

Tal como os avanzamos ayer, CCOO ha llegado a un preacuerdo con las direcciones de las cuatro cajas, que tiene que formalizarse los próximos días y que entrará en vigor a partir de la constitución de la nueva entidad de ahorros.

CCOO como sindicato mayoritario en el sector y también en esta negociación valora muy positivamente el resultado final. En este sentido, **convocaremos asambleas de trabajadoras y trabajadores en las que explicaremos los detalles de este acuerdo** y atenderemos todas las dudas que nos planteéis. Os invitamos a asistir y acto seguido os avanzamos los principales detalles.

Retribuciones

Se garantiza que nadie pueda percibir una retribución bruta anual inferior a la que venía percibiendo en la Caja de origen.

El personal que cobre un salario superior al de su nivel retributivo, por realizar una función determinada, lo consolidará en el momento de la fusión efectiva.

La estructura retributiva básica constará de 18,5 pagas de sueldo base + antigüedad. Se **consolida** la paga de beneficios y se calculan los **trienios** sobre todas las 18,5 pagas.

Se cobrará una paga lineal de 450 € en enero 2012, como culminación de la fusión.

Previsión social

Se mejora el porcentaje de aportación al Plan de pensiones:

Trabajadores con edad inferior o igual a los 55 años:

Año 2010	Año 2011	Año 2012
4,50%	4,75%	5,00%

Trabajadores con edad superior a los 55 años:

Año 2010	Año 2011	Año 2012
6,00%	6,25%	6,50%

La aportación mínima anual será la siguiente:

Año 2010	Año 2011	Año 2012
1.000 €	1.050 €	1.100 €

Prestaciones de riesgo

La Caixa contratará **un seguro colectivo para sus empleados de vida, accidentes e invalidez, sustitutivo del establecido en Convenio Colectivo.** Los capitales de indemnización serán las anualidades del salario pensionable relacionadas a continuación,

para cubrir las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez.

Muerte e incapacidad: 3 anualidades
Gran invalidez: 5 anualidades

Los empleados a los que no se incremente el porcentaje de aportación y que vean reducida la cobertura de riesgo respecto la situación anterior a la fusión, gozarán de una ampliación de la cobertura general por muerte e incapacidad de 50.000 €.

Promoción por capacitación

Como mejora de las previsiones establecidas en el Convenio, se establece un sistema de promoción por capacitación para los empleados que pertenecen al grupo 1:

- Accederán al **Nivel XI** los empleados del nivel XII que tengan cumplidos tres años de permanencia activa en el Nivel XII.
- Accederán al **Nivel X** los empleados del Nivel XI que tengan cumplidos tres años de permanencia activa en el Nivel XI y realicen el itinerario formativo definido por el Comité de formación.
- Accederán al **Nivel VIII** los empleados del Nivel X que tengan cumplidos tres años de permanencia activa en el Nivel X y realicen el itinerario formativo definido por el Comité de formación.
- Accederán al **Nivel VII** los empleados del Nivel VIII que tengan cumplidos seis años de permanencia activa en el Nivel VIII y realicen el itinerario formativo definido por el Comité de formación.

Los empleados que promocionen por capacitación **al Nivel VII** tendrán un reconocimiento económico equivalente a **1.500 €**. Los empleados que actualmente tengan el nivel VII y no tengan este Plus Nivel VII, para poderlo tener tendrán que realizar la formación que se requiere.

Para computar el tiempo de permanencia activa de promoción por capacitación, se tendrá en cuenta la antigüedad acumulada en el nivel correspondiente que el empleado tenía antes de esta promoción por capacitación.

Clasificación de oficinas

Todas las oficinas de dos o más empleados tendrán asignado un Director y un Subdirector. Nadie podrá ser Director o Subdirector de dos o más oficinas a la vez.

Los Directores y Subdirectores que estén en proceso de consolidación de Nivel retributivo consolidarán el Nivel asimilado a la fecha de fusión.

