

MONOGRÁFICO

BENEFICIOS SOCIALES



Cobertura para familiares

Si quisieras contratar la cobertura de tus hijos (dependientes económicamente) y/o de tu cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, puedes adherirlos a la póliza de familiares de empleados de CaixaBank, con primas a tu cargo.

Condiciones:

- Solo podrás adherir a tus hijos mientras sean económicamente dependientes de ti. Una vez se emancipen, deberás comunicarlo a Adeslas y causarán baja en esta póliza.
- Las altas quedarán supeditadas a la superación de la selección médica, salvo que se contrate con efecto en los siguientes tres meses desde que ocurra alguna de estas situaciones:
 - Nuevas incorporaciones de personas trabajadoras en CaixaBank
 - Nuevos nacimientos y/o adopciones
 - Cambios de estado civil

Coberturas:

- Completa: cuadro médico que incluye el módulo de dental franquiciado
- Extra: cuadro médico que incluye módulo de dental franquiciado + módulo de reembolso de gastos médicos.

PÓLIZA SANITARIA COBERTURA DE SALUD ADESLAS

CaixaBank asume el 100% de la prima de tu cobertura de salud ofreciéndote el acceso al cuadro médico concertado con Adeslas, que incluye un módulo de dental franquiciado con determinadas clínicas odontológicas.

Coberturas:

- Completa: cuadro médico que incluye el módulo de dental franquiciado
- Extra: cuadro médico que incluye módulo de dental franquiciado + módulo de reembolso de gastos médicos.

AYUDAS ECONÓMICAS

Ayuda por Hijos

Si tienes hijos de entre 3 y 25 años, existen ayudas para pagar sus estudios. Estas ayudas están destinadas a la formación de los hijos e hijas de las personas trabajadoras.

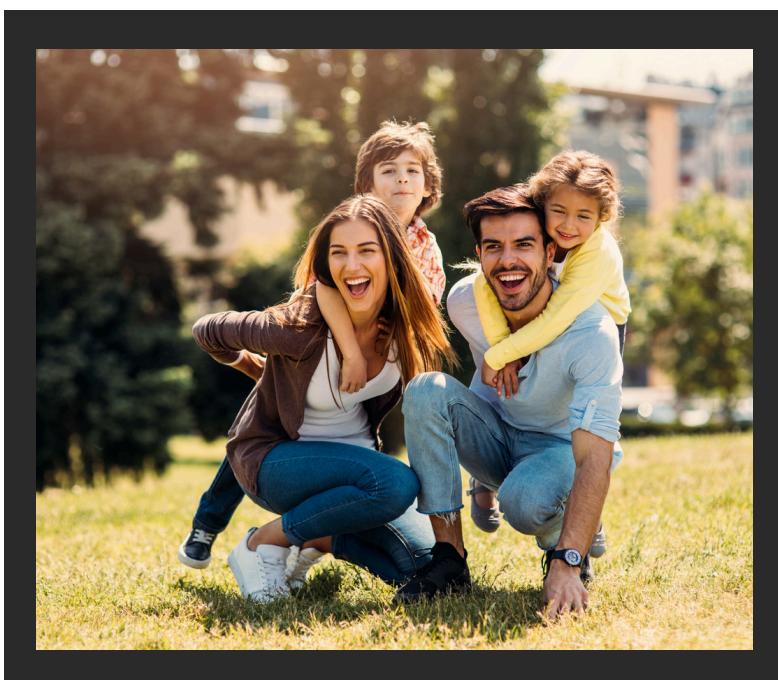
Se hace extensivo este beneficio a los adoptantes. En el caso de la guarda con fines de adopción o acogimiento esta ayuda únicamente se reconocerá si la situación es vigente en el momento de pago.

La ayuda se abona automáticamente, a continuación de la ayuda de guardería, desde el año que el hijo o hija cumple 3 años hasta el año en que cumple 20 años. Esta ayuda y/o su mejora en supuestos de discapacidad se podrá percibir a partir que el hijo supere esta edad, si se cumplen alguno de los siguientes supuestos:

Se podrá percibir entre los 21-25 años: si el hijo o hija continúa estudiando y no percibe rentas superiores al salario mínimo interprofesional.

Para percibir la ayuda por el importe establecido en el régimen general será necesario:

- Haber realizado la comunicación a la entidad del nacimiento o adopción de tu hijo o hija.
- Tramitar la solicitud de la ayuda a través del Portal del Empleado, acreditando de que tu hijo/hija continúa estudiando.
- Realizar declaración de que tu hijo o hija no percibe rentas superiores al SMI.



