

La llibreta

butlletí de la secció sindical de CC.OO. de la Caixa Sabadell

N.32

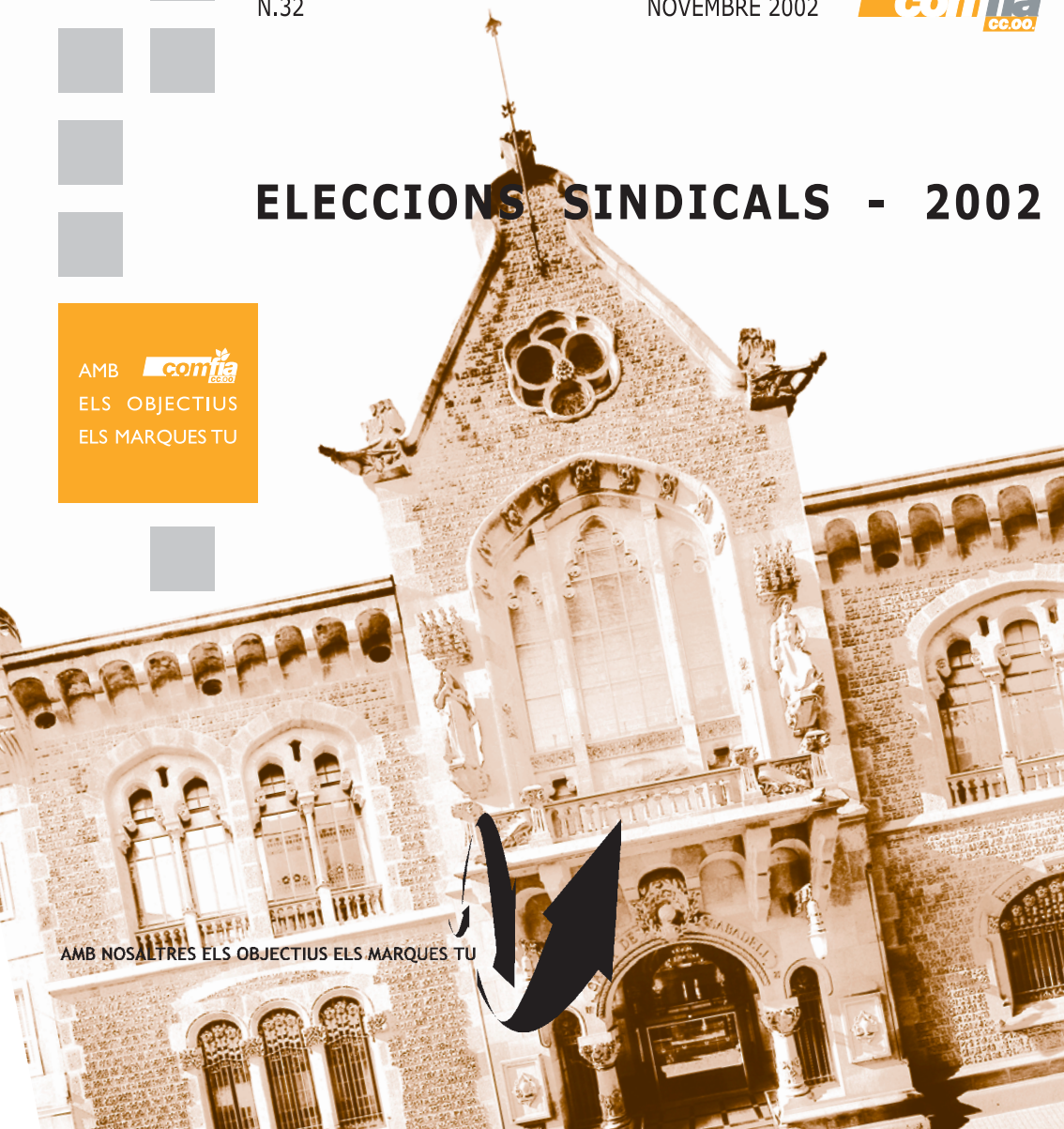
NOVEMBRE 2002

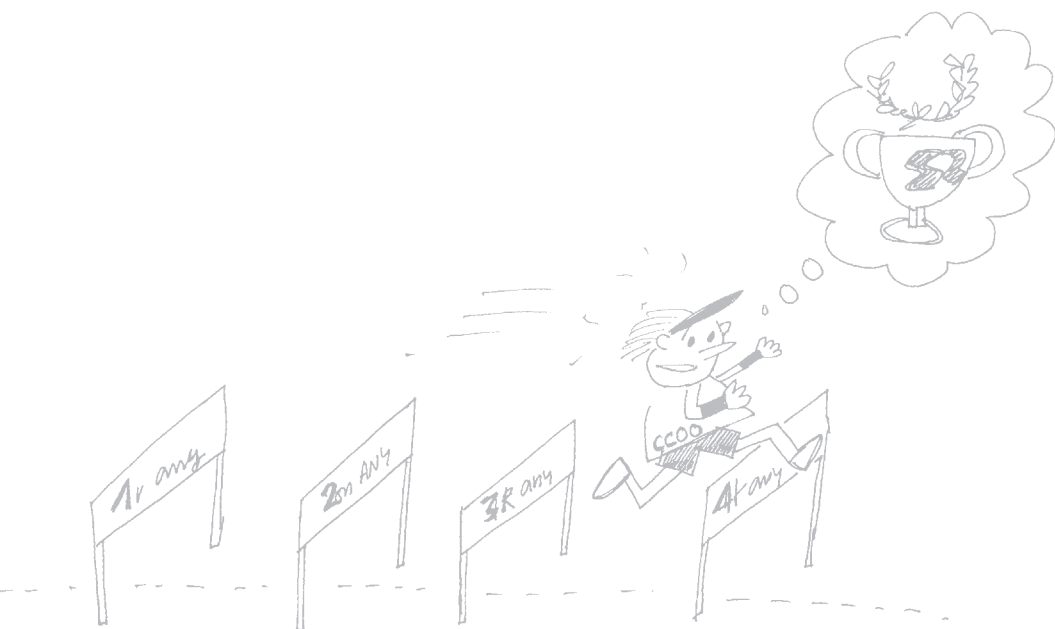


ELECCIONS SINDICALS - 2002

AMB 
ELS OBJECTIUS
ELS MARQUES TU

AMB NOSALTRES ELS OBJECTIUS ELS MARQUES TU





4 anys d'èxits....

3

QUATRE ANYS DE MOLT TREBALL,
PERÒ QUATRE ANYS AMB RESULTATS

EL TREBALL DE LA SECCIÓ SINDICAL DE CCOO,
L'ESPERIT NEGOCIADOR I LA VOLUNTAT DEL PACTE
LA DIFERÈNCIA AMB LES ALTRES CAIXES
LA SATISFACCIÓ DEL TREBALL BEN FET

7

EL FUTUR I UN PROGRAMA PELS 4 PROPERNS ANYS

9

CCOO: UNA MANERA DE FER SINDCALIME,
UNA MANERA DE TREBALLAR

LA LLEI FINANCERA
LA VAGA GENERAL DEL 20- J

11

LA CANDIDATURA LA MILLOR GARANTIA

12

LA CANDIDATURA CCOO ELECCIONS NOVEMBRE 2002

QUATRE ANYS DE MOLT TREBALL, PERÒ QUATRE ANYS AMB RESULTATS

En un marc com el que denunciàvem en les darreres eleccions sindicals de 1998, dominat, a Caixa Sabadell, per unes relacions difícils com a conseqüència de la impossibilitat de trobar una solució per a la promoció dels auxiliars i, en general, per una legislació laboral molt dura, que prima la contractació eventual i que ha portat a un nivell de precarietat dels més alts d'Europa, sembla que a Caixa Sabadell vam trobar la manera de superar aquests problemes i endegar un camí propi.

De fet, res no justifica que les Caixes d'Estalvi, entitats benefico-socials, s'aprofitin d'una legislació laboral autènticament draconiana.

Cal doncs preguntar-se, quins elements hi ha hagut a les Caixes catalanes i, en particular a Caixa Sabadell, per superar situacions molt conflictives i trobar el nostre propi camí.

EL TREBALL DE LA SECCIÓ SINDICAL DE CCOO, L'ESPERIT NEGOCIADOR I LA VOLUNTAT DEL PACTE

El treball al Sindicat. El lligam amb l'agrupació d'estalvi de COMFIA-CCOO, on estan presents les Seccions Sindicals de totes les Caixes, ens ha proporcionat una font d'informació i assessorament cabdal, sense la qual no hagués estat possible la nostra feina.

