

Kutxa
IBAETA
Portuetxe Kalea 10
20018 Donostia
Tfno.: 943 001 425
ccoo@kutxa.es

Sección
sindical de
CC OO
Kutxabank

Vital
Pº de la Biosfera 6
01013 Vitoria-Gasteiz
Tfno.: 945 162 455
ccoovital@cajavital.es

bbk
Rodríguez Arias 1, 4º
48008 Bilbao
Tfno.: 944 017 024
bbk@comfia.ccoo.es

Nº 3

mayo 2012 **maiatza**

www.comfia.net/kutxabank/

el convenio y el contexto

¿Cómo ubicar la negociación del primer Convenio Colectivo de Kutxabank en medio de los rayos y centellas que supone la reforma laboral y del tornado grado "super plus" que menea al sector financiero? Para contestar a esta pregunta es necesario hacerse otra: ¿Dónde está situada Kutxabank?

el convenio y el contexto

¿Cómo ubicar la negociación del primer Convenio Colectivo de Kutxabank en medio de los rayos y centellas que supone la reforma laboral y del tornado grado "super plus" que menea al sector financiero? Para contestar a esta pregunta es necesario hacerse otra: ¿Dónde está situada Kutxabank?

Pues por lo que sabemos hasta ahora, efectivamente, estamos en la mitad de en medio de esta inacabable tormenta. Nadie lo duda. Pero de lo que se trata es de si somos un edificio construido con buenos materiales, siguiendo las pautas de construcción sostenible y a prueba de seísmos, o somos algo así como esas construcciones de madera que tanto abundan en el medio oeste de los EEUU y que quedan volatilizadas cada vez que uno de esos tornados de nombres tan simpáticos se les coloca encima de la chepa.

Por lo que se nos ha venido contando y sabemos por nuestros propios medios, estamos bastante más cerca de los primeros que de los segundos. Como en todo hay grados, pero nuestra fortaleza de capital, nuestra estructura de balance, nuestros ratios exhibidos recurrentemente, nuestra disposición a liderar el proceso de reestructuración del sector (dentro de nuestras posibilidades, claro) parece que no dejan lugar a dudas o, al menos, no dejan lugar a algunas dudas: nuestras posibles debilidades no vienen del lado de los costes, aunque ya entendemos que reducirlos sea una especie de aspiración genética de los gestores. A nadie le amarga un dulce.

Por eso no nos sorprende cuando se nos dice, como preámbulo de la plataforma de la empresa, que la cosa va de costes ("el negocio va fatal", "la morosidad rampante"...). En eso estábamos, efectivamente. Para eso se hacía la fusión ¿no? Sinergias, ahorro de costes eliminando redundancias, inevitable gestión de excedentes de oficinas y centrales por la integración de las tres cajas. Para hacer frente a esa ineludible realidad hemos acordado soluciones.

Kutxabank acaba de hacer una oferta no vinculante para la subasta del Banco Catalunya Caixa, aunque tras la "4ª solución definitiva de reforma del sector financiero" (¿para cuándo la 5ª?) no sabemos si estaremos en situación de "sostenella". El primer trimestre ha arrojado un beneficio de 50 millones de euros, sin contar dividendos e imputando ya toda la pérdida sobrevenida por la multa a Euskaltel. Los márgenes no han ido mal, al parecer, excepto la morosidad, sobre la que seguimos teniendo una de las coberturas más amplias del sector. La evolución del negocio y de la crisis exigirá tomar medidas. De acuerdo, ¿pero cuáles?

Se trata de saber cuánto Pisuerga pasa por Valladolid y si darle la vuelta al calcetín del convenio está fundamentado en la situación concreta de una empresa concreta, Kutxabank, o se intenta colar aprovechando el estruendo y la conmoción de la situación general. Precisamente para adecuar la negociación colectiva a la situación específica de cada empresa es para lo que se cantan desde todo tipo de portavoces empresariales las bondades de la reforma laboral. A ver si va a resultar que, en nuestro caso, teniendo un convenio de empresa, se pretende basar su negociación en los problemas y soluciones que se dan en el sector. Y, por favor, ahórrense las protestas sobre que también estamos afectados por los problemas generales. Por supuesto. Pero lo que hay que tener claro es el cómo y con qué intensidad.

