

La llibreta

butlletí de la secció sindical de CC.OO.
de la Caixa d'Estalvis de Sabadell

N.30

NOVEMBRE 1998



ELECCIONS SINDICALS - 1998

 *compromesos amb tu*





3

QUATRE ANYS DURS, QUATRE ANYS CONFLICTIUS

4

5

L'EVENTUALITAT EN EL TREBALL, EL GRAN PROBLEMA. A LA CAIXA DE SABADELL, L'ALTERNATIVA CORRECTA

6

ELS COMPLEMENTS DE JORNADES I HORES EXTRES, UNS PACTES AMB VOLUNTAT DE SOLUCIONAR EL PROBLEMA

7

PROMOCIÓ: L'ASSIGNATURA PENDENT

8

9

LES DONES: UN FUTUR EN IGUALTAT

10

11

EL PROGRAMA PER ALS PROPERS 4 ANYS

12

13

LA CANDIDATURA: LA GARANTIA D'UN BON TREBALL (EL PAL DE PALLER)

QUATRE ANYS DURS, QUATRE ANYS CONFLICTIUS

Estem al final dels quatre anys pels quals vam estar elegits com a membres de CC.OO. al Comitè d'Empresa. Ara, estem a les portes de les properes eleccions i és el moment més adient per fer memòria dels elements que han caracteritzat aquest període i que han condicionat la nostra activitat.

Sens dubte, aquests anys han estat marcats per les difícils relacions de la Representació dels Treballadors amb les Direccions i per la conflictivitat. Les causes d'aquesta conflictivitat s'han de buscar en:

FORÇA ANYS DE REFORMES LABORALS DRACONIANES

Les diferents Reformes Laborals fins arribar a la de 1994, amb els contractes d'aprenentatge, i les E.T.T. han portat a les taxes de precarietat i eventualitat en el treball més altes d'Europa.

GRANS CANVIS AMB POCs MITJANS

La introducció de les noves tecnologies i l'orientació de la feina cap a la vessant comercial ha estat tan radicals en els darrers anys que van significar un gran esforç complementari per a tots els treballadors. A la Caixa de Sabadell tot això es va veure reflectit i agreujat pel projecte ATCA.

SETZE ANYS SENSE PROCÉS DE PROMOCIÓ

Un altre element generador de conflictivitat laboral han estat la manca d'expectatives de promoció dels auxiliars. Cal recordar que el Conveni de 1982 (no signat per CC.OO.) va anul·lar la promoció per antiguitat i no es va promoure cap altra alternativa. Avui les categories d'Auxiliar representen un 45% de les plantilles amb unes possibilitats de promoció molt limitades.

GRANS PLANS DE FORMACIÓ QUE NO VAN COMPLIR EL SEU OBJECTIU

Els Plans de Formació no han donat solucions a les necessitats reals de Formació de la Plantilla. Als més joves, perquè els Plans de Formació no preveïen la possibilitat de promocionar, als empleats amb més anys a la Caixa perquè els programes no estaven ni adaptats, ni pensats, per els llocs de treball d'aquests col·lectiu.

CONVENIS: INTENTS DE DESREGULAR LES CONDICIONS LABORALS

Des de la signatura del Conveni per mitjà del qual vam aconseguir festa els dissabtes, les Direccions no han deixat d'intentar desregular la jornada o, en els diferents processos de negociació, fer propostes totalment inacceptables. Això ha contribuït de manera considerable a la conflictivitat i a negociacions de Conveni interminables. En aquest sentit, cal recordar el Conveni de 1995 pel qual es va intentar congelar una part del salari. Fet que va endegar mobilitzacions de tots els treballadors, i a punt vam estar d'arribar a una vaga general del sector.

TANCAMENT DE LES DIRECCIONS: LA IMPOSSIBLE NEGOCIACIÓ

Hi ha hagut incompetència de les Direccions per adaptar i negociar la legislació laboral i els Convenis a les necessitats i a la realitat de cada empresa. Les Direccions s'han limitat a fer una aplicació de mínims d'aquesta legislació i dels convenis.

CC.OO. lluita, negocia i aconsegueix millores.

L'EVENTUALITAT EN EL TREBALL, EL GRAN PROBLEMA. A LA CAIXA DE SABADELL, L'ALTERNATIVA CORRECTA

El contracte eventual per a un temps limitat ha estat, sens dubte, la gran fractura en unes relacions laborals caracteritzades per l'estabilitat que representa el contracte indefinit.

LES REFORMES LABORALS: DE MAL EN PITJOR

En 10 anys tres Reformes. Cada una de les quals han representat un major grau de flexibilitat i un abaratiment dels salaris, fins arribar a l'esmentada de 1994, que contempla els contractes d'aprenentatge, on els joves treballadors contractats sota aquesta modalitat no tenen dret a la Seguretat Social ni al carnet d'atur. Es va establir un salari fora dels Convenis de cada Sector i per sota de salari mínim interprofessional.