El treball a Caixa Sabadell. Sens dubte l'èxit de la nostra gestió. El grup de delegats de CCOO, **hem sabut negociar amb fermesa i alhora adaptar a les necessitats de Caixa Sabadell, la informació rebuda i la legislació.**

El treball en Comissió. Aquest ha estat un element decisiu. Tots els delegats del grup de CCOO formem part d'una Comissió de treball que té l'obligació d'estudiar i de formar-se sobre els temes de la seva competència, recaptar informació i presentar propostes de negociació amb la Direcció. Estem completament satisfets de les Comissions de Treball, que han estat el pal de paller del nostre treball, **el qual ens permet presentar un balanç certament positiu d'aquests darrers 4 anys.**

L'esperit de negociació i la voluntat de pacte. Aquesta ha estat una constant de la Secció Sindical de CCOO a Caixa Sabadell: elaborar, presentar i negociar propostes amb la voluntat d'arribar a Pactes que millorin les condicions laborals dels empleats de la nostra Caixa.



LA DIFERÈNCIA AMB LES ALTRES CAIXES

És cert que hi ha altres Caixes que també tenen condicions especials per a la concessió de crèdits, sistema de promoció, pla de formació, etc. Però, a part de les que estan regulades per Conveni, moltes de les altres millores són concessions unilaterals de les Direccions i, per tant, d'aplicació exclusiva de les mateixes. **A Caixa Sabadell, les millores per sobre conveni estan recollides per Pacte amb el Comitè d'Empresa i el Pacte significa garantia per l'empleat.**

Sens dubte encara ens falta camí per recórrer. Tot i així, s'ha arribat a pactar tot un conjunt de qüestions que formen un veritable cos jurídic, que dóna garantia i possibilitat de seguiment del seu compliment.

LA SATISFACCIÓ DEL TREBALL BEN FET

Estabilitat en l'ocupació i reconeixement de l'experiència amb un Sistema de Promoció.

