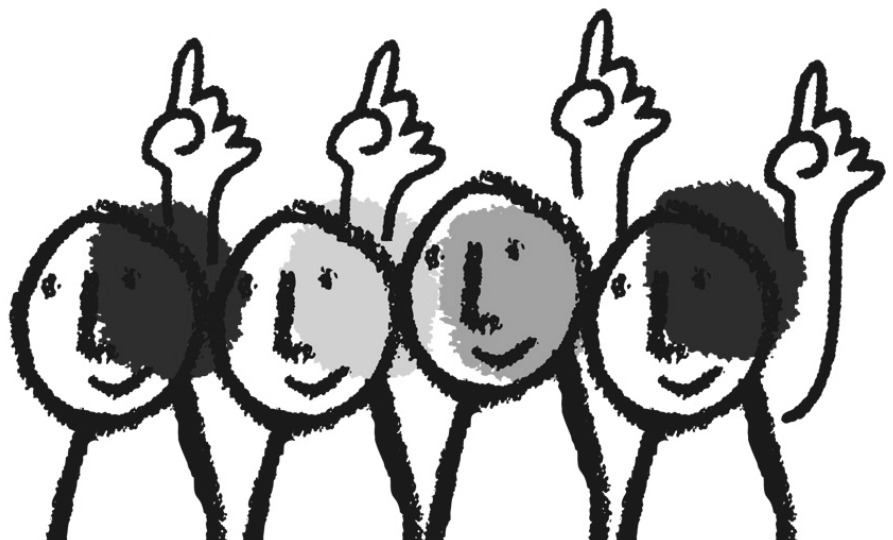


# **Resum de condicions laborals i socials a Caixa Penedès**





Benvolgut company, benvolguda companya,

Des de CCOO volem donar-te un resum de les condicions laborals que t'afecten. La nostra intenció és posar a les teves mans aquesta guia-resum que, sense pretendre ser exhaustiva, reculli tots aquells aspectes que creiem que poden ser del teu interès.

## REALITAT SINDICAL A CAIXA PENEDÈS

Per situar una mica el marc en que ens movem, cal que sàpigues que les condicions laborals que afecten els empleats de Caixa Penedès són conseqüència, a més de la legislació laboral vigent, dels acords assolits en els dos nivells de negociació existents entre patronal i sindicats.

### a) Conveni Col·lectiu.

Afecta tot el sector de les caixes d'estalvi. Es negocia entre els sindicats presents en el sector a nivell estatal i els representants de la patronal de caixes. Té una vigència d'entre 2 ó 4 anys (l'actual es va signar el 29 de desembre del 2007 per als anys 2007-2010). A la mesa de negociació del Conveni van representar al conjunt de treballadors CCOO (49,01%), UGT (30,06%), CSICA (19,05%) i CIG (1,88%). Aquests percentatges vénen determinats pel nombre de representants obtinguts per cada sindicat en les eleccions que se celebren, cada 4 anys, en el conjunt de totes les caixes de l'Estat (les darreres s'han celebrat el 22 de novembre del 2006).

### b) Els acords d'empresa.

Complementen i/o milloren allò pactat en el Conveni. Es negocien per tots els sindicats que hagin obtingut representació en les eleccions sindicals de l'empresa. Actualment els sindicats presents als comitès d'empresa de la nostra caixa són els següents: CCOO 34 delegats, SECP 28 i UGT 11.

### c) Millores unilaterals d'empresa

Altres millores que gaudim respecte el Conveni han vingut per circulars de Direcció, però en no estar pactades no estan consolidades. Un dels objectius que tenim CCOO és el de consolidar i millorar les condicions socials i laborals de tota la plantilla amb nous acords d'empresa.

## ÒRGANS DE GOVERN

Com ja deus saber, a les caixes no hi ha accionistes. Els òrgans de govern són els qui regeixen la marxa de l'entitat i els qui prenen les decisions de tipus estratègic. El màxim òrgan de decisió existent en una Caixa és l'Assemblea General (que es reuneix un cop a l'any de forma ordinària), tot i que és el Consell d'Administració qui du a terme la gestió de l'entitat.

