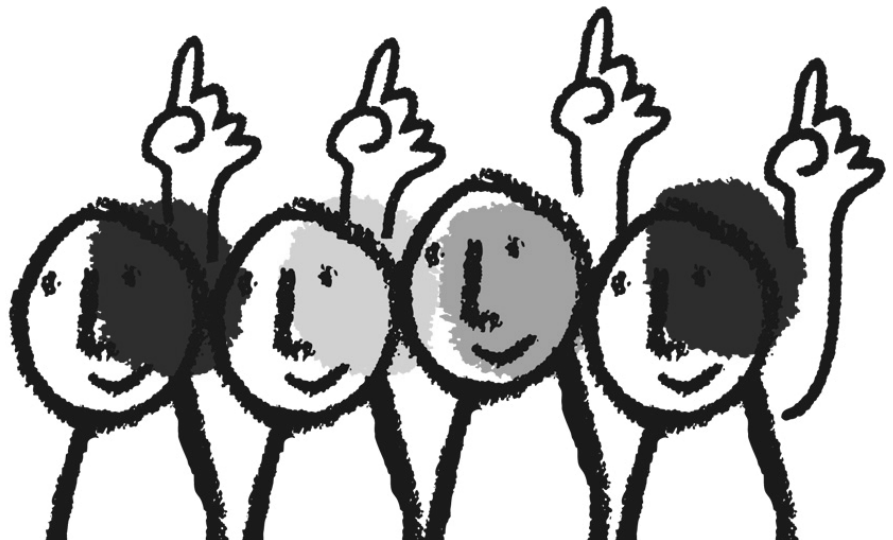


# **Resumen de condiciones laborales y sociales en Caixa Penedès**





Querido compañero, querida compañera:

Desde CC.OO. queremos ofrecerte un pequeño resumen de las condiciones laborales que te afectan. Nuestra intención es poner en tus manos esta guía-resumen que, sin pretender ser exhaustiva, recoja todos aquellos aspectos que, pensamos, pueden ser de tu interés.

## **REALIDAD SINDICAL EN CAIXA PENEDÈS**

Para situarte un poco en el marco en que nos desenvolvemos, es necesario que sepas que las condiciones laborales que afectan a los empleados y empleadas de Caixa Penedès son consecuencia, además de la legislación laboral vigente, de los acuerdos alcanzados en los dos niveles de negociación existentes entre patronal y sindicatos.

### **a) Convenio Colectivo.**

Afecta a todo el sector de cajas de ahorros. Se negocia entre los sindicatos presentes en el sector en el ámbito estatal y los representantes de la patronal de las cajas. Tiene una vigencia de entre 2 ó 4 años (el actual se firmó el 29 de diciembre del 2003, para los años 2003-2006, por lo que este año 2007 se está negociando el nuevo convenio). Actualmente, en la mesa de negociación del Convenio tenemos presencia CC.OO. (49,01%), UGT (30,06%), CSICA (19,05%) y CIG (1,88%). Estos porcentajes vienen determinados por el número de representantes obtenidos por cada sindicato en las elecciones que se celebran, cada 4 años, en el conjunto de todas las cajas del Estado (las últimas se celebraron el 22 de noviembre del 2006).

### **b) Los acuerdos de empresa.**

Complementan y/o mejoran lo pactado en el convenio. Se negocian por todos los sindicatos presentes en la empresa que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales de empresa. Actualmente los sindicatos presentes en los comités de empresa de nuestra caja son los siguientes: CC.OO. 31 delegados, SECP 21 y UGT 11.

### **c) Mejoras unilaterales de empresa**

En Caja Penedés la negociación de empresa se encuentra muy poco desarrollada. Otras mejoras que tenemos respecto del Convenio han venido por circulares de dirección, pero al no estar pactadas no están consolidadas. Uno de los objetivos que tenemos CC.OO. es el de impulsar el ámbito de negociación en la empresa para consolidar y mejorar las condiciones laborales de toda la plantilla.

## **ÒRGANS DE GOVERN**

Como ya debes saber, en las cajas no hay accionistas. Los órganos de gobierno son los que rigen la marcha de la entidad y los que toman las decisiones de tipo estratégico. El máximo órgano de decisión existente en una Caja es la Asamblea General, que se reúne una vez al año de forma ordinaria, aunque es el consejo de Administración quien lleva a cabo la gestión de la entidad.