Aquests han estat els cavalls de batalla principals dels 15 darrers anys: superar o limitar els efectes del XIIIè Conveni i la legislació laboral de la contractació eventual promulgada pels diferents governs.

No ha estat un treball fàcil, però la Secció Sindical de CCOO va aprofitar l'aprovació de la Llei pel Foment de l'Ocupació Indefinida per a promoure un pacte amb la Direcció per a la conversió de tots els contractes eventuais en fixos, alhora que la Direcció es comprometia a utilitzar els contractes eventuais només per a substituir baixes (per malaltia, natalitat, etc.), feines específiques i causes justificades de treball puntual (substitucions d'estiu, renda, etc.) alhora que limitava a allò imprescindible la contractació d'ETT. Cal dir que aquestes condicions s'han complert.

L'altre gran èxit ha estat el Pacte de Promoció. En la nostra "La Llibreta" editada per les eleccions sindicals de 1998, dèiem que aquesta era la nostra assignatura pendent. **Celebrem que entre tots l'hàgim aprovat i amb nota.** Molt resumidament, aquest Pacte significa que independentment de la trajectòria professional de cada empleat, tots els auxiliars arribaran a oficial 1a. En el nostre neguit per eliminar la precarietat, també hem aconseguit que els empleats més nous cobrin les 18,5 pagues des del primer any. Per a aquesta Secció Sindical, **aquest Pacte és la joia de la corona.**



PROMOCIÓ D'AUXILIARS...

Les hores extres: un bon Pacte amb resultats ambivalents.

No cal repetir tot el que dèiem en l'escrit número 5 publicat la setmana passada, però sí recordar que, si bé les hores extres fetes s'han reduït sensiblement i les hores cobrades pels empleats s'han triplicat respecte de quan no teníem el Pacte, el cert és que encara es fan al voltant de 20.000 hores extres de les quals se'n cobren, aproximadament, 10.000.

Així doncs, s'ha complert, en part, l'objectiu del Pacte: Reduir el nombre d'hores extres, i cobrar les que es facin. Diem en part, perquè la quantitat d'hores extres fetes demostren que hi ha necessitats estructurals de plantilla, i que les hores no són conseqüència de necessitats especials o conjunturals, motius pels quals la legislació contempla les hores extres.

Finalment, s'ha de dir que encara hi ha companys que fan hores i no les cobren. Res no justifica aquesta actitud. Com dèiem en l'escrit abans esmentat, el tràmit burocràtic per cobrar les hores s'ha simplificat sensiblement i la gran majoria de Directors i Cap de Zona comprenen que les hores s'han de cobrar. Ben poca cosa pot fer el Sindicat si l'empleat no retorna el full amb les hores acumulades per que li paguin.

Cal recordar que hi ha una comissió de seguiment del Pacte per a qualsevol aclariment o incidència que pugui sorgir.

La formació: encara queda molt per dir.

Des de CCOO sempre hem valorat la formació com una eina que té l'empleat per a millorar professionalment, assolir i perfeccionar el lloc de treball, promocionar a altres destins i aconseguir augments de categoria. Una bona formació dóna seguretat en l'ocupació i capacitat de canvi dins i fora de l'empresa (empleabilitat) a l'empleat. Així ho vam tenir present en l'elaboració i negociació del Pacte de Promoció.

La formació però, també és una responsabilitat de l'empresa per a tenir un equip humà en les millors condicions que, al cap i a la fi, derivarà en obtenir uns millors resultats per l'empresa.

És per això que defensem que l'esforç en formació ha d'estar repartit entre l'empresa i l'empleat. L'empleat posant el seu esforç personal i l'empresa fent l'esforç econòmic. Per això defensem una formació en horari laboral, on hi entrin veritables carreres professionals per tal que l'empleat vegi satisfetes les seves expectatives de desenvolupament professional.

Actualment el Pacte de formació regula un sistema mixt de compensació horària entre l'empleat i l'empresa pels cursos amb sessions presencials, a més de compensacions pels desplaçaments i subvencions pels estudis externs. Aquest pacte està pendent de revisió per tal d'adaptar-lo a la realitat del sistema de formació a Caixa Sabadell, ja que actualment es fa molta formació a través de virtàgora.

Però, apart del Pacte, la Comissió de Formació, ha fet un bon treball per tal d'aconseguir un veritable pla de formació, amb tutories, pels empleats que s'incorporen a la xarxa des de serveis centrals. De la mateixa manera, va fer considerables aportacions al Pla de Formació abans de donar el vist i plau per rebre els ajuts del FORCEM. Sens dubte, la Comissió de Formació ha estat de les més actives.

El Préstec habitatge: una llar digna per tots.

L'evolució del mercat immobiliari en el decurs dels darrers anys, amb increments continuats del preu de l'habitatge, havia portat a una situació en la que era pràcticament impossible comprar una llar digna mitjançant el crèdit de conveni, sobretot pels empleats amb categories més baixes.

Conscients d'aquest problema, la Secció Sindical de CCOO va elaborar una proposta i després va negociar unes noves condicions per a aquest préstec que podem resumir en: possibilitat de demanar un capital igual a 8 anualitats d'oficial 1ª, i opció a repetir cada 10 anys.

