

Tal i com us vam avançar ahir, CCOO ha arribat a un preacord amb les direccions de les quatre caixes, que ha de formalitzar-se els propers dies i que entrarà en vigor a partir de la constitució de la nova entitat d'estalvis.

CCOO com a sindicat capdavanter en el sector i també en aquesta negociació, valora molt positivament el resultat final. En aquest sentit, **convocarem assemblees de treballadores i treballadors en les que explicarem els detalls d'aquest acord** i atendrem tots els dubtes que ens plantegeu. Us convidem a assistir-hi i tot seguit us n'avancem els principals detalls.

Retribucions.

Es garanteix que ningú pugui percebre una retribució bruta anual inferior a la que venia percebent a la Caixa d'origen.

El personal que estigui cobrant un salari superior al del seu nivell retributiu, per realitzar una funció determinada, el consolidarà en el moment de la fusió efectiva.

L'estructura retributiva bàsica constarà de 18,5 pagues de sou base + antiguitat. Es **consolida** la paga de beneficis i es calculen els **triennis** sobre totes les 18,5 pagues.

Es cobrarà una **paga lineal de 450 € el gener de 2012, com a culminació de la fusió.**

Previsió social.

Es millora el percentatge d'aportació al Pla de pensions:

Treballadors amb edat inferior o igual als 55 anys:

Any 2010 4,50%	Any 2011 4,75%	Any 2012 5,00%
---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

Treballadors amb edat superior als 55 anys:

Any 2010 6,00%	Any 2011 6,25%	Any 2012 6,50%
---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

L'aportació mínima anual serà la següent:

Any 2010 1.000 €	Any 2011 1.050 €	Any 2012 1.100 €
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Prestacions de risc.

La Caixa contractarà **una assegurança col·lectiva pels seus empleats de vida, accidents i invalidesa, en substitució de l'establerta en Conveni Col·lectiu.** Els capitals d'indemnització seran les anualitats del salari pensionable relacionades a continuació, per a cobrir les contingències de mort, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa.

Mort i incapacitat: 3 anualitats
Gran invalidesa: 5 anualitats

Els empleats als que no s'incrementi el percentatge d'aportació i que vegin reduïda la cobertura de risc respecte la situació anterior a la fusió, gaudiran d'una ampliació de la cobertura general per mort i incapacitat de 50.000 €.

Promoció per capacitació.

Com a millora de les previsions establertes en el Conveni, s'estableix un sistema de promoció per capacitació per als empleats que pertanyen al grup 1:

- Accediran al **Nivell XI** els empleats del nivell XII que tinguin complerts tres anys de permanència activa en el Nivell XII.
- Accediran al **Nivell X** els empleats del Nivell XI que tinguin complerts tres anys de permanència activa en el Nivell XI i realitzin l'itinerari formatiu definit pel Comitè de formació.
- Accediran al **Nivell VIII** els empleats del Nivell X que tinguin complerts tres anys de permanència activa en el Nivell X i realitzin l'itinerari formatiu definit pel Comitè de formació.
- Accediran al **Nivell VII** els empleats del Nivell VIII que tinguin complerts sis anys de permanència activa en el Nivell VIII i realitzin l'itinerari formatiu definit pel Comitè de formació.

Els empleats que promocionin per capacitació **al Nivell VII** tindran un reconeixement econòmic equivalent a **1.500 €** Els empleats que actualment tinguin el nivell VII i no tinguin aquest Plus Nivell VII, per a poder-lo tenir hauran de realitzar la formació que es requereix.

Per computar el temps de permanència activa de promoció per capacitació, es tindrà en compte l'antiguitat acumulada en el nivell corresponent que l'empleat tenia abans d'aquesta promoció per capacitació.

Classificació d'oficines.

Totes les oficines de dos o més empleats tindran assignat un Director i un Sots-director. En cap cas ningú podrà ser Director o Sots-director de dues o més oficines a l'hora.

Els Directors i Sots-directors que estiguin en procés de consolidació de Nivell retributiu consolidaran el Nivell assimilat a la data de fusió.