La Llei Catalana de Caixes estableix que els treballadors també hem de tenir representació en aquests òrgans de govern, de la mateixa manera com la tenen

els altres estaments que formen part de la Caixa: els impositors, els ajuntaments i consells comarcals, les entitats culturals, científiques i esportives arrelades a la caixa i els treballadors de la plantilla. La representació de la plantilla, tot i ser la més minoritària de totes, és qualitativament molt important, ja que som els treballadors i treballadores de la Caixa els qui coneixem la realitat interna de la nostra entitat.

L'elecció dels companys i companyes que han de representar al conjunt dels treballadors i treballadores de la plantilla de Caixa Penedès als òrgans de govern s'instrumentalitza mitjançant unes eleccions realitzades a l'efecte, a banda de les eleccions sindicals.

Actualment CCOO tenim cinc representants a l'Assemblea General que són el **Jordi Sogas**, el **Mario Rifaterra**, el **Leonard Rodríguez**, el **Paco Santamaria**, i el **Joan Santó**, formant part aquests dos últims del Consell d'Administració també com a representants de la plantilla. En Joan Santó, a més, és membre de la **Comissió Executiva** i en Paco Santamaría també és membre de la **Comissió d'Obra Social**.

## RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

El Conveni 2003-2006 va actualitzar el sistema de classificació professional, tot substituint el sistema de categories professionals per un nou sistema de grups professionals i nivells retributius.

L'escala salarial vigent al 2008 és la següent:

GRUP 1		
NIVELL	Sou Base (12 mensualitats)	Sou Base mensual
I	29.291,02	2.440,92
II	24.660,70	2.055,06
III	21.886,04	1.823,84
IV	20.695,14	1.724,60
V	20.037,06	1.669,76
VI	19.379,01	1.614,92
VII	18.501,08	1.541,76
VIII	17.880,58	1.490,05
IX	16.945,37	1.412,11
X	16.150,51	1.345,88
XI	14.403,51	1.200,29
XII	12.312,84	1.026,07
XIII	9.850,26	820,86

GRUP 2		
NIVELL	Sou Base (12 mensualitats)	Sou Base mensual
I	15.582,45	1.298,54
II	14.756,13	1.229,68
III	13.921,61	1.160,13
IV	12.197,46	1.016,46
V	11.675,37	972,95
Personal neteja (preu hora)		6,56

## Retribució anual

La retribució anual dels empleats i empleades està formada pels següents conceptes:

### a) Salari o sou base

12 mensualitats de salari o sou base més 6 ½ pagues extraordinàries. Cada mes es perceben una mensualitat i mitja paga, excepte el mes de desembre que són dues mensualitats.

### b) Complement personal

Per un import de ½ paga que es percep el juny i 150 € que es perceben el desembre.

Els empleats entrats abans de 1986 i altres assimilats, perceben un import superior que engloba els antics Concepte Extrasalarial, Complement Personal i Complement Transitori.

### c) Plus Conveni

El nou Conveni ha establert un *Plus de Conveni*, que es cobra en un Pagament únic el primer trimestre de cada any. Aquest consta d'una part lineal de 270,00€ i una altra variable per nivell retributiu. Per l'any 2008 queda en la seva part variable i en la quantia total com segueix:

GRUP 1 NIVELLS	Plus Conveni variable per nivell retributiu	Import total Plus Conveni Variable + Lineal	GRUP 2 NIVELLS	Plus Conveni variable per nivell retributiu	Import total Plus Conveni Variable + Lineal
I	610,23	880,23	I	324,63	594,63
II	513,76	783,76	II	307,42	577,42
III	455,96	725,96	III	290,03	560,03
IV	431,15	701,15	IV	254,11	524,11
V	417,44	687,44	V	243,24	513,24
VI	403,73	673,73	Personal neteja (per hores)	243,24	513,24
VII	385,44	655,44			
VIII	372,51	642,51			
IX	353,03	623,03			
X	336,47	606,47			
XI	300,07	570,07			
XII	256,52	526,52			
XIII	205,21	475,21			