La clasificación y niveles retributivos mínimos queda establecida de la siguiente manera:

Clasificación	% del nivel	Nivel retributivo Directores	Nivel retributivo Subdirectores
A	3	III	V

B	5	III	VI
C	7	IV	VII
D	20	IV	VII
E	25	V	VIII
F	30	V	X
G	10	VI	X

Los Directores y Subdirectores consolidarán el nivel retributivo que corresponda a la clasificación obtenida por la Oficina el primer mes de enero después de dos años de ejercer el cargo.

Supresión nivel XIII y mejora retribuciones a partir 9 meses

Se mejoran las condiciones para las nuevas contrataciones, con la **supresión del Nivel XIII e incrementando el salario una vez superados los 9 meses iniciales de prueba.**

Vacaciones

Durante los años 2010, 2011 y 2012 habrá un día más de permiso de los establecidos por Convenio Colectivo.

El cuadro de vacaciones se establecerá por centro de trabajo.

Condiciones sociales

Gratificaciones

Por cumplimiento de 25 años a la Caja

Al personal que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa -teniendo en cuenta la antigüedad acumulada en la caja de procedencia- se le concederá un periodo de vacaciones extraordinario, equivalente a 5 días hábiles, independientes de las vacaciones anuales, y el abono de 1.575 € el mes de cumplir los 25 años de antigüedad.

Por natalidad o adopción

Por cada nuevo hijo, legalmente reconocido, el empleado/da, tendrá derecho a percibir una gratificación de 750 €.

Lote de Navidad

La Caixa abonará en concepto de lote de Navidad la cantidad de 200 € en la nómina del mes de diciembre.

La Caixa ofrecerá la posibilidad a cada trabajador/a de hacer una donación de este importe, o parte de él, a diferentes ONG'S, asumiendo la Caja el compromiso de efectuar otra donación del mismo importe.

MODALIDADES DE FINANCIACIÓN

Descripción	Capital máximo	Tipos de Interés	Plazo	Garantías
Préstamo para Acceso a la Propiedad de la vivienda habitual (compra, cambio, construcción o rehabilitación)	5 anualidades del nivel correspondiente con un mínimo garantizado de 5 anualidades de nivel VII o 250.000 €	70% EURIBOR Tipos entre 1,50 y 5,25%	Hasta 40 años El plazo no puede superar los 70 años del empleado	Hipotecaria o Personal con seguro
Préstamo Complementario para adquisición, cambio o construcción de la vivienda habitual	Para complementar el préstamo por vivienda habitual se podrán solicitar hasta 350.000 €	100% EURIBOR Tipos entre 1,50 y 5,25%	Hasta 40 años El plazo no puede superar los 70 años del empleado	Hipotecaria
Préstamo hipotecario otras viviendas/ Segunda residencia	Coste de compra	100% EURIBOR Tipos entre 2% y 5,75%	Hasta 40 años El plazo no puede superar los 70 años del empleado	Hipotecaria
Otros préstamos hipotecarios	Según presupuesto	EURIBOR + 0,60 puntos Tipos entre 2,50% y 6,25%	Hasta 40 años El plazo no puede superar los 70 años del empleado	Hipotecaria
Préstamo Social	Mínimo garantizado de 22.000 € y hasta 30.000€ condicionados al endeudamiento	95% EURIBOR Tipos máximo: Interés legal del dinero	8 años	Personal
Préstamo al Consumo en general	Según presupuesto	EURIBOR + 1,50 Tipos entre 2,50% y 6,25%	8 años	Personal

Cuentas de pasivo

La retribución de intereses de las cuentas a la vista, titularidad de los empleados será el Euribor a un año. Y, en el caso, de las cuentas a plazo no se penalizará la disposición del depósito antes de su vencimiento y la retribución de intereses será el Euribor a 1 año más 0,50 puntos.

La cuenta de abono de la nómina tendrá un descubierto autorizado de 1.200 € sin generar intereses de demora.