La Ley de Cajas establece que los trabajadores y trabajadoras de la entidad también hemos de tener representación en estos órganos de gobierno, de la misma manera que la tienen otros estamentos que forman parte de la Caja: los impositores, los ayuntamientos, etc. La representación de la plantilla, a pesar de ser la más minoritaria de todas, es cualitativamente muy importante, ya que somos los trabajadores y trabajadoras de la Caja los que conocemos la realidad interna de nuestra entidad.

La elección de las personas que han de representar al conjunto de la plantilla en los órganos de gobiernos se instrumentaliza mediante la elección de los candidatos de los diferentes estamentos (jefes de oficina operativa, resto de jefes, oficiales, auxiliares y oficios varios), a través de unas elecciones realizados al efecto, diferentes de las elecciones sindicales.

Actualmente CC.OO. tenemos 6 representantes en la Asamblea General que son **Jordi Sogas**, **Mario Rifaterra**, **Xavier Paretas**, **Paco Santamaría** y **Joan Santó**, formando parte los **dos** últimos del Consejo de Administración también como representantes de la plantilla y **Xavier Paretas** de la Comisión de Control.

## RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

El Convenio 2003-2006 actualizó el sistema de clasificación profesional, sustituyendo el sistema de categorías profesionales por un nuevo sistema de grupos profesionales y niveles retributivos.

La escala salarial vigente es la siguiente:

ESCALA SALARIAL					
GRUPO I			GRUPO II		
Nivel	S.B. 12 mens	S.B. mensual	Nivel	S.B. 12 mens	S.B. mensual
I	27.559,20	2.296,60	I	14.661,15	1.221,76
II	23.202,65	1.933,55	II	13.883,69	1.156,97
III	20.592,05	1.716,00	III	13.098,49	1.091,54
IV	19.471,55	1.622,63	IV	11.476,28	956,36
V	18.852,38	1.571,03	V	10.985,07	915,42
VI	18.233,22	1.519,44	Personal neteja (valor hora)	6,18	
VII	17.407,20	1.450,60			
VIII	16.823,40	1.401,95			
IX	15.943,47	1.328,62			
X	15.195,63	1.266,30			
XI	13.551,91	1.129,33			
XII	11.584,84	965,40			
XIII	9.267,87	772,32			

## Retribución anual

La retribución anual de los empleados y empleadas está formada por los siguientes conceptos:

### **a) Salario o sueldo base**

12 mensualidades de salario o sueldo base más 6 ½ pagas extraordinarias. Cada mes se percibe una mensualidad y media paga, excepto en el mes de diciembre que son dos mensualidades.

### **b) Complemento personal**

Por un importe de ½ paga se percibe en junio y 150 € se perciben en diciembre.

Los empleados entrados antes de 1986, y otros asimilados, perciben un importe superior que engloba los antiguos Concepto Extrasalarial, Complemento Personal y Complemento Transitorio.

### **c) Plus Conveni**

El nuevo Convenio ha establecido un Plus de Convenio, que se cobra en una paga única el primer trimestre de cada año, por un importe de **240 €**, el 2006; a partir de 2007 se revisará cada año como el salario base.

### **d) Promoción por experiencia**

El personal del Grupo I promociona de nivel por experiencia hasta acceder al nivel VIII según el tiempo de permanencia en cada nivel. A los tres años de acceder a este nivel se merita el primer trienio (4% sobre sueldo base y pagas extras) y así sucesivamente cada 3 años.

Nivel	Tiempo de permanencia
XIII	9 meses
XII	3 años y 3 meses
XI	7 años
X	4 años
IX	4 años
VIII	Cada 3 años trienio

El personal del Grupo II también tiene un sistema propio de promoción por experiencia.

### **e) Ascenso por capacitación**

También se puede acceder a los niveles X y VIII a través de pruebas de capacitación sin tener que esperar a la promoción por experiencia.

El número de plazas a convocar cada tres años es la siguiente:

Nivell X: 3% del total de la plantilla de los niveles XIII, XII y XI

Nivell VIII: 3% del total de la plantilla de los niveles XIII, XII y XI

Para los años 2007 y 2008 hemos firmado un acuerdo con la Dirección para convocar 122 plazas entre las dos categorías.