La classificació i nivells retributius mínims queda establerta de la següent manera:

Classificació	% del nivell	Nivell retributiu Directors	Nivell retributiu Sots-directors
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

Els Directors i Sots-directors consolidaran el nivell retributiu que correspongui a la classificació obtinguda per l'oficina al primer mes de gener després de dos anys d'exercir el càrrec.

Supressió nivell XIII i millora retribucions a partir 9 mesos.

Es milloren les condicions per a les noves contractacions, amb la **supressió del Nivell XIII i incrementant el salari un cop superats els 9 mesos inicials de prova.**

Vacances.

Durant els anys 2010, 2011 i 2012 hi haurà un dia més de permís dels establerts per Conveni Col·lectiu.

El quadre de vacances s'establirà per centre de treball.

Condicions socials.

Gratificacions.

Per compliment de 25 anys a la Caixa.

Al personal que compleixi 25 anys d'antiguitat a l'empresa – tenint en compte l'antiguitat acumulada a la caixa de procedència – se li concedirà un període de vacances extraordinari, equivalent a 5 dies hàbils independents de les vacances anuals i se li abonaran 1.575 € el mes en que es compleixin els 25 anys d'antiguitat.

Per natalitat o adopció.

Per cada nou fill, legalment reconegut, l'empleat/da, tindrà dret a percebre una gratificació de 750 €.

Lot de Nadal.

La Caixa abonarà en concepte de lot de Nadal la quantitat de 200 € en la nòmina del mes de desembre.

La Caixa oferirà la possibilitat a cada treballador/a de fer una donació d'aquest import, o part d'ell, a diferents ONG'S, assumint la Caixa el compromís d'efectuar una altra donació del mateix import.

MODALITATS DE FINANÇAMENT.

Descripció	Capital màxim	Tipus d'Interès	Termini	Garanties
Préstec per Accés a la Propietat de l'habitatge habitual (compra, canvi, construcció o rehabilitació)	5 anualitats del nivell corresponent amb un mínim garantit de 5 anualitats de nivell VII o 250.000 €	70% EURIBOR Tipus entre 1,50 i 5,25%	Fins 40 anys El termini no pot superar els 70 anys de l'empleat	Hipotecària o Personal amb assegurança
Préstec Complementari per adquisició, canvi o construcció de l'habitatge habitual	Per a complementar el préstec per habitatge habitual es podran sol·licitar fins a 350.000 €	100% EURIBOR Tipus entre 1,50 i 5,25%	Fins 40 anys El termini no pot superar els 70 anys de l'empleat	Hipotecària
Préstec hipotecari altres habitatges/ Segona residència	Cost de compra	100% EURIBOR Tipus entre 2% i 5,75%	Fins 40 anys El termini no pot superar els 70 anys de l'empleat	Hipotecària
Altres préstecs hipotecaris	Segons pressupost	EURIBOR + 0,60 punts Tipus entre 2,50% i 6,25%	Fins 40 anys El termini no pot superar els 70 anys de l'empleat	Hipotecària
Préstec Social	Mínim garantit de 22.000 € i fins a 30.000 € condicionats a l'endeutament	95% EURIBOR Tipus màxim: Interès legal del diner	8 anys	Personal
Préstec al Consum en general	Segons pressupost	EURIBOR + 1,50 Tipus entre 2,50% i 6,25%	8 anys	Personal

Comptes de passiu.

La retribució d'interessos dels comptes a la vista, titularitat dels empleats serà l'Euribor a un any. En el cas dels comptes a termini, no es penalitzarà la disposició del dipòsit abans del seu venciment i la retribució d'interessos serà l'Euribor a 1 any més 0,50 punts.

El compte d'abonament de la nòmina tindrà un descobert autoritzat de 1.200 € sense generar interessos de demora.

Cobertura de danys en vehicle propi per ús professional.