Cobertura de daños en vehículo propio por uso profesional

Cubrirá los daños materiales del vehículo propio, que se acrediten fehacientemente de todos los empleados/as que se trasladen hacia o desde su puesto de trabajo, o cuando utilicen su vehículo por motivos de trabajo para la Caja. Esta cobertura queda limitada a 2 siniestros anuales, con una franquicia de 250 € y hasta un máximo de 2.500 €, y siempre y cuando el siniestro no esté cubierto por el seguro del vehículo.

Igualdad y género

Equiparación entre uniones estables de parejas y matrimonios.

Protocolo para la prevención y resolución de conflictos por acoso laboral

Compromiso de alcanzar el distintivo "Igualdad en la Empresa" que se define en el R.D 1615/2009 de 26-10-2009, y que contribuirá a desplegar efectivamente el Plan de Igualdad en la nueva entidad.

Salud laboral

Reconocimiento de toda la plantilla como usuarios de PVD.

Constitución de un Servicio de prevención propio.

Integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión diaria de la Caja.

Constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Formación

La formación se impartirá preferentemente dentro de la jornada laboral. No se convocarán cursos de formación las tardes de viernes o vísperas de festivos.

Los gastos que ocasione su realización (desplazamientos y si es necesario el almuerzo), serán reembolsados por la Caja siempre y cuando estén debidamente justificadas.

Formación derivada de la fusión

La formación derivada del proceso de fusión irá 100% a cargo de la Caja y se realizará mayoritariamente dentro del horario laboral.

Formación específica de SSCC

Se convocarán cursos específicos para incrementar la calidad en la especialización y también se realizarán cursos que permitan desarrollar habilidades de carácter general (gestión del tiempo, gestión de reuniones, del correo electrónico, gestión de la complejidad, creatividad, comunicación verbal, escrita...), así como habilidades en software.

Ayudas por la formación

A los empleados que cursen los estudios recogidos al artículo 60 del convenio colectivo se les abonará el 100% de las matrículas oficiales con un máximo de 1.800 € anuales, más 60 € por asignatura en concepto de libros.

En el caso de cursos de idiomas se subvencionará con el 80% del coste de la matrícula y los libros de texto, con un máximo de 400 €. Si el curso se hiciese en una escuela oficial de idiomas la subvención sería del 100%, con el mismo máximo.

Conciliación

Horario flexible

El Horario general que regirá en la Caja, será el estipulado en el Convenio Colectivo. Sin embargo, para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todo el personal de la caja, **se acuerda flexibilizar hasta una hora diaria el horario de entrada y salida del trabajo**, preferentemente para el personal con hijos menores de 12 años o con familiares que precisen asistencia.

Permisos retribuidos

Se mejoran los permisos establecidos en el Convenio Colectivo o ET:

- ✓ 15 días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- ✓ 5 días hábiles por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos. En caso de nacimiento con cesárea, el permiso será de 7 días hábiles.
- ✓ En caso de parto múltiple de 3 o más hijos, o nacimiento o adopción de hijos con un grado de disminución igual o superior al 33%, el trabajador o la trabajadora podrá disfrutar de un periodo de licencia retribuida que se alargará desde el final del permiso de maternidad hasta que el recién nacido cumpla un año.
- ✓ 3 días hábiles por muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se requiriese desplazarse o pernoctar fuera del domicilio habitual para atender al enfermo, el permiso será de 5 días hábiles.
- ✓ Dos días por traslado de domicilio habitual.
- ✓ En lo que concierne al permiso de hasta 10 días contemplado por el artículo 38.2 del Convenio Colectivo, la Caja lo concederá previo aviso y justificación, siempre y cuando se dé uno de los siguientes supuestos: Enfermedad o accidente grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, adopción internacional, visitas médicas propias o de hijos y familiares dependientes, entrevistas con tutores.
- ✓ En los casos debidamente justificados por tratamiento de técnicas de reproducción asistida que imposibiliten la atención médica fuera del horario laboral, los empleados podrán gozar de permisos retribuidos por el tiempo necesario para realizar las visitas y gestiones en el centro escogido.
- ✓ La Caixa facilitará la asistencia a cursos orientados a la preparación del parto, en el supuesto de que esta formación no se pueda llevar a cabo fuera del horario laboral.