### **f) Otros conceptos salariales**

**- Ayuda por estudios**

A los empleados y empleadas que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria o Técnico de Grado Medio o superior se les abonará, con carácter general, el 90% de matrículas y libros.

Se abona durante el primer trimestre del curso escolar.

**- Ayuda guardería**

Se percibe en septiembre por cada hijo menor de 3 años, en tres pagos, empezando por el año del nacimiento y finalizando el año en que cumple los dos años. Su importe es de **556 €**

**- Ayuda para formación de hijos de empleados**

Es una cantidad fija anual. Se percibe en septiembre por cada uno de los hijos desde el año en que cumplen los 3 años de edad hasta que cumple 25 años de edad. Su importe es de **427 €**

Para hijos discapacitados, y mientras esta situación este reconocida por la Seguridad Social u otras instituciones, se abonaran los gastos de formación, debidamente justificados, hasta un importe de **2.862 €**.

**- Ayuda por nacimiento de hijos de empleados**

La Caixa concede la cantidad de **60 €** por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores y trabajadoras.

Además la Caixa hace un regalo a cada hijo o hija menos de 10 años de **42,07 €** en concepto de regalo de reyes.

**- Gratificación por matrimonio**

Se percibe una ayuda por boda de **150 €** cuando el empleado comunique este hecho al Departamentos de Personal.

**g) Conceptos no salariales**

Dieta completa	<b>60,04 €</b>
Media dieta	<b>30,46 €</b>
Kilometraje	<b>0,26 €/Km</b>

**h) Quebranto de moneda.**

Las diferencias de efectivo de caja van a cargo de la entidad.

**HORARIO**

1680 horas de trabajo efectivo al año (1665 + 15 para formación)

Invierno: De 1 de Octubre a 30 de Abril:

Lunes, martes, miércoles y viernes de 8 a 15 h

Jueves, de 8 a 14,30 h y de 16,30 a 20 h

Verano: De 1 de Mayo a 30 de Septiembre: todos los días de 8 a 15 h

La tarde del Jueves Santo está considerada como no laborable.

Las horas extras son voluntarias y tienen que retribuirse o compensarse.

## VACACIONES

25 días laborables por año.

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Sólo puedes ser trasladado más allá de los 25 Km de tu centro de trabajo de referencia si hay un acuerdo colectivo o individual.

El centro de referencia para cada trabajador o trabajadora es el de su primer destino (o, si es el caso, el que tenía el 9 de marzo de 1996) o el nuevo centro de trabajo cuando voluntariamente haya acordado con la empresa un traslado de más de 25 km

## PRÉSTECOS

### Préstamo Convenio para adquisición de vivienda

Puede solicitarlo el personal fijo que haya superado el período de prueba (9 meses).

**Importe:** Valor de la vivienda más los gastos de adquisición con el máximo de 5 anualidades de sueldo, y con el mínimo de 5 anualidades del Nivel X, con los límites máximos y mínimos del 5,25€ y del 1,50%. Tendrán durante el primer semestre del 2007 un tipo de interés del 2,66% (el 70% del Euribor de octubre, tal y como dice el Convenio).

**Cuota:** Fija o creciente de un 2% anual.

**Plazo:** 25 años, sin que pueda superar la vida laboral.

**Garantía:** Personal o hipotecaria a elección del empleado.

### Préstamo Convenio para cambio de vivienda

Se puede disfrutar de un préstamo para cambio de vivienda con la condición de vender y amortizar el primero préstamo de adquisición de vivienda.

**Importe:** Diferencia entre el valor de la nueva vivienda, menos el valor de tasación o de venta (el mayor de los dos) del actual, más el capital pendiente de amortizar, si es el caso, del préstamo de la anterior vivienda, más los gastos de adquisición.

Los máximos de capital a conceder y el resto de condiciones son las mismas que en el préstamo de adquisición de vivienda.

### Otros préstamos para adquisición de vivienda

Sirve para complementar el préstamo de convenio; ampliación y mejora de la vivienda; adquisición de vivienda habitual o de una segunda residencia.

**Importe:** 80% del valor de la vivienda con el máximo de 4 anualidades de sueldo.

**Interés:** Variable. Euribor + 0,50 puntos con límite mínimo del 3 %, pero del 1 de enero de 2004 se está aplicando el 2,75 %.

