisiones, siendo voluntaria la contratación del seguro de amortización.</p>		
Anticipos	<p>Anticipo social de convenio: Hasta 6 mensualidades, computados todos los conceptos que integren la nómina, para necesidades plenamente justificadas, a 0% de interés, a devolver mediante la entrega mensual del 10% de los haberes del solicitante.</p>		
Préstamo social	Interés	Plazo amortiz.	Hasta 60.000€
Euribor a un año, con el límite del interés legal del dinero		15 años máximo	
		Garantía	
		Personal (plazo inferior a 8 años) Real (plazo superior a 8 años)	
Préstamo vivienda habitual	Interés	Importe	
70% EURIBOR a un año (abril y octubre), con límite mínimo 1,5% y máximo 5,25 %. Revisión en semestres naturales (enero y julio)		No podrá ser superior a 200.000 euros o a 6 anualidades de Nivel del solicitante (mayor de las dos cantidades). Se podrá adoptar la fórmula de disposición por certificaciones cuando la finalidad sea autopromoción de vivienda habitual.	
Plazo amortiz.	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 hipotecaria, con opción de garantía personal a criterio de la Caja.	Puede solicitarse (en las condiciones anteriores) un 2º préstamo para cambio de vivienda habitual, siendo necesaria la venta de la actual vivienda y cancelación del primer préstamo para adquisición de vivienda habitual que se tuviere concedido.	
Préstamo adquisición de	Solicitante		Interés
Empleados fijos en activo, con 2 años de servicio ininterrumpido en la entidad		Euribor/año, revisable anualmente	
Plazo		Importe	

2ª vivienda

35 años, con límite de edad 70 años

El valor de la vivienda, sin sobrepasar el importe de 6 anualidades de salario (mínimo 200.000€)

Jornada de trabajo

Jornada

Jornada anual de **1.620 horas** de trabajo efectivo mas 15 horas dedicadas a formación.

- Entre el **14 de octubre y el 30 de abril**:
 - ⊕ Lunes, martes, miércoles y viernes: de 8:00 a 15:00
 - ⊕ Jueves: de 8:00 a 14:30 y de 16:45 a 20:00
- Entre el **1 de mayo y el 13 de octubre**:
 - ⊕ De lunes a viernes de 8:00 a 15:00.
- **Semana de Fiestas Mayores**: El horario será de 08:45 y las 13:00

Se **librará 4 tardes de jueves**, que serán el primer jueves de enero y los dos últimos jueves de diciembre y los dos primeros jueves de octubre. **Como en 2008**, estas fechas coinciden con festivos, tendremos los dos primeros jueves de octubre y todo el mes de diciembre.

Vacaciones

25 días laborables más 1 día adicional que no incluirá una tarde de jueves. 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. Se conocerá las fechas en que corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

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 1º grado: *3 días hábiles ó 5 días si es preciso desplazamiento*
 - Hasta 2º grado: *2 días ó 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

- ❖ Nacimiento de hijo: *3 días hábiles / 5 días si es preciso 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).
- ❖ 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.
- ❖ Descanso por paternidad: de *trece días* de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Es un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.



TE INTERESA - resumen de condiciones laborales

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lactancia: <i>hasta que el hijo cumpla 9 meses, 1 hora</i> 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. La empleada, una vez manifestada su voluntad expresa de no utilizar el derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar de cuatro semanas ininterrumpidas a continuación de la baja por maternidad, que en todo caso no podrán exceder de 20 semanas en total de duración. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que quien lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso por maternidad/paternidad.
Reducción de jornada	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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.
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. ❖ 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.
Excedencias	
Jubilación parcial	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La caja podrá proponer y utilizar la figura de "Jubilación Parcial con Contrato de Relevo" para sustituir a aquellos empleados que cumplan los requisitos que la legislación específica requiera en cada momento y, que ante esta propuesta, voluntariamente manifiesten su deseo de acceder a una jubilación parcial. En dichas circunstancias de aceptación voluntaria por ambas partes y concesión de la prestación por parte del órgano competente en cada momento, la caja se compromete a alcanzar las mismas condiciones salariales que se ofrecieron en el acuerdo de prejubilación del año 1.999, mediante la creación de un complemento que iguale dichas condiciones, en el caso de que la suma de la prestación por jubilación parcial, más el salario que percibe el empleado por el tiempo de trabajo efectivo, fuera inferior a las citadas condiciones. Se sustituye el premio de prejubilación por un premio de jubilación parcial de 2.000€ anuales desde la fecha de la posible jubilación parcial hasta la edad de 65 años.