## d) Promoció per experiència

El personal del Grup I promociona de Nivell per experiència fins assolir el Nivell VIII segons el temps de permanència en cada nivell. Als tres anys d'accedir a aquest nivell es merita el primer trienni (4% sobre sou base i pagues extres) i així successivament cada 3 anys.

Nivell	Temps de permanència
XIII	9 mesos
XII	3 anys i 3 mesos
XI	7 anys
X	4 anys
IX	4 anys
VIII	Cada 3 anys = 1 trienni

El personal del Grup II també té un sistema propi de promoció per experiència.

## e) Ascens per capacitació

També es pot accedir als nivells X i VIII a través de proves de capacitació, sense haver d'esperar la promoció per experiència.

Per a l'any 2007 i 2008 vàrem signar un acord amb la Direcció de convocar 122 places entre les dues categories.

Ara per al 2010 es convocaran noves places, amb un nombre que es decidirà en una propera negociació aquest any 2009.

## f) Altres conceptes salarials

### - Ajuda per estudis

Als empleats i empleades que cursin estudis enumerats a continuació, se'ls hi abonarà el 90% dels costos anuals dels llibres i matrícula degudament justificats, amb un màxim, per ambdós conceptes, de **1.800,00€** anuals.

Els estudis acollits a aquesta ajuda son els següents:

- Estudis universitaris, qualsevol que sigui el seu grau.
- Estudis de postgrau, ja siguin oficials o no, sempre que tinguin lloc en entitats educatives de reconegut prestigi avalat per publicacions especialitzades.
- Estudis de 2n. de Batxillerat o curs d'accés a la Universitat. En aquest cas l'ajuda per estudis podrà ser substituïda per l'Ajuda de Formació de fills d'empleats.

El pagament es farà en la seva totalitat en el primer trimestre del curs escolar, prèvia justificació.

### - Ajuda guarderia

Es percep al setembre per cada fill menor de 3 anys, en tres pagaments, començant per l'any de naixement i acabant l'any que compleixi els dos anys. El seu import és de **840 €** per al 2009 i **890 €** per al 2010.

### - Ajuda per Formació de fills d'empleats

És una quantitat fixa anual. Es percep al setembre per cadascun dels fills des de l'any que compleixin 3 anys d'edat fins que en compleixin 25 (sempre i quan no rebin rentes superiors al salari mínim interprofesional). El seu import és de **510 €** per al 2009 i **520 €** per al 2010.

Per a fills amb discapacitats, i mentre aquesta situació sigui reconeguda per la Seguretat Social o altres institucions, s'abonaran les despeses per educació especial, degudament justificades, fins a un import de **3.140 €** per al 2009 i **3.240 €** per al 2010.

### - Ajuda per naixement de fills d'empleats:

La Caixa concedeix la quantitat de **540 €** pel naixement de cada fill dels treballadors o treballadores.

### - Gratificació per matrimoni/ Parelles de Fet

Es percep una ajuda per casament/ parelles de fet degudament registrades de **150 €** un cop que l'empleat comuniqui aquest fet al Departament de Personal.

## g) Conceptes no salarials

Dietes	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
<b>Dieta Completa</b>	<b>64,65</b>	<b>66,59</b>	<b>68,59</b>
<b>Mitja Dieta</b>	<b>32,32</b>	<b>33,29</b>	<b>34,29</b>

Quilometratge	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
<b>Quilometratge</b>	<b>0,29</b>	<b>0,30</b>	<b>0,31</b>

## h) Menyscapte de diners.

Les diferències d'efectiu de caixa van a càrrec de l'entitat.