**Cuota:** Fija

**Plazo:** Máximo 30 años, sin que pueda superar la vida laboral.

**Garantía:** Hipotecaria.

## Préstamo para atenciones varias

**Importe:** Hasta **18.030,36 €** o el 25 % de la retribución anual si es superior.

**Interés:** Variable, 100% del EURIBOR, con el límite del interés legal del dinero (para el año 2007, el 3,79 %).

**Cuota:** Fija.

**Plazo:** Hasta 8 años.

## Préstamo personal

**Importe:** Máximo de 2 anualidades con un límite de **60.000 €**

**Interés:** EURIBOR más 1, con un mínimo del 3,50%., pero desde el 1 de enero del 2007 se aplica el 3,799%.

**Cuota:** Fija.

**Plazo:** 8 años.

## Límite de endeudamiento

El importe anual a reintegrar, por todas las operaciones de préstamo otorgadas por la Caja, no podrá superar el equivalente al 35% del sueldo real anual. Este límite puede ser superior si la unidad familiar dispone de otras fuentes de ingresos.

## ANTICIPOS

Según lo establecido en el convenio colectivo las entidades concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican de la siguiente manera:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- Circunstancias críticas familiares.
- Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general, plenamente justificadas.

El importe máximo a solicitar es de **6 mensualidades**. La amortización se realizará mediante la entrega mensual del **10 % de los haberes**.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, los trabajadores (y con su autorización sus representantes legales) tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## OTROS BENEFICIOS SOCIALES



- Seguro de vida a cargo totalmente de la Caja.
- Póliza colectiva voluntaria de mejora del seguro de vida.
- Póliza colectiva voluntaria para intervención quirúrgica y hospitalización.
- Exención de comisiones en operaciones de empleado.
- Descuento en la suscripción de pólizas de compañías de seguros de la Caja.
- Interés preferencial en la cuenta de haberes, el 2,50%.

## PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal de la Caja tiene derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

Por nacimiento de hijos	15 días de permiso
Por enfermedad grave o defunción de familiares, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad	2 días de permiso ampliable a 4 en caso de desplazamiento
Por asistencia a exámenes para la obtención de un título académico o profesional	El tiempo necesario
Por matrimonio	15 días
Por cambio de domicilio habitual	1 día
Deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo indispensable

## Maternidad

En caso de nacimiento de un hijo, la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas (dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, en caso de parte múltiple), de las cuales como mínimo seis semanas deben ser posteriores al parto. Cuando el padre y la madre trabajen, con el consentimiento previo de la madre, el padre puede usar hasta 10 de estas semanas, incluso simultaneándolas con las que utilice la madre. Este derecho se aplica también en los casos de adopción o acogimiento de menores hasta seis años de edad. Esta opción se debe comunicar al INSS al inicio del periodo de descanso.

### Hijos prematuros o que requieran hospitalización

1 hora de ausencia dentro de la jornada laboral. Lo pueden disfrutar el padre o la madre si los dos trabajan.

El periodo de descanso por maternidad se podrá computar a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

## Lactancia

1 hora de ausencia, dentro de la jornada normal, que se puede dividir en dos fracciones de media hora. Se puede sustituir esta ausencia por una reducción de media hora de la jornada normal. Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen.

Alternativamente se podrá optar por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días laborables de permiso, no acumulativos a los anteriores, durante los 12 primeros meses de vida del hijo. Podrá ser disfrutado por la madre o el padre, siempre que los dos trabajen y hayan disfrutado de una parte del permiso de maternidad/paternidad.

## **REDUCCIÓN DE JORNADA**

Se puede reducir la jornada, entre un tercio y la mitad, con disminución proporcional del salario, para el cuidado de hijos hasta los 8 años, tener a cargo un disminuido físico o psíquico o familiares hasta 2º grado que no puedan valerse por sí mismos y no tengan actividad retribuida, y por hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto, siendo en este último caso un máximo de dos horas.

La concreción de las horas y del periodo de goce corresponde al trabajador/trabajadora, el cual deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en la cual se reincorporará a su jornada ordinaria.

Sin perjuicio de lo anterior, también se tendrá derecho a reducir la jornada una hora diaria como mínimo, para cuidado de hijos menores de 8 años, con la reducción correspondiente de salario y previo acuerdo de la jornada con la empresa.