Salut i seguretat en el treball: l'interès de tothom.

El problema de la seguretat i la salut és tan important i al nostre país s'ha treballat tan poc que el treball de la Comissió de Salut i Seguretat (única comissió oficial que contempla la llei) es fa ràpidament productiu. **De moment, hem aconseguit millorar, i molt, el servei de revisió mèdica als empleats, tant en el contingut de les proves, com en les ubicacions dels centres.**

També s'ha treballat força, i encara queda molt per fer, en l'avaluació dels centres de treball. Hem d'aconseguir adequar tots els centres de treball, per tal de garantir el benestar, la salut i la seguretat dels empleats.

Tot i els avenços que s'han produït i la feina feta, encara en queda molta per fer. No hi ha prou confiança entre la representació de la Direcció i la del Comitè. Tenim la impressió que els representants de la Direcció, consideren aquestes funcions com de la seva exclusiva competència i als representants del Comitè, com una ingerència. Sota aquest criteri és difícil la cooperació i, sobretot, ser àgils en la solució de problemes, ja que la Secció Sindical, o el propi Comitè d'Empresa, no tenen ni els recursos ni la potestat de decisió i és la Direcció, per mitjà dels departaments de Seguretat i Immobles, qui els ha de portar a la pràctica.

Continuem pensant que, la racionalitat i el sentit comú, haurien de permetre treballar més efectivament, sense necessitat de conflicte, a la Comissió de Salut i Seguretat pel benestar físic i psicològic de tota la plantilla.

L'assemblea amb els Directors, un fet històric.

Dins la petita història de la Caixa, no creiem que sigui exagerat qualificar la reunió del dia 19 de desembre de l'any 2000 d'històrica. La massiva assistència de Directors, la qualitat de les intervencions, el document elaborat i la repercussió que va tenir justifiquen aquesta qualificació.

Independentment de les modificacions que s'han incorporat al Pla d'Incentius, i sense falsos triomfalismes, però tampoc amb ridícules modèsties, no hi ha dubte que aquella reunió va tenir incidència sobre els importants esdeveniments que hi ha hagut al llarg de l'any 2001, com els canvis en l'Organigrama, o el Pla Estratègic.

La Secció Sindical de CCOO va quedar particularment satisfeta d'haver coordinat aquella reunió i d'haver sabut transmetre les inquietuds dels Directors que, en bona part, eren les inquietuds generals per la Caixa i la seva continuïtat.

De la mateixa manera, també podem dir que va ser molt positiva l'assemblea amb els comercials. Les crítiques que es van fer en aquella assemblea tenien com a objectiu millorar i racionalitzar el treball dels comercials després d'una experiència de dos anys de funcionament.

Certament, ha desaparegut l'equip de gestors de particulars i comerços, però el treball i l'experiència aportada continua. Van fer escola, al punt que la seva feina a passat a ser patrimoni de les oficines. Van aportar qualitat en l'atenció personalitzada al clients i van contribuir, en un període difícil, a la seva fidelització a la Caixa.

EL FUTUR I UN PROGRAMA PELS 4 PROPERS ANYS

El nostre objectiu és garantir i incrementar l'ocupació, millorar les condicions de treball i fer-ho compatible amb la continuïtat de la Caixa. La gestió, la cooperació quan calgui, i la reivindicació quan sigui necessària no són elements contradictoris, ni tampoc s'exclouen.

El seguiment en el compliment de la legislació laboral i el Conveni, han estat el fonament de processos de negociació que han culminat en Pactes amb la Direcció, ja sigui perquè el problema va derivar en conflicte que es va resoldre a favor de la Secció Sindical, ja sigui perquè després de consultes a organismes competents aquests van orientar cap a la solució correcta.

La complexitat en el seguiment i aplicació de la legislació laboral, el Conveni i tots els Pactes signats amb la Direcció és ja, de per si, tot un programa i una càrrega de feina realment considerable.

Potenciació del nostre serveis de consultes. Tot i la importància que el Sindicat ha donat al servei de consultes, la complexitat de l'actual legislació, la diversitat de situacions que recull el Conveni i la considerable quantitat de Pactes interns a Caixa Sabadell fan necessari aprofundir i treballar per garantir el bon funcionament d'un serveis de consultes.

D'altra banda, l'experiència ens ha demostrat que els problemes tenen més d'una interpretació i més d'una solució, i en moltes ocasions, no coincideixen el departament de Recursos Humans i la Secció Sindical.

El treball en Comissions ha de continuar sent el pal del paller. Ha estat una forma de treballar que ens ha donat excel·lents resultats i creiem que ha de continuar. El treball per comissions obliga a tots els delegats a tenir responsabilitats concretes i a conèixer un tema en profunditat.

Consolidació de les millores conquerides. De vegades sembla que les millores aconseguides estan consolidades per sempre. Sens dubte, la voluntat és que els acords i pactes tinguin continuïtat, però la millor manera de consolidar-los és que aquests acords s'estenguin a altres Caixes. Per mitjà de l'Agrupació d'Estalvi de COMFIA, els delegats de CCOO adreçem els nostres esforços a estendre a la resta de Caixes els Pactes i Acords aconseguits a cada Caixa. És la millor garantia de consolidació.