### HORARI

1680 hores de treball efectiu a l'any (1665 + 15 per formació)

Hivern: De l'1 d'octubre al 30 d'abril:

Dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 8 a 15 h

Dijous, de 8 a 14,30 h i de 16,30 a 20 h

Les tardes dels dos últims dijous del mes de desembre i la tarda del primer dijous de gener estan considerades com a festives.

Estiu: De l'1 de maig al 30 de setembre: cada dia de 8 a 15 h

La tarda del Dijous Sant està considerada com a no laborable.

Les hores extres són voluntàries i s'han de retribuir o compensar.

### VACANCES

**25 dies** laborals per any **més** un dia de lliure disposició per als anys 2008,2009 i 2010.

### MOBILITAT GEOGRÀFICA

Només pots ser traslladat més enllà dels 25 Km. del teu centre de treball de referència si hi ha un acord col·lectiu o individual.

El centre de referència per a cada treballador o treballadora és el de la seva primera destinació (o si és el cas, la que tenia el 9 de març de 1996) o el nou centre de treball quan voluntàriament hagi acordat amb l'empresa un trasllat a més de 25 km.

### PRÉSTECS

#### Préstec Conveni per adquisició d'habitatge

Pot demanar-lo el personal fix que hagi superat el període de prova (9 mesos).

**Import.** Valor de l'habitatge més les despeses d'adquisició amb el màxim de 5 anualitats de sou, i amb el mínim de cinc anualitats del Nivell X o 186.000€.

**Interès.** Els límits màxim i mínim seran del 5,25% i del 1,50%.

Tindran durant el primer semestre de 2008 un tipus d'interès del **3,25%** (el 70% de l'Euribor d'octubre, tal com estableix el Conveni)

**Quota.** Fixa o creixent d'un 2% anual.

**Termini.** 35 anys sense que pugui superar la data en la qual l'empleat compliria els 70 anys d'edat.

**Garantia.** Personal o hipotecària a elecció de l'empleat.



## Préstec Conveni per a canvi d'habitatge

Es pot gaudir d'un préstec per a canvi d'habitatge amb la condició de vendre i amortitzar el primer préstec d'adquisició d'habitatge.

**Import.** Diferència entre el valor del nou habitatge, menys el valor de taxació o de venda (el més gran dels dos) de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar, si és el cas, del préstec de l'anterior habitatge, més les despeses d'adquisició.

Els màxims de capital a concedir i la resta de condicions són les mateixes que en el préstec d'adquisició d'habitatge.

## Altres préstecs per compra d'habitatge

Serveix per a complementar el préstec de Conveni; ampliació i millora de l'habitatge que es tingui; adquisició d'habitatge habitual o bé d'una segona residència.

**Import.** –Cinc anualitats de la retribució total.

**Interès.** Variable. Euribor + 0 amb límit mínim del 3% i el màxim del 4,36%.

**Quota.** Fixa

**Termini.** Màxim de 45 anys sense que pugui superar l'edat dels 80 anys.

**Garantia.** Hipotecària.

## Préstec d'atencions diverses

**Import.** Fins a **18.030,36 €** o el 25% de la retribució anual si és superior.

**Interès:** Variable, 100% EURIBOR, amb el límit de l'interès legal del diner (4,647% per a l'any 2008)

**Quota.** Fixa

**Termini.** Fins a 8 anys.

## Préstec personal

**Import.** Màxim de 2 anualitats amb un màxim de **60.000 €**.

**Interès.** Euribor + 0, amb un mínim del 3,50% i un màxim del 4,86%

**Quota.** Fixa

**Termini.** 10 anys.

## Límit d'endeutament

L'import anual a reintegrar, per totes les operacions de préstec atorgades per la Caixa, no podrà superar l'equivalent al 35% del sou real anyal. Aquest límit pot ser superior si la unitat familiar disposa d'altres fonts d'ingressos.