CONTRACTES "BASURA" I EN FRAU DE LLEI

Però, a més, els contractes eventuais han estat utilitzats en frau de llei i contràriament a l'esperit pel quals van ser creats. És a dir, els contractes eventuais van estar pensats per cobrir necessitats esporàdiques de les empreses. La realitat ha estat tot un altra. Tots coneixem les trames, la renovació de contracte després de la darrera renovació, comiat i de nou tornar a contractar, etc., tot per cobrir necessitats reals de plantilla permanents i no conjunturals.

LA LLUITA I LES ALTERNATIVES DE CC.OO.

CC.OO. no va tenir cap dubte en què s'havia de lluitar contra unes lleis essencialment injustes, i que el frau les feia tercermundistes. CC.OO. va convocar dues vagues generals, es van fer milers d'actes i manifestacions per tal de conscienciar la societat del problema del treball eventual i del frau. Finalment, es va imposar com a obligació, introduir millores i canvis per mitjà del Convenis Sectorials, de les Seccions Sindicals de CC.OO. i les seves representacions al Comitè d'Empresa. CC.OO. va canviar aquesta situació a cada una de les empreses perquè fos possible convertir els contractes eventuais en indefinits.

PACTES DEL JUNY DE 1990 A LA CAIXA DE SABADELL: UNA SOLUCIÓ NO IDEAL PERÒ SÍ ACCEPTABLE

Aquests Pactes van estar renovats l'octubre de 1992. Certament, amb limitacions, però van permetre convertir més del 90% dels contractes eventuais en indefinits a la Caixa Sabadell.

CONVENI DE 1995/97: S'ATUREN ELS INTENTS DE CONGELAR UNA PART DEL SALARI, I ES MODIFIQUEN SUBSTANCIALMENT LES CONDICIONS DEL CONTRACTE D'APRENENTATGE

Davant la pretensió de l'ACARL de congelar dues mensualitats, CC.OO. va endegar un procés de mobilització dels treballadors que va estar a punt d'arribar a la vaga general de sector. L'ACARL va haver de retirar la seva proposta.

Pel que respecta al contracte d'aprenentatge, es van fer millores salarials i socials i, sobretot, va representar el començament del procés per l'arreconament d'aquests contractes.

SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA DE CATALUNYA SOBRE ELS CONTRACTES D'APRENTATGE: LA "PUNTILLA" DEFINITIVA

Va significar la no validesa d'aquests contractes i que passessin al record dels mals somnis, si més no al sector de l'estalvi, amb la conversió en fixos de tots els empleats contractats com aprenents.

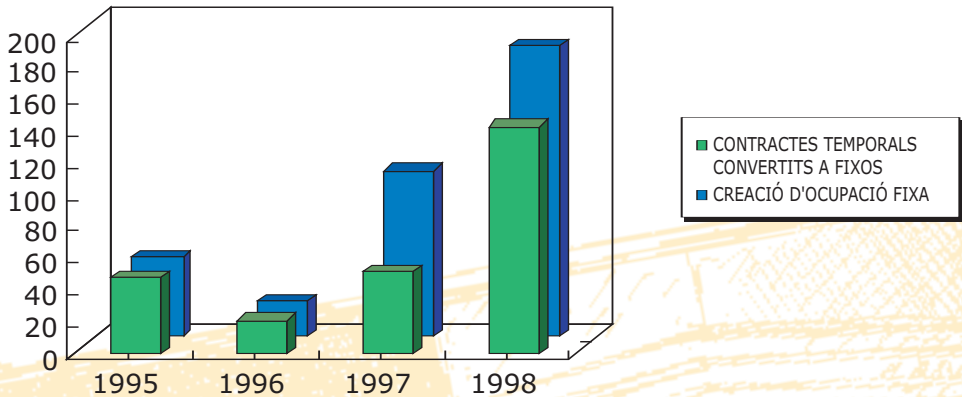
LA LLEI PEL FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA DE 1997: UNA LLEI POSITIVA, UNA LLEI BEN APROFITADA A LA CAIXA DE SABADELL

Per la seva banda, CC.OO. com a Sindicat va continuar treballant i negociant amb el Govern i les Organitzacions Patronals per limitar la contractació eventual i promocionar la contractació indefinida. El resultat va estar la Llei de 1997 que va permetre la conversió de tots els contractes eventuais que encara hi havia a la Caixa de Sabadell i donar per finalitzat el conflicte dels contractes d'aprenentatge.

PACTES D'HORES EXTRES I JORNADES: CONVERSIÓ DE TOTS ELS CONTRACTES EVENTUALS EN DEFINITIVUS I ESTABLES

Accollint-nos a la Llei pel foment de l'ocupació indefinida, la Secció Sindical de CC.OO. a la Caixa de Sabadell va demanar que aquests Pactes contemplessin la conversió de tots els Contractes eventuais en indefinits. I així es va fer.

