



La llibreta

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

N.34

MARÇ 2005



ELECCIONS ÒRGANS DE GOVERN - 2005 LES NOSTRES CONDICIONS LABORALS

3	ÒRGANS DE GOVERN
4	QUÈ FEM ELS DELEGATS DE CCOO ALS ÒRGANS DE GOVERN?
4	QUATRE ANYS, UNA LEGISLATURA: PASSEM COMPTES
5	CINC DOCUMENTS AL CONSELL I TRES INTERVENCIIONS A L'ASSEMBLEA GENERAL QUE MARQUEN UN PROGRAMA
		1. LES CAIXES. L'EVOLUCIÓ POSITIVA: D'ENTITATS FORTAMENT INTERVINGUDES A ENTITATS FINANCERES DE PLE DRET (8-2002)
		2. REFLEXIÓ SOBRE ASPECTES GENERALS DE LA CAIXA (10-2002)
		3. LA BANCA ÈTICA I LES CAIXES (6-2003)
		4. CONSIDERACIONS SOBRE L'OBRA SOCIAL (11-2003)
		5. REFLEXIONS I PROPOSTES SOBRES L'OBS I FUNDACIÓ CAIXA SABADELL (11-2004)
11	RETROBAR ELS PRINCIPIS FUNDACIONALS
13	LA CANDIDATURA
		LES NOSTRES LÍNIES D'ACTUACIÓ EN ELS ÒRGANS DE GOVERN
15	RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS
15	LA REALITAT LABORAL A CAIXA SABADELL
15	LA REALITAT SINDICAL A CAIXA SABADELL
17	ESCALA SALARIAL ANY 2005
18	EXCEDÈNCIES I PERMISSOS
20	JORNADA, HORARIS, CONTROL DE PRESÈNCIA I VACANCES
22	ASCENSOS DE CATEGORIA PROFESSIONAL I COMPLEMENTES
26	RÈGIM DE PREVISIÓ
28	FORMACIÓ I FORMACIÓ CONTÍNUA PEL PERSONAL EN ACTIU
30	PRÉSTEC PER EMPLEATS
32	SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL
34	LA NECESSITAT DE L'AFILIACIÓ

ÒRGANS DE GOVERN

Aquest març hi haurà eleccions als Òrgans de Govern i com a empleat d'aquesta institució hauràs d'escollir als teus representants. Tot seguit t'expliquem què són els Òrgans de Govern

Les caixes, per la seva naturalesa jurídica, no tenen accionistes i són els Òrgans de Govern els qui regeixen la marxa de l'entitat i els qui prenen les decisions. Estan formats per:

Assemblea General: És l'òrgan superior de govern i decisió de la Caixa, i qui marca les línies generals d'actuació de l'Entitat. Es reuneix com a mínim un cop a l'any.

L'Assemblea General està constituïda per 100 consellers generals distribuïts en:

- 20 Consellers per les Corporacions Locals o Entitats Territorials;
- 30 Consellers per les Fundacions, Associacions i Corporacions de caràcter científic, cultural, benèfic, cívic, econòmic o professional;
- 40 Consellers pels Impositors;
- 10 consellers pels Empleats.

Consell d'administració: És l'òrgan que governa, gestiona, administra i representa la Caixa, així com la seva Obra Social, sense perjudici de les facultats de l'Assemblea General. Es reuneix setmanalment.

El Consell d'Administració està integrat per 10 vocals, que equivalen a un 10% de la representació de cada grup a l'Assemblea General.

L'elecció dels vocals del Consell d'Administració recau entre els membres de l'Assemblea General dels grups respectius, excepte 3 persones externes (2 del grup d'impositors i 1 de les corporacions locals i entitats territorials) que es poden proposar a l'Assemblea per ser escollides de manera directa tenint en compte criteris de professionalitat i prestigi.

Aquest darrer element és important, ja que, si bé és cert que el nomenament de President i Vicepresidents correspon als 10 vocals del Consell, res no impedeix que aquests càrrecs puguin recaure en tres persones nomenades per cooptació i no pel procés d'eleccions.

Comissió de Control: És l'òrgan que supervisa la gestió del Consell i vetlla perquè els seus acords s'adeqüin a les directrius i resolucions de l'Assemblea, així com als fins propis de l'Entitat. Això comporta conèixer tots els informes, auditories, balanços, comptes de resultats. Es reuneix trimestralment.

Està composta per 2 representants dels impositors, 1 representant de corporacions locals i Entitats territorials, 2 representants de Fundacions, Associacions i corporacions i 1 representant dels treballadors.



BANC

CONSELL
D'ACCIONISTES



CAIXA

CONSELL
DE CIUTADANS

QUÈ FEM ELS DELEGATS DE CCOO ALS ÒRGANS DE GOVERN ?

La Llei Catalana de Caixes d'Estalvi estableix que els treballadors hem de tenir representació als Òrgans de Govern, de la mateixa manera que els altres estaments. La nostra representació és molt minoritària, però qualitativament molt important, perquè som els que coneixem la realitat interna de la nostra entitat.

La nostra funció és vigilar l'evolució de la Caixa, assegurant que es faci una gestió prudent i emmarcada dintre de les finalitats pròpies d'una Caixa d'Estalvis. Tot això ho fem intervenint i elaborant documents que s'han presentat als Òrgans de Govern, en defensa dels criteris i principis que considerem correctes:

- Respectar la naturalesa jurídica de les caixes i allunyar les intencions de privatització del sector.
- Direccionar els pressupostos de l'Obra Social vers una funció més social i solidària.
- Obrir portes cap a la integració de tots els ciutadans a través de la banca ètica i solidària.
- I, com no, defensar les condicions laborals de la plantilla garantint la continuïtat de la Caixa.

Tots els Consellers que representem al personal som del Comitè d'Empresa, i desenvolupem la nostra tasca professional a una oficina o departament. El nostre treball es fonamenta en la col·laboració amb els consellers d'altres Caixes i amb la Federació d'Estalvi de CCOO per presentar propostes i garantir que les Caixes no deixin de ser el que són i continuïn prestant a la societat el servei que sempre han donat.

QUATRE ANYS, UNA LEGISLATURA: PASSEM COMPTES

Cada 2 anys es fan eleccions als Òrgans de Govern per renovar el 50% de la representació. Cada 4 anys doncs, es renoven la totalitat dels Consellers. Cada mandat comprèn 4 anys i els candidats poden presentar-se fins a un màxim de 3 mandats.

En aquesta ocasió la renovació dels consellers que representem al personal, coincideix amb el final del mandat d'en Paco Gilbert com a membre de la Comissió de Control i d'en Francesc Moya com a membre del Consell d'Administració (el primer podrà renovar per 4 anys més, el segon ha exhaurit els mandats).

Arribats a aquest punt, pensem que el grup de consellers que representem al personal hem de passar comptes i donar explicacions del nostre treball.

CINC DOCUMENTS AL CONSELL I TRES INTERVENCIONS A L'ASSEMBLEA GENERAL QUE MARQUEN UN PROGRAMA



5 DOCUMENTS AL CONSELL

Els companys escollits a les eleccions del febrer del 2001 ens vam plantejar que, apart de col·laborar en la bona marxa de la Caixa i ajudar a garantir la seva continuïtat, hauríem d'elaborar propostes per aprofundir en la democratització dels Òrgans de Govern, en la transparència informativa i en el retrobament dels principis fundacionals.

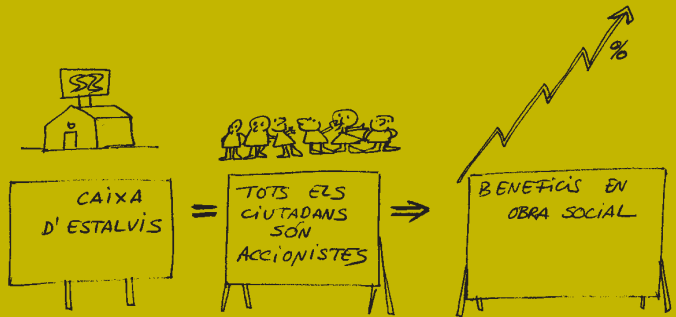
Aquest programa, en principi molt general, s'ha concretat en 5 documents que s'han presentat i defensat davant del Consell, de la Comissió de Control i de la Comissió Delegada de l'Obra Social. En coherència amb aquests documents, el nostre grup va intervenir a les Assemblees Generals dels anys 2002, 2003 i 2004, adoptant unes posicions que no van ser fàcils ni còmodes.

1. LES CAIXES. L'EVOLUCIÓ POSITIVA: D'ENTITATS FORTAMENT INTERVINGUDES A ENTITATS FINANCERES DE PLE DRET (8-02)

En aquest document es defensava el manteniment de l'actual marc jurídic de les Caixes i s'advertia del perill de privatització de les Caixes que representava l'emissió de quotes participatives (trobareu un ampli comentari al respecte a les pàgines de "la Llibreta", números 31 i 33).

L'oposició dels Sindicats va propiciar que les quotes participatives no tinguessin drets polítics. En realitat, l'assumpte té un rerefons polític i ideològic més que econòmic, com demostra el fet que els països que han canviat l'estatus jurídic de les Caixes ja no les tenen al sistema financer (Itàlia, Anglaterra, Àustria, Holanda) i on no s'ha canviat, les Caixes s'han consolidat front la Banca (Alemanya i Espanya).

En aquest sentit, també vam fer una ferma intervenció a l'Assemblea General de l'any 2002. De moment s'ha guanyat la batalla, però no la guerra, ja que malgrat CS no ha emès quotes participatives, el perill segueix present. Veuem què passa quan s'esgotin els tradicionals recursos de finançament.



Podeu trobar el document i la intervenció a la web www.comfia.net/caixasabadell

2. REFLEXIÓ SOBRE ASPECTES GENERALS DE LA CAIXA (10-2002)

Es parlava de:

- L'organització del treball en els Òrgans de Govern. Els membres del Consell disposaven de la informació dels temes a tractar en el mateix moment de la reunió, sense temps per preparar les intervencions o documentar-se al respecte. Ara, l'ordre del dia arriba amb antelació suficient i això facilita que qualsevol conseller pugui demanar informació complementària al Comitè de Direcció. La resta de documentació però, no es pot consultar fins el moment de la mateixa reunió, encara que és cert que la qualitat ha millorat i tots el temes que es tracten compten amb suport documental. L'assignatura pendent continua sent la transmissió d'informació als empleats per acostar-los els Òrgans de Govern. Certament, hi ha informació confidencial, però amb una bona política de comunicació es pot aconseguir aquest objectiu.
- El mètode d'elecció dels representants a aquests òrgans. Els representants dels treballadors no estem d'acord en com s'escullen la resta de representants als òrgans de govern (impositors, organismes públics i institucions diverses). Defensem que les persones que arribin al Consell estiguin realment interessades per la Caixa, tinguin una formació financera suficient, temps per dedicar-se i certa projecció pública. Evidentment, en l'actual sistema això no es dona.

