

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 6

iraila 2012 setiembre

[www.comfia.net/kutxabank/](http://www.comfia.net/kutxabank/)

## suspensea jarraitzen du



Uda honetan ez dugu atsedetik izan. Larritasun eta kezka klimak zabaltzen jarraitzen du. Abuztuaren azken egunean, Gobernuak hiru urtetan bosgarren finantza-erreforma onartu zuen. Behin betikoa, esaten dute, bere garaian hirugarren eta laugarrenarekin esan zuten moduan, nahiz eta bi hauek neurri handi batean ezpaziren martxan jarri ere. Kapital-beharren arloan, Kutxabanken behin betiko posizioa irailak 30an jakingo da. Apustuen arabera kapital injekziorik beharko ez duten finantza-entitate gutxienetakoa izango da, baina hau ez da seguru. Berkapitalizazio beharrez kanpo gelditzen bada, abuztuaren 31ko dekretuaren arabera, “banku txarrarren” atzaparren kanpo ere geldituko da.

## sigue el suspense

*El verano no ha dado tregua y el clima de ansiedad e inquietud sigue extendiéndose. El último día de agosto el Gobierno aprobaba la quinta reforma financiera en tres años. La definitiva, dicen, como en su día se dijo de la tercera y la cuarta, que en gran medida ni se han llegado a aplicar. Pero será el 30 de setiembre cuando se despejará la incógnita sobre la posición final de Kutxabank en relación con nuevas necesidades de capital. Las apuestas se decantan hacia que será de las poquitas entidades financieras (¿cuatro, cinco, seis...?) que no necesitarán inyección de nuevo capital, pero no es seguro. Si se mantiene exenta de nuevas exigencias de recapitalización quedará fuera, según el decreto del 31 de agosto, de las garras del “banco malo”.*

Aun así, seguro que tras todo ello el horizonte no quedará despejado definitivamente. ¿Habrá rescate para el Reino de España en las próximas semanas? ¿Cómo afectará, de nuevo, a las entidades financieras? ¿Y a Kutxabank, a su negocio, a la morosidad, a su cuenta de resultados? ¿Se acabará este sin vivir algún día? Parece que va para largo.

Porque, por otro lado, toda esta tensión sobre la crisis del sector, las modificaciones regulatorias, etc., nos pilla en pleno proceso de reestructuración como consecuencia de la integración. Tras las dos primeras tandas de traslados desde la expansión a Euskadi parece que, definitivamente, se va a proceder al traspaso de la plantilla de BBK (y algunas personas de Kutxa) en Andalucía a Cajasur y a la integración definitiva de los restos de Cajasur fuera de Andalucía (Madrid, Levante, Barcelona) en Kutxabank. Da la sensación también de que, por el momento, se abre un compás de espera en relación con los traslados.

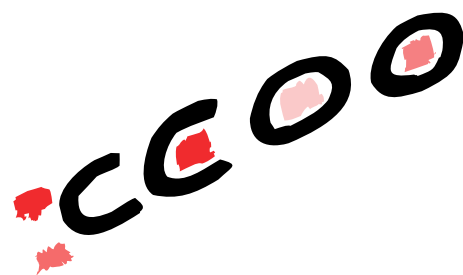
Por otra parte, ha comenzado a producirse la integración de los servicios centrales, con el consiguiente traspaso de excedentes a sucursales en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, y todo ello estando pendiente para el año que viene la reordenación de plantillas, que previsiblemente se producirá cuando la integración informática sea un hecho.

Con este panorama, no es de extrañar que cunda la ansiedad y la incertidumbre ante el futuro, irresponsablemente estimulado desde algunas direcciones de zona en la expansión y los habituales profetas sindicales de desastres (despidos masivos inminentes, etc.). Somos conscientes de que es imposible insuflar sosiego en la situación actual. Sectores significativos de la plantilla están siendo, o pueden verse en un futuro próximo, afectados por cambios no deseados en su situación laboral, como cambios de destino, de empresa o de estatus profesional. Pero queremos volver a significar que el acuerdo laboral, que en estas fechas cumple su primer año, garantiza el empleo a todo el personal con contrato indefinido.

