



Análisis y Propuesta de la Comisión Ejecutiva de Comfia-CC.OO. en Cajasur Banco que realiza a la Conferencia de la Sección Sindical Estatal de Cajasur Banco del 30 Noviembre de 2.013.-

1.- Contexto:

Es imposible hablar de futuro, realizar propuestas o asumir compromisos, si no ubicamos correctamente el momento por el que atraviesa la empresa y los factores del entorno que están influyendo.

El último Plenario para la elección de Secretario General, lo celebramos en Febrero de 2.007, entonces nos encontrábamos en una empresa que era una Caja de Ahorros, que gozaba de una singularidad y que cabalgaba a lomos de la burbuja inmobiliaria. Cajasur había optado por el negocio rápido antes que ser un instrumento al servicio del desarrollo socio-económico. Laboralmente, vivíamos instalados en el Convenio Colectivo de Cajas y nadie cuestionaba la viabilidad de la Entidad, algunos como CC.OO. atisbábamos signos preocupantes en la gestión.

Una política desenfocada, estaba siendo gestionada por un grupo de directivos de escasa formación financiera que atendían exclusivamente a las directrices emanadas desde los órganos de gobierno. Política creada y definida bajo las directrices de los Patronos Fundadores. Los directivos más pendientes de complacer y de su carrera profesional propia que de los intereses generales de la Entidad.

El estallido de la burbuja inmobiliaria afectó de lleno a la cuenta de resultados, ni las advertencias ni la condescendencia del Banco España pudieron evitarlo. En diciembre de 2.009 se aprueba el plan de viabilidad de la empresa que pasa por su fusión con Unicaja como fórmula de salvar la quiebra de Cajasur. En mayo de 2.010 el Consejo de la Entidad toma la decisión de incumplir el citado plan de viabilidad aprobado en su día por el propio Banco de España. Esta gravísima decisión puso a Cajasur al borde de la liquidación.



Dicho de otro modo, en Mayo de 2010 las opciones eran: o cumplir el plan de viabilidad con la fusión con Unicaja o la intervención de la Entidad. Intervención que podía optar bien por la intervención pública a través del FROB, bien haber decidido la liquidación de los activos de la Entidad, con el efecto para los casi 2.700 puestos de trabajo de entonces. Es aquí donde residía la gravedad de una decisión caprichosa, irresponsable y repugnante que adoptó aquel 21 de mayo de 2010 el Consejo de Administración de Cajasur.

Tras la gestión de más de 7 meses por parte del FROB y de un proceso de subasta para adquirir la Entidad, es BBK (la caja Vizcaína) quien resulta adjudicataria de dicha subasta.

En noviembre de 2010, se celebran elecciones sindicales que gana por mayoría absoluta Aspromonte. Las expectativas de CC.OO. no se alcanzan. La UGT se hunde pasando a tener una presencia testimonial.

Los factores electorales a tener en cuenta: Aspromonte pensaba no obtener los resultados que obtuvo y llegó a un acuerdo con BBK sobre las condiciones futuras de un ERE que “acordaríamos” con posterioridad en Febrero 2011. Ese acuerdo le hizo contar con información “privilegiada” para ir desmontando nuestra informaciones, que pese a resultar cierta (como lo demostraría el tiempo), fue tachada en aquel momento de tremendista, exagerada que sólo buscaba asustar a los/as trabajadores/as....

Por nuestra parte y pese a ser el sindicato mayoritario del sector, ser la organización que había firmado el Convenio Colectivo en vigor, haber transmitido fielmente la información de que disponíamos, fuimos castigados por los electores que nos dieron una representatividad del 22%. Debemos señalar que no pudimos elaborar candidatura ni en Almería, ni en Cáceres, así como el perjuicio de la abstención que sufrimos (fundamentalmente en O.P. y Servicios Centrales de Córdoba). En todo caso, son situaciones menores que en ningún caso puede justificar la escasa representación obtenida.

La mesa de negociación del ERE comenzó de manera informal en Diciembre de 2010 y de manera formal a partir de la toma de posesión de bbk en Enero de 2011. El acuerdo alcanzado significaba unas magníficas condiciones de salida de la Entidad, sólo contaron con el punto negro de las bajas no voluntarias (un total de 150). Así, prejubilaciones y bajas incentivadas, alcanzaron condiciones no igualadas en



Negociaciones posteriores en otras empresas. Debemos señalar el papel relevante y de apoyo recibido de nuestra Federación Andaluza de Comfia-CC.OO en todo el proceso, especialmente de nuestro Secretario General.