Potenciació Borsa de treball. Ja fa molt temps que CCOO va demanar a la Direcció la creació d'una borsa de treball per a facilitar els canvis i apropar els treballadors al seu domicili. Es va crear una bústia de correu perquè tots els empleats poguessin adreçar-hi les seves peticions.

Creiem però, que no n'hi ha prou, que no ha estat prou potenciada i que no s'ha pres amb interès. Els problemes de salut i econòmics que representen els desplaçaments amb cotxe obliguen a la Direcció a fer tots els esforços possibles per apropar el treballador al seu domicili.

Ampliació de l'Equip Volant, o Equip de suport. Les necessitats de l'Equip Volant i el seu dimensionat sempre han estat un problema a la nostra Caixa. Un problema del que tothom parla però que mai no se soluciona.

Aquesta Secció Sindical fa temps que va adreçar un document al Director de RRHH tot fent una crítica i alhora donant alternatives a l'Equip Volant. En aquest document es defensava un Equip Volant correctament dimensionat, polivalent i altament qualificat de suport als centres de treball, i un equip de suport per dies punta.

Com que les necessitats de plantilla no són les mateixes al llarg de tot el mes, s'hauria de tenir l'agilitat d'adequar la plantilla contemplant els dies punta i conflictius. Així, es podrien fer contractes de treball fixos discontinus o de mitja jornada per solventar aquestes càrregues de feina puntuals.

La Formació ha de tendir a fer-se en horari laboral, o compensar-se amb jornades de festa. A les empreses amb jornada partida, matí i tarda, la formació sempre és fa dins l'horari laboral. Treballar amb jornada continua no vol dir que es treballin menys hores, sinó que es fan totes seguides.

L'habitatge. En el darrer mandat hem aconseguit que tothom pugui comprar-se un primer habitatge digne. Malgrat això, ens trobem amb una altre situació contradictòria. Fora del préstec conveni per primera residència, els empleats tenim un crèdit preferencial hipotecari, que ens surt més car que anar al mercat.

Fons de Pensions. Caixa Sabadell va externalitzar el Fons de Pensions l'any 1990, sent una de les primeres Caixes en fer-ho. Des d'aleshores ençà, hem tingut un dels millors fons de pensions de totes les Caixes. Malgrat tot, les prestacions que dona la Seguretat Social han variat força des de la creació del Fons. És per aquest motiu, que creiem necessària una renegociació del nostre Fons de Pensions. Aquesta modificació ha d'orientar-se a variar el sistema de prestació definida que tenim actualment (Subplà I), per un d'aportació definida (millorant les aportacions actuals), tant per les contingències de jubilació, com per les de mort, orfenesa o viduïtat.

D'altra banda, des de CCOO estem fent campanya perquè es modifiqui la Llei 24/2001, en vigor des de l'u de gener, que preveu una modificació de la composició de la comissió de control del Fons de Pensions. Aquesta modificació, ens fa perdre la majoria de la representació que teníem fins ara als partícips. En aquest sentit, la Comissió de Control del nostre Fons de Pensions, ja ha adreçat una carta al Ministre d'Economia i a la Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions, per manifestar-li el nostre total desacord per aquesta mesura.

CCOO: UNA MANERA DE FER SINDICALISME, UNA MANERA DE TREBALLAR

El treball, la dedicació i l'elaboració de propostes. Aquestes són les bases del sindicalisme de CCOO.

Tradicionalment, s'ha considerat un bon Sindicat i un bons sindicalistes aquells que tenen iniciativa sindical i capacitat de reivindicació i, alhora, capacitat de lluita per no perdre i millorar les condicions ja conquerides.

Sense renunciar a plantejar el conflicte quan està justificat, el treball i la capacitat d'elaborar propostes i alternatives són el que dona la possibilitat d'incidència.

Per CCOO el més important és continuar treballant i continuar tenint la capacitat de presentar propostes i alternatives. Els Pactes que concretin millores per la plantilla, abans o després, arribaran.

Formar part d'un gran sindicat.

A part del que pugui tenir de propaganda aquest enunciat, el cert és que sense una organització que et recolzi, des de les seccions sindicals de les empreses fóra totalment impossible treballar i fer la feina que s'ha fet al llarg d'aquest anys.

L'assessorament jurídic de gestoria laboral i el recolzament amb la gestió dels conflictes, és indispensable per la nostra feina. El Sindicat ens dona una capacitat que una secció sindical per sí mateixa no tindria mai.

Després hi ha els grans temes, negociació col·lectiva o la negociació amb el poder polític, que només els sindicats forts i organitzats poden dur a terme.

LA LLEI FINANCERA

Els últims canvis allunyen, però no eviten, el risc de privatització de les Caixes.

COMFIA-CCOO va intensificar la seva campanya en "Defensa de la Naturalesa Jurídica de les Caixes d'Estalvis" quan es va conèixer el text del Projecte de Llei Financera aprovat en el Congrés dels Diputats amb un ampli acord, tàcit o manifest, de l'arc parlamentari. Les noves mesures incideixen plenament en la desnaturalització i la desestabilització dels òrgans de govern de les caixes, motiu pel qual CCOO va fer també campanya entre les plantilles, tot emmarcant-la dins de les mesures antisocials que van provocar la Vaga General del 20-J.