## BESTRETES

Segons allò establert al Conveni Col·lectiu les entitats concediran al seu personal bestretes reintegrables sense interès, amb l'objecte d'atendre necessitats peremptòries plenament justificades.

Els motius de les bestretes es classifiquen i especifiquen de la manera següent:

- Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant dels empleats com dels familiars al seu càrrec.
- Despeses originades amb ocasió de contraure matrimoni.
- Circumstàncies crítiques familiars.
- Despeses ocasionades per trasllats forçosos d'habitatge.
- Sinistres com ara: incendis, robatoris, etc., que causin danys en l'habitatge permanent o en els béns d'ús necessari.
- Qualsevol altra situació anàloga així com aquelles que tinguin com a objecte atendre necessitats peremptòries en general, plenament justificades.

L'import màxim a sol·licitar és de 6 mensualitats. L'amortització s'efectuarà mitjançant el lliurament mensual del 10% dels havers.

Sense perjudici del disposat en el punt anterior, els treballadors (i amb la seva autorització els seus representants legals) tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al cobrament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

## AVANTATGES SOCIALS

- Assegurança de vida a càrrec totalment de la Caixa
- Pòlissa col·lectiva voluntària de millora de l'assegurança de vida
- Pòlissa col·lectiva voluntària per intervenció quirúrgica i hospitalització
- Exempció de comissions en operacions d'empleat.
- Descompte en la subscripció de pòlisses Cies. Asseg. de la Caixa
- Interès preferencial al compte d'havers (Euribor a 90 dies i es revisarà i liquidarà trimestralment).

## PERMISOS

El Personal de la caixa té dret, previ avís i justificació, als següents permisos retribuïts:

Per naixement de fills.	5 dies hàbils de permís ampliables en 2 dies naturals en cas de desplaçament.
Per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents de primer grau de consanguinitat o afinitat	3 dies hàbils de permís ampliable en 2 dies en cas de desplaçament. (2 dies naturals, 4 si hi ha desplaçament , fins a 2n. grau de consanguinitat o afinitat)
Per assistència a exàmens d'estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional	El temps necessari
Per matrimoni	15 dies naturals
Per canvi domicili habitual	1 dia

## Maternitat

En cas de naixement d'un fill, la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball tindrà una durada de setze setmanes (dues setmanes més per cada fill que passi d'un, en cas de part múltiple), de les quals com a mínim sis setmanes han de ser posteriors al part. Quan el pare i la mare treballin, amb el consentiment previ de la mare, el pare pot fer servir fins a 10 d'aquestes setmanes, fins i tot simultaniejant-les amb les que utilitzi la mare. Aquest dret s'aplica també en els casos d'adopció o acolliment de menors fins a sis anys d'edat. Aquesta opció s'ha de comunicar a l'INSS a l'inici del període de descans.

## Paternitat

Permís independent del període de permís de maternitat, per naixement, adopció i/o acolliment, 13 dies ininterromputs ampliables en 2 dies més per a cada fill/a a partir del segon. A Caixa Penedès s'amplia el permís de paternitat en dies en els propers anys:

2009 14 dies  
 2010 15 dies  
 2011 16 dies

S'amplia a 20 dies aquest permís en els casos de famílies nombroses o si hi ha una persona discapacitada.

## **Fills prematurs o que requereixin hospitalització**

1 hora d'absència dins de la jornada laboral. El poden gaudir el pare o la mare si tots dos treballen.

El període de descans per maternitat es podrà computar a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part.

## **Permís per part múltiple de 3 o més fills, o naixement o adopció de fills amb grau de disminució igual o superior al 33%**

L'empleat o empleada podrà gaudir d'un permís retribuït que es perllongarà des del final del permís de maternitat fins que el noutat compleixi 12 mesos d'edat.

## **Alletament**

1 hora d'absència, dins de la jornada laboral per alletament del nadó fins als 9 mesos, que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora. Es pot substituir aquesta absència per una reducció de mitja hora de la jornada normal.