Desde la dirección de la empresa, especialmente en las visitas a zonas de la expansión, pero no solo, se ha venido lanzando un mensaje de alerta sobre la situación de crisis y las repercusiones que puede tener en Kutxabank, y que parece poner en cuestión el marco de intervenciones que contiene el acuerdo laboral. Por nuestra parte queremos reafirmar que el acuerdo no solo está vigente hasta el 31 de diciembre de 2014, sino que tiene instrumentos hasta ahora no utilizados para canalizar y resolver problemas referentes a la integración de las plantillas (reducciones voluntarias de jornada, intensificación de las salidas vegetativas...).

Por otro lado, tras un periodo de silencio, provocado sin duda por la suspensión de los procesos de subasta de las entidades intervenidas (Novacaixa Galicia Banco, Catalunya Caixa Bank y Banco de Valencia), desde las más altas instancias de Kutxabank se vuelve a insistir en el interés en “crecer”, absorbiendo alguna o algunas de las entidades de los restos del naufragio, que quizás el año que viene ya no serán las tres citadas sino algunas más. Nuevamente volvemos a pedir prudencia y realismo ante cualquier futura operación corporativa.

En cualquier caso, sería de extremo interés que la empresa trasladara a la plantilla y a sus representantes un mensaje claro sobre la situación de Kutxabank y sus previsiones y planes para el futuro inmediato.



## Ley de Cajas Vascas

*El pasado 14 de junio, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 11/2012 de cajas de ahorros de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Derivado de ello, el 26 de julio se celebraron las asambleas de Kutxa, BBK y Vital en las que se aprobaron la adaptación de los estatutos y el reglamento de procedimiento a la nueva ley. Unas modificaciones que deberán dotarnos de unas cajas de ahorro más plurales y democráticas, motivo por el cual quienes forman parte del grupo de CCOO en las diferentes asambleas dieron su voto favorable a las mismas.*

### Los órganos de gobierno

La Ley establece los siguientes órganos de gobierno, que deberán ser renovados y cuyo reparto encontrarás en la tabla:

**Asamblea:** Compuesta por 80 personas, 20 menos que antes. Se convocará, de modo ordinario, una vez al año.

**Consejo de Administración:** de 15 miembros.

| Colectivos                         | Asamblea  |           |           | Consejo   |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                    | Euskadi   | Expansión | Total     |           |
| Entidades fundadoras               | 14        |           | 14        | 3         |
| Impositores (1)                    | 33        | 4         | 37        | 6         |
| Corporaciones municipales (2)      | 13        | 1         | 14        | 3         |
| Representantes de la plantilla (3) | 4         | 2         | 6         | 1         |
| Entidades de interés colectivo     | 4         |           | 4         | 1         |
| Territorios históricos             | 5         |           | 5         | 1         |
| <b>Total</b>                       | <b>73</b> | <b>7</b>  | <b>80</b> | <b>15</b> |

(1) Expansión: 2 Madrid, 1 Cataluña y 1 Valencia

(2) Expansión: 1 Madrid

(3) Para BBK y Kutxa. En Vital, 5 en Euskadi y 1 de Expansión

Otros órganos, algunos de nueva creación, son la Comisión de OBS, el Comité de Auditoría, la Comisión de Inversiones, o la de retribuciones y nombramientos. Por otra parte, la Comisión de Control desaparece.

Así pues, las tres cajas inician ahora un proceso doble de elección, que culminará en noviembre, para la renovación de todos sus órganos de gobierno: por un lado de los representantes de la plantilla en dos circunscripciones por caja (Euskadi y Expansión) y, por otro, la elección de impositores, con 4 circunscripciones por cada caja: Euskadi, Madrid, Cataluña y Valencia.