Després d'intenses negociacions amb els diferents grups polítics, hem aconseguit modificacions substancials en el text del Projecte de Llei: s'eliminen els drets de representació de les quotes participatives, desapareix l'obligatorietat del sindicat de quotapartípcis, deixa de ser bàsica la forma d'elecció d'impositors i s'amplia el marge de representació dels treballadors fins al 15% dels Òrgans de Govern.

L'eliminació dels drets polítics en les quotes participatives, que no sigui obligatòria la creació del sindicat de quotapartíips ni bàsica la manera d'elegir els representants dels impositors, així com elevar la representació dels treballadors fins al 15% (el compromís de tots els grups, trencat pel PSOE, en garantia el 20%), són els elements que, per CCOO, allunyen el risc de "privatització" que representava el text aprovat pel Congrés dels Diputats el juny passat.

Aquesta última mesura feia possible que un dels principals fronts contra la desamortització de les caixes, la representació dels seus treballadors, fos més nombrós i més fort, cosa que permetria encarar amb més garanties intents futurs, que segur que n'hi haurà, de desnaturalitzar les caixes.

A pesar d'aquest entrebanc, estarem, doncs, molt atents i expectants davant de l'adaptació a la nova Llei dels estatuts de les caixes i de les lleis autonòmiques, procés en el qual es continuarà dilucidant gran part de les tensions a què se sotmet el model de caixes.

LA VAGA GENERAL DEL 20- J

CCOO va fer un gran esforç per l'èxit de la vaga, va mobilitzar als seus afiliats, delegats i simpatitzants tant en la participació de la vaga del 20 de juny, com en la manifestació del 5 d'octubre, obligant al govern del PP a la rectificació.

CCOO sempre ha fet una aposta decidida per la negociació i la concertació, però no dubta en cridar a la mobilització quan les vies de diàleg es tanquen.

CCOO considerem que les darreres propostes del Govern són un primer pas en la via de rectificar les mesures contemplades en el "Decretazo", que només es confirmaran quan es converteixen en llei.

Finalment, ens hem de felicitar a Caixa Sabadell per l'alta participació en tot el procés de vaga. No hi ha dubte que la plantilla de Caixa Sabadell, hem posat el nostre gra de sorra per obligar al govern a fer marxa enrera pel que fa als principals aspectes del decret. Ha estat, una vegada més, la demostració de l'encert de l'estratègia de CCOO, basada en la combinació de negociació i mobilització.



LA CANDIDATURA LA MILLOR GARANTIA

La candidatura que presentem garanteix la continuïtat en el treball amb independència, comptant amb gent amb criteri, sentit comú i responsabilitat per dur a terme aquesta tasca.

Un objectiu, que hi hagi representants de tots els col·lectius i zones. Sempre ho diem, les candidatures han de recollir la pluralitat de la plantilla, és l'única manera de garantir que les inquietuds i els interessos de tots els empleats tinguin veu en el proper Comitè.

Gent honesta. CCOO sempre ha estat molt escrupulós en 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.

La candidatura de la renovació.

De la renovació, però tot garantint la continuïtat i l'eficàcia de la Secció Sindical i del Comitè d'Empresa. Així es manifesta en posar als primers llocs de la llista un grup de delegats de segona generació, però amb una antiguitat al Comitè d'entre 4 o 8 anys i que han tingut una dedicació notable en aquests darrers anys.

De la renovació, perquè un segon grup, fins al número 13, **està format per companys que mai no han estat al Comitè,** la seva gran majoria joves, però amb inquietuds, i que agafen un compromís sindical quan encara no tenen la carrera professional feta.

De la renovació i de l'experiència, perquè en un tercer grup ens hem situat els companys i companyes que portem més anys en la tasca sindical, que no deixarem mai de donar suport i d'aportar la nostra experiència al Sindicat i al Comitè.

Un canvi incentivat pels delegats més antics. Creiem que ha arribat el moment de promoure una profunda renovació i facilitar que els joves comencin a agafar les responsabilitats de la representació de la plantilla i lluitar per millorar les condicions laborals.

Un canvi que garanteix la continuïtat del Sindicat de CCOO i el Comitè. Aquesta important renovació no té altre motiu que facilitar la continuïtat, per molts anys, de la Secció Sindical i del Comitè a Caixa Sabadell, i en aquest sentit, hem estat els delegats veterans els que hem tingut aquesta iniciativa.