Afiliativamente el ERE supuso la salida de 91 compañeros/as vía prejubilaciones y alguna baja, debemos señalar que nuestro papel fundamental fue la protección de nuestros afiliados/as. El ERE afectó a 653 empleados/as, un 24% de la plantilla total de Cajasur.

El proceso que siguió durante casi dos años ha estado lleno de improvisaciones por parte de la empresa, pésima programación de las salidas del personal e improvisación en el repliegue de oficinas que en su conjunto crearon no pocos problemas de gestión y estrés laboral. En este periodo se solaparon con situaciones como el cambio del sistema operativo o la política de prolongación de jornada como medio de aparentar “la entrega y dedicación a la empresa”.

En todo caso, una cuestión parece obvia: la falta de voluntad y apuesta por parte de BBK por desmontar el entramado de personal creado durante décadas en la Entidad. Su exigua apuesta por otra cultura (en este caso la de BBK), se formalizó con el tímido “desembarco” de un presidente ejecutivo, un directivo en red de negocio, otro para marketing y un último para la Unidad de activos singulares. Escasa apuesta y equipaje para emprender un cambio en profundidad de la estructura de Cajasur, o dicho en nuestro lenguaje: el mismo perro con distinto collar.

Mientras tanto la morosidad crece desde un 14,06 en Agosto 2010 hasta un 19,08 de Julio 2013. Se ha dado cobertura a los dos decretos “Guindos” que supusieron la aportación desde matriz y el maquillaje de los resultados económicos en 2012. De una parte por la cobertura que Kutxabank realizó para cubrir lo que necesitaba Cajasur 300 mill. €. Sin el segundo decreto “Guindos” el resultado económico de 2012, hubiera superado los 100 mill. de €.

Durante el segundo semestre 2012 se produjo la cesión de negocio de Cajasur a Kutxabank de fuera de Andalucía y Extremadura y a la incorporación de sus empleados a Kutxabank. Simultáneamente, se transfiere el negocio de bbk y kutxa (Kutxabank) Andalucía a Cajasur, así como su personal: 150. Así como la integración de oficinas Cajasur-BBK-Kutxa. Proceso lleno de dificultades operativas. En cualquier caso a destacar los acuerdos de pase de unas Entidades a otras, que en el caso de



Los incorporados a Cajasur mantienen sus condiciones más favorables. Únicamente señalar el lunar de la flexibilidad total de los empleados procedentes de Kutxa para su movilidad geográfica, circunstancia ésta utilizada por la dirección de Cajasur promoviendo la salida de la Entidad de estos/as trabajadores/as, incluso con el pago de indemnizaciones no vistas en el panorama laboral actual. No importaba, su objetivo no era la integración, sino la baja de estos empleados/as.

Hoy, la cuenta de resultados de la Entidad, presenta una estructura donde ha descendido notablemente el gasto de personal. No obstante un peligro cierto acecha nuestro futuro: la pretensión de la empresa de hacer recaer sobre las condiciones laborales de los empleados la disminución de ingresos provocada por la previsible nulidad de las cláusulas suelo de nuestras operaciones hipotecarias. El actual coste de personal se sitúa entorno a los 113 mill. de € y la pérdida de ingresos por la eliminación de la cláusula suelo supondría una minoración en los ingresos de 60 mill. de €. O dicho en otros términos, nuestra solvencia dependería del grupo Kutxabank.

Kutxabank presenta los mejores ratios de solvencia del sector financiero español, no obstante podrían ser insuficientes para atender una previsible insolvencia como la señalada, razones de orden político dificultarían aún más una posible solución. La negativa a requerir capitalización vía crédito del Frob forma parte del ADN de la dirección de Kutxabank. Incorporar capital público del Estado es percibido como pérdida de poder y control sobre la Entidad y el grupo Kutxabank. La alternativa no puede ser vía recortes salariales y empeoramiento de las condiciones socio-laborales. Recordar en este momento el coste de puestos de trabajo amortizados: casi 650, la congelación salarial que alcanzará los cuatro años y el desmembramiento silencioso del grupo de empresas, nuestra factura ha sido muy alta y está ya pagada.