CONTRACTES TEMPORALS CONVERTITS A FIXOS



ANY	CONTRACTES TEMPORALS CONVERTITS A FIXOS	CREACIÓ D'Ocupació FIXA
95	48	50
96	21	23
97	51	105
98	143	184

ELS COMPLEMENTS DE JORNADES I HORES EXTRES, UNS PACTES AMB VOLUNTAT DE SOLUCIONAR EL PROBLEMA

GRANS CANVIS I POCS MITJANS. DEDICACIÓ COMPLEMENTÀRIA DELS EMPLEATS

Molt sovint hem parlat de l'esforç que els empleats han hagut de fer per adaptar-se a les noves tecnologies. De com s'ha tornat de complexa la nostra feina passant a primer pla l'aspecte comercial i de gestió. Tot això en molt poc temps.

Les conseqüències tots les coneixem D'uns anys ençà, els complements de jornada es van generalitzar amb la Síndrome de Permanència Indefinida "S.P.I.", ja sigui en hores extres pagades o no pagades.

CÀRREGA DE TREBALL I SITUACIÓ INSOSTENIBLE

Des de CC.OO., hem fet una campanya d'informació, investigació i denúncia, ja que, apart dels problemes de salut dels treballadors, era del tot immoral que en un país amb la taxa d'atur que tenim hi hagi aquest nivell d'ocultació de treball amb el frau que representa.

A la Caixa de Sabadell, en diferents comunicats al personal i amb entrevistes amb la Direcció, vam exposar que la càrrega de feina i la conflictivitat que es donava a tots el centres de Treball era insostenible i que calia fer front a aquest problema, negociar i trobar la solució més adient. Cal reconèixer que va ser un tema complicat, amb un nivell de conflictivitat realment considerable.

FERMESA DE LA SECCIÓ SINDICAL DE CC.OO. I DEL COMITÈ. CANVIS EN LA DIRECCIÓ I SOLUCIÓ CAPDAVANERA A CATALUNYA

Afortunadament, les negociacions van arribar a bon port, i es va signar el Pacte d'Hores Extres i Jornades.

El temps ens haurà de confirmar la bondat del Pacte i la seva eficàcia. Però, en tot cas, es va signar amb voluntat de solucionar el problema. Aquest és el primer Pacte en totes les Caixes d'arreu l'Estat que tracta de manera seriosa el tema de les hores extres. Preveu una sèrie de mesures per tenir la informació de complements de jornada i, en conseqüència, fer el seu seguiment i cercar solucions amb l'objectiu d'ajustar la plantilla a les necessitats reals

CANVIS EN ELS PRÉSTECES D'HABITATGE: UN ESTALVI CONSIDERABLE

A petició dels delegats de CC.OO., al Comitè es va rebaixar el préstec habitatge de Conveni que ha significat un estalvi considerable per a tots els empleats afectats.

Així mateix, es va demanar la doble titularitat per l'habitatge afectat per un préstec d'empleat, i alhora permetre d'allargar fins a 20 anys el termini de devolució. La Direcció va demanar un temps per estudiar les implicacions legals. Finalment, el dia 29 de setembre, la Direcció de l'Àrea de Recursos Humans va publicar un comunicat en què acceptava la petició del Comitè.

PROMOCIÓ: L'ASSIGNATURA PENDENT

CONVENI DE 1982: ELS SINDICATS GROCS RENUNCIEN A LA PROMOCIÓ

És de tots conegut que l'any 1982 els anomenats sindicats d'empresa (coneguts per grocs) que en aquell moment tenien la majoria de la representació sindical, van signar un Conveni que va anul·lar la promoció per antiguitat.

El problema és que els sindicats d'empresa que van signar aquell Conveni no van negociar cap altra procés de promoció i van deixar, única i exclusivament, en mans de les Direccions, la capacitat de decisió en aquesta matèria.

1988 UNS PACTES CORRECTES PERÒ INSUFICIENTS: PROMOCIÓ RÀPIDA PERÒ MOLT SELECTIVA

Davant la impossibilitat de canviar el Conveni, la Secció Sindical de CC.OO. a la Caixa de Sabadell i la seva representació al Comitè van emplaçar a la Direcció a unes negociacions. Al mes de març de 1988 es van signar uns acords, vigents fins al desembre de 1994, pels quals mitjançant la superació d'un examen es podia arribar a les categories d'oficial 2a. i 1a.

Tot i valorar positivament el Pacte, ja que va permetre la promoció d'auxiliars d'una manera ràpida, aviat es va evidenciar la seva limitació, ja que en 6 anys de vigència no van arribar a 25 els empleats promocionats.

DES DE 1994, CC.OO. SEMPRE VA FER PROPOSTES PER CERCAR UN ACORD

Quan aquests Pactes van exhaurir el seu termini, vam demanar a la Direcció que es tornarien a negociar per ampliar el nombre de possibilitats, a canvi d'esglaonar el procés de promoció i preveure processos de formació.