Cobrirà els danys materials del vehicle propi quan l'empleat/da es traslladi des del seu domicili al seu lloc de treball i viceversa ("in itinere"), o quan s'utilitzi el vehicle per motius de treball per a la Caixa. Aquesta cobertura queda limitada a 2 sinistres anuals, amb una franquícia de 250 € i fins a un màxim de 2.500 €, sempre que el sinistre no estigui cobert per la pròpia assegurança del vehicle de l'empleat/da.

Igualtat i gènere.

Equiparació entre unions estables de parelles i matrimonis.

Protocol per a la prevenció i resolució de conflictes per assetjament laboral.

Compromís d'assolir el distintiu "Igualtat en l'Empresa" que es defineix en el R.D 1615/2009 de 26-10-2009, i que contribuirà a desplegar efectivament el Pla d'Igualtat a la nova entitat.

Salut laboral.

Reconeixement de tota la plantilla com a usuaris de PVD.

Constitució d'un Servei de prevenció propi.

Integració de la prevenció de riscos laborals en la gestió diària de la Caixa.

Constitució d'un Comitè Intercentres de Seguretat i Salut.

Formació.

La formació s'impartirà preferentment dins de la jornada laboral. No es convocaran cursos de formació les tardes de divendres o vigílies de festius.

Les despeses que ocasioni la seva realització (desplaçaments i si és necessari el dinar), seran reemborsats per la Caixa sempre que estiguin degudament justificades.

Formació derivada de la fusió.

La formació derivada del procés de fusió anirà 100% a càrrec de la Caixa i es realitzarà majoritàriament dins de l'horari laboral.

Formació específica de SSCC.

Es convocaran cursos específics per tal d'incrementar la qualitat en l'especialització i també es realitzaran cursos que permetin desenvolupar habilitats de caràcter general (gestió del temps, gestió de reunions, del correu electrònic, gestió de la complexitat, creativitat, comunicació verbal, escrita...), així com habilitats en software.

Ajudes per la formació.

Als empleats que cursin els estudis recollits a l'article 60 del conveni col·lectiu se'ls abonarà el 100% de les matrícules oficials amb un màxim de 1.800 € anuals, més 60 € per assignatura en concepte de llibres.

En el cas de cursos d'idiomes es subvencionarà amb el 80% del cost de la matrícula i els llibres de text, amb un màxim de 400 €. Si el curs es fes en una escola oficial d'idiomes la subvenció seria del 100%, amb el mateix màxim.

Conciliació.

Horari flexible.

L'Horari general que regirà a la Caixa serà l'estipulat al Conveni Col·lectiu. No obstant això, per a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de tot el personal de la caixa, **s'acorda flexibilitzar fins a una hora diària l'horari d'entrada i sortida del treball**, preferentment per al personal amb fills menors de 12 anys o amb familiars que precisin assistència.

Permisos retribuïts.

Es milloren els permisos establerts en el Conveni Col·lectiu o ET:

- ✓ 15 dies naturals per matrimoni o constitució de parella de fet.
- ✓ 5 dies hàbils per naixement, adopció o acolliment de fills. En cas de naixement amb cesària, el permís serà de 7 dies hàbils.
- ✓ En cas de part múltiple de 3 o més fills, o naixement o adopció de fills amb un grau de disminució igual o superior al 33%, el treballador o la treballadora podrà fruit d'un període de llicència retribuïda que s'allargarà des del final del permís de maternitat fins que el nadó compleixi un any.
- ✓ 3 dies hàbils per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari dels parents fins segon grau de consanguinitat o afinitat. Si es requerís desplaçar-se o pernoctar fora del domicili habitual per atendre el malalt, el permís serà de 5 dies hàbils.
- ✓ Dos dies per trasllat de domicili habitual.

- ✓ Pel que fa al permís de fins a 10 dies contemplat per l'article 38.2 del Conveni Col·lectiu, la Caixa el concedirà previ avís i justificació, sempre que es doni un dels següents supòsits: Malaltia o accident greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, adopció internacional, visites mèdiques pròpies o de fills i familiars dependents, entrevistes amb tutors.
- ✓ En els casos degudament justificats per tractament de tècniques de reproducció assistida que impossibilitin l'atenció mèdica fora de l'horari laboral, els empleats podran gaudir de permisos retribuïts pel temps necessari per realitzar les visites i demés gestions en el centre escollit.
- ✓ La Caixa facilitarà l'assistència a cursos orientats a la preparació del part, en el supòsit que aquesta formació no es pugui dur a terme fora de l'horari laboral.