Per aquest motiu, i aprofitant les reformes dels Estatuts de la Caixa que es van dur a terme els anys 2002 i 2003 obligats per l'anomenada "Llei financera", els representants del personal vam presentar unes modificacions per tal de millorar la representació dels impositors i dels empleats i encetar el camí per trobar un sistema d'elecció més directa dels representants dels impositors. Aquesta proposta no va prosperar.

També, com que estàvem a punt d'elegir el President de la Caixa, vam demanar consensuar la persona i vam proposar tres noms de reconegut prestigi d'entre els polítics i empresaris locals. Aquesta proposta no va prosperar i, en conseqüència i independentment de les persones proposades, ens vam abstenir en les votacions pel nomenament del nou President. A la mateixa Assemblea General vam manifestar el nostre desacord i els motius. Continuarem insistint i presentant alternatives al sistema actual.

- La Banca Ètica, la Banca Solidària i l'Obra Social. Temes recurrents al llarg d'aquests dos anys i als quals ens referim en els documents següents.



Podeu trobar el document i la intervenció a la web www.comfia.net/caixasabadell

3. LA BANCA ÈTICA I LES CAIXES (6-2003)

Just constituïts els nous Òrgans de Govern com a resultat de les eleccions del febrer de 2003, els representants del personal vam presentar un nou document al Consell i Comissió de Control sobre la banca ètica i les Caixes, on demanàvem que la Caixa incorporés productes i serveis ètics.

La proposta es pot resumir en: comercialitzar productes d'actiu (microcrèdits) i de passiu (fons d'inversió i llibretes termini) amb caràcter ètic. No hi ha prou amb destinar part dels beneficis a l'Obra Social, no es tracta de parlar de com es gasten els diners que es guanyen, sinó de com es guanyen i en què els invertim.

Aquesta proposta es pot materialitzar en:

- Posar a l'abast dels nostres clients un fons d'inversió dels anomenat ètics dels que avui en dia hi ha al mercat, segons estudi d'ESADE.
- Llibreta passiu "solidària" (exemple BBK). Es garanteix que aquests dipòsits no invertiran en empreses que no respectin els drets humans, que fabriquin armament, que utilitzin mà d'obra infantil, etc. Una part dels interessos es destinen a ONG.
- Crèdits per a persones que estan fora del circuit del risc habitual, amb destí a finançar projectes d'ocupació i de l'economia social.

El consell va aprovar per unanimitat encarregar a la Direcció estudiar aquestes propostes i que es presentés un projecte.



BANCA NO ÈTICA = IGNORÀNCIA
CULPABLE.



BANCA ÈTICA = COMPROMÍS
RESPONSABLE

Podeu trobar el document a la web www.comfia.net/caixasabadell

4. CONSIDERACIONS SOBRE L'OBRA SOCIAL (11-2003)

La crítica a la distribució del pressupost de l'OBS era la base d'aquest document. La partida de cultura i difusió (propaganda) tenia massa pes al pressupost en detriment d'altres més prioritàries com l'àrea social i assistencial. Demanàvem, doncs, un canvi en l'orientació del pressupost enfocant-lo a cobrir déficits que haurien de satisfer els poders públics, retrobant la millor tradició de la Fundació CS.

Per això, s'hauria de potenciar l'àrea social, els premis Fundació i la formació mitjançant les beques d'estudis i per la recerca (a fons perdut).

Crear projectes propis d'interès social que rendibilitzin (a nivell de prestigi) la inversió que fa CS. Reconsiderar el marc de les actuals col·laboracions.

Trobar un nou ús per l'edifici modernista del carrer d'En Font, ja que l'actual activitat de biblioteca està en franca decadència.

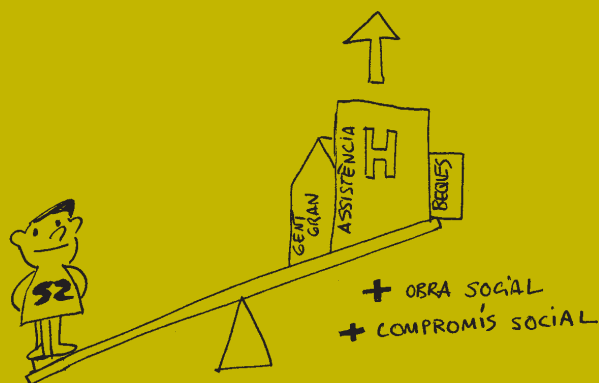
Col·laborar amb diferents ONG's en projectes de cooperació internacional.

Establir sense recels projectes d'acció conjunta amb altres OBS de caixes catalanes quan afecten al territori i població de la nostra àrea d'influència i són massa costosos per una sola entitat.

Fer una profunda reflexió en les inversions culturals. Finançar projectes adequats a la nostra dimensió, però d'àmplia rendibilitat cultural per tot Catalunya (exemple: patrocini de l'Orquestra Simfònica del Vallès). Defugir les col·laboracions en projectes faraònics que només donen rendiments polítics.

Com que no vam observar una millora substancial en la política pressupostària de l'OBS per l'any 2004, en l'Assemblea General d'aquest any 2004 no vam votar a favor de l'esmentat pressupost i vam argumentar a tots els consellers el motiu de la nostra votació.

Durant tot el 2004 l'OBS i la Fundació han estat presents en diverses sessions monogràfiques del Consell d'Administració, on s'han analitzat en profunditat les partides destinades a cada actuació, les orientacions, prioritats i alternatives, que han donat lloc a la creació d'un Pla Estratègic de l'OBS pels propers tres anys.



Podeu trobar el document i la intervenció a la web www.comfia.net/caixasabadell

5. REFLEXIONS I PROPOSTES SOBRES L'OBS I FUNDACIÓ CAIXA SABADELL (11-2004)

Aquest últim document neix directament de l'anterior i com a expressió de la nostra voluntat de participar activament en l'elaboració del Pla Estratègic de l'OBS. En ell dèiem:

Després de 20 anys on l'àrea cultural ha estat la gran beneficiària (segon ho demostra l'estudi d'ESA-DE), les caixes s'han de plantejar un retorn als seus orígens i la necessitat de dotar d'autenticitat les seves obres socials prestant molta més atenció a la "inclusió financera" i al recolzament dels sectors socials més desfavorits.

Les vies per aquesta inclusió són:

- Increment de les dotacions pressupostàries en l'activitat assistencial social en detriment de l'activitat cultural.
- Atenció vers els col·lectius més desfavorits : gent gran sola, disminuïts físics i psíquics, nens i joves en risc d'exclusió social...
- Increment de la col·laboració amb entitats especialitzades en el treball amb aquests col·lectius.
- Incorporació d'aquesta « sensibilitat social » en el mateix cor del negoci financer, àdhuc fora de l'obra social, amb la creació de productes financers solidaris (fons ètics, microcrèdits, dipòsits...).

Objectius Estratègics

- Recuperar l'OBS per a Caixa Sabadell
- Donar caràcter i personalitat tant a l'activitat pròpia com a la patrocinada, de tal manera que pugui ser reconeguda com a característica de Caixa Sabadell

Principis d'actuació.

- L'Obra Social hauria de treballar els següents dos objectius:
- Accentuar el "compromís social".
- Dotar de personalitat pròpia la seva activitat, especialment en l'àrea cultural.

Per a la consecució d'aquests objectius es proposen una sèrie de reflexions que dividim segons les actuals àrees d'actuació de l'Obra Social.

ÀREA ASSISTENCIAL, SOCIAL

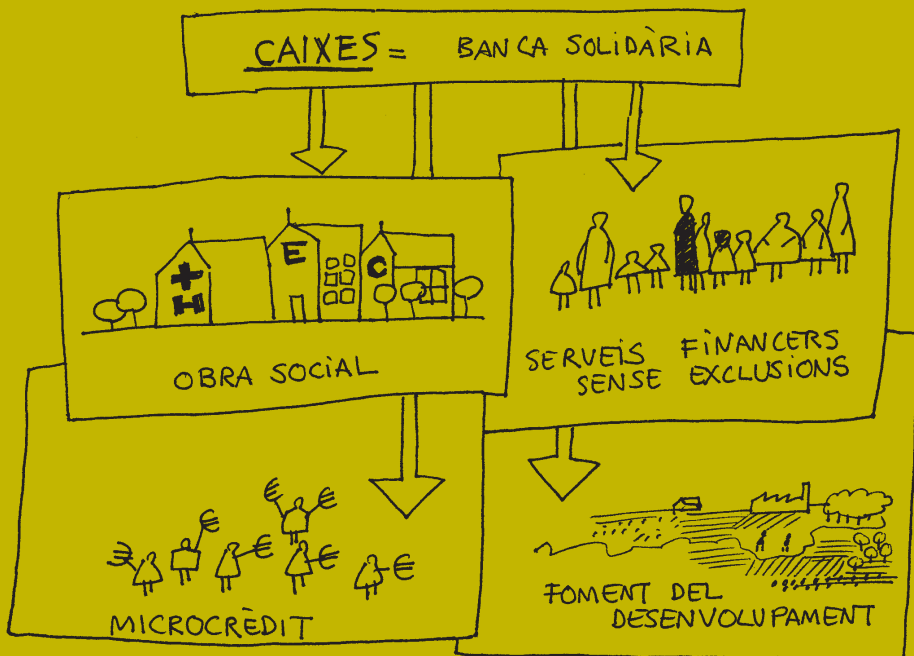
- Detectar quines són les línies d'atenció prioritàries (col·lectius més marginats i amb més mancances) i focalitzar el pressupost en elles.
- Pressupost d'Atencions Socials d'Oficines. Actual 300.000 €. Incrementar-lo i treure l'activitat publicitària que hauria d'assumir-se des de CS.
- Programes Socials dels Premis Fundació. Incrementar les dotacions per projecte i vincular-les a períodes més llargs en el temps (2-3 anys).
- Incrementar els cicles i conferències vinculats amb les problemàtiques més punyents de la societat.
- El recolzament a entitats i projectes ha de ser decidit amb aportacions econòmiques de qualitat que permetin donar seguretat al projecte i capitalitzar-ne el reconeixement vers l'Obra Social de Caixa Sabadell.