Del procés de negociació, tots els auxiliars i en general tots els empleats en teniu al vostre abast diferents comunicats. Es van fer assemblees per mantenir informada la plantilla. Sens dubte, ha estat el tema més conflictiu. Va ser font d'altres conflictes i, avui per avui, encara no ha estat possible l'acord.

ACORDS SOBRE PROMOCIÓ, UNA NECESSITAT INELUDIBLE

El fet que no hagi estat possible resoldre aquesta qüestió per Conveni, no vol dir que CC.OO. renunciï. Avui dia, entre el 30 i 40% de les plantilles de Caixes les formen auxiliars, treballadors amb una alta qualificació i professionalitat. Cada vegada més, tots i cada un dels empleats aconsellem els clients, fem de gestors i prenem decisions que fa un temps només prenien els Directors o Caps.

L'ACORD ÉS POSSIBLE

Serà possible i amb la Direcció es comparteixen el criteris següents:

- **Relació de formació i promoció.**
- **Establir un ampli ventall de carreres professionals que facilitin l'assumpció de noves responsabilitats i la promoció.**
- **Universalitat en les possibilitats.**

Són els punts de partida que han de permetre concretar el **sistema de incentius econòmics**, la **promoció a les categories d'oficials**, l'**amplitud del projecte** i, finalment, la **intervenció de la Representació Legal dels Treballadors**.

La Secció Sindical de CC.OO. a la Caixa de Sabadell ha treballat molt en aquest tema, ha estat el cavall de batalla de molt de temps i continuarà lluitant per donar sortida professional al que avui ja és un terç de la plantilla.

LES DONES: UN FUTUR EN IGUALTAT

LA PROMOCIÓ DE LA DONA: PER L' ESFORÇ D'ELLES I PER LES IDEES CLARES DE CC.OO. I LES FORCES PROGRESSISTES

No cal fer història, tots coneixem la limitada presència de la dona en el món del treball, sobretot al nostre sector de la Banca i l'Estalvi. No parlarem de com ha condicionat per a la promoció de la dona la maternitat o les dobles jornades al treball o a la fàbrica, l'oficina i a casa. Parlarem del vell prejudici que certes feines no es podien confiar a les dones, sobretot al nostre sector. Estaven bé per fer de secretàries, no per parlar de diners, inversions, crèdits, descomptes, o de tu a tu amb els clients. Això era una altra qüestió.

Això ha començat a canviar, gracies, sobretot, a la presa de consciència i a l'esforç de les pròpies dones (avui dia són més de la meitat a les aules universitàries, per posar un exemple), però, també a l'assumpció de les seves principals reivindicacions per part de les forces progressistes, entre les quals sempre ha estat capdavanter el Sindicat de CC.OO., i els canvis produïts a la nostra societat en els darrers 25 anys.

L'OBJECTIU ÉS CLAR: LA NO DISCRIMINACIÓ I LA IGUALTAT

Certament, la incorporació massiva de dones al treball en el nostre sector, en el mateix moment que la legislació va permetre la contractació eventual, va consolidar a les plantilles dos col·lectius molt diferenciats. Un grup fonamentalment format per homes amb treball estable, contractació indefinida, antiguitat i altres drets consolidats i, un altre, majoritàriament femení, més inestable, amb contractació temporal, que es traduïa en valors absoluts en treball menys remunerat i menys prestacions socials.

Encara que els diferents Convenis col·lectius del sector són cada vegada més restrictius en les qüestions a negociar que no són purament l'augment salarial, el sindicat de CC.OO. a nivell general i les seves representacions als Comitès de cada empresa negocien la incorporació de mesures i pactes amb l'objectiu de minimitzar i arribar a la total desaparició d'aquestes desigualtats.

LES DONES: LES MÉS BENEFICIADES PER LA LLEI PEL FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA DE 1997 I ELS PACTES D'EMPRESA DE 1998

No podia ser d'una altra manera. En els darrers anys a la Caixa de Sabadell van estar contractades més dones que homes amb les conseqüències que diem al paràgraf anterior. No és estrany que en el moment que això va estar possible fer-ho, fruit de la pressió de CC.OO. i altres sindicats progressistes, les dones hagin estat les principals beneficiades.

CAIXA DE SABADELL: UNA EVOLUCIÓ CORRECTA EN LA CONTRACTACIÓ DE DONES

Diem correcta perquè és que el que ha de ser. Perquè correcte és que només es tinguin en compte el resultat de les proves d'accés. Si es presenten més dones a aquestes proves, el normal serà que entrin més dones que homes a la plantilla de la Caixa. Certament, l'evolució d'un 5% en quatre anys és, realment, positiva.