La empresa debe situar sus propuestas en un terreno más realista y adecuarlas a la verdadera situación de Kutxabank. En otro caso va a ser imposible avanzar.



al final de la escapada

Al final de su mandato, MAFO solo ha conseguido una parte de lo que venía persiguiendo desde que era Secretario de Estado de Economía: acabar con las cajas de ahorros. Una obsesión que le ha distraído y nos ha distraído a todos, también a los gobiernos, a la hora de abordar de raíz una reestructuración ordenada y coherente del sistema financiero.



Porque lo que ha fallado no es un sistema de gobierno, sino un modelo de negocio de los gestores y de control de los administradores, las administraciones y los supervisores. Muchas cajas de ahorros y algún banco se convirtieron directamente en socios de la Promoción Inmobiliaria, además de financiarla, y todo ello a lomos de la recalificación de terrenos promovida por las Administraciones Públicas como vía de equilibrar los ingresos tras la intensa desfiscalización que promovieron en los años de la burbuja.



Tras el estallido, con una economía sobreendeudada y con gran parte del sistema financiero enladrillado, se optó por la política de la "patada a seguir", en vez de sanear balances, financiando a largo plazo la capitalización del sector financiero a condición de eliminar entidades no viables, retirar a los gestores responsables y de que la factura la costeara el propio sector, por ejemplo, a través de las aportaciones al FGD.

Se confió en demasía en las provisiones anticíclicas, que no han sido suficientes; se elevaron los requisitos de capital por encima de las normas internacionales, lo cual ha restringido aún más el crédito y lastrado la rentabilidad; y, sobre todo, se dejó, en gran medida, en manos de los mismos gestores responsables la consolidación de las entidades con problemas, para mayor escarnio, a través de fórmulas que complican aún más el Gobierno Corporativo y la Unidad de Empresa: los SIPs.

En poco tiempo, la experiencia acumulada en la gestión de las crisis financieras anteriores, la supervisión prudencial, la reputación en definitiva del Banco de España, ha quedado malbaratada. La política de supervisión in situ, que es una de las mejores y grandes diferencias con otros supervisores, queda en entredicho cuando los informes de los inspectores no se han tenido en cuenta a la hora de impulsar y hasta forzar fusiones inviables. El caso más flagrante, el de la CAM y Banco Base, pero no el único, como se hace evidente con Bankia y la dimensión que alcanzan los activos tóxicos, sobretodo de Bancaja.



Esta política de "huida hacia adelante" se basa en eludir un debate espinoso por populista: la capitalización pública de los bancos. Curiosamente, las medidas en torno a la reestructuración del Sector Financiero son las únicas que han sido objeto de consenso entre el Gobierno y su principal oposición (FAAF, FROB, LORCA, Reforma Guindos) y, alternativamente, la oposición en cada momento ha amenazado con impedir la solución si se cruzaba esa línea roja.

Y mientras tanto la crisis sigue, se recrudece y las entidades más solventes, con la ventaja de "ser los que más aguantan la respiración", esperan tocar a más, quedándose paulatinamente con las cuotas de mercado de las entidades absorbidas, subastadas o troceadas. Se conforma así un reducido oligopolio, cuasi natural, que augura futuros problemas para el consumidor. Se echarán de menos las cajas de ahorros, su obra social desde luego, pero también el nivel de competencia que suponían.

La intervención de facto de Bankia anuncia una nueva etapa dentro de la Reforma del Sistema Financiero. Lo venimos diciendo, y lo dijimos el pasado mes de febrero: sin financiación externa no hay reforma que valga, ni para sanear el sector, ni para que circule el Crédito.

No somos ingenuos. Como pasó en CCM, Caja Sur, CAM y Banco de Valencia, el agujero siempre es mayor del que se declara. Inquieta pensar para qué se inspeccionan las entidades y se auditan sus cuentas. Pero mientras se sigan políticas de austeridad que profundizan la recesión seguirán deteriorándose los valores de los activos, subirá la morosidad y, en definitiva, sin crecimiento la inestabilidad de los balances seguirá generando incertidumbre y el déficit de capital será creciente.