## **EXCEDENCIAS**

### **a) por nacimiento o adopción de hijo.**

También se tiene derecho a una excedencia de hasta tres años, a contar desde el nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. Puede ejercerla indistintamente el padre o la madre y se garantiza la reserva de puesto de trabajo (el que se tenía en el momento de iniciar la excedencia durante el primer año) y computa a efectos de antigüedad y cotización a la Seguridad Social.

### **b) por cuidado de familiares**

Para el cuidado de familiares, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no se puedan valer y no realicen ninguna actividad retribuida, se tiene derecho a una excedencia no superior a un año, con garantía de reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad.

### **c) excedencia voluntaria**

Entre 6 meses y 5 años. La Dirección deberá resolver sobre su concesión en el plazo de un mes, siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares y otras causas análogas.

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato durante el periodo de goce de los permisos retribuidos, reducción de jornada o excedencias.

## **OTROS PERMISOS SIN SUELDO**

En casos extraordinarios y debidamente justificados, máximo de 6 meses cada 4 años.

## **COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES Y PENSIONES**

La Caja complementa las siguientes prestaciones de la Seguridad Social hasta el tanto por ciento indicado del sueldo real.

**Incapacidad Temporal** (bajas por enfermedad) 100% los doce primeros meses y el 87,50% en la prórroga de 6 meses.

**Maternidad.** 100%

## **PLAN DE PENSIONES**

La previsión social complementaria para los trabajadores de la Caja se instrumenta a través del "CEP EMPLEADOS-PLAN DE PENSIONES" (Sistema de Empleo), creado el año 2001 después del acuerdo laboral de julio de 2001. El plan cubre las contingencias de jubilación, muerte y incapacidad permanente.

### **Aportación para la jubilación**

Todas las aportaciones son a cargo de la Caja. La Caja aportará anualmente el **4,50 %** del salario pensionable (pagas estatutarias + trienios) de cada trabajador al Plan. Este porcentaje es del 4,60% para las personas contratadas antes del 28 de mayo de 1986.

### **Prestación de jubilación**

En el momento de la jubilación, el trabajador o trabajadora devengará una prestación que será igual a los derechos consolidados que tuviera reconocidos en ese momento en el Plan (procedentes de las aportaciones por jubilación más los rendimientos generados). Esta prestación se podrá percibir, a opción del interesado, mediante las siguientes formas de cobro: capital inmediato, capital diferido, renta financiera, renta asegurada vitalicia (a una o más vidas), renta asegurada temporal a una vida o cualquier combinación de las anteriores.

## **Prestaciones de riesgo**

El plan complementa las siguientes prestaciones de la Seguridad Social hasta

el % indicado del sueldo pensionable.

**Incapacidad Permanente Total** para la profesión habitual: 55%

**Incapacidad Permanente Absoluta.** 100%

**Gran Invalidez:** 150%

**Viudedad:** 50%

**Orfandad:** 20%, hasta alcanzar la edad de 20 años.

**Pensión a favor de familiares:** 20%

## CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Anualmente se valoran todas las oficinas de la Caja con la finalidad de determinar la categoría de cada una de ellas. El Convenio establece las categorías correspondientes que corresponden al Delegado y al Interventor, o la compensación para el segundo responsable.

<b>CONVENIO: CATEGORIAS PARA DELEGADOS E INTERVENTORES</b>		
<b>Categoría Oficina</b>	<b>Categoría Delegado</b>	<b>Categoría Interventor</b>
A	Nivel III	Nivel V
B	Nivel III	Nivel VI
C	Nivel IV	Nivel VII
D	Nivel IV	Nivel IX
E	Nivel V	Gratificación anual 450.76 €**
F	Nivel V	Gratificación anual 450.76 €**
G*	Nivel VI Nivel VII	Gratificación anual 300.51 €**

\* En Caixa Penedès no hay oficinas de esta categoría.

\*\*Tendrán derecho a esta gratificación anual aquellos segundos responsables con firma reconocida que tengan un Nivel retributivo inferior a Nivel IX.