UN CAMÍ QUE NO S'HA DE TRENCAR. LA PROMOCIÓ: UNA EVOLUCIÓ LÒGICA

No hi ha cap cap dubte ni un altre camí. Al voltant d'un 35% de dones de la plantilla ha de tenir la conseqüència lògica de l'augment progressiu als llocs de direcció i decisió. No hi ha cap altra possible consideració. Certament, en els darrers anys han promocionat algunes dones,

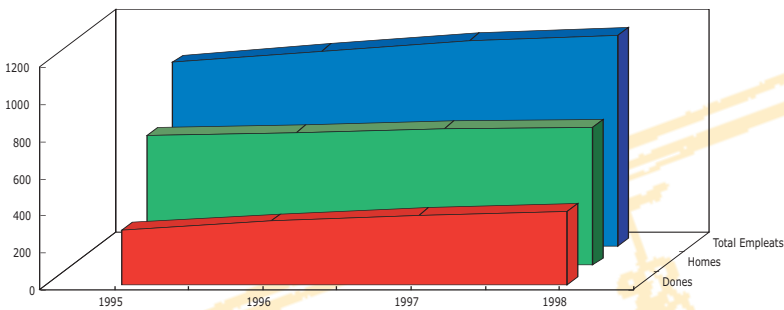
però no gaire més enllà d'apoderades i directores.

La Secció Sindical de CC.OO. a la Caixa de Sabadell té l'esperança que els plans de carreres professionals que es preparen des de l'Àrea de Recursos Humans i Formació han d'ajudar a trobar l'equilibri entre plantilla i llocs de responsabilitat.

PARADOXALMENT: LA LEGALITAT PER DAVANT DE LES MENTALITATS

Finalment cal recordar que la legislació actual en matèria laboral, l'Estatut dels Treballadors i la pròpia Constitució no són discriminatòries per raó de sexe, però totes aquestes lleis, són molt joves. Això vol dir que és necessari un esforç afegit per compensar la desigualtat suportada durant tants anys. Ara tenim les lleis però queda encara camí per fer: transformar en fets els drets reconeguts.

Evolució de la plantilla per sexes



- Dones
- Homes
- Total Empleats

La dona no és una qüestió de discriminació positiva,
és una qüestió de justícia

EL PROGRAMA PER ALS PROPERS 4 ANYS

LA NEGOCIACIÓ UNA TRADICIÓ A LA CAIXA DE SABADELL, I UNA NECESSITAT ¿ RECUPERADA ?

Actualment no hi ha "laudos de obligado cumplimiento". No hi ha solucions més o menys autoritàries. Avui, dintre d'un marc legal molt general, com són els Convenis o l'Estatut del Treballadors, els problemes s'han de negociar i resoldre des de les mateixes empreses, sobretot a empreses com la nostra que amb més de 1.200 treballadors, generen la seva pròpia problemàtica i dinàmica.

LA PROMOCIÓ: L'ALTRA ASSIGNATURA PENDENT; ESPEREM PODER DIR: FINS ARA

Criteris compartits amb la Direcció: Formació, carrera professional, promoció, universalitat

Al llarg d'aquests mesos hem fet diferents reunions i, certament, hem estat informats. Cal dir, que els principis teòrics els compartim, ja que la promoció tindrà com a base la carrera professional.

Des de fa molt temps, el Sindicat de CC.OO. ha defensat la relació: formació, carrera professional, promoció i universalitat. És a dir que tots els empleats tinguin la possibilitat de promoció.

Elements imprescindibles per a un Pacte de Promoció

Tot i compartir l'opinió que els criteris abans esmentats, les compensacions econòmiques i de categories són bàsiques per donar solidesa al procés de promoció.

L'OCUPACIÓ: DEFENSA DE L'OCUPACIÓ FIXA

CC.OO. continuarà **fomentant** l'ocupació fixa, **regulant** la causalitat dels contractes temporals, **vigilant** els abusos i els frauds, i **controlant** la utilització de les Empreses de Treball Temporal. En definitiva, el que sempre hem fet a Caixa de Sabadell: **negociar** acords amb la Direcció amb l'objectiu de convertir en definitius els contractes temporals.

MANTENIR L'OCUPACIÓ: SEMPRE PRIORITARI

Garantia del manteniment de l'ocupació front a processos de **reestructuració o fusions**.

La **formació** ha de ser un **element estratègic** de permanent qualificació que garanteixi la **defensa dels llocs de treball**.

SALARI: UNA LLUITA CONSTANT

El passat: pressió constant de les Direccions

Al llarg d'aquest anys hem hagut de fer front a fortes pressions per modificar el nostre salari. Aquests atacs han tingut 3 fronts principals:

1. Conveni 95. Pretenia establir 14 pagues de Conveni i la resta en un plus personal.
2. Pressions per diferenciar col·lectius d'empleats i discriminar, especialment, els treballadors de nou ingrés.
3. Tendència a enfortir el salari variable d'assignació directa de les Direccions, sense regular enlloc i no pactada amb la Representació Legal dels Treballadors.