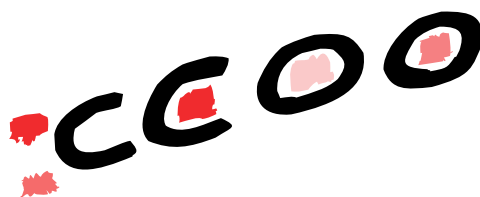
Sin embargo, toda esta labor de renovación puede llegar a ser completamente inútil de cumplirse las negras expectativas que sobre las cajas de ahorros abre el MOU, el memorándum de entendimiento que recoge las “recomendaciones/imposiciones” de la troika europea para el rescate bancario solicitado por el Gobierno, que manda legislar en noviembre sobre la conversión obligatoria de las cajas de ahorro en fundaciones especiales. Incluso se especula con la posibilidad de que posteriormente se les obligue a deshacerse de la propiedad de los bancos, imposición que en CCOO consideramos totalmente innecesaria y perjudicial para el futuro de nuestra entidad.

## Intervención de CCOO en la Asamblea

***Buenas tardes. Los representantes del grupo de CCOO, tanto por parte de la plantilla como de los impositores, hemos decidido votar a favor de la aprobación de los estatutos y el reglamento de procedimiento. Consideramos que estos dos puntos que se someten hoy a votación son una adaptación bastante técnica a lo que marca la ley de cajas vascas. Una ley, por otra parte, que obliga a la caja a adaptar los estatutos de forma imperativa, por lo que nos parece casi una cuestión baladí el estar a favor o en contra de hacer algo que es obligatorio.***

***Dicho esto, también consideramos oportuno señalar que esta nueva ley de cajas vascas nos parece un avance sobre la anterior, porque refuerza los mecanismos de pluralidad en la designación de los órganos inferiores a la asamblea, impidiendo así el monopolio de los mismos por un solo grupo, como venía sucediendo hasta ahora.***

***En cualquier caso, este proceso de renovación de órganos de gobierno que se abre hoy, parece que puede ser uno de los últimos pasos en el proceso de desmantelamiento de las cajas de ahorro y su conversión en fundaciones especiales. Pero este ataque a nuestra naturaleza jurídica no se produce por parte de los estatutos que se someten hoy a la aprobación, sino por la desastrosa actuación del Gobierno central y de algunos gestores de cajas que han llevado al descrédito a nuestro sistema financiero en su conjunto. Hasta tal punto que, como hemos visto, el desmantelamiento de las cajas viene impuesto por la llamada troika europea como condición para el rescate bancario.***



## Calma chicha



Visibles aún los huecos de quienes apuran sus últimos días de vacaciones, poco a poco nos hemos ido reincorporando a nuestros puestos. El verano ha impuesto su ritmo y hemos transitado por él con cierta apariencia de tranquilidad, ayudados por el cierre estival de oficinas y la disminución de actividad propia de la época.

Los meses de julio y agosto han pasado un poco como en calma chicha, cuan velero que se mece suavemente en las aguas a la espera de ese viento que no termina de llegar. Con tranquilidad, aunque no del todo, pues seguimos viviendo entre rumores, principalmente en la expansión: que si en septiembre se van a cerrar no sé cuántas oficinas; que si van a trasladar a no sé cuántos de aquí para allá; que no, que es de allá para más allá; que si, que si, que si...