Paralelamente debemos indicar que en Mayo 2011 se produjo el acuerdo laboral mediante ERE de los trabajadores de la antigua OBS, hoy Fundación Cajasur. El mayor peso de los sindicatos de clase, especialmente de CC.OO. generaron aún mejores condiciones que el ERE de Cajasur en cuanto las prejubilaciones se rebajaron a 52 años, las escasas bajas que hubo fueron realmente voluntarias y proceso de externalización de servicios (cocina y limpieza en guarderías) se desarrolló de forma pacífica. En el resto de empresas del grupo se han venido produciendo un proceso paulatino de ajuste y cierre, en todas ellas sobrepasando de largo las condiciones previstas en la Reforma Laboral. Su estado actual es:



Creusa, liquidada. MQM liquidada. Aconsa reducida a una mínima expresión. Datasur en proceso de venta inminente, Agencia de Viajes en estado de indecisión entre su venta a viajes el Corte Inglés y su continuidad con la empresa del mismo sector proveniente del grupo de la antigua Kutxa. Seguros Cajasur ha visto reducida significativamente su plantilla quedando prácticamente relegada a una agencia de Biarco Seguros.

Señalar como hito la aprobación y publicación el pasado 31 de diciembre del “Código deontológico de Cajasur”, código que se inscribe en la propuesta que sobre Responsabilidad Social Empresarial tiene en vigor Kutxabank. Este código deontológico es un compendio de grandilocuentes declaraciones y principios que continúa con una pormenorizada relación de conductas inadmisibles. Tal y como ya informábamos en nuestro comunicado, “Este código es condición necesaria, aunque no suficiente”. Desde su implantación no se ha avanzado nada en políticas de igualdad, respeto al medioambiente, salud laboral, inversión socialmente responsable, movilidad sostenible, etc,... a final de año deberemos evaluar el grado de cumplimiento del código, hasta hoy sólo ha servido para enseñarlo o dirigirse a los mercados con él en la mano como señal de modernidad y responsabilidad. Como decía aquel dicho castizo: *“Una cosa es predicar y otra dar trigo”*.

El relevo en la presidencia y en altos cargos directivos tememos no supongan modificaciones de las políticas descritas hasta ahora. La supeditación a la dirección de la matriz y la dependencia hacia ella son los signos de identidad en Cajasur, las grandes decisiones estratégicas son adoptadas a mil kilómetros y abarcan desde políticas de inversión a las de personal, Cajasur es una mera delegación de los planteamientos y estrategias que más convienen a la dirección de Kutxabank. Nuestra posición es privilegiada al ser el único sindicato presente en todo el grupo, por lo que debe ser una prioridad ahondar en las relaciones con los compañeros/as de Kutxabank, implementando propuestas, acordando alternativas y aunando nuestras capacidades, sólo así podremos capear este momento socio-económico por el que atravesamos.

Pues bien, dentro de esta sopa nos movemos, las dificultades e inconvenientes están presentes en todas y cada una de nuestras actividades como sindicalistas. Los problemas y adversidades, lejos de adormecernos, deben ser un acicate para dar respuesta a las crecientes necesidades del colectivo de empleados de Cajasur, del



sector financiero y por extensión del conjunto de los trabajadores, hoy parece más necesario que nunca el sindicalismo, última trinchera donde refugiarnos y que otros aspiran a destruir.

Era lema de unos de nuestros Congresos: “Pensad en global, actuar en lo local”, de eso se trata y en las reflexiones y propuestas siguientes, iré desgranando la idea de cómo debemos enfrentarnos al futuro desde el sindicato, aquí en Cajasur, con propuestas realistas y asumibles.

En lo global, ya reflexionamos en nuestro IV Congreso:

<http://www.comfia.net/html/26235.html>

2.- ¿Qué hacer?

Lo más difícil de toda acción humana es pasar del análisis a la propuesta. Como dijo aquel filósofo, “Ya esta bien de interpretar el mundo, es hora de cambiarlo”. Nuestra capacidad de incidir en la realidad de Cajasur y por extensión en el sector financiero depende en primer lugar del apoyo con que contemos: afiliación y apoyo recibido en elecciones sindicales; y de la responsabilidad y seriedad de nuestras posiciones ante los problemas.