CANDIDATURA CCOO ELECCIONS SINDICALS NOVEMBRE 2002

Província de Barcelona

1 SALVADOR SOLER SERRANO	Barcelona 633	Cap 5 B Director
2 DAVID VILAR GINESTA	Montcada 450	Oficial 2ª
3 ROSER GÓMEZ SANZ	Sabadell 090	Oficial 1ª Apoderat
4 ESTEVE REVERTER COMAS	Barberà 560	Oficial 1ª Apoderat
5 PILAR ALMENDROS FERNANDEZ	E. Volant	Auxiliar A
6 ANTONI MARTINEZ BALADA	Cornellà 810	Oficial Sup. Apoderat
7 SUSANA REQUENA MONTERO	Ripollet 510	Auxiliar A
8 LIDIA FRAGO GONZÁLEZ	Cerdanyola 410	Oficial 2ª
9 JOAN ANDREU PARRA LECINA	Publicitat i imatge	Oficial 2ª
10 JUDIT ARANS PLANAS	Organització	Oficial 2ª
11 ALICIA LLAVANERAS CATAFAL	l'Hospitalet 850	Oficial 1ª
12 CELIA GÓMEZ SANCHEZ	Sant Fost 470	Auxiliar B
13 JOSEP ANT MORENO VILLAMARIN	Cardedeu 521	Oficial 2ª
14 FRANCESC MOYA JIMENEZ	Ripollet 130	Oficial Sup.
15 CIPRIANO BORDONADA TIRADO	Barcelona 660	Oficial Sup.
16 RAMON OCA BARADAD	Serveis Generals	Ajudant A
17 GENÍS MARTÍNEZ BELMONTE	Sta. Perpetua 380	Oficial 1ª
18 FRANCESC GILBERT HERNÀNDEZ	Barcelona 626	Cap 6 B Director
19 ROSA MILA NAVARRO	Barberà 560	Oficial 2ª
20 FRANCESC RODRÍGUEZ BEJAR	Ripollet 510	Cap 6 A Director
21 CRISOSTOMO LOPEZ SANCHEZ	Microinformàtica	Oficial Sup.
22 JOSEP LLUIS PORRAS DURAN	Cerdanyola 283	Oficial 2ª
23 SUSANA SOLER MIQUEL	Caldes 350	Auxiliar A
24 JOAN SOLVAS GONZÁLEZ	Polinyà 210	Cap 5 B Director
25 MONICA MOLINERO PARRA	Sabadell O.P.	Auxiliar C
26 RAQUEL TAMUREJO MARTIN	L'Hospitalet 330	Auxiliar B
27 JOAN JOSEP RUIZ RODRIGUEZ	Admon. Productes	Oficial 2ª
28 AGUSTI VILLANUEVA FALOMIR	Mollet 311	Cap 6 B Director
29 YOLANDA FERNANDEZ CUADRADO	Gelida 679	Oficial 2ª Directora
30 J. DOMÈNEC MESEGUER GARCIA	Sabadell 713	Oficial Sup.
31 Mª MAR RODRIGUEZ RIGAUD	Disseny i Gestió A.	Oficial Sup.
32 PERE GONZALEZ DIAZ	Ripollet 130	Auxiliar B
33 M. ANGELS LORENTE SANTACRUZ	Sant Boi 691	Auxiliar A

34 EVA CRESPO GUERRERO	Montcada 112	Oficial 2ª Directora
35 JAUME VAELO SANZ	Barcelona 660	Cap 4 A Director
36 JORDI GILGADO ORTIZ	Gestió Recobrament	Cap 5 B
37 RAQUEL AGUILAR ZURITA	Cerdanyola 280	Oficial 2ª
38 ROSA SERRAT CAPELLAS	Castellar 341	Oficial Sup. Apoderada
39 JOAN LL. DE LES HERAS ASENSIO	Sabadell 770	Oficial Sup.
40 PERE ILLA GENE	Montornès 220	Oficial Sup.
41 ANTONI URGELES ALTARRIBA	Sabadell O.P.	Oficial 1º
42 GERTRUDIS SANCHEZ MARTI	Cerdanyola 588	Cap 6 B Directora
43 TOMAS TORRENTS MESTRE	Sabadell O.P.	Oficial Sup.
44 ANTONI GARCIA MENDOZA	Castellar 340	Oficial 1ª
45 VICTOR LLACH GOMEZ	Sant Quirze 150	Oficial 1ª
46 LLUIS GABAS VAQUERO	Sabadell 030	Cap 4 A Director
47 ANTONI ACHE VICENTE	Inmobles	Oficial Sup
48 RAUL FORTUÑO VILLANUEVA	L'Hospitalet 330	Oficial Sup.
49 CARME LLEIXÀ CASTELLSAGUÉS	Comptabilitat	Oficial Sup.
50 MIQUEL INTENTE HERNANDEZ	Admon. Productes	Cap 6 B Apoderat

Província de Girona

1 GENIS CASAMORT FARRO	Torroella 828	Oficial 1ª Apoderat
2 JOSEP LLUIS SANZ CRISTIA	Girona 901	Oficial 1ª Director
3 PERE CASEDEVALL VENTURA	Girona 900	Oficial 2ª
4 JORDI MARIN MERCADE	Girona 902	Oficial 1ª Director
5 FERMIN BERMEJO MARTINEZ	Girona 900	Auxiliar B