Se podrá percibir a partir de que cumpla 25 años, solo en los casos en que el hijo o hija tenga una discapacidad reconocida y en vigor, siempre que no perciba rentas superiores al salario mínimo interprofesional y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el apartado importe anual.

Condiciones generales:

Si ambos progenitores son plantilla de CaixaBank, la ayuda de formación de hijos/hijas y/o la posible mejora por discapacidad únicamente se abonará a una de las personas.

No se sobrepasarán los veinticinco pagos en total por cada hijo o hija, teniendo en cuenta tanto la ayuda de guardería como esta ayuda de formación, salvo en determinados casos en que el hijo o hija tenga una discapacidad reconocida. Si se hubiera percibido la ayuda en el año del nacimiento o adopción, el último pago será el del año en que cumpla los 24, siempre que se reúnan el resto de los requisitos para percibir la ayuda.

Excepcionalmente, para hijos o hijas sin discapacidad, únicamente se podrá percibir esta ayuda el año en que el hijo o hija cumpla 25 años, si se reúnen el resto de los requisitos, siempre que, además, concurre alguna de las siguientes dos circunstancias:

- La persona trabajadora no hubiera percibido un total de 25 pagos por ese hijo o hija, contando para ese número tanto las ayudas de guardería como las de formación (por ejemplo, en supuestos en que en el momento del nacimiento del hijo/a, la persona trabajadora no estuviese contratada, o prestara servicios en una Entidad no sujeta al convenio colectivo de Cajas de ahorro).

- O Corresponda aplicar el sistema de cálculo previsto con anterioridad al Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro de 2003-2006, por haber sido contratado antes del año 2004 en una entidad sujeta a ese convenio y/o cuando el hijo o hija hubiera nacido con anterioridad a la nueva regulación (antes de 01.01.2004).

1- Si la persona trabajadora prestaba servicios en CaixaBank en el momento del nacimiento del hijo o hija: el importe de la ayuda a percibir será el que esté en vigor en la fecha de cumplimiento de los 25 años de forma proporcional a la fecha de cumplimiento de los 25 años (puesto que percibió la ayuda de guardería también de manera proporcional en aquel momento).

2-Si la persona trabajadora prestaba servicios en una Entidad integrada, distinta de CaixaBank, en el momento del nacimiento del hijo o hija: salvo que se pudiera acreditar el pago proporcional de la ayuda guardería inicial, el importe de la ayuda a percibir será el total de la ayuda que esté en vigor en la fecha de cumplimiento de los 25 años.



Importe anual

El importe de la compensación es de 510€/año por cada hijo o hija.

Mejora en supuestos de discapacidad: si el hijo/hija tiene una discapacidad reconocida legalmente, los importes variarán en función del grado:

Si el grado reconocido es inferior al 33%:

- De 3-20 años:

Además del importe del régimen general, se abonarán los gastos para la formación, anuales reales y debidamente acreditados por educación especial, terapia y/o transporte colectivo, con el límite máximo global, incluyendo los importes previstos en el régimen general, de hasta 3.400 euros/año por cada hijo/hija.

- De 21-25 años:

Se abonará el importe general si el hijo/a continúa estudiando. Además, se abonarán los gastos para la formación anuales reales y acreditados por educación especial, terapia y/o transporte colectivo, con el límite máximo global, incluyendo los importes previstos en el régimen general, de hasta 3.400 euros/año por cada hijo/hija. Si la persona trabajadora no pudiera acreditar que el hijo/a continúa estudiando, pero sí pudiera acreditar y justificar estos gastos podrá solicitar la ayuda conforme a los gastos reales soportados, hasta el límite máximo de 3.400 euros/año por cada hijo/hija.

- A partir de los 25 años:

Se abonarán los gastos para la formación anuales reales y debidamente acreditados, en materia de educación especial, por terapia y/o transporte colectivo, con el límite máximo de hasta 3.400 euros/año por cada hijo/hija. Si no existen gastos de este tipo, no se tendrá derecho a percibir la ayuda de formación por ese hijo o hija.



Complemento residencia

Si la educación de tus hijos implica un traslado y cuentan con edades comprendidas entre 10 y 25 años que cursan estudios primarios, a partir de 5.º de Primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior, cuyos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la de tu domicilio habitual, pernoctando fuera de él, puedes solicitar el complemento de residencia.