ÀREA CULTURAL

- Transformar el conjunt arquitectònic dels edificis modernistes (Oficina Principal, edifici Obra Social, sales modernistes) en la referència sòlida de l'activitat cultural de l'Obra Social. Un cop definits aquests espais, es tractaria de recuperar per a l'Obra Social molta activitat de la que es realitza en col·laboració.
- Considerar la clausura de la biblioteca central de CS, atès que no aporta res a l'oferta en aquest àmbit i incorporar aquest espai als nous usos dels edificis modernistes.
- Analitzar la petjada del Premi St. Joan en la literatura catalana. Considerar seriosament la clenda d'aquest premi.

ÀREA EDUCACIÓ I INVESTIGACIÓ

- Reconsiderar el sistema de beques d'interessos actual ja que s'està premiant estudiants amb recursos. Es podria identificar estudiants amb potencial i recursos escassos i ampliar l'ajuda, a més d'estudis universitaris, a secundària, cursos a l'estranger o projectes d'investigació.
- Projecte d'investigació aplicada en l'àmbit de la medicina i la salut (Consorti Hospitalari Parc Taulí). És necessari incorporar la participació i recolzament d'altres institucions de l'àmbit de la universitat, de l'àmbit de l'economia i de l'àmbit de l'empresa.



Activitat financera solidària.

- *Dipòsit solidari. Per canalitzar l'estalvi de persones i entitats que vulguin invertir en projectes d'acció solidària. Aquests dipòsits serviran en part per dotar el fons destinat a microcrèdits.*
- *Microcrèdits. Dirigits a persones en risc o situació d'exclusió social. Sense béns econòmics i que no poden accedir al sistema financer tradicional. És necessari el treball conjunt amb els instituts d'ocupació dels ajuntaments i altres entitats socials.*
- *Préstecs. Dirigits a finançar empreses d'economia social.*
- *Trobar recolzament actiu amb les altres caixes mitjanes i petites per desenvolupar un fons ètic, que tenen i tindran mercat per créixer. El darrer any el patrimoni gestionat sota paràmetres d'ètica i responsabilitat ha crescut un 33%.*

De moment, tenim el compromís per part de la Direcció de crear properament productes financers solidaris i ètics que es comercialitzarien a través de la xarxa d'oficines de la Caixa.

Els pressupostos de l'OBS pel 2005 han experimentat un canvi significatiu cap els criteris defensats pels representants del personal, tot i que encara queda molt camí per recórrer.

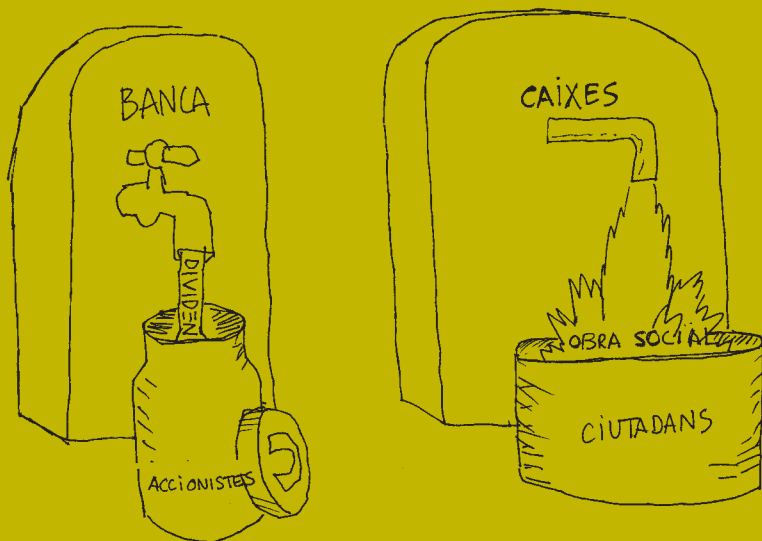
Podeu trobar el document a la web www.comfia.net/caixasabadell

RETROBAR ELS PRINCIPIS FUNDACIONALS

Aprofundir en la democratització dels Òrgans de Govern, mantenir l'estatut jurídic de les Caixes, fomentar la banca ètica i l'Obra Social... en resum, les caixes han d'aprofundir i retrobar els principis fundacionals. Als nostres Estatuts hi ha enunciat com: "*Entitat de crèdit privada, de caràcter social*"... "*naturalesa fundacional*"... "*sense ànim de lucre*"... "*Té per objecte el foment del sentit de la previsió*"... "*promoure l'estalvi*"... "*facilitar tota classe de serveis financers que satisfacin les demandes de la societat civil...*" "*contribuir al desenvolupament social i econòmic de la comunitat*"... "*desenvolupament d'activitats al servei preferent de les economies de particulars i les empreses, en especial petites i mitjanes*"... i finalment, ..."*aplicarà els resultats a la constitució de les reserves adients per garantir la solvència de l'Entitat i la realització de l'Obra Social*".

Aquests principis fundacionals s'han oblidat o encara estan presents? És evident que una part dels beneficis van a parar a l'Obra Social, però la majoria dels altres enunciat els podria subscriure la banca. Podríem concloure que l'única diferència entre caixes i bancs és que les primeres financen les obres socials i els segons reparteixen dividendes entre els seus accionistes?

Molts estudiosos pensen això, que les Caixes han desvirtuat la seva activitat d'intermediaris i han anat a la recerca del benefici a qualsevol preu. Consideren que el fet de no tenir accionistes i que destinen una part dels beneficis a l'Obra Social, no garanteixen l'efectiu compliment d'aquest principi. Per importants que siguin els recursos destinats a l'Obra Social, no és suficient per mantenir l'estatut jurídic de les Caixes i complir amb els principis fundacionals.



De fet, fa uns tres anys, quan el sindicat CCOO va endegar una campanya contra les quotes participatives pel perill que representaven en el camí vers la privatització, un dels arguments més forts pel manteniment de l'estatut jurídic de les Caixes, va ser que garantien els serveis financers a tota la població, i que en els països on havien desaparegut les Caixes el 15% de la població no tenien serveis financers. Doncs en aquests moments, a l'Estat espanyol, tot i que les Caixes controlen més de la meitat del sistema financer, l'exclusió financera se situa entre el 7 i el 10%.

Els principis fundacionals i la sensibilitat social han d'impregnar tota l'activitat de la Caixa. És l'única manera de garantir la no exclusió.

La Secció Sindical de CCOO ha defensat reiteradament la creació d'una línia de microcrèdits i d'una cartera de Fons d'Inversió ètics a comercialitzar per la Caixa. Aquests productes continuen sent vàlids, però insuficients per donar resposta a les necessitats financeres de la població. I les Caixes han de ajudar a resoldre-les.

Cal, a més de desenvolupar productes financers solidaris, facilitar el lloguer/compra d'habitatges a joves i col·lectius amb dificultats d'accés, una nova política pel cobrament de comissions (l'aplicació general i sistemàtica comença a ser un factor d'exclusió financera)... El compromís contra l'exclusió ha de ser de tot el sector que, a Espanya controla el 50% del sistema financer espanyol i a Catalunya, el 70%. Això però, no ha de ser obstacle perquè cada Caixa prengui mesures al seu nivell per tal evitar l'exclusió.

LA RAÓ DE SER DE LES CAIXES ESTÀ EN LES SEVES FUNDACIONS I OBS, PERÒ TAMBÉ EN LA PRÀCTICA FINANCERA I LA GESTIÓ D'ELLES MATEIXES.

LA CANDIDATURA



En aquestes planes t'hem introduït en el món dels Òrgans de Govern. Has pogut veure la feina feta i com els representants de CCOO no han estat uns simples espectadors. Hem dit la nostra i hem aconseguit democratitzar una mica més aquests Òrgans.

Els candidats que presenta CCOO són persones que han demostrat la seva vàlua en el treball del dia a dia i en el Comitè d'Empresa. Aquests no van per lliure i tenen que respondre davant del sindicat de la seva actuació en els Òrgans de Govern. És una candidatura plural i heterogènia, com sempre ho intentem a CCOO en tots els nostres àmbits d'actuació.

Si bé les funcions dels representants del personal als Òrgans de Govern són diferents a les dels membres del Comitè d'Empresa, és important que la seva actuació estigui interrelacionada formant part d'una mateixa estratègia sindical. Per això, els nostres representants també són membres del Comitè d'Empresa. La representació en aquests òrgans, permet tenir un millor coneixement de la situació puntual sobre la marxa de la Caixa, així com de les perspectives de futur immediat.

ELS NOSTRE CANDIDATS SÓN:

GRUP A:

FRANCESC GILBERT HERNÁNDEZ
ALICIA LLAVANERAS CATAFAL
FRANCESC RODRÍGUEZ BEJAR

GRUP B:

PILAR ALMENDROS FERNÁNDEZ
JUDIT ARANS PLANAS
RAFAEL BORDONADA TIRADO
LIDIA FRAGO GONZALEZ
ANTONI MARTINEZ BALADA

VOLEM CONTINUAR ENDAVANT AMB LA FEINA ENCETADA. TENIM IL·LUSIÓ PER SEGUIR TREBALLANT EN LA CONSECUCIÓ DE LES NOSTRES PROPOSTES. PER AIXÒ NECESSITEM QUE ENS RENOVIS LA TEVA CONFIANÇA I RECOLZIS LA NOSTRA CANDIDATURA.

ENS CAL EL TEU VOT.

LES NOSTRES LÍNIES D'ACTUACIÓ EN ELS ÒRGANS DE GOVERN

Vetllar per una bona gestió de la Caixa, controlant que es faci una gestió prudent, emmarcada dintre de les finalitats pròpies d'una Caixa d'Estalvis i que garanteixi la continuïtat de l'Institució i el futur dels nostres llocs de treball.


Manteniment de l'estatus jurídic de la Caixa. CCOO hem estat capdavanters en el rebuig als intents d'apropiació de les Caixes per grups d'interès privats, que pretenen convertir-les en societats per accions, per la via d'atorgar dret de vot a les quotes participatives. La retribució als accionistes aniria en detriment de l'Obra Social i de les nostres condicions laborals, o fins i tot més enllà, amb la desaparició de les Caixes d'Estalvis i l'exclusió d'una part important de la població del sistema financer.

Fusions. CCOO estem atents als canvis legals, econòmics i polítics que puguin acabar provocant processos de fusions. Hem de ser conscients que Catalunya és l'única Comunitat Autònoma on hi ha 10 Caixes d'Estalvis.

Com a sindicat majoritari en el sector, i l'únic present a totes les Caixes Catalanes, hem participat en tots els processos de fusions i absorcions, i som la garantia de que es faria amb les millors condicions per a la plantilla.