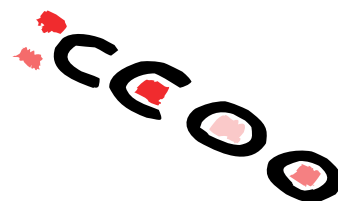
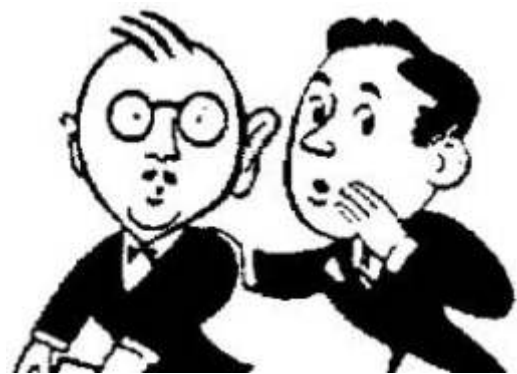
El caso es que hemos vuelto a preguntar a Recursos Humanos qué hay de cierto en ellos, no fuese a ser que el verano nos haya situado en el limbo, y nos vuelven a decir que nada de nada. Tan solo se llevarán a cabo un par de traslados pendientes de la tanda de junio y otro par de solicitudes voluntarias.

Por nuestra parte haremos el ejercicio de creerles, pero tampoco vamos a pecar de ingenuidad. Esto lo dicen hoy, nada impide que en el futuro, de confirmarse todos o parte de ellos, nos vengan con que fue una decisión tomada en días posteriores. Insistimos, a fecha de hoy les creemos.

Ahora bien, no entendemos el interés de unos por fomentarlos ni el desinterés de la empresa por atajarlos. Tampoco se trata de que tengan que salir al paso de cada uno de ellos, pero un mayor grado de información por su parte sobre la reestructuración de servicios propia de la fusión ayudaría a evitarlos o, al menos, a reducir su número significativamente.

Quizás alguien, no imaginamos quién, pueda pensar que una manera de motivar a la gente sea el mantenerla permanentemente en vilo con respecto a su futuro, tenerla “acojonada”, por decirlo sin finuras. Craso error. No es que lo digamos nosotros, ahí están sesudos estudios que insisten en que una persona bien motivada, feliz, capaz de compaginar la actividad laboral con su vida personal y familiar (conciliación), que se sienta segura y le guste lo que hace, es más eficiente en su trabajo y las empresas se benefician de ello. Lo otro es germen de preocupación, estrés, ansiedad... Es cuando hacen su aparición los problemas de salud y, con ellos, las bajas laborales.

Entonces, ¿por qué seguir por ese camino?



## ¿Entonando un “mea culpa”?

*Resulta complicado encontrar un atisbo de arte en la estupidez (torpeza notable en comprender las cosas). En el caso que describimos, imposible, y cualquier intento de buscarlo parece condenado al fracaso. Y, para tranquilidad de quienes nos leéis, ni buscamos ni pretendemos insultar, tan solo constatar un hecho.*

En un artículo que pudimos leer en junio, bajo el título “los puntos sobre las íes”, sus autores querían, en primer lugar, desmentir rotundamente que mientras las plantillas procedentes de Kutxa y Vital tenían un convenio con tres años de vigencia, la de BBK estaba sin convenio, pues la realidad era justamente la contraria.

Afirmaban con igual rotundidad que “la limitación a un año de la ultraactividad de los convenios...es de aplicación solamente a los convenios que venzan a partir de la aprobación de la ley... Por el contrario, el convenio de BBK, dado que venció el 31.12.2010, seguirá en vigor de forma indefinida porque la ley de reforma laboral recientemente aprobada no le aplica”.

Así que, gracias a que se negaron a firmar el convenio, “los profesionales procedentes de BBK tenemos un convenio colectivo cuya vigencia es indefinida”.

Y como no hay burro que no vaya varias veces al pesebre, se insistía en que, y citamos textualmente, “por tanto, la cobertura de un convenio para los trabajadores procedentes de BBK es indefinida, a diferencia de lo que las malas prisas y los intereses espurios de CCOO van a suponer para los trabajadores procedentes de Kutxa y Vital...”, o en que, de firmarse el convenio colectivo de Kutxabank, “CCOO deberá explicar a los trabajadores procedentes de BBK por qué se les priva de su convenio colectivo, cuando éste tiene una vigencia indefinida...”