Permisos no retribuidos

De una semana a 6 meses con reingreso automático a su puesto de trabajo a la finalización del mismo en los siguientes casos:

- ✓ Por adopción internacional
- ✓ Por accidente, enfermedad grave, hospitalización prolongada o curas paliativas de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- ✓ En supuestos excepcionales, por razones familiares debidamente acreditadas.
- ✓ Para finalizar estudios superiores o doctorados.

Lactancia

A libre elección de la empleada o del empleado, se podrá escoger durante el periodo de lactancia de su hijo y hasta que éste cumpla los 12 meses de edad, entre las siguientes alternativas:

- ✓ Un permiso retribuido de 21 días naturales a continuación del fin del descanso por maternidad.
- ✓ Una ausencia de una hora durante la jornada laboral que podrá dividirse en dos fracciones y que se podrá gozar indistintamente al inicio o al fin de la jornada de trabajo.
- ✓ Igualmente se podrá sustituir la reducción o la ausencia de jornada indicada en los anteriores apartados, por la no asistencia al trabajo la tarde de los jueves, durante el periodo en lo que las tardes de jueves son laborables.

Prejubilaciones

Los detalles de la oferta de prejubilaciones, de adscripción voluntaria por parte de los trabajadores, son:

- Podrán acceder todas las personas que tengan 55 años o más en el año 2010 y tengan una antigüedad en la Caja superior a los 15 años.
- Percepción de un 80% de la Retribución Fija Bruta anual en el momento de acceso a la prejubilación hasta los 65 años. Este porcentaje representa aproximadamente entre un 85 y un 86% sobre el sueldo neto.
- Se garantizará la pensión futura a través el pago al empleado del Convenio especial de la Seguridad Social que correrá a cargo de la Caja.
- Se mantendrá el porcentaje de las aportaciones del salario pensionable al Plan de Pensiones sobre el 100% del sueldo Fijo Bruto antes de la Prejubilación y hasta los 65 años.
Si se anticipa la jubilación, se hará una aportación extraordinaria por el diferencial el año de la jubilación o se prorrateará durante todo el periodo, lo que resulte fiscalmente más beneficioso para el empleado.
- Se mantendrán las condiciones económicas pactadas si se anticipa la jubilación a los 63 o 64 años.
- Se mantienen las condiciones de empleado en cuanto a cuentas de pasivo y operaciones crediticias vivas. Podrán pedir el préstamo para atenciones varias.
- Acceso según necesidades organizativas como máximo 18 meses después de la fusión, priorizando los mayores de 60 años.
- Incrementos anuales de los mismos porcentajes de las pensiones públicas hasta un máximo del 2% anual acumulado durante todo el periodo.
- No se podrá trabajar en empresas consideradas como competencia.

- Si una vez firmado el contrato de prejubilación, se inicia una actividad profesional ya sea por cuenta propia o ajena, se tendrá que comunicar a la Caja. **En** este caso, se reducirá en un 50% la aportación de la Caja mientras esté en esta situación, manteniendo las Bases de Cotización y devolviendo a la situación anterior cuando deje de trabajar.
Caso de no disponer del permiso explícito de la Caja sería motivo para extinguir el compromiso de prejubilación.
- Cobro de la Retribución Variable según los objetivos conseguidos en el año de acceso a la prejubilación: la parte proporcional de los meses trabajados y abono el año siguiente.

Comprometidos con tu futuro

boletín de afiliación a CCOO:

nombre y apellidos _____ *centro de trabajo* _____

puedes enviarla a:

Caixa Girona: Joan Cuenca – Departamento 204

Caixa Manlleu: UC Normativo - Miquel Angel Madrid

Caixa Sabadell: 998- Sección Sindical CCOO

Caixa Terrassa: 722 - Sección Sindical CCOO