**[Vota
cc oo**

**La teva veu al
Consell]**

AMB 
ELS OBJECTIUS
ELS MARQUES TU

RESUM DE CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

Ja fa gairebé 3 anys des que vam publicar el darrer resum de condicions laborals de la nostra Caixa (La llibreta nº 31). D'aleshores ençà, s'han signat diversos pactes (alletament, transposició, OBS) i s'ha establert un nou conveni col·lectiu. Ha arribat l'hora, doncs, de tornar a publicar aquest resum amb les condicions actualitzades, i hem cregut oportú fer-ho ara aprofitant la presentació de la nostra candidatura pels Òrgans de Govern.

Amb aquest dossier volem oferir-te una aproximació a l'entorn laboral que s'ha anat configurant al llarg dels anys a Caixa Sabadell. No hem pretès fer una guia exhaustiva que abasti tots els aspectes, sinó només aquells que considerem tenen el màxim interès.

Aquest dossier neix del compromís de CCOO a Caixa Sabadell, no tant sols en la definició de grans objectius, sinó també de la nostra tasca sindical, entesa com una lluita diària en la defensa dels interessos dels treballadors.

LA REALITAT LABORAL A CAIXA SABADELL

Aquesta realitat que afecta tots els empleats és conseqüència de la legislació laboral vigent i dels acords entre les direccions i els sindicats (Estatut dels Treballadors, Conveni o Pactes d'Empresa).

A.- **El Conveni col·lectiu** afecta a tot el sector de caixes d'estalvi, es negocia pels sindicats presents al sector, és d'àmbit estatal i normalment té una vigència de 2 o 3 anys (l'actual finalitza el 31-12-2006). Actualment, a la mesa de negociació del Conveni hi són presents CCOO (49%), UGT (30%), CIG(2%) i CSICA (19%).

B.- **Els acords d'empresa** es negocien a cada Caixa i tenen com a objectiu aplicar i millorar, si és possible, la legislació i el Conveni. La negociació entre el Comitè i la Direcció sempre ha tingut una llarga tradició a Caixa Sabadell, amb resultats francament positius ja que ha permès consolidar tot un seguit de millores que, al llarg d'aquest document de presentació, relacionarem.

Tot i així, tothom ha de ser conscient que els dos àmbits de negociació són igualment importants, ja que en el Conveni ens juguem temes com la jornada laboral i l'increment salarial; a la negociació interna hi figuren les millores i avantatges que tenim respecte del Conveni.

LA REALITAT SINDICAL A CAIXA SABADELL

CCOO ha estat present a Caixa Sabadell des de la legalització dels sindicats. Des de l'any 1986 som el sindicat majoritari i, fins i tot, entre l'any 1992 i l'any 1998 vam ser l'únic sindicat present en el Comitè d'Empresa. Això vol dir que el nostre sindicat ha estat l'element decisiu en la configuració de la realitat laboral dins de Caixa Sabadell.

L'actual composició del Comitè és la següent:

	CCOO	UGT	SEC
COMITÈ D'EMPRESA DE BARCELONA	18	3	2
COMITÈ D'EMPRESA DE GIRONA	3	1	1
LLEIDA, delegats de personal	2	1	
TARRAGONA, delegats de personal	2	1	

Creiem que, tant el Conveni com els Pactes i Acords interns, han portat a que les condicions laborals a Caixa Sabadell siguin de les més acceptables de Catalunya, sobretot dins l'entorn de Caixes mitjanes i petites.

És el resultat d'una política sindical ferma i reivindicativa que ha donat prioritat al diàleg i la negociació. Fent un resum, en aquests anys hem aconseguit:

- JUNY 1990: Pactes a Caixa Sabadell: Equip Volant, Procés de conversió dels treballadors eventuais en fixos, Vacances, Hores extres, Personal subaltem, Ajut d'estudis.
- OCTUBRE 1990: Pactes a Caixa Sabadell: Constitució del Pla de Pensions.
- CONVENI 92/95: Dissabtes festa.
- JUNY 1992: Renovació dels Pactes de juny de l'any 1990.
- MAIG 1995: Pactes de formació.
- CONVENI 95/97: S'incorporen al Conveni d'Estalvi els contractes d'aprenentatge (és el primer pas cap a la conversió de tots els contractes eventuais a fixos).
- JUNY 1997: Llei pel Foment de l'Ocupació Estable.
- ABRIL 1998: Pactes a Caixa Sabadell: Conversió de tots els contractes eventuais a fixos. Contractes eventuais només per substitucions. Horari i Hores Extres. Apoderats amb categoria d'auxiliars, passen de les 50.000 ptes. de Conveni a 250.000.
- CONVENI 98/2000: Continuen els dissabtes festa i s'incrementen en 3 els dijous festa a la tarda.
- NOVEMBRE 1999: Llei de Conciliació Familiar.
- FEBRER 2000: Pactes a Caixa Sabadell: aplicació de Conveni, Actualització salarial incloent el Plus Voluntari. Préstecs, comissions i retribució del compte corrent.
- JUNY 2000: Renovació del Pacte d'Horari i Hores Extres, vacances, ajut d'estudis i formació.
- FEBRER 2001: Conveni 2001/2002.
- NOVEMBRE 2001: Pactes a Caixa Sabadell: Sistema de promoció dels auxiliars a les categories d'oficial i consolidació de categories i salaris del personal amb càrrec.
- ABRIL 2003: Pactes a Caixa Sabadell: El personal de l'OBS passa a formar part de la plantilla de Caixa Sabadell amb les mateixes condicions sociolaborals que la resta.
- SETEMBRE 2003: Pactes a Caixa Sabadell: Alletament.
- CONVENI 03/06: Recuperació de l'ascens per antiguitat. 25 dies de vacances. Cinc mesos sense dijous tarda. Increment poder adquisitiu. Préstec habitatge. Alletament
- OCTUBRE 2004: Pactes a Caixa Sabadell: Transposició categories per nivells. Millora del sistema de promoció del conveni mantenint condicions pacte novembre 2001.

ESCALA SALARIAL ANY 2005

GRUP 1		
NIVELL	Sou Base anual	Sou Base mensual
I	40.691,86	2.199,56
II	34.259,41	1.851,86
III	30.404,75	1.643,50
IV	28.750,30	1.554,07
V	27.836,03	1.504,65
VI	26.921,76	1.455,24
VII	25.702,24	1.389,31
VIII	24.840,32	1.342,71
IX	23.540,88	1.272,49
X	22.436,80	1.212,80
XI	20.009,79	1.081,61
XII	17.105,29	924,61
XIII	13.864,27	739,69

GRUP 2		
NIVELL	Sou Base anual	Sou Base mensual
I	21.647,59	1.170,14
II	20.499,67	1.108,09
III	19.340,27	1.045,42
IV	16.945,08	915,95
V	16.219,69	876,74
Personal neteja (valor hora)		5,92

A.- Sou base: la retribució anual es reparteix en 18,5 pagaments (12 mensualitats + 6,5 pagaments extraordinaris els mesos de gener, març, juny, juliol, setembre i desembre, al febrer es cobra la mitja paga restant).

B.- Complement Personal: integrat bàsicament pel plus voluntari i per la consolidació del Complement Transitori de Lloc de Treball, i d'altres conceptes fruit del Pacte de Promoció d'Auxiliars del 29 de novembre de 2001.

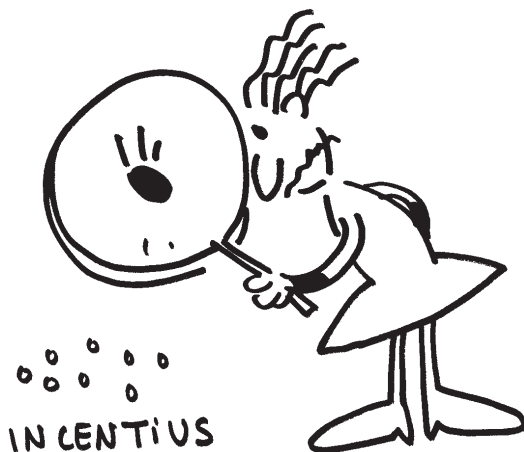
Forma part del salari no pensionable (pel pla de pensions) i no està regulat per Conveni, per la qual cosa, quan el Conveni parla de l'increment salarial mai no contempla aquest plus o complement. Els Pactes del 19-10-1990 i 14-02-2000 van garantir la revalorització del Plus voluntari durant 11 anys. **Els Pactes de Promoció del novembre del 2001** garanteixen la revalorització del Complement Personal en els mateixos percentatges que el sou Conveni, a tots els empleats que arribin a 3 en la valoració del protocol de competències professionals.

C.- Antiguitat: contempla els triennis, que es retribueixen al 4% sobre el 18,5 pagaments de Conveni. Comencen a meritjar a partir del Nivell VIII a raó d'un cada tres anys.

E.- Incentius: Els incentius són remuneracions no contemplades al Conveni, de les quals la Direcció de la Caixa estableix la quantitat i la seva distribució anual.

La Secció Sindical de CCOO va valorar el Pla d'Incentius com un pas endavant ja que, per primera vegada, s'estableixen uns criteris coneguts per tots els empleats i es trenca amb el secretisme que envolta tota la qüestió relacionada amb els incentius, més popularment coneguts com a "pastanagues".

Tot i així, aquesta Secció Sindical no va signar un acord amb la Direcció. Vam creure que el Pla d'Incentius de 1999 no tenia el finançament suficient i que hi hauria col·lectius que patirien les conseqüències, com els empleats administratius de serveis centrals que han quedat exclosos del sistema.



F.- Conceptes no salarials

Dieta complerta	59,09 euros
Paga per matrimoni	150,25 euros
Mitja dieta	29,54 euros
Paga per natalitat	90,15 euros
Quilometratge	0,25 euros/km
Ajuda Guarderia	540,00 euros
Ajut formació fills	414,00 euros
Ajut formació fills discapacitats	2.775,00 euros

EXCEDÈNCIES I PERMISSOS

PERMISSOS RETRIBUÏTS:

Per naixement de fills, dos dies naturals, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament. Per fills prematurs i mentre estiguin hospitalitzats, 1 hora al dia.

Per malaltia greu o defunció de familiar fins a segon grau de consanguinitat, dos dies naturals de permís, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament.

En cas de trasllat de domicili es gaudirà d'un dia de permís.

Per assistència a exàmens d'estudis reconeguts oficialment i degudament justificats el temps necessari.

Per assistència a cursos de preparació al part, el temps necessari.

Per matrimoni, 15 dies naturals.

Maternitat. En el 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. Amb el consentiment previ de la mare, el pare pot fer servir 10 setmanes (en el cas que la mare treballi) fins i tot simultanejant-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.



Alletament. Fins que el nadó tingui 9 mesos, es podrà gaudir d'una hora d'absència, dins de la jornada normal, que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora. Es pot substituir aquesta opció per una reducció de mitja hora de la jornada normal. En pot gaudir el pare o la mare, sempre que tots dos treballin.