Todo ello **bien subrayado y resaltado en negrita**, no fuese a ser que tan “impecables argumentos” pasasen desapercibidos para quienes componemos la plantilla.

Ahora, en septiembre, nos colocan un extenso dictamen en el que nos plantean la cuestión de *¿cuándo vence, si es que vence, el convenio colectivo de BBK?*, no sin antes dejar constancia de que *han estado esperando a que se publicara la ley*, no vayamos a pensar que su “ruidosa ausencia de silencio” se debía a que pasaban del tema.

Extraña forma esta de esperar, tan prudente ella, a la vista de los “cautos” ejemplos arriba recogidos. Extraño dictamen el que se nos presenta, que *“es la opinión del letrado que suscribe, que se somete a cualquier mejor fundada en Derecho”* (que seguramente la habrá) y que, lejos de resaltar claramente un hecho relevante (el convenio de BBK venció el 31 de diciembre de 2010 y su ultraactividad finaliza el 9 de julio de 2013) más parece dedicado a repartir culpas, siempre ajenas, y a reclamar responsabilidad y obligaciones, a los demás, por supuesto, no a asumir las suyas.

En el capítulo de las culpas, los causantes de que este convenio esté afectado por la regla de la ultraactividad seríamos nosotros, pues, lo mismo que otros grupos salvo ellos, denunciemos el convenio que iba a vencer para negociar otro, lo que invalidó la prórroga tácita recogida en el mismo.

A la hora de aportar soluciones, dejan de lado la más eficaz de todas, como hubiese sido la firma del convenio en su día, hecho ante el cual no presentan el más mínimo pesar. Todo lo contrario, hacen gala de un orgullo exacerbado.

En su lugar barajan la posibilidad de alcanzar un acuerdo de empresa para alargar la ultraactividad o que, esta sí que es buena, *“a nivel interconfederal (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) cumplan el mandato de regular un sistema para evitar la muerte de los convenios colectivos... Desde el punto de vista sindical la cuestión está en manos de los dos sindicatos de clase, CCOO y UGT, que a nivel estatal puede resolverlo”*.

Tras un preámbulo de cinco páginas y media, en apenas media docena de líneas llegan a la conclusión de que *“hay todavía mucho tiempo y muchas vicisitudes pendientes”* y que tenemos dos posibles soluciones: una *“...la capacidad de los sindicatos de obtener de BBK un acuerdo de prórroga de la ultraactividad o de pactos parciales”* o, la otra, que *“depende del sentido de responsabilidad de los dos sindicatos mayoritarios a nivel estatal, para lograr un acuerdo interconfederal, a lo que están obligados por la ley...”*

¡Anda que no tiene tela la misión; cosa más sencilla resultará difícil de encontrar! Que nos solucionen desde fuera lo que no han querido resolver desde dentro. Está tirado, ya decimos, como si no hubiese sido precisamente la CEOE la que ha presionado una y otra vez para eliminar la ultraactividad de los convenios. Y aún hoy sigue a la carga.



En Comisiones Obreras no necesitamos que nadie, y menos estos, nos reclame actuar con “sentido de la responsabilidad”. Siempre lo hemos ejercido en nuestras empresas, en las anteriores y en esta, nunca nos hemos escaqueado de hacerlo. Sentido de la responsabilidad que nos supone cada día numerosos insultos y descalificaciones por parte de quienes ahora, sin necesidad, tienen la desvergüenza de exigirnoslo tan solo para tapan su propia culpa e irresponsabilidad en la no firma del convenio ahora en peligro y su negativa a asumir cualquier responsabilidad, incluida la de su revista.

Confiemos en que a nuestra empresa no se le pase por la cabeza, y creemos en que no lo hará, dejar a media plantilla de Kutxabank sin convenio a partir de tan, al parecer de algunos, “aún lejana fecha”. De lo contrario, podríamos encontrarnos ante un problema muy, pero que muy serio.