Es pot substituir per un permís de 12 dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més cinc hàbils dies de permís, no acumulatius als anteriors, durant els 12 primers mesos de vida del fill. Podrà ser gaudit per la mare o el pare, sempre que tots dos treballin i hagin gaudit d'una part del permís de maternitat/paternitat.

## **Excedència per naixement o adopció de fill.**

També es té dret a una excedència de fins a tres anys, a comptar des del naixement o de la resolució judicial o administrativa. Pot exercir-lo indistintament el pare o la mare i, durant el primer any de l'excedència, es garanteix la reserva del lloc de treball i el seu còmput a efecte d'antiguitat i cotització a la Seguretat Social. Durant el primer any es percebrà l'ajut de guarderia o d'estudis de fills/es.

## **Excedència per cura de familiars**

Per a la cura de familiars, fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per edat, accident o malaltia no es puguin valer i no facin cap activitat retribuïda es té dret a una excedència no superior a dos anys, amb garantia de reserva del lloc de treball durant el primer any i del còmput de l'antiguitat.

## Permisos no retribuïts

### Criteris de sol·licitat:

- Adopció Internacional
- Tractaments per tècniques de reproducció assistida
- Accident o malaltia greus, hospitalització prolongada o cures pal·liatives de familiars fins a 2n. Grau de consanguinitat o afinitat, sempre i quan el parent convisqui amb l'empleat.

### Poden gaudir-ne:

- Empleats que hagin superat el període de prova
- Duració màxima 6 mesos
- Reserva del lloc de treball, amb reingrés automàtic al mateix lloc de treball.
- Una vegada gaudit aquest permís no se'n podrà sol·licitar un altre fins passat un període de 2 anys.

## Bossa Assistencial

Hi ha una bossa o crèdit de dies retribuïts, per atendre econòmicament, total o parcialment, els permisos no retribuïts gaudits per les necessitats familiars previstes en l'apartat anterior.

La Bossa Assistencial constarà d'un total de 36.000,00€ anuals. La Comissió d'Igualtat serà la responsable de marcar els criteris per a la seva distribució.

## Flexibilitat Horària

Els empleats que tinguin al seu càrrec fills o filles menors de 10 anys o familiars dependents, podran gaudir de flexibilitat a l'hora d'entrada i sortida de la feina, que serà de mitja hora diària. (entrada fins 8:30h. I sortida fins 15:30h.)

## Reducció de jornada

Es pot reduir la jornada, entre un vuitè i la meitat, amb disminució proporcional del salari, per a la cura de fills fins als 10 anys, tenir a càrrec un disminuït físic o psíquic o familiars fins a 2n. grau que no es puguin valer per ells mateixos i no tinguin activitat retribuïda, i per fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part, sent en aquest últim cas un màxim de dues hores.

Sense perjudici de l'anterior, també es podrà reduir la jornada una hora diària, per tenir cura de fills menors de 8 anys, per un any com a mínim i tres com a màxim, amb la reducció corresponent de salari.

## Parelles de Fet

Totes les mesures de conciliació s'aplicaran sense cap distinció a les parelles de fet que es trobin degudament registrades en un registre públic.

## PACTE D'IGUALTAT I PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE

Al novembre del 2008, CCOO va elaborar i signar un protocol que estableix les bases recollides a la llei d'Igualtat, per la qual cosa es creà una comissió que vetllarà per a la no discriminació per raons de sexe en tots els àmbits relacionats amb l'empresa.

A més a més, s'estableix un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe per a que qualsevol conducta discriminatòria en aquest apartat sigui tractada de manera imparcial i rigorosa.