- Afiliativamente y pese a las bajas tras la aplicación del ERE, hemos recuperado los niveles que tuvimos durante la negociación del mismo. La situación económica tanto de los trabajadores/as como de la propia organización, nos exige como labor prioritaria, conjuntamente con la preparación de las elecciones sindicales de noviembre 2014, la AFILIACIÓN.

La Afiliación supone la identificación y vinculación a nuestra labor sindical, el reconocimiento del papel de CC.OO., la fuente principal de financiación y la mejor garantía de apoyo en los procesos electorales. Es decir, toda nuestra actual actividad sindical ha de estar orientada a la afiliación. Así, planes propios, en coordinación con los que elabore la Federación Andaluza de Comfia, deben ser asumidos y puestos en práctica como objetivo primero de la Sección Sindical.

No es asumible, ni aceptable que estemos muy por debajo de los porcentajes de afiliación que mantiene Comfia-CC.OO. en otras empresas del sector, debemos proponernos ampliar el porcentaje de afiliación sobre el total de plantilla.



Debemos, al menos, aproximar ambas cifras con el resto de entidades e internamente homogeneizar al alza el nivel de afiliación, entre todas las provincias donde Cajasur está implantada. Dicho de otra manera, debemos **incorporar a nuestro kit de visitas** las hojas de afiliación y soltarlas sin pudor, al contrario con orgullo de nuestro trabajo y de las siglas que representamos. Simultáneamente, debemos de seguir una clara estrategia de discriminación positiva hacia los afiliados/as, tanto en atención a su problemática como a la prioridad en cuanto a la afiliación. No obstante debemos evaluar el punto de partida (Febrero 2.007) con el actual y señalar que hemos doblado la afiliación pese a la salida de compañeros afectados por el ERE, casi 100, y la reducción de plantilla total en un 25% de la misma. Pero reiteramos: debemos enfocar todos nuestros esfuerzos a la AFILIACION.

- Parece necesario poner en marcha un argumentario común para las visitas a los/as compañeros/as. Por ello redactaremos argumentarios con actualizaciones trimestrales, así como cuando lo requieran los acontecimientos, que nos sirva de discurso unificado y básico de todos/as los/as delegados/as en sus visitas a los/as compañeros/as. El circuito para su elaboración partirá de la Secretaría General que presentara la propuesta a la Ejecutiva (que la aprobaría o no mediante sesión de videoconferencia). En dicho argumentario se recogerá amén de la información de coyuntura de la empresa, información referida a la negociación del Convenio Colectivo, estrategias sectoriales de salud Laboral, Medioambiente, Igualdad,... así como información relevante del grupo Kutxabank.

Así mismo debemos priorizar con un mayor nivel de implicación en la resolución de problemas individuales y colectivos, que marque la diferencia con las demás fuerzas sindicales, que en definitiva es lo que anima a otros compañeros y compañeras a afiliarse a CC.OO.

- Transparencia: afortunadamente, la transparencia es un valor y una aspiración exigida cada día mas por la sociedad. Todos nuestros actos se han regido por ella y debería ser un santo y seña de nuestra identidad. Por ello la próxima Comisión Ejecutiva deberá reflexionar sobre la conveniencia o no de publicar nuestras cuentas.



- Debemos de optimizar el uso de los recursos económicos y horarios en base a los criterios recogidos en el plan de optimización confederal y en el código de utilización de los derechos sindicales, acordando. en la Comisión Ejecutiva y de acuerdo con el Comité Territorial, su distribución y dedicación.

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub80083_Codigo_de_utilizacion_de_los_derechos_sindicales.pdf

- Formación: Todos/as hemos reconocido el papel primordial y fundamental que ha jugado la formación sindical en la vida de los/as delegados/as sindicales, el esfuerzo realizado durante años por la Federación Andaluza de Comfia en esta materia ha sido muy importante. Debemos aprovechar estos recursos que puestos a disposición de los delegados/as sindicales es un capital de primer orden. Por ello los/as delegados/as de Comfia-CC.OO. en Cajasur, deben realizar su recorrido formativo a lo largo de los dos primeros años de mandato como delegados/as sindicales:

Curso básico, de Afiliación, Básico de Salud laboral, Curso Igualdad, Curso de Calidad, al menos deben ser recibidos por todos/as nuestros/as delegados/as.