Voluntàriament, la mare pot renunciar a aquest dret i optar per gaudir d'un permís de deu dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més cinc dies hàbils, sense possibilitat d'acumulació als anteriors, a gaudir durant els primers dotze mesos de vida del fill. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en cas que tots dos treballin, i sempre que s'hagi gaudit almenys, d'una part del permís de maternitat.

A Caixa Sabadell, aquesta darrera opció millora el conveni col·lectiu i estableix que es pot gaudir d'un permís retribuït de tres setmanes a continuació de la baixa per maternitat o paternitat, renunciant voluntàriament per part de la mare, a les altres opcions.

PERMISSOS SENSE RETRIBUIR:

Excedències voluntàries: Entre 6 mesos i 5 anys. La Direcció haurà de resoldre sobre la seva concessió en el termini d'un mes. Però s'entén que s'haurà de concedir sempre que sigui per estudis, exigències familiars o causes similars.

Per atendre els fills: es podrà demanar fins a un període de 3 anys per cada fill. Podrà 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 efectes d'antiguitat i cotització a la Seguretat Social.

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

Reducció de jornada entre un terç i la meitat per aquells empleats que tinguin al seu càrrec menors de 6 anys, disminuït físic o psíquic, o altres persones fins a segon grau de consanguinitat que per raó d'edat, malaltia o accident no es puguin valer per si sols.

Sense perjudici de l'anterior, si el motiu és per tenir cura d'un menor de 6 anys, es tindrà dret a una reducció d'entre una hora i la meitat de la jornada, durant un període comprès entre un i tres anys.

JORNADA, HORARIS, CONTROL DE PRESENCIA I VACANCES



HORARI PER CONVENI

La jornada anual serà de 1680 hores de treball (1665 + 15 de formació).

Estiu: De l'1 de maig al 30 de setembre: tots els dies de 8 a 15h.

Hivern: de l'1 d'octubre al 30 d'abril: dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 8 a 15. Dijous de 8 a 14.30 i de 16.30 a 20h.

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

PER L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

L'Estatut dels Treballadors i el mateix Conveni obliguen a les Direccions de les empreses a disposar d'un sistema de control de presència per tal de garantir l'horari i el cobrament de les hores extres. Però el cert és que feta la llei feta la trampa, i l'allargament i complements de jornada i les hores extres sense cobrar han estat i són una pràctica habitual en el sector serveis, començant per Banca i Estalvi.

El sindicat de CCOO va ser capdavanter en plantejar aquesta qüestió, tot fent una crida a les Direccions per tal de solucionar aquest problema.

VACANCES PER CONVENI

Les vacances seran de 25 dies hàbils.

El període hàbil per realitzar les vacances estarà comprès dins el període de l'1 de gener al 31 de desembre.

Tindran preferència, dins els torns establerts, els que tenen fills per tal de fer-les coincidir amb les vacances escolars. Davant de possibles dubtes s'haurà de resoldre dins la categoria a favor del més antic.

A CAIXA SABADELL

EL PACTE D'HORES EXTRES (8-4-1998 I 22-6-00)

Aquest Pacte té com a objectiu la supressió de les hores extres, però amb suficient flexibilitat per fer-les quan són estrictament necessàries, amb la seguretat que es podran cobrar o compensar. Alhora contempla la possibilitat d'horari flexible pels Directors, Gestors i Apoderats (aquests últims, s'hi han d'adherir de manera voluntària si és que ho desitgen), i horaris especials per a certs departaments de serveis centrals. Ara bé, l'horari flexible o els horaris especials estan contemplats per garantir el correcte funcionament de la Caixa, però en cap moment vol dir treballar més hores. És a dir: els treballadors amb horaris especials o flexibles tenen tot el dret a cobrar o compensar les hores igual que la resta de la plantilla (cal recordar que els Apoderats poden canviar de règim d'horari el mes de gener de cada any.)

El Pacte contempla normes molt concretes per fitxar fins al càrrec d'Apoderat.

Els empleats han de rebre mensualment un full amb les hores extres fetes i acumulades. L'empleat retornarà aquest document a Administració de Recursos Humans indicant si les vol cobrar o compensar per dies de vacances. El límit d'hores a cobrar serà de 40 anuals i la resta s'hauran de compensar per dies de vacances. És convenient el vist-i-plau del Director del departament o oficina però no necessari. Si el Director es nega a signar el document, es pot trametre igualment a Administració de Recursos Humans.

Finalment, el Pacte contempla la informació que ha de rebre el Comitè de les hores acumulades per empleat i per unitat i estudiar aquesta informació en una comissió amb la representació de la Direcció i del Comitè.

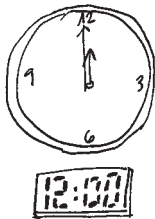
VACANCES A CAIXA SABADELL

PER ACORD ENTRE LA DIRECCIÓ I EL COMITÈ (PACTES 26-6-90, 1-10-92 I 26-6-00)

Sense contradir el Conveni, es garanteix a tots els empleats poder gaudir de 15 dies continuats de vacances entre l'1 de juny i el 30 setembre.

El personal que gaudeixi de les vacances entre l'1 d'octubre i el 30 de maig, excepte 7 dies naturals, tindrà dos dies més de vacances.

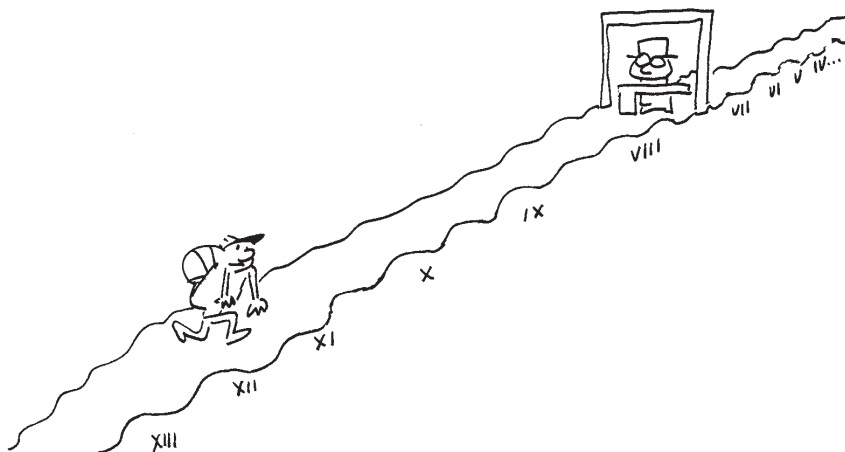
Substitucions d'estiu: sense estar recollit a cap pacte, per part de la Direcció hi ha el compromís de garantir les substitucions d'estiu de totes les oficines de dos empleats i de totes aquelles de més de dos empleats que es justifiqui per la seva càrrega de feina.



ASCENSOS DE CATEGORIA PROFESSIONAL I COMPLEMENTES

PER CONVENI

L'actual conveni col·lectiu, signat a l'any 2003, ha recuperat l'ascens per antiguitat fins el nivell equivalent a la categoria d'oficial. Diem "ha recuperat", perquè aquesta promoció ja existia fa molts anys. El que passa, és que l'any 1986 es va signar el XIII conveni col·lectiu per part dels sindicats majoritaris en aquella època. Aquells sindicats (ni CCOO, ni UGT) eren del corrent anomenat "groc" i realment defensaven més els interessos de l'empresa, que no els dels treballadors. Amb la signatura d'aquest conveni es van perdre molts drets consolidats per als treballadors que s'incorporessin a l'empresa a partir d'aquell moment. Una d'aquestes pèrdues va ésser l'ascens per antiguitat fins la categoria d'oficial superior.



Com dèiem, doncs, el nou conveni ha recuperat aquesta promoció per antiguitat i, al mateix temps, manté els altres sistemes existents. Així doncs, els sistemes de promoció vigents són:

Per lliure designació.

Per capacitació: Ascendiran per convocatòria d'oposicions, cada tres anys, un mínim de: 3% del total de la plantilla dels Nivells XIII, XII i XI al Nivell X; 3% del total de la plantilla dels Nivells XIII, XII i XI al Nivell VIII. Hi podran concórrer tots els empleats fixos amb almenys dos anys d'antiguitat a l'entitat.

Per experiència: Dins del Grup I (personal vinculat directament amb l'activitat financera), es promocionarà i es computarà el temps de permanència en cada nivell de la següent manera:

- El personal que tingui reconegut el Nivell XIII promocionarà al Nivell XII un cop transcorreguts nou mesos de permanència en l'esmentat Nivell XIII a la caixa.
- El personal que tingui reconegut el Nivell XII promocionarà al Nivell XI un cop transcorreguts tres anys i tres mesos de permanència en l'esmentat Nivell XII a la caixa.

- El personal que tingui reconegut el Nivell XI promocionarà al Nivell X un cop transcorreguts set anys de permanència en l'esmentat Nivell XI a la caixa.
- El personal que tingui reconegut el Nivell X promocionarà al Nivell IX un cop transcorreguts quatre anys de permanència en l'esmentat Nivell X a la caixa.
- El personal que tingui reconegut el Nivell IX promocionarà al Nivell VIII un cop transcorreguts quatre anys de permanència en l'esmentat Nivell IX a la caixa.

Dins del Grup II (personal no vinculat directament amb l'activitat financera), es promocionarà i es computarà el temps de permanència en cada nivell de la següent manera:

- El personal que tingui reconegut el Nivell V promocionarà al Nivell IV un cop transcorreguts dos anys de permanència en l'esmentat Nivell V a la caixa.
- El personal que tingui reconegut el nivell IV promocionarà al Nivell III un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell IV a la caixa.
- El personal que tingui reconegut el Nivell III promocionarà al Nivell II un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell III a la caixa.

Per sistema de classificació d'oficines: l'exercici d'un càrrec comporta una categoria determinada. Ara bé, la Direcció pot optar per esperar fins a 4 anys per consolidar la categoria i mentrestant pagarà un complement per la diferència de salari.

El Conveni obliga a la Direcció a fer una classificació d'oficines i, en funció d'aquesta classificació, Directors i Apoderats tindran unes categories determinades. El quadre que es relaciona tot seguit estableix les categories per tipus d'oficina que determina el conveni.

CATEGORIA DE L'OFICINA	CATEGORIA DEL DIRECTOR	CATEGORIA DE L'APODERAT
Oficines A	Nivell III	Nivell V
Oficines B	Nivell III	Nivell VI
Oficines C	Nivell IV	Nivell VII
Oficines D	Nivell IV	Nivell IX
Oficines E	Nivell V	
Oficines F	Nivell V	
Oficines G	Nivell VI (35% oficines)	Nivell VII (65% oficines)

A les oficines de tipus E, F i G en que existís un segon responsable amb signatura reconeguda i Nivell retributiu inferior a IX, se li reconeixerà una gratificació anual, mentre realitzi aquesta funció, de 450,76 euros per a les dues primeres i de 300,51 euros per a les oficines G, que es denominarà gratificació d'apoderament.