## COMPLEMENTS DE PRESTACIONS I PENSIONS

La Caixa complementa les següents prestacions de la Seguretat Social fins al tant per cent indicat del sou real:

**Incapacitat Temporal** (baixes per malaltia) 100% els dotze primers mesos i el 87,5% la pròrroga de 6 mesos.

**Maternitat.** 100%

## PLA DE PENSIONS

La previsió social complementària per als treballadors de la Caixa s'instrumenta a través del "CEP EMPLEATS-PLA DE PENSIONS" (Sistema d'Ocupació), creat l'any 2001 després de l'acord laboral de juliol 2001. El pla cobreix les contingències de jubilació, mort i incapacitat permanent.

## Aportació per a la jubilació:

Totes les aportacions són a càrrec de la Caixa.

La Caixa aportarà anyalment el 4,5% del salari pensionable (pagues estatutàries + triennis) de cada treballador al Pla. Aquest percentatge és del 4,60% per als contractats abans del 28 de maig de 1986.

## Prestació de jubilació:

En arribar al moment de la jubilació, el treballador o treballadora meritarà una prestació que serà igual als drets consolidats que tingués reconeguts en aquest moment en el Pla (procedents de l'aportació per jubilació més els rendiments generats). Aquesta prestació es podrà percebre, a opció de l'interessat, mitjançant les següents formes de cobrament: capital immediat, capital diferit, renda financera, renda assegurada vitalícia (a una o més vides), renda assegurada temporal a una vida o qualsevol combinació de les anteriors.

## Prestacions de risc:

El Pla de Pensions complementa les següents prestacions de la Seguretat Social fins al % indicat del sou pensionable.

**Incapacitat Permanent Total** per a la professió habitual: 55%.

**Incapacitat Permanent Absoluta**, 100%.

**Gran Invalidesa**, 150%.

**Viduitat**, 50%.

**Orfenesa**, 20% fins arribar a l'edat de 20 anys.

**Pensió a favor de familiars**, 20%.

## CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Anualment s'efectua la valoració de totes les oficines de la Caixa amb la finalitat de determinar la categoria de cadascuna d'elles. El Conveni estableix les categories que corresponen al Delegat i a l'Interventor, o la compensació per al segon responsable:

<b>CONVENI : NIVELLS PER A DELEGATS I INTERVENTORS</b>		
<b>Categoria Oficina</b>	<b>Categoria Delegat</b>	<b>Categoria Interventor</b>
A	Nivell III	Nivell V
B	Nivell III	Nivell VI
C	Nivell IV	Nivell VII
D	Nivell IV	Nivell IX
E	Nivell V	Gratificació anual 450.76 €**
F	Nivell V	Gratificació anual 450.76 €**
G*	Nivell VI Nivell VII	Gratificació anual 300.51 €**

\*A Caixa Penedès no n'hi ha.

\*\*Tindran dret a aquesta gratificació anual aquells segons responsables amb signatura reconeguda que tingui un Nivell retributiu inferior a Nivell IX.

## LA FORÇA DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES: EL SINDICAT

Un sindicat com CCOO no s'improvisa. Per poder ser forts ens cal estar organitzats d'una manera estable. Cal tenir en compte que les Direccions també s'agrupen en associacions patronals i empresarials per disposar així de més mitjans econòmics i humans (en el cas de les caixes espanyoles hi ha l'ACARL (*Asociación de las Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales*) i la CECA.

Per això i molt més, si volem fer front en condicions als nous reptes que, cada cop més, se'ns plantejaran al llarg de la vida laboral, els treballadors i treballadores hem de reforçar l'únic instrument del que disposem: **el sindicat**.