El futur: defensa, regularització i objectivació de tot el salari

Des de CC.OO., continuarem treballant per trobar un nou disseny de l'organització del treball més transparent, flexible i participativa, on el sistema retribuïble estigui en sintonia amb l'objectiu de:

1. Garantir l'estructura salarial del Conveni i el poder adquisitiu dels salaris.
2. Definir el nivell funcional que ha de garantir la consolidació de les millores extraconveni i l'adaptació dels nous col·lectius d'auxiliars.
3. Regular per acord les retribucions variables relacionades amb la consecució d'objectius.
4. Específicament, a la Caixa de Sabadell tenim la negociació de l'aplicació dels propers Convenis sobre el salari extraconveni. Cal recordar que aquest any arriba a la seva fi el Pacte de revisió automàtica del Conveni sobre tots els conceptes salarials.

**Volem fer front als canvis, però que comptin
amb nosaltres i no es facin contra nosaltres**

LA JORNADA: TREBALLAR MENYS PER TREBALLAR TOTS

1. S'ha de continuar lluitant contra la prolongació i complements de jornada
2. Reducció de jornada: **Cap a les 35 hores setmanals**
3. **Pacte intergeneracional** que permeti al joves incorporar-se a la vida laboral.
4. **Festa en Dissabtes: una conquesta irrenunciable.** Cal dir-ho de forma contundent i clara, ja que hi hagut una campanya tendenciosa i bel·ligerant, especialment, a la Caixa de Sabadell.



LA CANDIDATURA:

LA GARANTIA D'UN BON TREBALL (EL PAL DE PALLER)

Confeccionar una llista és, sens dubte, una de les qüestions més importants i, també, més complexa en un procés electoral d'eleccions sindicals.

Perquè es poden tenir unes prioritats, fins i tot un programa, però si no hi ha gent disposada a treballar, a implicar-se, no es té res.

Per elaborar un programa, o establir unes prioritats, tenim l'experiència dels darrers anys i l'ajut de la Federació de Banca i Estalvi de CC.OO., però confeccionar i més tard aprovar una llista és feina del secretari de la Secció Sindical i dels afiliats al Sindicat de cada Caixa.

LA CANDIDATURA: 4 ANYS PER A LA SEVA ELABORACIÓ

Les visites a oficines i el contacte directe amb els treballadors de Serveis Centrals han estat el mitjà utilitzat per CC.OO. per tal de conèixer empleats amb inquietud pels problemes i la vida laboral de la Intutició, i això és un treball permanent i, sens dubte, necessari si es vol garantir una Representació Legal dels Treballadors seriosa, honesta i conscient.

UN TREBALL DUR, PERÒ UN BON TREBALL

Ha estat un treball dur perquè CC.OO. sempre vol que la candidatura que presenta sigui el més fidel possible a la realitat de la plantilla. **Les candidatures han de recollir la pluralitat de les plantilles.** En aquest sentit, CC.OO. ha fet un esforç per presentar una candidatura equilibrada entre els diferents col·lectius de la Caixa. Honestament, creiem que ho hem aconseguit. Sens dubte, aquesta pluralitat és l'única manera de garantir que les inquietuds i els interessos de tots els empleats tinguin veu en el proper Comitè.

GENT HONESTA

De fet, anar al Comitè no té cap avantatge, tot al contrari, molts mals de caps, però ens guia el profund convenciment que la defensa dels treballadors ha d'estar en mans dels propis treballadors per mitjà dels seus representants legalment escollits. Tot i així, CC.OO. sempre ha estat molt escrupulós de demanar, oferir, o donar suport a companys i companyes que representin a la plantilla. Han de ser gent sense cap altre interès que la defensa de tot el col·lectiu de treballadors de la Caixa i que cap més interès personal els motivi a presentar-se.

BARCELONA

- | | | |
|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| 1. SALVADOR SOLER SERRANO | Esplugues de Ll. 480 | Of. Superior, apoderat |
| 2. FRANCESC MOYA JIMENEZ | Ripollet 130 | Oficial 1 ^a |
| 3. ROSER GÓMEZ SANZ | Sabadell 090 | Oficial 1 ^a , apoderada |
| 4. ESTEVE REVERTER COMAS | Equip Volant | Auxiliar A |
| 5. GENÍS MARTÍNEZ BELMONTE | Santa Perpètua 380 | Oficial 1 ^a |
| 6. FRANCESC GILBERT HERNÁNDEZ | Barcelona 626 | Of. Superior, director |
| 7. DAVID VILAR GINESTA | Badalona 360 | Auxiliar A |
| 8. YOLANDA FERNÁNDEZ CUADRADO | Sta. Coloma de Cervelló 687 | Auxiliar B |
| 9. CIPRIANO BORDONADA TIRADO | Sant Adrià 260 | Oficial Superior |
| 10. FRANCESC RODRÍGUEZ BEJAR | Cerdanyola 410 | Of. Superior, apoderat |
| 11. SUSANA REQUENA MONTERO | Proveïdors | Auxiliar B |