Hay que asumir que la financiación del saneamiento del sector financiero debe formar parte de la Política de Estímulo al Crecimiento, porque sin Crédito no habrá tampoco Crecimiento. Y hay que ponerle el cascabel al gato: hará falta impulso público, ya sea estatal o europeo.

Eso sí, el sector tiene que pagarlo, aunque sea en el tiempo, y no los ciudadanos. Al fin y al cabo las entidades que drenan las ineficiencias de los demás se quedan con su cuota de mercado, y las que no, y sobreviven, pagan su cuota por pertenecer a un club selecto de mercado regulado.

HA DICHO EL GOBIERNO QUE LAS CAJAS DEBEN UNIRSE PARA CREAR BANCOS.....



Los Gestores y Administradores responsables han de ser retirados y en algunos casos condenados. El Estado debe hacer valer su inversión para que el Crédito fluya y, en algún caso, incluso hacer valer sus derechos de propiedad. Por ejemplo, si la solución pasara por la segregación de activos inmobiliarios hay políticas de interés público que promover en materia de vivienda, alquiler, condominios de la tercera edad, etc.

A la vez que las entidades financieras sueltan lastre, las familias hipotecadas también pueden reducir el volumen de su deuda. Hay que echarle coraje, responsabilidad y lo que hasta ahora ha brillado por su ausencia, Diálogo y Compromiso.

José María Martínez

Secretario General de Comfia-CCOO

Quien más y quien menos, con la plataforma de convenio que la empresa ha puesto encima de la mesa habrá sentido cierta desazón. No es para menos: es inquietante por sí misma y pone los pelos como escarpas.

Ya hemos dicho que es una desmesura y otras cosas, así que no nos vamos a repetir. Lo que en este número intentaremos es explicar un poco más esos contenidos que pueden estar un tanto difusos, con la esperanza de poder comprender mejor su posible alcance, objetivo que no irá necesariamente acompañado de una dosis de mayor tranquilidad.

Los niveles profesionales.

Tres plantillas en una única, tres escalas profesionales en una común. ¿Cómo proponen hacerlo? Pues, a grandes rasgos, combinando salario base con antigüedad y poniendo, a su vez, límite a esta última. Pero vayamos por pasos:

1. En primer lugar intercalamos los niveles profesionales unos con otros, ordenándolos, de mayor a menor importe, por su sueldo base.
2. A continuación localizamos el nivel en el que estamos cada cual y, si no coincide con uno de la escala de BBK, buscamos en la misma el más próximo por arriba.
3. Ése será el nivel que nos corresponderá, lo que no supondrá de forma automática una mejora económica, pues la diferencia se compensará con cargo a la antigüedad que tengamos acumulada.
4. Si el acumulado de trienios no fuese suficiente para enjugar la diferencia entre los salarios base, permaneceremos transitoriamente en nuestro “nivel a extinguir”, hasta que la generación de más antigüedad alcance el total necesario para acceder a ese nivel superior.
5. En aquellos casos en los que se sobrepase el nivel máximo de BBK (nivel II), se mantendrá como nivel personal a extinguir.
6. Una vez situados en el nivel correspondiente, se empezará o continuará generando trienios, para los que proponen un límite de 15.000 euros.

¿Parece sencillo? Pues todavía tenemos flecos sin aclarar. El proceso de generación de antigüedad en Kutxa no es igual al de Vital o BBK, ni tampoco los cambios de nivel por años de servicio es similar en las tres cajas. Además, cuando hablan de salario base, ¿lo hacen de forma literal o incluyen también todos los conceptos, digamos fijos, como el plus extrasalarial de Vital? Nosotros contamos con todo, son condiciones que nos vienen reconocidas en nuestros convenios de procedencia y hay que respetarlas. Por lo tanto, queremos saber cómo lo van a hacer.

El recorrido por antigüedad.

Hay niveles que no generan trienios; al cabo de un tiempo se pasa al nivel superior. En la clasificación de bbk se llega hasta el nivel IX, a partir del cual se devenga antigüedad.