A CAIXA SABADELL

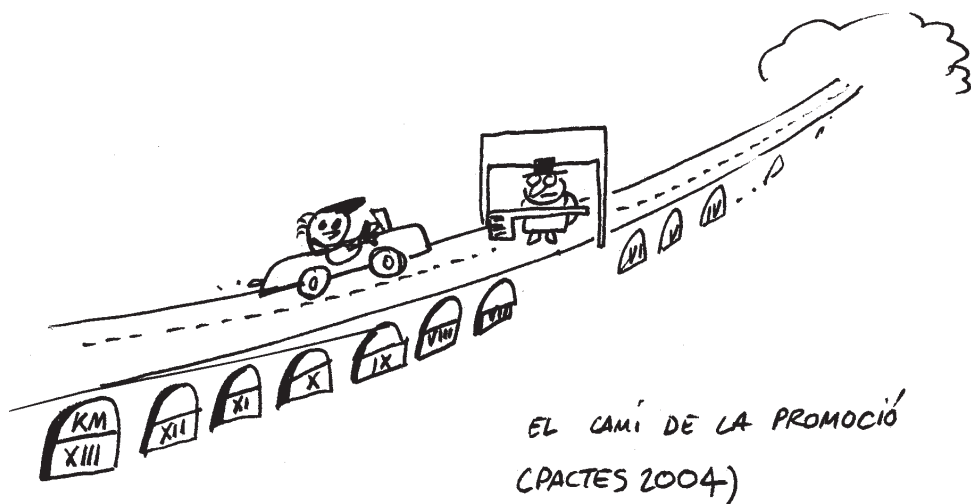
PER PACTE ENTRE EL COMITÈ I LA DIRECCIÓ (PACTES DE 29-11-2001 I 29-10-04)

Hem de dir que els esmentats Pactes de Promoció han superat àmpliament al Conveni en els aspectes de promoció i classificació d'oficines que es detallen en el paràgraf precedent. De fet, a casa nostra ens vam avançar a la resta del sector, ja que l'any 2001 i fruit del pacte, vam recuperar l'ascens per antiguitat.

No cal repetir tot el procés per arribar aquí, prou que l'hem explicat en comunicats escrits, en les sessions de presentació dels Pactes i en les visites d'oficines que realitza la Secció Sindical, però ha estat un llarg camí de lluita, de voluntat negociadora i de tenir les idees molt clares.

El Pacte garanteix la promoció de tot el personal fins al Nivell VIII i fins l'any 2020 al Nivell VII, segons el següent procés:

- Es promocionarà al Nivell XII un cop transcorreguts nou mesos de permanència al Nivell XIII.
- Un cop assolit aquest Nivell XII, es promocionarà al Nivell XI un cop transcorreguts tres anys i tres mesos de permanència en l'esmentat Nivell.
- Es promocionarà al Nivell X un cop transcorreguts tres anys de permanència en el Nivell XI i a més s'hagi realitzat el pla de formació i obtingut una mitja de 3 en el protocol de valoració personal.
- Es promocionarà al Nivell VIII un cop transcorreguts tres anys de permanència en el Nivell X i a més s'hagi realitzat el pla de formació i obtingut una mitja de 3 en el protocol de valoració personal.
- Es promocionarà al Nivell VII un cop transcorreguts sis anys de permanència en el Nivell VIII i a més s'hagi realitzat el pla de formació i obtingut una mitja de 3 en el protocol de valoració personal. En arribar a aquesta categoria, es percebrà a més un complement personal de 1.257 euros.



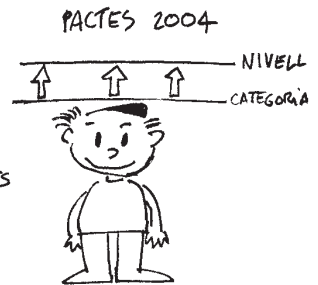
Pel que fa a la Classificació d'Oficines, els Pactes també contemplen la consolidació del Complement Transitori de Lloc de Treball (diferència entre el salari de l'empleat i el que li correspondria pel càrrec que desenvolupa) mitjançant la seva integració en el Complement Personal, i la consolidació de la categoria segons el quadre que reproduïm més avall. Ambdues consolidacions es produiran passats 3 anys d'ocupar el lloc de treball i tenir una puntuació mitja de 3,5 en el Protocol de Competències Professionals.

Nivell d'Oficina	Grup	Categoria Director	Categoria Apoderat
1*	Globals	Nivell III	Nivell V
1	Globals	Nivell III	Nivell V
1	Particulars	Nivell IV	Nivell VII
2	Globals+Particulars	Nivell IV	Nivell VII
3	Globals+Particulars	Nivell V	Nivell X
4	Particulars	Nivell V	Nivell X

*(oficines amb 10 o més empleats)

Sense perjudici del salari i categoria que pugui tenir el Director o Apoderat, el Pacte garanteix una retribució mínima pels empleats que arribin per primera vegada a Directors i Apoderats de cada nivell.

ELS NOUS NIVELLS IGUALEN LES VELLES CATEGORIES PER LA BANDA ALTA



Pla de Desenvolupament Professional

El Pla va néixer ara fa sis anys com alternativa a la impossibilitat per arribar a un acord sobre promoció, precisament com el que tenim ara.

Recursos Humans va elaborar un **Pla de Desenvolupament Professional** que fes compatible la formació, l'establiment d'un pla de carreres professionals, un sistema de compensacions econòmiques i, finalment, la promoció.

Cal dir que aquesta Secció Sindical comparteix els principis que inspiren el Pla i valora la seva existència en tant que marca unes regles de joc per tothom conegudes. Ara bé, **la Secció Sindical de CCOO no li va donar el vist-i-plau per una sèrie de carències:**

- les compensacions econòmiques eren molt limitades;
- les promoció no estaven garantides;
- no hi ha una acreditació formativa vàlida fora de CS
- la carrera no l'escolleix l'empleat lliurement si no que està orientada per les necessitats de l'empresa;
- la fiabilitat del pla en el temps no està garantida.

REGIM DE PREVISIÓ (COMPLEMENTS DE PRESTACIONS I PENSIONS)

PER CONVENI

El Règim de Previsió és un Fons de Pensions extern que té l'objectiu de generar uns recursos per complementar la prestació de la seguretat social en el moment de la jubilació.

Hi ha 2 Subplans: el Subplà I, per empleats ingressats amb anterioritat al XIV Conveni Col·lectiu (29/05/1986) i el Subplà II pels ingressats posteriorment. En el Subplà II, la Caixa aporta cada any una quantitat que ve marcada pel conveni, mentre que el Subplà I, garanteix que el treballador percebrà en el moment de la seva jubilació el seu salari pensionable. Això vol dir que si la pensió de la Seguretat Social no arriba a aquest salari, es generarà un complement per part del pla de pensions.

La Caixa també complementa les diferents prestacions de la Seguretat Social fins al percentatge que es determina, sobre els conceptes salarials que són pensionables, excepte en la incapacitat temporal i la maternitat que és sobre el salari real.

Incapacitat Temporal (baixa per malalties): 100% els primers dotze mesos i el 87,5% els 6 següents.

Maternitat: 100%.

Incapacitat permanent total, per a la professió habitual: 55%.

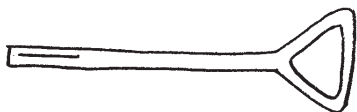
Incapacitat permanent absoluta: el 100%.

Gran Invalidesa: el 150%.

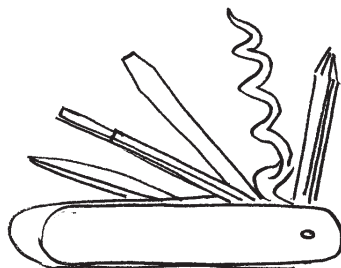
Viduïtat: el 50%.

Orfenesa: el 20%, fins que el perceptor arriba a l'edat de 20 anys.

Pensió a favor de familiars: el 20%.



PLA DE PENSIONS ACTUAL



PLA DE PENSIONS DESITJABLE.

A CAIXA SABADELL

PER NEGOCIACIÓ ENTRE LA DIRECCIÓ I EL COMITÈ (PACTES 30-12-85, 19-10-90 I 29-11-01)

El Pla de Pensions de Caixa Sabadell té unes característiques especials i pròpies com a conseqüència d'ésser un **pla extern**. En aquests moments totes les Caixes han externalitzat els seus Plans, però a l'any 1990 vam ser l'única Caixa a Catalunya que, des del moment de la seva constitució, va fer un Pla Extern, un Pla que es va dividir en 3 subplans.

Què vol dir extern?: vol dir que és propietat dels partícips. És a dir, els treballadors i treballadores són titulars de les provisions matemàtiques que s'informen cada any, l'objectiu de les quals és garantir un complement a la pensió de la Seguretat Social.

Per què 3 subplans?:

El Subplà I i el Subplà III afecta els empleats incorporats a la plantilla abans del 29/05/1986.

El Subplà II pels empleats incorporats a partir d'aquesta data.

El Subplà I és de prestació definida, ja que, independentment de l'import acumulat, el beneficiari haurà de rebre una pensió complementària per la diferència que hi hagi entre la pensió de la seguretat social i el salari pensionable (salari base, antiguitat, complement d'ajut familiar per fills, antic complement d'ajut familiar per esposa, plus de xofers, i altres recollits al conveni que no s'apliquen a Caixa Sabadell).

El Subplà III va néixer quan la Direcció d'aquell moment va comunicar que estava en disposició de garantir un Pla de pensions que contemplés el salari base més l'antiguitat i els conceptes menors relacionats en l'anterior paràgraf, però no altres conceptes salarials, bàsicament el plus voluntari. Aleshores, i per cobrir aquests conceptes, es va constituir el Subplà III d'aportació definida, és a dir, una aportació única segons els drets de cada empleat fins l'any 1989. A la jubilació el beneficiari hauria de rebre aquesta quantitat més la capitalització dels seus rendiments.

El Subplà II és mixt. Els seus beneficiaris són els empleats incorporats a la plantilla a partir de 1986. És d'aportació definida en quant el Conveni assenyalava l'aportació anual que farà la Caixa i l'empleat podrà rescatar el capital més els rendiments en el moment de la seva jubilació. Ara bé, és de prestació definida pels supòsits d'invalidesa, viduïtat i orfenesa, en tant que pagarà una pensió complementària si la pensió de la Seguretat Social no arriba als percentatges establerts del salari pensionable.