## ¡Que se jodan!

Resulta difícil encontrar expresión más clara y contundente del escaso interés o, por qué no decirlo, absoluto desprecio que la clase política que nos gobierna siente por la ciudadanía, esa a la que tienen la obligación de representar, a la que engatusan con falsas promesas en periodos electorales y a cuyas gentes denostan en ausencia de ellos.

Exabrupto salido de lo más profundo del alma y expresado con toda el alma de la que se es capaz por cierta diputada que da soporte a un Gobierno caracterizado por los bestiales recortes, tanto laborales como sociales, con los que se ceba un día sí y otro también con las clases más desprotegidas de este país.

Por patético e impresentable que resulte, era tal el frenesí y orgasmo colectivo de su rebaño que no se pudo aguantar. Como es de sobra conocido, ocurrió en una sesión del Congreso de los Diputados, más grotesca imposible, mientras el Sr. Rajoy desgranaba el paquete de medidas más injusto e impopular que se recuerda.



También le ha tocado el turno a la ayuda de 400 euros para quienes hayan agotado la prestación por desempleo, en este caso con el argumento de imprimir un "mayor rigor" a la búsqueda de trabajo. Eluden así su responsabilidad, descargándola sobre millones de parados y paradas que ya buscan, con absoluto "rigor", ese empleo que no encuentran ni el Gobierno les garantiza que lo vayan a hacer en el futuro.

Es por estas medidas por lo que, puestos en pie y con entusiasmo desaforado, estos diputados y diputadas jalean a su líder, al cual aplauden de forma incondicional, indeciblemente insensibles al plus de sufrimiento que hacen recaer sobre los ciudadanos y ciudadanas a quienes han de representar. Auténticos hooligans de partido, les importamos, literalmente, un bledo.

En su firme convencimiento de ser los poseedores de la verdad única, no admiten oposición a sus decisiones. Da igual de quien se trate, si osas rebelarte, ¡leña al mono! Nos pasa diariamente a los sindicatos; le ha pasado recientemente a la organización de consumidores FACUA, a la que han amenazado con su ilegalización si no cesa en su campaña contra estas medidas. Les pasará a otras...

Así no se puede seguir. Contra todo esto hay que rebelarse, no queda otra que movilizarse para detener esta sangría. En Comisiones Obreras lo hacemos.

## El 15-9, ¡¡ vente con nosotros a Madrid !!



## de Activos Tóxicos

En Cajasur venimos haciendo alusión a un perfil de “directivo tóxico” basándonos en estudios técnicos realizados por autoridades en la materia y en nuestra propia experiencia. Para muestra un botón. Se trata de un correo de un director de zona, con copia al director territorial correspondiente (y por lo tanto cómplice del correo), el pasado mes de julio:

**Buenas tardes:**

**Vuestras oficinas son las que no han cubierto los presupuestos de seguros de auto para la campaña recientemente finalizada.**

**Como ya se os ha comunicado la Entidad está muy interesada en la consecución de los presupuestos de la misma y se prorrogó, para las oficinas que no habían cubierto, hasta finales de Julio.**

**Durante el mes de Julio vuestras oficinas no han logrado incrementar la contratación de estos seguros, por lo que el viernes día 27 a las 17,30 horas nos veremos, sin excusas, Director y Subdirector, en la Dirección Territorial de Jaén para analizar las causas esta falta de contratación.**

**Os ruego se impriman los presupuestos realizados.**

**Las oficinas que logren cubrir para el viernes (hay algunas con una desviación muy pequeña) no tendrán que asistir.**

**Vamos.**

Se despide diciendo “**vamos**”, en este caso también hubiera encajado “**arre**”. De este tipo de comportamientos, podemos sacar dos conclusiones: una, que en Bilbao no lo saben, pues jamás en Kutxabank se ha convocado una reunión un viernes por la tarde y tampoco nos costa que se hagan reuniones de castigo, en plan de tratar a la plantilla como a un parvulario. Otra conclusión es que buena parte de la directiva (exceptuando a los profesionales que también tenemos), piensa seguir con las mismas prácticas que en la etapa anterior, seguramente creyendo que si quebramos fue por casualidad.