En Kutxa y en Vital también los hay, con importantes diferencias tanto en la longitud del recorrido como en el tiempo necesario para alcanzar el nivel tope, incluso en el momento de generar antigüedad en el caso de Kutxa o el ya mencionado plus extrasalarial en Vital. Además, para Kutxabank nos proponen dos nuevos niveles por abajo, el 15 y 16, con retribuciones inferiores, lo que alarga el camino hasta los 19 años. Y todo esto también tiene su incidencia en el engarce de niveles.

Entidad	Vital			Kutxa			BBK	Kutxabank	
	S. Base	Plus Extr.	Total	S. Base	Antig.	Total	S. Base	S. Base	
Años	1	19.609,34	6.940,51	26.549,85	24.445,68		24.445,68	25.136,00	21.000,00
	2	19.609,34	6.940,51	26.549,85	24.445,68		24.445,68	25.136,00	21.000,00
	3	26.864,76	6.940,51	33.805,27	24.445,68		24.445,68	25.136,00	23.000,00
	4	26.864,76	6.940,51	33.805,27	24.445,68	977,83	25.423,51	25.136,00	23.000,00
	5	35.719,94	6.940,51	42.660,45	25.912,74	977,83	26.890,57	27.232,00	23.000,00
	6	35.719,94	6.940,51	42.660,45	25.912,74	977,83	26.890,57	27.232,00	25.136,44
	7	38.654,82	6.940,51	45.595,33	27.314,14	2.070,39	29.384,53	27.232,00	25.136,44
	8				27.314,14	2.070,39	29.384,53	31.142,00	25.136,44
	9				28.717,84	2.070,39	30.788,23	31.142,00	27.231,54
	10				30.115,68	3.162,96	33.278,64	31.142,00	27.231,54
	11				31.516,10	3.162,96	34.679,06	34.740,00	27.231,54
	12				33.616,10	3.162,96	36.779,06	34.740,00	31.141,60
	13				35.017,92	4.255,52	39.273,44	38.523,00	31.141,60
	14				37.990,68	4.255,52	42.246,20	38.523,00	31.141,60
	15							41.840,00	34.740,16
	16								34.740,16
	17								38.522,82
	18								38.522,82
	19								41.839,70

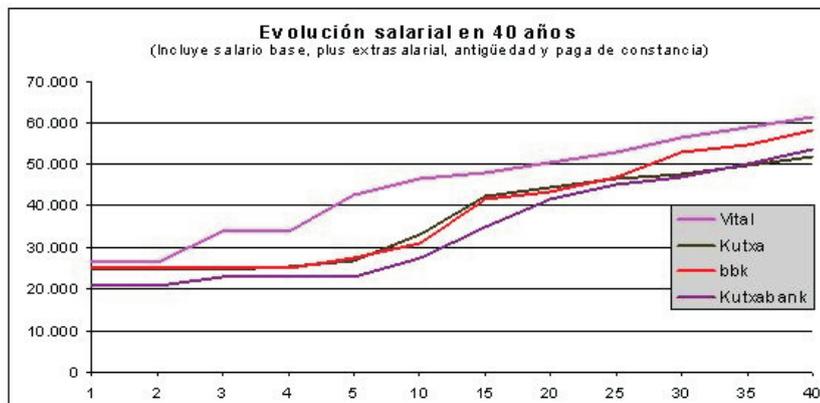
Vital: Comercial Operativo, de Nivel Entrada a Nivel II
 Kutxa: Carrera A, de Nivel I a Nivel 12
 BBK: de Nivel XIV a Nivel IX
 Kutxabank: de Nivel 16 a Nivel 9

La evolución salarial.

En el tema salarial hemos comparado la evolución de la retribución de una persona que se incorporase hoy a la plantilla, en la parte más baja del escalafón, según se aplicasen uno u otro de los tres convenios en vigor o la plataforma Kutxabank, tras 40 años de servicio. El análisis parte de sueldos de hoy, sin revisión salarial ni otros ascensos que se pudieran producir durante ese tiempo. Vamos, lo que en el argot se conoce como chusquero.