Els Pactes de 29-11-2001 han incrementat l'aportació que ha de fer la Caixa pels partícips del Subplà II en 60,10 euros per sobre de Conveni durant 5 anys.

Com dèiem al principi, és un tema complex, que encara s'ha complicat més en la mesura que alguns empleats s'han jubilat o prejubilat i han posat de manifest noves casuístiques.

Malgrat tot, actualment el Conveni contempla la possibilitat d'acords entre les Direccions i els Comitès d'Empresa per a introduir canvis i superar l'esquema actual.

En aquests moments, ja hem fet els nostres estudis i estem negociant amb la Direcció la transformació del Pla de Pensions amb l'objectiu de convertir tot el pla en un sistema mixt, d'aportació definida per la jubilació, i de prestació definida per les contingències de risc, encara que desvinculant-les de la Seguretat Social.

FORMACIÓ I FORMACIÓ CONTÍNUA PEL PERSONAL EN ACTIU

En aquest capítol s'hauria de diferenciar el que és AJUT D'ESTUDIS i FORMACIÓ CONTÍNUA PEL PERSONAL EN ACTIU.

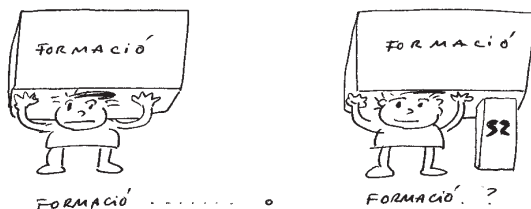
AJUT D'ESTUDIS

Per a empleats: hauran de rebre el 90% de llibres i matrícules d'estudis d'ensenyament mitjà, universitari i tècnic de grau superior i mig, reconeguts i regulats per l'Estat.

FORMACIÓ CONTÍNUA:

El conveni estipula que atesa la constant evolució de les tècniques a aplicar per les entitats d'estalvi en el desenvolupament de les funcions que els estan encomanades, es considera d'interès per potenciar al màxim els recursos humans de què disposen, l'assistència del personal a escoles de formació i capacitació professional, en coordinació amb l'Escola Superior de Caixes d'Estalvis, o bé l'assistència del personal de les caixes a l'esmentada Escola Superior.

Les Caixes podran celebrar convenis amb l'Institut Nacional d'Ocupació per a la formació i la capacitació del seu personal, així com en matèria professional especialitzada amb l'Escola Superior de Caixes d'Estalvis o, en matèria sociolaboral i en l'esfera de la seva competència estatutària, amb l'ACARL.



(EL QUE ÉS ... I EL QUE HAURIA DE SER)

AJUT D'ESTUDIS A CAIXA SABADELL

PER PACTE DIRECCIÓ/COMITÈ D'EMPRESA (PACTES 26-6-1990, 1-10-1992 I 26-6-2000)

Es rebran 25,02 euros / any per assignatura en concepte de textos (la meitat si és semestral). El 100% de les matrícules oficials pels estudis de: educació tècnica professional administrativa o informàtica, estudis universitaris de ciències empresarials, dret, economia, administració i direcció d'empreses, ciències actuàries i financeres, i enginyeries en informàtica, telecomunicacions i industrials (només especialitat organitzativa). El 90% de les matrícules oficials per la resta d'estudis.

Ajut d'estudis per anglès: La subvenció serà del 80% del cost, amb un límit revisable anualment (per l'any 2005 és de 488,24 euros). Quan l'estudi es produeixi per iniciativa de la Caixa serà aquesta qui seleccioni el centre i el tipus de curs, però la subvenció serà del 100%.

La Direcció es reserva el dret de subvencionar altres estudis (post-graus, masters o similars impartits a la universitat pública o entitats docents reconegudes) relacionats amb les tasques de la Caixa (econòmiques, management...), tenint en compte la funció de l'empleat, els estudis anteriors i la possibilitat present o futura d'aplicació dels nous coneixements.

FORMACIÓ CONTÍNUA A CAIXA SABADELL

PER PACTES DIRECCIÓ/COMITÈ D'EMPRESA (16-5-95, 26-6-00 I 29-11-01)

La reflexió i la negociació entre la Direcció de les empreses i la Representació dels Treballadors no es podrien entendre sense la creació l'any 1995 de la FORCEM com associació per potenciar la formació del personal en actiu, a la qual es pot demanar ajut per finançar la formació de les empreses. Com que la FORCEM es nodreix de diner públic, és condició indispensable que la Direcció tingui el vist-i-plau de la Representació Legal dels Treballadors per gaudir d'aquests ajuts.

El Plans de formació poden ser: Plans d'Empresa, Plans Agrupats de diverses empreses o Individuals per a un treballador.

Des de la Secció Sindical de CCOO considerem que la formació i la qualificació dels treballadors i les treballadores són clau per promoure el seu progrés laboral, professional i social. Un món del treball en permanent transformació ens exigeix estar preparats per poder assimilar tots aquests canvis: tecnologies de la informació, transformació dels serveis i dels llocs de treball.

En particular a CS, la formació és una eina estratègica en l'adaptació de la Caixa al mercat i en la progressiva qualificació dels seus empleats que han de prestar una alta qualitat de servei als clients. Per tant, és d'interès comú, Caixa i treballadors, l'èxit i l'assoliment dels objectius marcats al Pla de Formació.

La Secció Sindical de CCOO sempre ha tingut com a objectiu que els diners del FORCEM haurien de servir per millorar la qualitat i finançar el Pla de Formació de la Caixa, però també per compensar l'esforç dels treballadors.

Al juny del 2000 aquests pactes es van revisar per darrer cop millorant les condicions existents:

- 1.- Compensació del 50% de totes les hores presencials.
- 2.- Sortir dels centres de treball amb temps suficient per dinar i arribar a les aules.
- 3.- Pagament del desplaçament.
- 4.- Creació d'una comissió de seguiment de la formació.
- 5.- Creació d'una bústia d'atenció a l'empleat amb l'obligatorietat d'informar al Comitè del problema i la solució.

Amb els pactes de 29-11-2001, aconseguim finalment que la formació formi part imprescindible del nou sistema de promoció de l'empleat i assoliment de categories superiors.

Situació actual:

Les hores compensables pels empleats han sofert una davallada en picat des de la consolidació de la plataforma Virtàgora i les hores de formació s'han incrementat considerablement (nous empleats, PDP, promoció per capaciació...).

Per aquest motiu, el Comitè va denunciar el pacte de formació ja que estava regulant el no-res, donat que pràcticament cap empleat podia compensar les hores que invertia en formació. Les negociacions amb el Departament de Formació s'han perllongat durant 8 mesos sense arribar a cap acord i el desencontre s'ha aprofundit des que el Comitè no està donant el vist-i-plau a les accions formatives que la Caixa presenta al Forcem, perquè creiem que tot el model formatiu de la Caixa ha de revisar-se sota uns criteris d'igualtat d'oportunitats, atenció als col·lectius desfavorits, compensació del temps invertit pel treballador, formació no estructurada (sessions informatives, comitès de crèdits, cercles d'intercanvi de coneixement)...

Partint del principi que totes dues parts li donem molta importància a la formació, es fa difícil d'entendre el tancament de la Direcció en aquesta negociació per arribar a un pacte més equilibrat que reflexi la metodologia actual de la formació amb els mitjans telemàtics, fins a l'extrem que estem a punt de trencar les negociacions.

PRÉSTECES PER EMPLEATS

NORMATIVA DE PRÉSTECES PER CONVENI

Per compra d'habitatge

Podran sol·licitar aquest préstec els empleats fixos en actiu, un cop superat el període de prova.

L'import màxim a sol·licitar és de 5 anualitats del nivell professional corresponent. Si el nivell és inferior al X, es considerarà el salari d'aquest Nivell pel càlcul. El valor de l'habitatge més les despeses inherents a la seva adquisició han de justificar l'import sol·licitat.

Interès: variable amb revisió semestral, al 70% de l'EURIBOR a un any, amb un interès màxim del 5,25% i mínim de l'1,50%.

Termini: 25 anys (com a màxim la vida laboral de l'empleat).

Es contempla una segona opció per canvi d'habitatge i venda de l'anterior.

Préstec per atencions diverses

Capital: el màxim serà el 25% de la retribució que pugui percebre l'empleat, però amb un mínim garantit de 18.030 euros.

Tipus d'interès: EURIBOR a un any, amb revisió anual.

Termini d'amortització: 8 anys com a màxim.

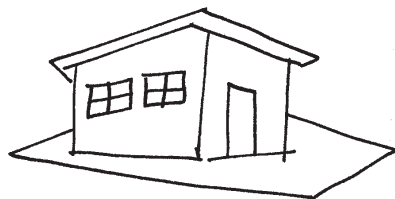
Bestretes

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

El motius de les bestretes poden ésser:

- Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant de l'empleat com dels familiars al seu càrrec.
- Despeses originades amb ocasió de contraure matrimoni.
- Circumstàncies familiars crítiques.
- Despeses ocasionades per trasllat forçós d'habitatge.
- Sinistres com ara: incendis, robatoris, etc. que causin danys en l'habitatge permanent, o als bens 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 10% dels seus havers. Les bestretes no comptaran per al límit d'endeutament del 40%.



HIPOTECA, DE CONVENI

NORMATIVA DE PRÉSTECES, COMPTES I COMISSIONS A CAIXA SABADELL

PER PACTES ENTRE LA DIRECCIÓ I EL COMITÈ D'EMPRESA (14-2-00, 29-11-01 I 29-10-04)

Per compra d'habitatge

A les condicions abans esmentades pel Conveni cal afegir les següents millores:

- 1.- Es podrà ampliar l'import màxim a sol·licitar fins a 8 anualitats del nivell professional corresponent, essent el nivell mínim el VII, sempre que no es superi el 40% d'endeutament tenint en compte les rendes de la unitat familiar.
- 2.- Interès variable, revisable semestralment. Les 5 primeres anualitats al 70% de l'EURIBOR i la resta al 100% de l'EURIBOR.
- 3.- Aquest mateix crèdit i amb les mateixes condicions es podrà demanar un altre cop per fer canvi d'habitatge permanent.
- 4.- S'amplia a una tercera oportunitat, per canvi d'habitatge habitual, el préstec conveni més el complementari, un cop transcorreguts 10 anys del segon, encara que aquest termini podrà ser inferior, depenent de les circumstàncies personals.
- 4.- Es podrà accedir als préstecs hipotecaris contemplats pels clients en condicions de preferència, al tipus d'interès variable de l'IRPH disminuït en un 0,50, o bé l'EURIBOR més 0,60.