Permisos no retribuïts.

D'una setmana a 6 mesos amb reintegrament automàtic al seu lloc de treball a la finalització del mateix en els següents casos:

- ✓ Per adopció internacional
- ✓ Per accident, malaltia greu, hospitalització prolongada o cures pal·liatives de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- ✓ En supòsits excepcionals, per raons familiars degudament acreditades.
- ✓ Per a finalitzar estudis superiors o doctorats.

Alletament.

A lliure elecció de l'empleada o de l'empleat, es podrà escollir durant el període de lactància del seu fill i fins que aquest compleixi els 12 mesos d'edat, entre les següents alternatives:

- ✓ Un permís retribuït de 21 dies naturals a continuació de l'acabament del descans per maternitat.
- ✓ Una absència d'una hora durant la jornada laboral que podrà dividir-se en dues fraccions i que es podrà gaudir indistintament al començament o al final de la jornada de treball.
- ✓ Igualment es podrà substituir la reducció o l'absència de jornada indicada als anteriors apartats, per la no assistència al treball la tarda dels dijous, durant el període en el que les tardes de dijous són laborables.

Prejubilacions.

Els detalls de l'oferta de prejubilacions, d'adscripció voluntària per part dels treballadors, són:

- Hi podrà accedir tothom que tingui 55 anys o més l'any 2010 i tingui una antiguitat a la Caixa superior als 15 anys.
- Percepció d'un 80% de la Retribució Fixa Bruta anual en el moment d'accés a la prejubilació fins als 65 anys. Aquest percentatge representa aproximadament entre un 85 i un 86% sobre el sou net.

- Es garantirà la pensió futura mitjançant el pagament a l'empleat del Conveni especial de la Seguretat Social que anirà a càrrec de la Caixa.
- Es mantindrà el percentatge de les aportacions del salari pensionable al Pla de Pensions sobre el 100% el sou Fix Brut abans de la Prejubilació i fins als 65 anys. Si s'anticipa la jubilació, es farà una aportació extraordinària pel diferencial l'any de la jubilació o es prorratejarà durant tot el període, el que resulti fiscalment més beneficiós per l'empleat.
- Es mantindran les condicions econòmiques pactades si s'anticipa la jubilació als 63 o 64 anys.
- Es mantenen les condicions d'empleat pel que fa a comptes de passiu i operacions creditícies vives. Podran demanar el préstec per atencions diverses.
- Accés segons necessitats organitzatives com a màxim 18 mesos després de la fusió, prioritzant els majors de 60 anys.
- Increments anuals dels mateixos percentatges de les pensions públiques fins a un màxim del 2% anual acumulat durant tot el període.
- No es podrà treballar en empreses considerades com a competència.
- Si un cop signat el contracte de prejubilació, s'inicia una activitat professional ja sigui per compte pròpia o aliena, s'haurà de comunicar a la Caixa. En aquest cas, es reduirà en un 50 % l'aportació de la Caixa mentre estigui en aquesta situació, mantenint les Bases de Cotització i retornant a la situació anterior quan deixi de treballar. Cas de no disposar del permís explícit de la Caixa seria motiu per extingir el compromís de prejubilació.
- Cobrament de la Retribució Variable segons els objectius assolits en l'any d'accés a la prejubilació: la part proporcional dels mesos treballats i abonament l'any següent.

Compromesos amb el teu futur.

Butlleta d'afiliació a CCOO:

Nom i cognoms _____

Centre de treball _____

pots enviar-la a:

Caixa Girona: Joan Cuenca – Departament 204

Caixa Manlleu: UC Normatiu - Miquel Àngel Madrid

Caixa Sabadell: 998- Secció Sindical CCOO

Caixa Terrassa: 722 - Secció Sindical CCOO