Comparativa de salario final y suma de las cobradas tras 40 años de servicio								
Años	Vital		Kutxa		bbk		Kutxabank	
	Salario	Acumulado	Salario	Acumulado	Salario	Acumulado	Salario	Acumulado
1	26.549,85	26.549,85	24.445,68	24.445,68	25.136,00	25.136,00	21.000,00	21.000,00
2	26.549,85	53.099,70	24.445,68	48.891,36	25.136,00	50.272,00	21.000,00	42.000,00
3	33.805,27	86.904,97	24.445,68	73.337,04	25.136,00	75.408,00	23.000,00	65.000,00
4	33.805,27	120.710,24	25.423,51	98.760,55	25.136,00	100.544,00	23.000,00	88.000,00
5	42.660,45	163.370,69	26.890,57	125.651,11	27.232,00	127.776,00	23.000,00	111.000,00
10	46.801,45	389.618,58	33.278,64	275.374,62	31.142,00	275.666,00	27.231,54	240.872,40
15	48.007,57	627.244,19	42.246,20	470.598,59	41.840,00	464.032,00	34.740,16	396.268,90
20	50.419,81	875.724,88	44.431,34	689.477,57	43.513,60	678.252,80	41.839,70	591.734,10
25	52.832,05	1.133.854,53	46.616,47	917.097,07	46.860,80	907.536,00	45.186,88	809.300,55
30	56.561,26	1.414.119,36	47.709,03	1.153.457,10	52.922,82	1.163.329,62	46.860,47	1.040.255,72
35	59.102,73	1.705.620,79	49.894,16	1.399.650,22	54.686,91	1.433.235,99	50.207,65	1.286.273,20
40	61.644,19	2.007.688,09	52.079,29	1.654.583,86	58.215,10	1.719.019,21	53.554,83	1.545.679,40
Diferencia con Kutxabank								
Euros	8.089,36	462.008,69	-1.475,54	108.904,46	4.660,27	173.339,81		
%	13,12%	23,01%	-2,83%	6,58%	8,01%	10,06%		

En resumidas cuentas, como se puede ver en la tabla, se palma dinero. Con la propuesta empresarial, el sueldo final sería inferior en un 13,12% al resultante en Vital (casi 8.100 euros anuales) y un 8,01% de aplicarse el de bbk (unos 4.700 euros). En este caso, tan solo superaría al de Kutxa, en el 2,83%, unos 1.500 euros, aunque para que esto último se empezase a dar habrían de transcurrir 35 años.



Pero si hacemos el ejercicio de acumular las cantidades que se cobrarían durante esos 40 años, la diferencia es aún más notable. En este caso, lo recibido sería un 23% inferior con respecto a Vital (462.000 eurillos de nada), el 6,58% en relación con Kutxa (109.000 euros tan solo) y algo más del 10% con bbk (ligeramente por encima de los 173.000). ¿Tanto? Sí, tanto.

No parece pues una tontería, aun cuando no nos vengan con nuevas sorpresas en el camino. Claro que, viéndolo así, no nos extraña que el interlocutor se estuviese frotando las manos durante la presentación. La verdad, no era para menos.



Reforma contralaboral

cuando la **SALUD** ya **NO ES UN DERECHO**

¿Es la salud lo primero? Ya no. Si alguna vez lo fue, sería antes, no ahora. Hoy, tras la reforma del Gobierno, habrá que decir que la empresa es lo primero.

Empezando por lo obvio, la modificación del artículo 52 del E.T. supone una brutal vulneración del derecho a la salud de trabajadores y trabajadoras. La posibilidad de despedir de manera objetiva (20 días por año trabajado, con un máximo de un año) a las personas que en dos meses consecutivos falten el 20% de los días (o el 25% de los días en 4 meses a lo largo del año) por razón de enfermedad, aun con causa suficiente que justifique una incapacidad temporal otorgada por un médico del Sistema Nacional de Salud, antepone la empresa a este derecho fundamental, al que relega a un segundo, tercer o cuarto plano.

En la práctica, poder perder el trabajo por acumular 9 o más jornadas de baja en dos meses consecutivos, o 22 o más en 4 meses en un año, aun no siendo consecutivos, favorecerá el presentismo (se acudirá al trabajo estando enfermo) y, con él, se agudizarán los problemas colaterales que eso genera: empeoramiento, recaídas, contagios a personas cercanas, mayor peligro de sufrir un accidente y, a la postre, menor productividad.

Pero hay más. Y mucho de ello está en la psiquis: angustia, ansiedad, estrés...