CaixaBank hace extensivo este beneficio a los adoptantes.

En el caso de la guarda con fines de adopción o acogimiento esta ayuda únicamente se reconocerá si la situación es vigente en el momento del pago.

Importe anual

La ayuda para la formación se incrementará en un 100 %.

Si el grado reconocido es igual o superior al 33% e inferior al 65%:

Se abonarán 3.400 euros por cada hijo o hija en total, sin necesidad de acreditar el gasto real.

Si el grado de discapacidad reconocido es igual o superior al 65%:

Se abonarán 6.300 euros por cada hijo o hija, sin necesidad de acreditar el gasto real.

Ayuda guardería

Si tienes hijos menores de 3 años, tienes derecho a percibir la ayuda por guardería. CaixaBank hace extensivo este beneficio a los adoptantes. En el caso de la guarda con fines de adopción o acogimiento esta ayuda únicamente se reconocerá cuando la resolución administrativa o judicial por la que se declare no contemple retribución o compensación alguna para sufragar los gastos de la persona sujeta a la guarda o acogimiento.

Condiciones

- La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo o hija, con la prevista como ayuda de formación.
- En ningún caso entre esta ayuda y la ayuda para la formación de hijos/hijas se podrán superar los veinticinco pagos.

Importe anual:

- Desde el año de nacimiento hasta cumplir los 2 años. 925€
- Hijos con discapacidad reconocida entre el 33 % y el 64 %: 5.150 €
- Hijos con discapacidad reconocida igual o superior al 65 %: 6.300 €

Gratificación especial de natalidad.

Se hace extensivo este beneficio a los adoptantes.

¿Cómo se calcula el importe de esta gratificación?

El importe de este pago único se calcula según la siguiente fórmula, teniendo en cuenta los importes mensuales de los conceptos en el mes en que nace o se adopta el hijo o hija.

(Suma total de los conceptos de la base de cálculo) / 2 x 1,15

Los conceptos que se tienen en cuenta para la base de cálculo son los establecidos en el Acuerdo de diciembre 2004 y aquellos otros conceptos definidos en acuerdos posteriores también, como parte de dicha base de cálculo. Entre otros conceptos, los más destacados que forman parte de la base de cálculo, si los percibe la persona trabajadora, son los siguientes: Total Salario Base, Pagas Extras Prorrteadas, Trienios, Complemento Personal Trienios, Ayuda por Hijos, Plus Funcional, C.P. Salario Base BK, Complemento Personal 2012, el Complemento Personal 153, C. Puesto Trabajo ligado a Horario Laboral Singular de Store e INTOUCH, Plus de Supervisión, etc.

Ayuda de estudios para empleados

Ayuda de idiomas, para recibir formación tanto en las lenguas oficiales del territorio español como para otros idiomas como inglés, francés y alemán.

Ayudas para obtener títulos de grado o posgrado, tanto en universidades públicas como privadas, y para realizar másteres o posgrados.

Importe anual

En Universidad pública para obtención de títulos oficiales de grado o postgrado (máster universitario y doctorado), a precios públicos, cualquier materia, se abonara el 90 % de la matrícula de las asignaturas y de las cuotas administrativas, y un máximo de 120 € por asignatura para la compra de libros.



En Universidad privada para obtención de títulos de grado, cualquier materia, se abonara el 50 % de todos los gastos de matrícula de las asignaturas y de las cuotas administrativas, y un máximo de 120 € por asignatura para la compra de libros.

Para la obtención de Másteres y posgrados (oficiales y no oficiales) deberán estar relacionados con Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, Matemáticas y Estadística, Sostenibilidad. Se abonara el 50 % del coste del máster o del posgrado, con un máximo de 3.700 €, durante un período de 4 años. Si, a lo largo de estos 4 años, no se ha agotado este importe, el saldo disponible se acumulará al período siguiente.



Paga Especial de 25 o de 35 años de servicio

En los meses en que cumplas 25 y 35 años de prestación de servicios, percibirás una paga especial;

- Un pago único en gratificación por los servicios prestados, que se abonará junto con la nómina, el penúltimo día hábil del mes.
- Para alcanzar ese periodo se computarán todos los contratos de trabajo, con independencia de su naturaleza temporal o indefinida, siempre y cuando entre un contrato y otro no exista un período de baja de más de 30 días naturales.
- Si perteneces a un colectivo proveniente de integración, la fecha a partir de la cual se comienza a devengar esta paga dependerá de lo establecido en el Acuerdo Laboral de Integración que te sea de aplicación.