Debemos adecuar de la actual sala de archivo, como aula de formación que nos sirva para este objetivo.

- Elecciones Sindicales: En noviembre 2014 celebraremos un nuevo proceso electoral de elecciones sindicales en la Entidad. Si siempre son trascendentes estas citas, esta parece serlo más por cuanto serán las primeras que se celebren con el proceso de reestructuración del sector finalizado; porque determinará nuestra representatividad en la mesa de negociación colectiva; porque habrá un sensible número menor de delegados/as a elegir y sobre todo porque tendremos una nueva oportunidad de hacer avanzar la representatividad de CC.OO. en nuestra empresa.

Será objetivo prioritario, poder presentar candidatura en todas y cada una de las circunscripciones. Este objetivo ya garantizado, cuenta con la incógnita de Cáceres (única provincia donde no contamos con afiliación).

Desde este momento, debemos recoger las firmas para la presentación de las candidaturas (por lo tanto, afiliar y recoger la firmas será nuestro objeto de visita durante los próximos meses). Debemos aspirar a la elaboración de listas cremallera en



cuanto al género. En todo caso es obligatorio mantener la proporcionalidad de género con que cuenta nuestra afiliación.

Acondicionaremos nuestro proceso a las directrices que emanen desde la Federación de Comfia, coordinando nuestra campaña específica con la general que se establezca desde Comfia-Andalucía.

En principio y a falta de mejor criterio, deberemos tener recogidas las firmas que garanticen la presentación de candidaturas antes del 31/03/14, sin perjuicio de seguir recogiendo firmas para maximizar el apoyo y la solidez de la candidatura, la propuesta del orden de las listas de cada provincia partirá de los delegados y afiliación de cada provincia que lo elevaran a la Ejecutiva de la Sección Sindical, antes del 31 de Mayo a fin de que las conozca y remita la propuesta concreta a cada sindicato provincial.

-El arma de primer orden con que contamos, es *la comunicación*. Tanto interna en los niveles de afiliados y delegados como externa al conjunto de la Plantilla de Cajasur Banco. Desde abril de 2.011 contamos con un documento de comunicación que aborda ambos colectivos, básicamente plantea la discriminación positiva en la información a afiliados/as con contenidos privilegiados y prioritarios con respecto al resto de la plantilla. Debemos ser autocríticos y afirmar que no hemos sido capaces de realizarlo. Por ello debemos establecer distintos niveles de información:

- A la Ejecutiva y Comité Territorial mediante grupo de correo y whatsapp.
- A delegados/as con carácter confidencial, Debemos mantener habilitado tanto el grupo de correo de los delegados/as, así como el grupo de Whatsapp como fórmula activa de comunicación.
- A los afiliados, anticipándoles informaciones que mas tarde trasladaremos a la plantilla y fomentando su participación.
- A la plantilla de Cajasur, deberemos tratarla bien en su globalidad, y en ocasiones, bien territorialmente, según lo requiera el asunto. En todo caso, debe ser estrategia común: Comunicar nuestra posición y si la hay, .alternativas; huyendo de la descalificación o el insulto. La razón de ser de Comfia-CC.OO. es la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as.



Activar la Web de la Sección Sindical, así como los perfiles en redes sociales, deben ser una de nuestras prioridades. Ya están dos compañeros trabajando en la actualización e impulso (caso de la Web); así como en la creación de los perfiles de redes sociales. El objetivo su total funcionamiento antes de finales de año.

Formamos parte de la primera organización de este país. Sus Congresos marcan el norte de la posterior acción sindical concreta que queramos desarrollar. Por ello damos por asumidas las ponencias de nuestro último Congreso que para evitar su reiteración en este documento, enlazamos.

<http://www.comfia.net/archivos/PONENCIA-APROBADA-IV%20CONGRESO-COMFIA.pdf>

3- De los Órganos de la Sección Sindical (Comisión Ejecutiva y Comité Territorial):

La máxima responsabilidad en la dirección de la Sección Sindical, corresponde a su Comisión Ejecutiva. Por lo tanto el diseño de la futura Comisión Ejecutiva es vital para el futuro de CC.OO. en Cajasur. Todos los/as miembros que conformen la Comisión Ejecutiva tienen derecho a participar en la toma solidaria de las decisiones.