Província de Lleida

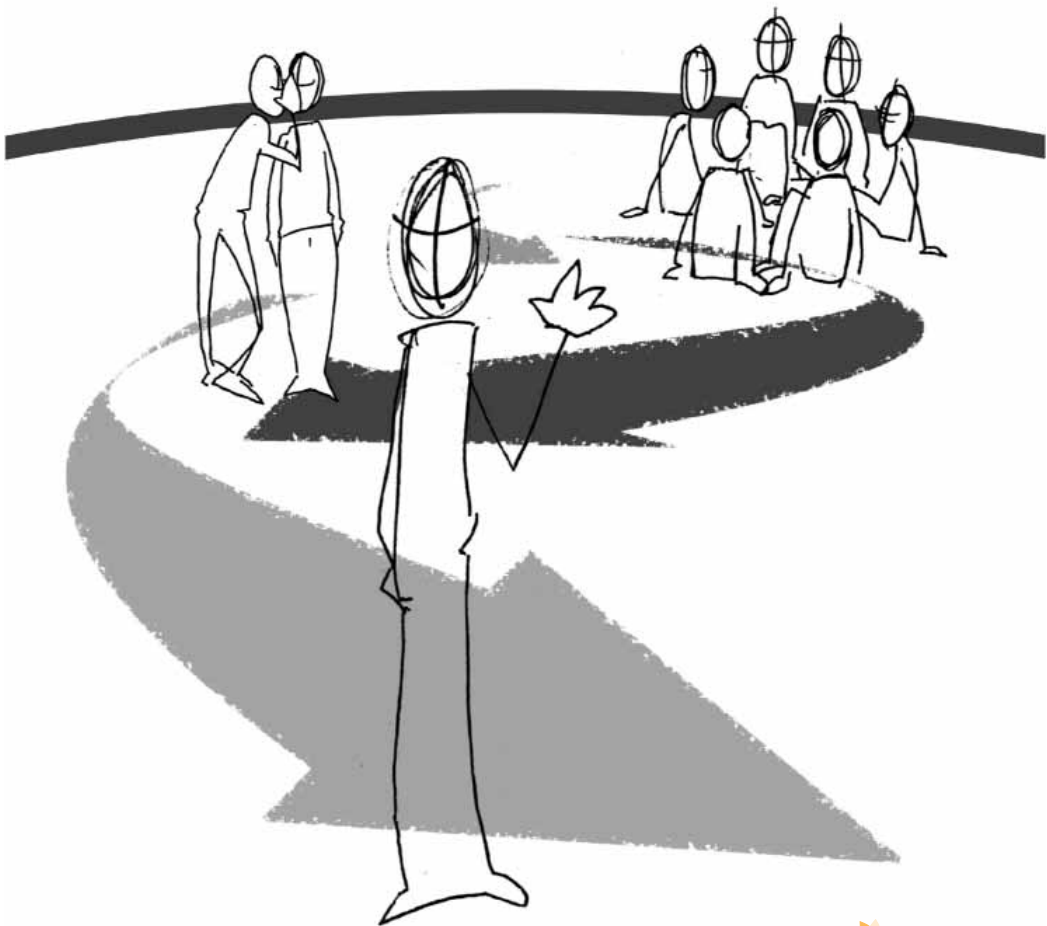
1 ISABEL ORO COLOMINAS	Lleida 922	Oficial Sup. Apoderada
2 JORDI PLA CAMPAS	Lleida 925	Oficial 1ª Apoderat

Província de Tarragona

1 MARIO ROCAMORA BAGES	Tarragona 913	Oficial 1ª Director
2 MIQUEL ANGEL SANS RIBAS	Tarragona 910	Oficial 1ª
3 DAVID VILLA SÁNCHEZ	Tarragona 910	Oficial 2ª Apoderat

AMB 
ELS OBJECTIUS
ELS MARQUES

[Vota
CC OO



Fitxa d'afiliació



secció sindical Caixa Sabadell



Dades personals

Nom i cognoms	
Data de naixement	DNI
Adreça	
Població	Codi Postal
Telèfon	E-mail

Dades laborals

Categoria	Càrrec
Oficina o Secció: Nom	Número
Telèfon	Fax
Data Ingress Caixa	

Dades bancàries

Caixa/Banc	Oficina
CCC / / /	
clau entitat/clau oficina/digits control/número dipòsits (total 20 posicions)	
Data	Signatura

La quota a CCOO des de gener de 2002 és de 8,25 euros mensuals a pagar en rebuts trimestrals.

La llei de l'IRPF contempla com a despesa deduïble les quotes sindicals. Això pot suposar un estalvi en la quota entre el 20% i el 35% segons els casos.

La quota inclou la prima corresponent a la pòlissa col·lectiva que cobreix 6.911,64 euros en cas de mort per accident als afiliats que tinguin una antiguitat mínima d'un any i es trobi al corrent de pagament.

Pots enviar aquesta fitxa a:

Salvador Soler Serrano	Barcelona 633	Pilar Almendros Fernández	Equip Volant Sabadell
Francesc Moya Jimenez	Ripollet 130	Jaume Vaello Sanz	Barcelona 660
Roser Gómez Sanz	Sabadell 090	Ramon Oca Baradad	Serveis Generals
Esteve Reverter Comas	Barberà 560	Susana Soler Miquel	Caldes 350
Genis Martínez Belmonte	Santa Perpetua 380	Josep Lluís Sanz Cristià	Girona 901
Francesc Gilbert Hernández	Barcelona 626	Genis Casamort Farró	Torroella Montgrí 828
David Vilar Ginesta	Montcada 450	Pere Casadevall Ventura	Girona 900
Yolanda Fernández Cuadrado	Gelida 679	Isabel Oró Colominas	Lleida 922
Cipriano Bordonada Tirado	Barcelona 660	Anna M ^a . Oriola Pujol	Tàrrrega 853
Francesc Rodríguez Bejar	Ripollet 510	Jordi Plà Campa	Lleida 925
Susana Requena Montero	Ripollet 510	Mario Rocamora Bages	Tarragona 913

Augmentar l'afiliació és reforçar l'acció dels treballadors