Ayuda 5 % por hijo

Tras la comunicación del nacimiento de tu hijo o hija, se abonara de forma mensual un 5% sobre la retribución básica de la persona trabajadora (Total salario base, Pagas extras prorrateadas y concepto Trienios) por cada hijo/a según normativa interna en cada caso, siempre que el hijo no obtenga rentas anuales superiores al Salario Mínimo Interprofesional en el cómputo anual.

CaixaBank hace extensivo este beneficio a los adoptantes. En el caso de la guarda con fines de adopción o acogimiento esta ayuda únicamente se reconocerá cuando la resolución administrativa o judicial por la que se declare no contemple retribución o compensación alguna para sufragar los gastos de la persona sujeta a la guarda o acogimiento.

Si ambos cónyuges trabajan en CaixaBank sólo lo percibirá uno de ellos

¿Cómo se calcula el importe de esta paga especial?

- El importe se calcula teniendo en cuenta los importes mensuales de los conceptos, en el mes en que se cumplen los 25 o 35 años.
- (Suma total de los conceptos de la base de cálculo) / 2 x 1,15
- Los conceptos que se tienen en cuenta son los establecidos en el Acuerdo de 12/2004 y aquellos otros conceptos definidos en acuerdos posteriores.
- Entre otros conceptos, los más destacados que forman parte de la base de cálculo, si los percibe la persona trabajadora, son los siguientes: Total Salario Base, Pagas Extras Prorrateadas, Trienios, Complemento Personal Trienios, Ayuda por Hijos, Plus Funcional, C.P. Salario Base BK, Complemento Personal 2012, el Complemento Personal 153, C. Puesto Trabajo ligado a Horario Laboral Singular de Store e INTOUCH, Plus de Supervisión, etc.

AYUDA SEPELIO

Gastos de sepelio de padre, madre, hijo/a, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada.

El importe máximo de gastos que se compensará será el resultado de la siguiente fórmula, teniendo en cuenta los importes mensuales de los conceptos, en el mes del fallecimiento del familiar: (Suma total de los conceptos de la base de cálculo) / 2 x 1,15

Los conceptos que se tienen en cuenta para la base de cálculo son los establecidos en el Acuerdo de 12/2004 y aquellos otros definidos en acuerdos posteriores.

Los más destacados que forman parte de la base de cálculo, si los percibe la persona trabajadora, son los siguientes: Total Salario Base, Pagas Extras Prorrteadas, Trienios, Complemento Personal Trienios, Ayuda por Hijos, Plus Funcional, C.P. Salario Base BK, Complemento Personal 2012, el Complemento Personal 153, C. Puesto Trabajo ligado a Horario Laboral Singular de Store e INTOUCH, Plus de Supervisión, etc.

El abono está exento de repercusión en el IRPF.

Condiciones

- Certificado de defunción facilitado por el Registro Civil.
- Justificante del pago a nombre del empleado con el sello de pagado.



SEGURO COMPLEMENTARIO VEHÍCULOS DE EMPLEADOS POR DESPLAZAMIENTO PROFESIONAL

Cobertura complementaria y gratuita al seguro de coche que tengas contratado a título individual para tu vehículo, exclusivo para aquellas personas que de forma habitual, por motivos profesionales, deban efectuar desplazamientos con su propio vehículo.

Esta cobertura actúa tras agotarse la cobertura de tu seguro obligatorio en primer lugar.

Solamente quedan cubiertos los siniestros ocurridos durante la jornada laboral, por gestión de servicio, excluyendo los desplazamientos del domicilio del empleado al centro de trabajo y viceversa. La cobertura de daños al vehículo del asegurado en la póliza de SegurCaixa Adeslas incluye varias protecciones específicas, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones.

Condiciones Generales:

- El vehículo debe tener un seguro de suscripción obligatoria.
- Los daños sufridos en el vehículo no deben estar cubiertos por dicha entidad aseguradora, o la cobertura debe ser insuficiente, o no debe existir un causante identificado para reclamarle.