**Permet-nos, doncs, recomanar-te l'afiliació a CCOO, ja que l'increment de l'afiliació i la seva estabilitat, així com el suport a la nostra organització en les eleccions sindicals i d'òrgans de govern, són els únics elements que ens permetran disposar de la força necessària per defensar els drets i condicions laborals dels treballadors i treballadores de la nostra Caixa, tant a nivell individual com de forma col·lectiva.**

Per a qualsevol consulta o ampliació dels aspectes tractats, no tinguis cap inconvenient a posar-te en contacte amb els delegats sindicals de CCOO, que a Caixa Penedès som els següents:

Juan A. Antón	675	Madrid	Francesc Moñiz	605	Castelló de la Plana
Cristóbal Aran	457	Sant Adrià del Besòs	Xavier Paretas	924	Immobilitzat
Cristóbal Badenes	641	L'Alcora	Josep Poch	002	Sant Feliu de Llobr.
M <sup>a</sup> . Magdalena Barbero	533	Esterrí d'Aneu	Àngel Riera	222	Cassà de la Selva
Sergi Buisac	270	Girona	Mario Rifaterra	123	Barcelona
Óscar Carcasona	182	Barcelona	Olga Rivas	106	Olesa de Montserrat
Francesc Carmona	668	València	Leo Rodríguez	116	St. Feliu de Llobregat
Carles Cartanyà	173	Valls	Ramon Roma	231	Ribes de Freser
Miquel Sala Figueras	281	Llançà	Domènec Sadurní	184	Cunit
Josep Díez	206	Torroella de Montgrí	Guillem Salas	387	Sant Feliu de Llobr.
Lluís Francès	957	Mitjans de Pagament	Isabel Serrano	158	Martorell
M <sup>a</sup> Àngels Gispert	309	La Seu d'Urgell	Paco Santamaria	387	Sant Feliu de Ll.
Jordi E. Hermo	317	Tarragona	Joan Santó	075	Sant Joan Despí
Josep M <sup>a</sup> López	005	Sant Quintí Mediona	Javier Sivera	603	Almassora
Salvador Masip	353	Lleida	Jordi Sogas	968	Confirming/Factoring
Sergi Méndez	955	- Valors	À. Enric Torres	364	Vielha
Jordi Mestre	049	Vilanova i La Geltrú	Xavier Vallverdú	323	Barcelona
Gener Minguell	363	Lleida	Josep M. Vara	964	Coordinació Projectes
Imma Montaña	188	Tarragona			

També ens trobaràs a:

Telèfon: 629 311616  
696 593440

Correu electrònic: [ccoo@caixapenedes.com](mailto:ccoo@caixapenedes.com)  
web: <http://www.comfia.net/caixapenedes>

versió juliol 2009



## NOTES

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

## BUTLLETA D'AFILIACIÓ A CCOO

Nom	i	cognoms
Adreça		particular
Població	C.	Postal
Telèfon		
Correu particular		electrònic
DNI	Data naixement	Data ingrés Caixa
Nivell	Càrrec	Centre de treball
Compte domiciliació	quotes	(20 dígits)
Signatura:		

La quota a CCOO des de gener de 2009 és de 10.50€ mensuals a pagar en rebuts trimestrals. Inclou la prima corresponent a la pòlissa col·lectiva que cobreix 9.000 € en cas de mort per accident dels afiliats amb una antiguitat mínima d'un any i que es trobin al corrent de pagament. La llei de l'IRPF contempla com a despesa deduïble les quotes sindicals. Això pot suposar un estalvi d'entre el 20% i el 35% segons els casos.

**pots enviar-la a:**

JOAN SANTÓ	of.075 - Sant Joan Despí
JORDI MESTRE	of.049 - Vilanova i la Geltrú
JORDI SOGAS	dep.968 – Factoring-Confirming
OLGA RIVAS	of.109– Olesa de Montserrat
JOSEP M. LÓPEZ	of.005 - Sant Quintí de Mediona
DOMÈNEC SADURNÍ	of.184 - Cunit
GENER MINGUELL	of.363 - Lleida
JOSEP DíEZ	of.206 - Torroella de Montgrí
FRANCESC SANTAMARIA	of.387 – Sant Feliu de Llobregat
GUILLEM SALAS	of.387 – Sant Feliu de Llobregat
MARIO RIFATERRA	of.123 – Barcelona
ISABEL SERRANO	of.158 – Martorell
XAVIER VALLVERDÚ	of.323 – Barcelona