El desamparo

Es la categoría psicosocial más adecuada para definir la patología dominante en esta crisis. La amenaza de pérdida del empleo se agudiza y se es consciente de que para las empresas es muy fácil y barato despedir y que pueden hacerlo sin limitaciones. Con ello aumenta el sentimiento de inseguridad, pues si se pierde el trabajo, se sabe que es muy difícil, si no imposible, conseguir otro empleo. Y si se logra será, muy probablemente, en peores condiciones.

Ansiedad, insomnio, alteraciones nerviosas, irritabilidad, problemas digestivos y circulatorios, incluso un aumento demostrado del número de suicidios, son ejemplos de patologías que aparecen entre las personas que pierden su empleo. El desempleo degrada al ser humano, reduce su autoestima, empeora sus condiciones de vida, aumenta su percepción de su inutilidad social y de sensación de fracaso personal.

También las personas que mantienen su puesto se ven directa y gravemente afectados por un empeoramiento en las condiciones de trabajo y de salud. Tras un proceso de ajuste de plantilla, éstas ven aumentadas las exigencias cuantitativas del trabajo que desempeñan.



La organización del trabajo

La organización del trabajo es uno de los principales factores de exposición a riesgos psicosociales. Y aquí el empresario, bajo la amenaza del despido, puede hacer de su capa un sayo. Se disminuye nuestra influencia sobre qué y cómo hacemos algo, o el saber exactamente cuáles son nuestras tareas y responsabilidades (claridad de rol), muy afectadas por la movilidad funcional y la supresión de las categorías. Se dañará el sentimiento de reconocimiento por lo que hacemos, de integración en la empresa y de la labor realizada.



La Reforma Laboral afecta a los fundamentos de la salud y seguridad en el trabajo

Más temporalidad, mayor riesgo

A mayor precariedad laboral, mayor vulnerabilidad, peores condiciones de trabajo y más riesgos para la salud. Quienes tienen un contrato temporal sufren más lesiones por accidente de trabajo y enfermedades que quienes trabajan al amparo de uno indefinido. Está demostrada la relación directa entre temporalidad (precariedad) y salud laboral, y la reforma fomenta decididamente la primera en detrimento de la segunda.

Más desigualdad, menos conciliación, más estrés

Sobre todo para las mujeres. La reforma permite a la empresa modificar de forma unilateral los horarios diarios o su distribución irregular a lo largo del año. En la contratación a tiempo parcial se puede obligar a realizar horas extras, hasta una cuantía igual al máximo legal, con lo que la posibilidad de organizarse para conciliar vida familiar y laboral se verá reducida de manera muy sustancial y perjudicial, dado que hay que **m a n t e n e r p l e n a** disponibilidad por si la empresa demanda hacer horas extras.

KIT DE REDUCCIÓN DE ESTRÉS



Instrucciones:

1. Colocar el kit en una superficie FIRME.
2. Seguir las instrucciones del interior del círculo.
3. Repetir el paso 2 tantas veces como sea necesario.
4. En caso de perder el conocimiento haga una pausa.



Hay vida después del trabajo

Hubo un tiempo, más boyante, en el que hablar de conciliación era habitual. Estudios aquí y allá, elaboradas estadísticas, y hasta cualificadas voces en la gestión de lo que se viene a llamar “Recursos Humanos”, ponían de manifiesto el acierto que suponía implementar medidas de conciliación en las empresas. Medidas que permitiesen compaginar trabajo con vida familiar y/o social, no solo por su indudable necesidad, sino también de su innegable rentabilidad.



Quemar al trabajador es un error...

No solamente es interesante la conciliación cuando se tiene familia, también lo es en cualquier caso, pues todos fuera del trabajo somos personas con amigos, ocio u otras relaciones sociales.

Los estudios demuestran que promover el equilibrio entre vida laboral y personal tiene coste cero para las empresas, pero consigue plantillas comprometidas, motivadas y satisfechas, lo que lleva menos absentismo, menor rotación y más productividad.

El secreto para llevarla a cabo es tan solo cuestión de voluntad y de interés, de escuchar las necesidades de los empleados y empleadas, de hacer un esfuerzo por tratar de responder a ellas.