12. J. DOMÈNEC MESEGUER GARCÍA	Organització	Oficial Superior
13. PILAR ALMENDROS FERNÁNDEZ	Sabadell 030	Auxiliar A
14. JAUME VAELO SANZ	Barcelona 660	Cap 4 A Director
15. RAMON OCA BARADAT	Serveis Generals	Ajudant d'Estalvi A
16. SUSANA SOLER MIQUEL	Montornés 540	Auxiliar C
17. ANTONI MARTÍNEZ BALADA	Sant Boi 671	Of. Superior, apoderat
18. NÚRIA VILLADA RUIZ	Barcelona 628	Auxiliar C
19. LÍDIA FRAGO GONZALEZ	Cerdanyola 410	Auxiliar A
20. IMMACULADA CASAMARTINA BLASCO	Granollers 800	Oficial 1ª
21. PERE ILLA GENER	Granollers 520	Oficial 1ª
22. JOAN SOLVAS GONZÁLEZ	Ripollet 131	Cap 6 A, director
23. GERTRUDIS SÁNCHEZ MARTI	Cerdanyola 282	Oficial Superior
24. TOMÀS TORRENTS MESTRE	Sabadell O.P.	Oficial 1ª
25. JORDI GILGADO ORTIZ	Informàtica	Analista funcional A
26. ROSA SERRAT CAPELLAS	Castellar 340	Oficial 1ª
27. JOAN LL. DE LAS HERAS ASENSIO	Operacions Centralitzades	Oficial 1ª
28. JOAN M. GÓMEZ CRIADO	Sant Vicenç dels Horts 677	Cap 5 B, director
29. ANTONI URGELES ALTARRIBA	Sabadell O.P.	Oficial 1ª
30. ANTONI ACHE VICENTE	Immobles	Oficial Superior
31. ANTONI GARCÍA MENDOZA	Serveis Generals	Ajudant d'Estalvi A
32. PERE CUBELLS MUÑOZ	Sabadell 060	Of. Superior, apoderat
33. VIVENTE MUÑOZ DOBLAS	Serveis Generals	Ajudant d'Estalvi A
34. VICENÇ SERRA BARTOLI	Sabadell 080	Cap 5 A, director
35. LLUÍS GABAS BAQUERO	Sabadell 030	Cap 4 A, director
36. AGUSTÍ VILLANUEVA FALOMIR	Mollet 311	Oficial 1ª, director
37. RAUL FORTUÑO VILLANUEVA	L'Hospitalet 330	Of. Superior, apoderat
38. CARME LLEIXA CASTELLSAGUÉS	Comptabilitat	Oficial 1ª
39. JOAN SANTAMANS CAMBRA	Microinformàtica	Analista funcional A
40. SALVADOR BADENES SAURA	Esplugues 480	Cap 6 A, director
41. EUSEBI RIBA FERRÉ	El Prat de Ll. 440	Oficial 1ª, apoderat
42. MIQUEL INTENTE HERNÁNDEZ	Administració de Productes	Of. Superior, apoderat

DELEGATS DE PERSONAL PER GIRONA QUE RECOLZA CC.OO

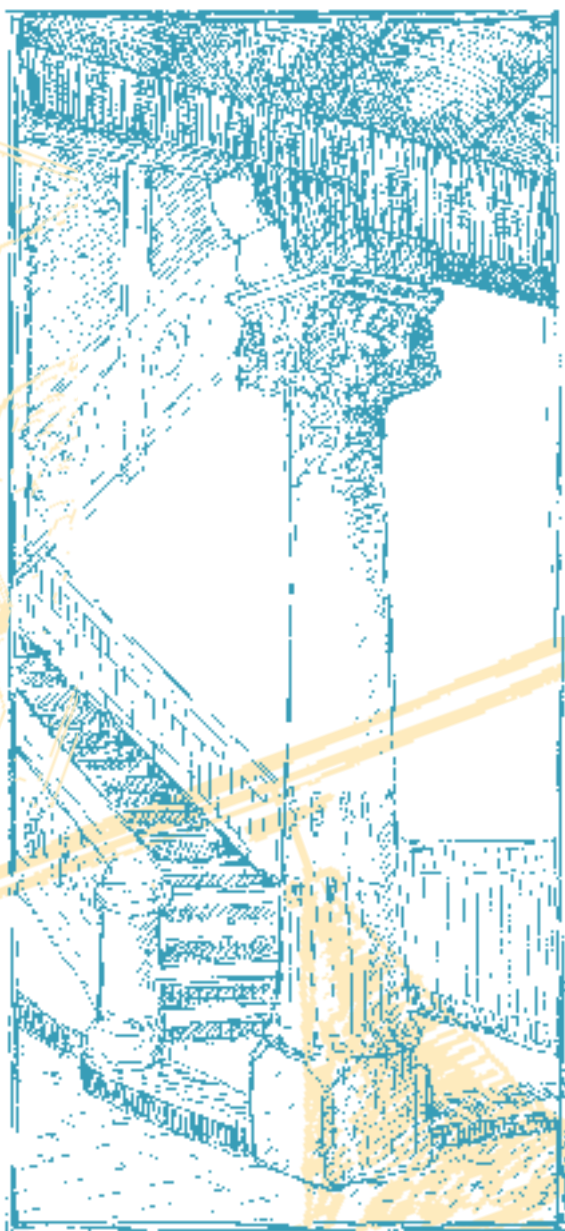
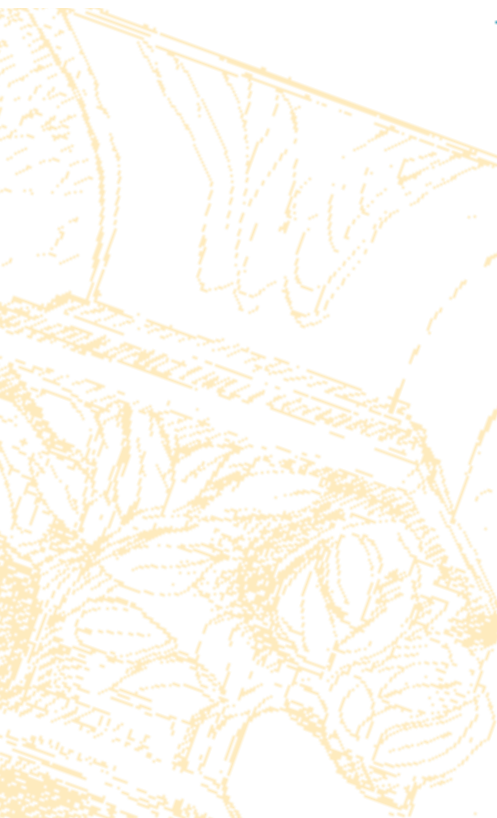
1. PERE CASEDEVALL VENTURA	Girona 900	Auxiliar A
2. GENÍS CASAMORT FARRO	Torruella de Montgrí 828	Oficial 2ª, apoderat
3. JOSEP LLUÍS SANZ CRISTIÀ	Girona 901	Oficial 2ª, apoderat