Por otra parte, cuando las oficinas demandan soluciones para distintos problemas a uno de estos directivos o a algunos departamentos, donde el problema se lo pasan de unos a otros, en la mayoría de los casos o no resuelven nada o simplemente no contestan, eso cuando no responden molestos por el hecho de haberle planteado un problema. Si la empresa abriera un buzón de correo electrónico para recoger todas aquellas demandas por parte de las oficinas que no han sido solucionadas, o que ni siquiera han sido contestadas, se asombraría del volumen de las mismas. La plantilla de sucursales está sometida a una presión equivalente a la del cuello de botella; por una parte presionada por la directiva y por otra por la clientela. La frase más pronunciada, desde el desánimo y la desesperación, es “**aquí no ha cambiado nada, todo sigue como antes**”. Los directivos que solo exigen y no resuelven, o no se implican en la solución de problemas, suponen un factor de riesgo psicosocial que técnicamente se denomina “**falta de liderazgo**” (podéis consultarlo en internet) y solo sirven para quemar a la plantilla y aumentar el gasto de personal, en la partida de gastos de explotación.

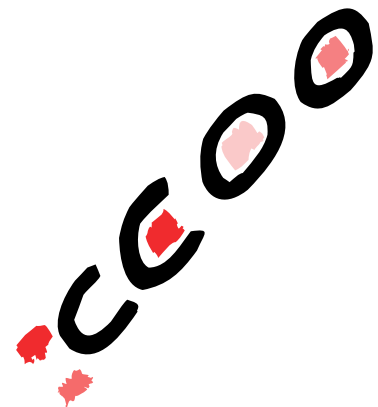
Un primer paso para lograr una empresa solvente y viable era la instalación del Besaide, pero está claro que no es suficiente y seguramente no el más importante, pues si no se acaba con determinadas prácticas, bien a nivel colectivo o bien a nivel individual, a la vuelta de unos años tendremos una plantilla quemada y enferma.



Debemos recordar que tenemos una jornada laboral máxima establecida por convenio colectivo que en el caso de Cajasur se alcanza con 40 horas de formación. Hasta ahora, con una interpretación amplia, asumimos que estas reuniones vespertinas puedan considerarse “formativas”, pero de ahí al descontrol de convocatorias indiscriminadas, continuas, injustificadas o de castigo, hay un abismo que no podemos consentir. Este año, con la formación para Besaide, hemos cubierto de sobra este número de horas, por lo que debe ser voluntario y optativo acudir o no a estas convocatorias. **Insistimos, no existiendo obligación alguna.**

Una reflexión final: consideramos insuficiente la apuesta de BBK, hoy Kutxabank, en cuanto a la aportación de cuadros intermedios propios que impregnen de otra cultura empresarial a nuestra empresa. La confianza depositada en los anteriores gestores que continúan hoy al frente de cargos de responsabilidad lastra la modernización de Cajasur. Para CC.OO. son otros activos tóxicos de los que debería desprenderse la entidad.

## Sección Sindical CC.OO. - Cajasur



**PARA DEFENDER EL FUTURO**  
**Marcha a Madrid**  
**QUIEREN ARRUIRAR EL PAÍS**



**15 de setiembre - MADRID**

**Acto central**  
**Plaza de Colón, de**  
**12:00 a 14:00 horas**

**Manifestación**  
**10:30 desde la Plaza**  
**Gregorio Marañón.**

**¡Participa, te esperamos!**



## 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 [lpd@ccoo.es](mailto:lpd@ccoo.es) o llamar por teléfono al 917028077.