Retribució del compte corrent d'abonament de la nòmina

L'interès del compte corrent serà l'EURIBOR trimestral menys el 0,25%, sense que en cap moment pugui sobrepassar el tipus del préstec de primer habitatge permanent, és a dir el 70% de l'EURIBOR.

Compte termini empleats

Existeix un compte a termini a 3 mesos remunerat a l'EURIBOR més 0,35, sense penalització per reintegrament anticipat.

Comissions

El pacte de **14-2-2000** (Aplicació del Conveni i normativa de préstecs i comissions) confirma les excepcions previstes a la circular **214/97 del 3.11.97** i les amplia.

Resumint, estem exempts de les comissions de: negociació de xecs i petició de talonaris, transferències, targetes de crèdit i dèbit, custòdia de valors, operacions d'estranger i les operacions i serveis que Caixa cobra pels préstecs d'atencions varies de Conveni, préstec d'habitatge permanent o de segona residència i d'adquisició d'ordinador.

El principi que inspira la política de comissions és que els empleats no paguin els productes i serveis de Caixa i sí les despeses i serveis que generen institucions i empreses externes.



HIPOTECA, DE PACTES.

SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Segons l'OMS la salut és l'estat de benestar físic, mental i social de l'individu. La salut laboral és la que relaciona a la persona amb el seu treball i l'ambient laboral, tan des del punt de vista físic com mental.

A Caixa Sabadell, des de la creació del **Comitè Únic de Seguretat i Salut (CUSS)**, poc a poc anem millorant les condicions laborals dels treballadors, però encara ens falta molt per arribar fins on CCOO considerem necessari, sobretot en els aspectes relacionats amb **Riscos psicosocials i Ergonomia** del lloc del treball.

Segons l'article 10 del conveni, "els empleats tenen com a drets bàsics... la seva integritat física i una adequada política de prevenció de riscos laborals, ...". A Caixa Sabadell l'encarregat de vetllar per l'acompliment d'aquest dret és el **CUSS**, que està format per 5 representants de l'empresa (els Directors de Recursos Humans, Relacions Laborals, Logística, Seguretat i l'Assessor Jurídic) i 8 representants dels empleats, anomenats Delegats de Prevenció (6 de CCOO i 2 d'UGT).

Una actuació imprescindible en la prevenció de riscos laborals, encara que no sempre se li dóna tota la importància que té, són les **revisions mèdiques**. Partint de les recomanacions dels Delegats de CCOO vam consensuar una revisió mèdica periòdica que tingués en compte l'edat i les patologies del treballador, tot seguint un protocol que inclou:

- Les dades biomètriques. Anàlisis: Hematologia, Bioquímica i d'Orina.
- Exploració dermatològica.
- Exploració oftalmològica, test de visió i anàlisi de la fatiga visual.
- Reconeixement Boca, Nas, Coll, Oïda i Audiometria.
- Auscultació pulmonar i cardíaca, Espirometria, Electrocardiograma (majors de 40 anys o segons criteri mèdic).
- Exploració abdominal. Reconeixement genito-urinari
- Exploració columna vertebral, extremitats superiors i extremitats inferiors.
- Avaluació sistema circulatori i dels principals indicadors d'alteració del sistema nerviós.
- Qüestionari de pantalles de visualització de dades.
- Anàlisis Específics: PSA (homes majors de 50 anys), AT-III (dones segons criteri mèdic).

Per a qualsevol problemàtica observada en la revisió, Caixa Sabadell té subscripta una **pòlissa de serveis sanitaris d'orientació diagnòstica**, que comprèn la visita mèdica i els serveis sanitaris prescrits fins assolir el diagnòstic del motiu que va originar la consulta, o fins a la curació en cas de malalties agudes que requereixin únicament tractament mèdic. Així, es poden realitzar exploracions complementàries com tonometries oculars, o la utilització de les màquines de biomecànica de SAT, tan per la valoració com a rehabilitació funcional d'anomalies de la columna vertebral o de les extremitats superiors i inferiors.

Us animem a que demaneu la utilització d'aquest servei de diagnosi complementari a tots aquells que després de fer-vos la revisió us hagin detectat alguna anomalia. Les despeses de desplaçament que s'originin per causa de la vigilància de la Salut es facturaran mitjançant el formulari despeses de viatge, indicant com a responsable autoritzant en Jordi Brunet Llobet, com a centre de cost Relacions Laborals (951) i motiu revisió metge.

Fruit de la insistència dels Delegats de CCOO, s'han substituït tots els monitors de raigs catòdics per pantalles planes (que no emeten radiació). Aquesta reivindicació forma part del conjunt de mesures que s'han de prendre vers els **usuaris de pantalles de visualització de dades**, qualificació que l'empresa es nega a donar-nos. Recordeu que CCOO vam fer una enquesta a tota la Caixa per tal que els propis treballadors determinéssiu, pel temps d'utilització de l'ordinador, si us consideraveu usuaris de PVD. En vista de l'aclaparador resultat a favor del sí, i a petició de CCOO, el Servei de Prevenció farà un estudi als Serveis Centrals de Caixa Sabadell per determinar si ho som, tot i que nosaltres voldríem un estudi de tota la Caixa. Amb la més mínima coherència el resultat tindria que ser afirmatiu.

Promoguda pels nostres Delegats, també es va fer una **auditoria de les instal·lacions d'aire condicionat** de les oficines per tal de comprovar el seu funcionament i les característiques. Com a resultat s'ha efectuat una proposta d'actuació per tal de canviar els que estan en condicions precàries.

Continuarem insistint en la **reforma d'oficines**, ja que n'hi ha algunes que ni tan sols donen la imatge institucional de modernitat, professionalitat i "qüestió de tracte" que vol la direcció. Continuarem treballant en aquests temes i d'altres que vagin sorgint, i recordeu comunicar-nos qualsevol anomalia o aportació. Entre tots aconseguirem millorar la nostra salut laboral.



SALUT LABORAL = SALUT EXTRA LABORAL

LA NECESSITAT DE L'AFILIACIÓ

Els delegats de CCOO a Caixa Sabadell, sempre hem donat prioritat a la feina i als resultats i hem deixat en segon pla l'afiliació. Aquesta opció que en principi sembla una posició generosa i positiva a la llarga pot debilitar i comprometre la continuïtat i el treball del Sindicat.

El Sindicat és la garantia pels treballadors, i l'afiliació és la garantia de continuïtat pel Sindicat. **L'afiliació és l'element cabdal d'enfortiment dels Sindicats.**

Però a més, en el cas de Caixa Sabadell, l'afiliació és el suport a una feina ben feta amb uns resultats positius que situa les condicions laborals a la nostra empresa considerablement per sobre del sector.

Una alta afiliació i una alta participació es la millor garantia per conservar i millorar aquestes condicions. Reverteix en un sindicat més fort i amb més autoritat per defensar millor a tots els treballadors i treballadores i per millorar les condicions laborals de tota la plantilla.

Una alta afiliació que garanteixi la majoria de CCOO, enforteix el Comitè d'empresa. El compromís d'aquest Sindicat amb el Comitè d'Empresa no trontollarà i CCOO li continuarà donant tot el protagonisme. Però cal un grup fort i ampli de CCOO per garantir un Comitè fort i àgil.

PER QUÈ CAL AFILIAR-SE A CCOO?

Perquè per poder garantir les condicions laborals que tenim actualment necessitem la força que només ens pot donar un alt grau d'afiliació.

Perquè és la millor garantia per defensar els teus interessos davant les pressions individuals i significa, alhora, reforçar un sindicalisme reivindicatiu i solidari.

Perquè la patronal s'enforteix i es coordina fora del marc de l'empresa. És imprescindible que els treballadors ens dotem de sindicats forts més enllà de l'àmbit exclusiu de la nostra Caixa.

Perquè és impossible que puguem, individualment, afrontar les despeses, els recursos humans i l'assessorament que requereix la negociació de qualsevol pacte, d'un conveni o d'una fusió.

Perquè a les empreses on hi ha sindicats forts, també es pot incidir d'una manera més efectiva en la resolució de problemes de caire individual i en l'assoliment de millors condicions laborals.

Perquè l'afiliació garanteix la majoria necessària perquè no es torni a repetir un XIII conveni.

Estar afiliat o afiliada a CCOO també et permet disposar de l'ajut i assessorament d'advocats per fer consultes i resoldre problemes, accedir a un habitatge digne i econòmic a través de la cooperativa HABITAT ENTORN promoguda pel sindicat, aconseguir importants descomptes en diverses compres i serveis (publicacions, assegurances, entrades, viatges, serveis mèdics, etc.), i rebre informació periòdica interna mitjançant publicacions del nostre sindicat.

La funció solidària que fa el Sindicat amb els grups més desprotegits de la societat i els contactes que manté amb altres organitzacions d'arreu del món per millorar les condicions de vida, amb l'objectiu de canviar la situació i superar les injustícies, necessita d'uns recursos econòmics que han de venir de les aportacions de les quotes dels afiliats. **Avui, estar afiliat, apart d'enfortir el Sindicat a la Caixa, és ser solidari i ajudar a altres sectors més desprotegits.**

L'AFILIACIÓ ES NECESSÀRIA PER A TU, PER MILLORAR LES TEVES CONDICIONS DE TREBALL, PER LA TEVA SEGURETAT, I PER GARANTIR LA TEVA FUNCIÓ SOLIDÀRIA A TRAVÉS DEL SINDICAT.

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

Nivell	Càrrec
Oficina o Secció: Nom	Número
Telèfon	Fax
Data Ingrés 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 2005 és de 9,30 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:

Pilar Almandros	770- Sabadell	Francesc Moya	720- Sabadell
Judit Arans	010- Sabadell	Ramon Oca	063- Logística
Rafael Bordonada	633- Barcelona	Isabel Oro	922- Lleida
Pere Casadevall	900- Girona	Joan Andreu Parra	941- Publicitat
Genis Casamort	828- Torroella	Jordi Pla	925- Lleida
Lídia Frago	410- Cerdanyola	Susana Requena	052- Crèdits
Paco Gilbert	626- Barcelona	Esteve Reverter	110- Montcada
Cèlia Gómez	470- Sant Fost	Mario Rocamora	913- Tarragona
Roser Gómez	090- Sabadell	Miquel Sans	914- Tarragona
Alícia Llavanas	813- Viladecans	Josep Lluís Sanz	901- Girona
Antoni Martínez	695- Viladecans	Salvador Soler	633- Barcelona
Genis Martínez	380- Santa Perpetua	David Vilar	998- Secció Sindical CCOO
Josep Antoni Moreno	521- Cardedeu		

Augmentar l'afiliació és reforçar l'acció dels treballadors