DELEGATS DE PERSONAL PER LLEIDA QUE RECOLZA CC.OO

1. ANNA MARIA ORIOLA PUJOL	Tàrrrega 853	Oficial 2ª, directora
2. ISABEL ORÓ COLOMINAS	Lleida 922	Oficial 1ª, apoderada
3. JORDI PLA CAMPAS	Lleida 925	Auxiliar A

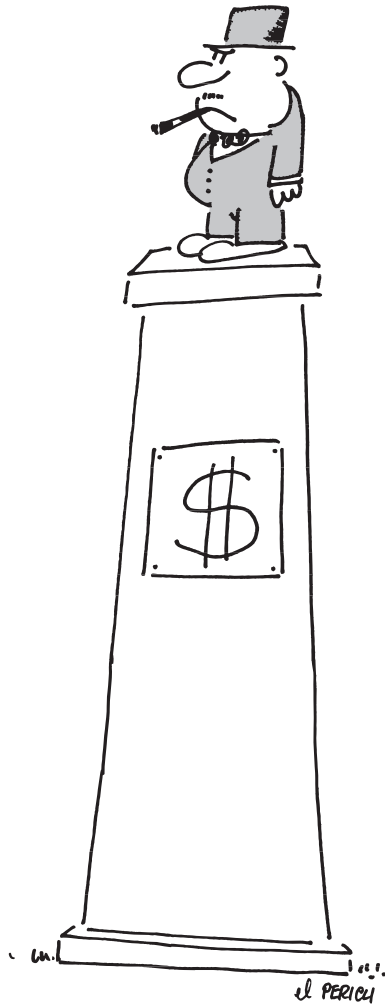
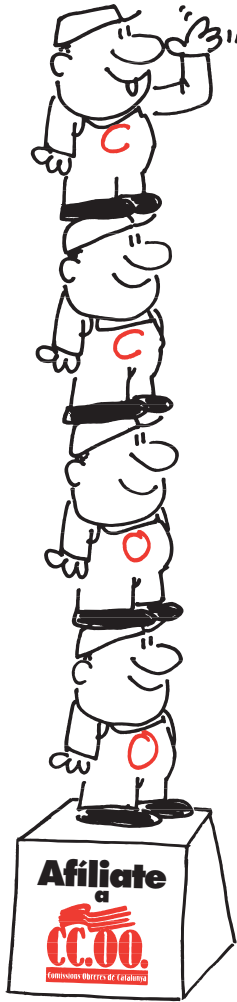
DELEGATS DE PERSONAL PER TARRAGONA QUE RECOLZA CC.OO

1. MÀRIUS ROCAMORA BAGES	Cambrils 836	Oficial 1ª, director
2. LLUÍS PÉREZ TORNERO (UGT)	Equip volant	Oficial 1ª



- **AMB CC.OO. T'HA ANAT BÉ !!!**
- **TORNA A DONAR-NOS LA TEVA CONFIANÇA**
- **TORNA A DONAR-NOS EL TEU VOT**

Aumentar la afiliación es reforzar la acción de los trabajadores



butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

FRANCESC MOYA Of. 130 - Ripollet GENÍS MARTINEZ Of. 380 - Santa Perpètua Mogoda