Podrás informar de un siniestro:

- Tfno, 930 450 162 - De lunes a viernes (8h. a 16h.)
- buzonbpoautos@segurcaixaadeslas.es

Documentación Necesaria :

- Documento de declaración de accidente, debidamente cumplimentado incorporando toda la documentación que en la declaración de accidente se solicita.
- Escrito del responsable del empleado, debidamente cumplimentado y firmado.
- Fotocopia de las condiciones y del recibo que cubre el período de ocurrencia del siniestro, de tu póliza de contratada a título individual.

PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE (COMPENSA +)

Compensa+ te permite destinar, de forma totalmente voluntaria, parte de tu retribución a la contratación de ciertos productos o servicios con importantes ventajas fiscales y económicas y obtener un incremento de tu retribución disponible neta a final de mes.

Podrás contratar los productos que mejor se adapten a tus necesidades personales en cada momento y obtener un importante incremento de tu disponibilidad retributiva neta a final de mes.

- Percibes la misma retribución bruta, pero una parte dineraria y la otra en salario en especie.
 - Sigues cotizando por la totalidad de tus retribuciones (ya sean dinerarias o en especie).
 - Tienes menos retención de IRPF porque la mayoría de los productos y servicios contratados en Compensa+ tienen un trato fiscal más beneficioso.
 - Consecuentemente, al ser menor la retención de IRPF, tendrás más salario neto disponible a final de mes.

Antes de acceder a la plataforma debes, previamente, mostrar tu interés, entrando en el portal del empleado, en el apartado de Compensación. Al día siguiente estará habilitado tu perfil en la plataforma, para que puedas contratar.

El límite máximo que podrás destinar a la contratación de productos es del 30% de tu retribución anual bruta total, descontando de dicho porcentaje aquello que ya percibes con naturaleza de retribución en especie. Es decir, se descontarán de este importe, por ejemplo, las aportaciones al plan de pensiones, la prima de riesgo, la base de especie de préstamos, los importes percibidos como recarga de comidas en la tarjeta restaurante, etc. Dentro de la plataforma de Compensa+, existen dos límites, "IMPORTE MAXIMO ANUAL COMPENSA +" e "IMPORTE MAXIMO MENSUAL", ambos los puedes consultar en el apartado de "Mi cesta".



¡Importante! El descuento de un producto de retribución flexible se aplicará en la nómina del mes en el que tenga efectos la contratación, será por el importe que has contratado. Por tanto, la transferencia total de tu nómina y el avance que percibas el día 14 (o inmediato hábil anterior) del mes siguiente, se verán afectados.

El Plan de Retribución Flexible es anual, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año. Al tener esta duración, cada plan coincide con un ejercicio fiscal del IRPF.

Fechas de Contratación.

Guardería, Tarjeta de Transporte, Idiomas y Formación

Si se contrata, cancela o modifican los importes hasta el día 7, será efectivo el día 1 del mes siguiente.

Si se realiza entre el 8-30 del mes, será efectiva la contratación o el cambio de estos productos el día 1 del mes actual más dos meses.

Eso implica que modificar o cancelar la contratación de productos entre el día 8-30/31 de cada mes, no conllevará que se dejen de abonar al proveedor los importes que constaban hasta el día 7, ni que se dejen de descontar en la siguiente nómina.

Seguros médicos y de Ahorro

Si se contrata, cancela o modifican los importes hasta el día 19, será efectivo el mes siguiente.

Si se realiza entre el 20-30 del mes, será efectiva la contratación o el cambio de estos productos el día 1 del mes actual más dos meses. Por ello, contratar, modificar o cancelar la contratación de cualquier producto de seguro entre el día 20-30/31 de cada mes, no conllevará que se dejen de abonar al proveedor las pólizas activas hasta el día 19, ni que se deje de descontar en la siguiente nómina.

Se debe tener en cuenta que, aun realizando la contratación antes del 19, los seguros médicos serán alta con efectos del día 1 del mes siguiente, siempre que se superen los cuestionarios médicos, cuando éstos sean necesarios.

Si se contrata antes del 19, el Seguro de Ahorro recibirá la aportación el último día hábil del mes siguiente. Si se realiza entre el 20-30 del mes recibirá la aportación el último día hábil del mes del cambio más dos meses. Si se contrata, cancela o modifican los importes hasta el día 7, será efectivo el día 1 del mes siguiente.

Si se realiza entre el 8-30 del mes, será efectiva la contratación o el cambio de estos productos el día 1 del mes actual más dos meses.