Aunque se tenga la mejor plantilla, si se la quema, no se obtendrá de ella los mejores resultados. La conciliación es una herramienta de rentabilidad porque una persona motivada es más creativa, feliz y equilibrada, hecho que incide directamente en una mejora, en calidad y cantidad, de su trabajo.



...Pero en Kutxabank no parece que se perciba así.

Hay actitudes que indican que en Kutxabank confunden humanidad con debilidad, que equiparan una petición personal, por nimia pero necesaria que para la persona que la solicita pueda ser, con “sentar un precedente, algo que no vamos a hacer”.

De esta forma, tal petición es rechazada, sin interesarse por las circunstancias que han llevado a esta persona a realizar la solicitud; a escucharla, en suma. Sin embargo, esta misma empresa no tiene empacho alguno en programar infinidad de cursos formativos fuera de nuestro horario laboral, a los que nos “invita” sin preguntar en absoluto si interfieren o no en nuestra vida personal. ¿Qué puedes? Bien, figurará en tu currículum formativo, ése que en algún momento se “tendrá en cuenta”. ¿Qué no? También, en este caso por omisión, pero los motivos de tal ausencia, justificados o no, ¿te preguntan por ellos?

Si, como en otras mesas plantean, la empresa quiere “ser moderna”, aquí tiene un magnífico espacio donde extender esa inquietud, incluso egoístamente, pues del fomento de medidas que faciliten el cuidado de familiares también obtendrá sus frutos. Como dice Nuria Chinchilla, reconocida experta en este tema, **¡conciliar no es un lujo sino una necesidad!**



¿Segunda oleada?

No hace mucho, el mismo día que la empresa nos hacía partícipes de su draconiana plataforma, preguntábamos en una reunión de la comisión de seguimiento del acuerdo laboral por los insistentes rumores sobre traslados que se estaban produciendo en las oficinas de la expansión y qué había de cierto en ellos. Nos despacharon con una evasiva del tipo de *“si hay algún jefe diciendo que se van a lleva a cabo, preguntárselo a él, nosotros no tenemos nada que ver.”*

Pues bien, mientras preparábamos este boletín hemos recibido la convocatoria para una nueva reunión de la antedicha comisión de seguimiento. Desde Recursos Humanos nos han citado para el 16 de mayo bajo el sugerente título de *“continuar con el tratamiento del plan de medidas de reestructuración y movilidad geográfica de personal de Kutxabank en la expansión previsto para el segundo trimestre de 2012, en relación con el proceso de integración de las entidades BBK, Kutxa y Caja Vital.”*

Vamos, que se confirmarían los rumores y, si no nos equivocamos, estaríamos ante una nueva tanda de traslados. De no producirse cambios y si se sigue el mismo procedimiento que en la ocasión anterior, todo indica que el mismo miércoles se haría la comunicación a los compañeros y compañeras afectadas.

En el momento de cerrar este boletín no conocemos cuántos desplazamientos habrá, de dónde saldrán ni a qué lugares irán a parar. Estos detalles tenemos que dejarlos para una comunicación posterior, una vez los hayamos recibido de la empresa.

Lo que sí sabemos es que, al igual que entonces, volveremos a vivir días de nervios, de malos ratos, resurgirán las angustias personales, crecerá la inseguridad en el futuro... Y nuevamente, como ya lo hicimos en su día, estaremos ahí para atender sus consultas, aclarar sus dudas, acompañarles el día que les citen en RR.HH., si así lo desean... En fin, para todo aquello que necesiten y esté en nuestras manos poder proporcionárselo. Los delegados y delegadas de CCOO, tanto en las localidades de origen como en las de destino, estamos dispuestos y preparados para ello.



Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos _____
 Domicilio _____ Localidad _____
 Código Postal _____ Teléfono _____
 D.N.I. _____ Nº Cuenta _____
 Sucursal o Servicio _____ Teléfono _____

Firma



Cumplimenta este boletín y entrégalo a cualquier delegado o delegada de CC OO de Kutxabank

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en el que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como, en todo caso, a la C.S. CC OO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC OO: <http://www.ccoo.es/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CC OO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de C.S. CC OO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tu derecho de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CC OO con domicilio sito en la c/ Fernández de la Hoz nº 12 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un e-mail a lopd@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.