Tras los acontecimientos laborales vividos, y las nuevas aportaciones afiliativas a la Sección Sindical procedentes desde bbk y kutxa, todo parece convenir la necesidad de conjugar renovación con experiencia de los/as miembros de la nueva Comisión Ejecutiva. A la vez debe constituir un grupo capaz de asumir la responsabilidad de las distintas secretarías.

A reserva de la decisión que adopte la Comisión de Candidaturas en el Plenario del 30 de Noviembre, en cuanto al número de componentes de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Comfia-CC.OO. de Cajasur, la actual ejecutiva de la Sección Sindical creemos como más operativo el número de 6 miembros más la Secretaria General.



Garantizar la participación y presencia de los territorios, vital para el futuro de la Sección Sindical, asegurando la adecuada dotación de recursos económicos y horarios, así como la posibilidad de diseñar de forma coordinada con la Ejecutiva correos segmentados en las provincias. Por esta razón, proponemos la creación de un Comité Territorial de la Sección Sindical de Comfia-CC.OO. en Cajasur Banco, formado por la Ejecutiva y los secretarios y responsables provinciales: Secretarios Provinciales (Córdoba, Jaén, Sevilla y Málaga) y Responsables Provinciales (Huelva, Cádiz, Granada, Almería y Badajoz) que saldrán elegidos en las Conferencias provinciales que se celebrarán previas al Plenario y que no formen parte de la Ejecutiva a elegir, en la idea de garantizar toda la estructura territorial. Se intentará que los secretarios provinciales formen parte de la ejecutiva.

Será mecánica deseable su invitación a cada reunión que celebre la Comisión Ejecutiva.

La Comisión Ejecutiva tendrá 4 reuniones ordinarias anuales, una videoconferencia mensual (en torno a mediados de cada mes) como forma ordinaria de funcionamiento, lógicamente cuando el asunto o las circunstancias lo aconseje, se celebrarán cuantas reuniones extraordinarias sean precisas, a petición al menos un tercio de la Ejecutiva y con el Vº Bº de la Secretaria General. Los acuerdos se adoptaran por mayoría, siendo lo deseable en todo momento la unanimidad de sus miembros.

El Comité Territorial de la Sección Sindical de Comfia-CC.OO. en Cajasur Banco celebrara, como tal órgano, al menos dos reuniones anuales presénciales, para revisar la marcha de la implantación del sindicato en cada provincia, para conocer y aprobar los planes de trabajo concreto en cada una de ellas.

De otra parte, consideramos necesario mantener las dos Asambleas anuales de delegados/as: una en Mayo, la otra en el mes de Diciembre. Como lugar de encuentro, convivencia, análisis y aportaciones al funcionamiento de la Sección Sindical.

Vital para el futuro de esta Sección Sindical, será garantizar y profundizar nuestra relación con CC.OO. de Kutxabank, para ello debemos proponer:

- la coordinación de áreas de trabajo con los compañeros responsables de las mismas en Kutxabank. Establecer políticas sectoriales coordinadas es de vital



importancia. Propondremos la creación de comisiones mixta, Kutxabank-Cajasur.

- La invitación de manera permanente al Secretario General de la Sección Sindical de CC.OO. de Kutxabank a las reuniones que celebremos tanto de Ejecutiva, Comité Territorial y Asamblea de Delegados. Solicitaremos reciprocidad con nuestro/a Secretario/a General en su órganos de dirección.
- Previa coordinación con el Secretario General de la sección sindical de Kutxabank informar a la Comisión Ejecutiva, Comité Territorial y en la medida de lo posible al conjunto de delegados y delegadas, del contenido de las reuniones de la Sección Sindical de Kutxabank, a las que asiste un invitado o invitada de nuestra sección sindical.

Por ultimo, esperamos contar con vuestra confianza y apoyo. Una vez culminado este proceso de renovación, la unidad, el respeto y la confianza mutua debe ser la brújula que guíe nuestro quehacer. Debemos debatir, discutir y defender cada uno sus posiciones, pero una vez finalizado, los acuerdos y órganos que surjan serán los de todos/as. Solo así fortaleceremos el sindicato como mejor instrumento para la defensa de los/as trabajadores/as.

Lógicamente para lo no recogido se estará a lo dispuesto estatutariamente en Comfia y en la C.S. de CC.OO.

Comisión Ejecutiva saliente de Cajasur Banco.

OCTUBRE 2.013