Eso implica que modificar o cancelar la contratación de productos entre el día 8-30/31 de cada mes, no conllevará que se dejen de abonar al proveedor los importes que constaban hasta el día 7, ni que se dejen de descontar en la siguiente nómina.

Acciones

Se admitirán contrataciones del producto de Acciones desde la apertura del plan hasta el día 19 de enero, para que despliegue sus efectos en febrero de ese mismo año.

A partir de esa fecha, deberá esperarse a la apertura del nuevo plan anual de retribución flexible.

Renting de vehículos

La contratación podrá efectuarse en cualquier momento del mes pero, dependiendo del análisis de riesgos, del stock de vehículos y del proceso de matriculación, la fecha de entrega y, por tanto, el inicio del descuento de nómina puede variar.

¡Recuerda! Cualquier consulta sobre tu pedido que deseas realizar, la debes realizar siempre a través del servicio de atención al cliente (SAC) de Compensa+.

PRODUCTOS

Mejora Seguro Médico de Empleado

puedes contratar este producto si tienes reconocida legalmente una discapacidad de al menos el 33%, y prestas servicios fuera del País Vasco. (Esta región no tiene tratamiento fiscal beneficioso)

Seguro Médico de Familiares

Puedes contratar el Seguro Médico de Familiares para tu cónyuge (casados legalmente), y/o para tus hijos o hijas siempre que sean menores de 25 años o tengan una discapacidad legalmente reconocida de al menos un 33%. Si prestas servicios en Navarra también puedes contratarlo para tu pareja estable (pareja de hecho), pero solo si está registrada formalmente en el Registro único de parejas estables de la Comunidad Foral de Navarra. Este producto no lo tendrás disponible si prestas servicio en el País Vasco porque en esa región no tiene tratamiento fiscal beneficioso.

Tarjeta de Transporte

Podrás contratarlo para sufragar el transporte público entre tu domicilio y tu centro de trabajo. Este producto no lo tendrás disponible si prestas servicio en las región fiscal de Álava, al no tener tratamiento fiscal beneficioso.

Seguro de Ahorro

Puedes contratar este seguro de aportación definida en Compensa+ para dar cobertura a las contingencias de jubilación, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, con la posibilidad de disposición anticipada en los supuestos de desempleo de larga duración o de enfermedad grave. Dentro de este producto puedes elegir entre:

- **Póliza Compensa+ Conservador:** Su política de inversión se centra en invertir entre un 60% y un 70% de la cartera en activos de renta fija. En información de producto podrás ver la distribución de la cartera de inversión por tipología de activos, así como un resumen de las rentabilidades anuales obtenidas en los últimos años.

- **Póliza Compensa+ Dinámico:** Su política de inversión se centra en invertir un 70% de la cartera en activos de renta variable. En información de producto podrás ver la distribución de la cartera de inversión por tipología de activos, así como un resumen de las rentabilidades anuales obtenidas en los últimos años.

No es posible aportar a ambas dentro de un mismo ejercicio fiscal.

Puedes hacer aportaciones hasta un máximo de 100.000€/año. Este límite se verá minorado por el importe que la Entidad aporte a la póliza de excesos.

Acciones

El importe que inicialmente quieras destinar a la adquisición de acciones se podrá limitar por los siguientes motivos:

- No podrá superar los 12.000 euros anuales en entrega de acciones dentro del plan de Retribución Flexible de CaixaBank.
- No podrá superar, en el momento de su aplicación efectiva, el importe neto disponible de la nómina abonada el penúltimo día hábil del mes de febrero (descontado el anticipado de nómina de ese mes e incluido, en su caso, el Bonus devengado).
- El total neto por percibir en los meses de enero y febrero, una vez descontado el importe que inicialmente quieras destinar al producto de acciones, no podrá ser inferior a dos veces el Salario Mínimo Interprofesional vigente a la fecha de entrega de las acciones.
- Si el importe final solicitado, supera alguno de los límites anteriores, CaixaBank realizará los cálculos para adecuar la misma a unas condiciones realizables para la solicitud.



Territorio Común y Navarra: Estará exenta de tributación la entrega de acciones dentro de Compensa+, con el límite de 12.000€ anuales, siempre que la persona trabajadora mantenga las acciones en cartera durante, al menos, tres años.

País Vasco: En los territorios forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya, la entrega de acciones está sujeta y no exenta del IRPF desde el 1 de enero de 2014. (En el País Vasco, este producto no estará visible en la plataforma, al no conllevar beneficio fiscal)