## **LA FUERZA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: EL SINDICATO**

Un sindicato como CC.OO. no se improvisa. Para poder ser fuertes nos es preciso estar organizados de una forma estable. Hay que tener en cuenta que las Direcciones también se agrupan en asociaciones patronales y empresariales para disponer así de más medios económicos y humanos (en el caso de las cajas españolas existe la ACARL (Asociación de las Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales) y la CECA.

Por eso y mucho más, si queremos afrontar en condiciones los nuevos retos que, cada vez más, se nos plantearán a lo largo de la vida laboral, los trabajadores y trabajadoras hemos de reforzar el único instrumento del que disponemos: **el sindicato**.

**Permítenos, pues, hacerte un llamamiento a la afiliación a CC.OO., ya que el incremento de la afiliación y su estabilidad, así como el apoyo a nuestra organización en las elecciones sindicales, son los únicos elementos que nos permitirán disponer de la fuerza necesaria para defender los derechos y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Caja, tanto de forma individual como colectiva.**

Para cualquier consulta o ampliación de los aspectos tratados, no tengas ningún inconveniente en ponerte en contacto con los delegados sindicales de CC.OO., que somos los siguientes:

Xavier P. Aguilà	353	Lleida	Xavier Paretas	924	Immobilitzat
Cristóbal Aran	457	Sant Adrià del Besòs	Victòria Pelegrín	263	Tarragona
Sergi Buisac	270	Girona	Josep Poch	002	St. Feliu de Llobr.
Ma. Josep Carbonell	437	Barcelona	Àngel Riera	222	Cassà de la Selva
Óscar Carcasona	396	Barcelona	Mario Rifaterra	123	Barcelona
Carles Cartanyà	234	L'Espluga de Francolí	Ivan Riu	159	Mollerussa
Josep M. Companys	180	Lleida	Olga Riva	106	Olesa de Montserrat
Carol Corominas	348	- Figueres	Leo Rodríguez	116	Sant Feliu de Ll.
Josep Díez	206	Torroella de Montgrí	Ramon Roma	231	Ribes de Freser
Lluís Francès	957	Mitjans de Pagament	Domènec Sadurní	184	Cunit
Josep M <sup>a</sup> López	005	Sant Quintí Mediona	Guillem Salas	387	Molins de Rei
Salvador Masip	353	Lleida	Isabel Serrano	006	Cervelló
Sergi Méndez	955	- Valors	Paco Santamaria	387	Sant Feliu de Ll.
Jordi Mestre	049	Vilanova i La Geltrú	Joan Santó	075	Sant Joan Despí
Gener Minguell	363	Lleida	Jordi Sogas	861	Compensació
Imma Montaña	188	Tarragona	Xavier Vallverdú	360	Barcelona
			Josep M. Vara	964	Coord. de Projectes

También nos encontrarás en:

**Telèfon: 629 311616**  
**ccoocep@yahoo.es - ccoo@caixapenedes.com**  
**web: <http://www.comfia.net/caixapenedes>**

*(Versión abril 2007)*

**BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO.**

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

Dirección particular \_\_\_\_\_

Población \_\_\_\_\_ C. Postal \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Correu electrònic particular: \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_ Fecha nacimiento \_\_\_\_\_ Fecha ingreso Caixa \_\_\_\_\_

Nivel \_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_ Centro de trabajo \_\_\_\_\_

Cuenta domiciliación cuotas (20 dígitos) \_\_\_\_\_

Firma:

La cuota a CC.OO. es de 9'90 euros mensuales (desde enero de 2007), a pagar en recibos trimestrales. Incluye la prima correspondiente a la póliza colectiva de seguro que cubre 9.000 euros en caso de muerte por accidente de los afiliados con una antigüedad mínima de un año, y que se encuentren al corriente de pago. La ley del IRPF contempla las cuotas sindicales como gasto deducible, lo que supone un ahorro de entre el 20% y el 35% según los casos.

***puedes enviarla a:***

JOAN SANTÓ	of.075 Sant Joan Despí
JORDI MESTRE	of.049 Vilanova i la Geltrú
XAVIER PARETAS	dep.924 Immobles -Serveis Centrals
JORDI SOGAS	dep.959 Compensació - Serveis Centrals
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 Molins Rei
MARIO RIFATERRA	of.123 Barcelona
LEO RODRÍGUEZ	of.116 Sant Feliu de Llobregat

**PROTECCIÓN DE DATOS:**

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos