

Nº 8

azaroa 2012 **noviembre**

Sección
sindical de
CC OO
Kutxabank

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

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

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

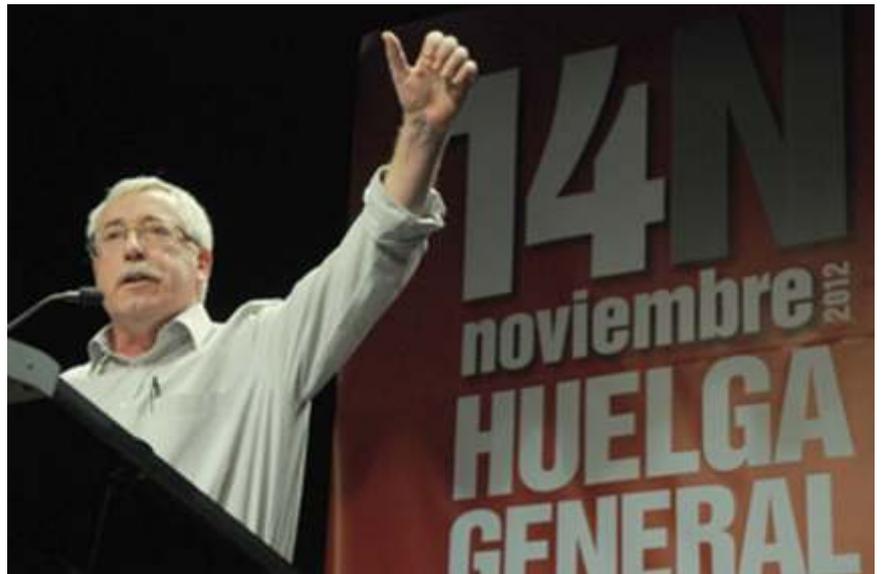
www.comfia.net/kutxabank/

Europako Sindikatuen Konfederazioak (ESK) dei bat egin du datorren azaroaren 14erako: Europa Elkarte osoan greba eta mobilizazio eguna (bere historian inoiz baino zabala eta sakonago egin duen deialdia). ESKak orain egiten ari den politika buru-erailea kontsideratzen du Europako gizarte gehienaren pobrezia ekarri behar duelako; dagoeneko, Europako hegoaldean, pobrezia eta sozial-baztertzea gora eragiten ari da eta, horien artean, etxetik-kaleratzeak dira gordintasun handienaren expresioa.

Langileek, lehenengoz, baina gizarteak ere orokorrean, mehatxu honi aurre egin behar diote. Horregatik, Espainian sindikatuek azaroaren 14erako egin duten greba orokorrerako deialdia Goi-bilera Soziala osatzen duten ia 200 erakundeek babesten dute.

Azaroaren 14ean
GREBA OROKORRA:
arrazoiez
beteta

HUELGA GENERAL
14 de Noviembre:
cargados
de razones



La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha realizado para el próximo 14 de noviembre la convocatoria más amplia y profunda de su historia: una jornada de huelgas y movilizaciones en toda la Unión Europea. La CES considera suicida la política que se está llevando a cabo, pues va a traer el empobrecimiento a la inmensa mayoría de las sociedades europeas y en el caso del sur de Europa ya está provocando un dramático incremento de la exclusión social y de la pobreza, de las que los desahucios son su expresión de mayor crudeza.

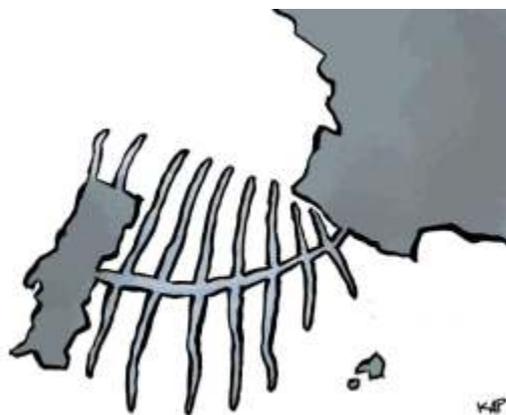
Los trabajadores y trabajadoras en primer lugar, pero también la sociedad en su conjunto, tienen que hacer frente a esta amenaza. Por eso en España la convocatoria de **huelga general** realizada por los sindicatos para **el 14 de noviembre** es respaldada por las cerca de 200 organizaciones que conforman la Cumbre Social.

Todos y todas estamos preocupados para intentar detener la oleada de agresiones y recortes de derechos sociales y laborales que afectan ya al conjunto de la ciudadanía y a los que parece que el Gobierno se dispone a añadir la ruptura del Pacto de Toledo.



Desde la nueva regulación de la ultractividad de los convenios, que va a suponer un brutal desequilibrio a favor de la empresa en la negociación colectiva, hasta la normativa de los ERES, **todas y cada una de las medidas labores reguladas por el Gobierno**, incluidas posibles restricciones a prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, **amenazan el empleo y las condiciones laborales en Kutxabank**.

No se trata sólo de solidaridad, aunque sea inevitable mirar alrededor y ser consciente del drama del paro y la absoluta precariedad que afecta a muchos de nuestros hijos e hijas, de las personas de nuestra cuadrilla despedidas en los últimos tiempos, de ese pariente o vecino de toda la vida que lo ha perdido todo, de esa angustia infinita reflejada en el rostro de una persona desconocida que aparece en la foto de un desahucio y que muestra un desamparo absoluto.



CCOO

La huelga general está totalmente justificada. En toda Europa se va a levantar una ola de huelgas y movilizaciones y **en Kutxabank no podemos quedarnos al margen**. Tenemos que unirnos a esta huelga para defender el empleo, la negociación colectiva, nuestros derechos sociales como ciudadanos y ciudadanas, el futuro de nuestra juventud, de nuestros mayores y el nuestro propio.

Aquí, excepto las élites económicas y financieras, "no se salva ni dios; lo asesinaron".

Asambleas

Dentro del largo y tedioso proceso de renovación de los órganos de gobierno de nuestras cajas, durante el mes de octubre se han celebrado las elecciones para designar a quienes representarán a la plantilla y a los impositores en sus asambleas generales.

Representantes de la plantilla

	Vital	BBK	Kutxa	Total
CC OO	3	3	2	8
ELA	2	2		4
Piskanaka			3	3
LAB		1	1	2
GIV	1			1
TOTAL	6	6	6	18

En primer lugar, a mediados de mes, fueron elegidas las personas sobre las que recaerá la tarea de representar a los empleados y empleadas en las mismas. En este capítulo, CC.OO. volvió a ser el sindicato más votado, con 8 de los 18 representantes a elegir, el 44%. Del resto, 4 correspondieron a ELA, 3 a Piskanaka, 2 a LAB y 1 al GIV.

Por su parte, el día 30 de octubre, se procedió a la elección de las 37 personas que representarán a la clientela. En estas elecciones, desde Comisiones Obreras dimos nuestro apoyo a la Candidatura Social, que agrupaba a personas del entorno del sindicato y que se presentaba a las mismas con un programa basado en la defensa de la Obra Social, del mantenimiento de la propiedad de Kutxabank por parte de las cajas, en la búsqueda de soluciones al drama de los desahucios, así como la creación de la figura del "Defensor del Cliente".

Esta candidatura ha alcanzado un notable respaldo de la clientela, máxime teniendo en cuenta que se enfrentaba a los aparatos de los partidos políticos que han movido todos los hilos a su alcance en apoyo de las suyas, habiendo obtenido 8 representantes en BBK, 5 en Vital y 5 en Kutxa, lo que supondría una representación del 16%.



Representantes de los impositores

	Vital	BBK	Kutxa	Total
PNV	9	17	12	38
Bildu	5	5	12	22
CC OO	5	8	5	18
PSE	2	7	4	13
PP	9			9
GIV	4			4
Cultura Vital	3			3
Piskanaka			3	3
TOTAL	37	37	36	110

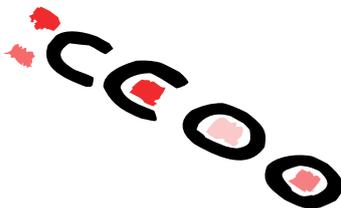
En estos momentos se encuentra abierto el proceso de elección de quienes compondrán los consejos de administración de las tres cajas. Los resultados obtenidos por la Candidatura Social le permitirán presentar candidaturas a los mismos, lo que hará que nuestro sindicato tenga posibilidades muy claras de tener representación en estos órganos, tanto por parte de la clientela como de la plantilla. Algo que afianzaría y mejoraría nuestra interlocución con la dirección en la defensa de nuestros postulados.

Aún así, estas elecciones nos dejan un regusto amargo, ya que mucho nos tememos que pueden ser las últimas asambleas de nuestras cajas. El Gobierno, confabulado con patronales de la banca, con la troika europea, y casi con el lucero del alba, parece que iniciará este mes de noviembre lo que puede ser su asalto final a las cajas de ahorro. Todas las informaciones apuntan a la posibilidad de que éstas desaparezcan y se conviertan en fundaciones especiales.

Ataque que puede verse complementado con la prohibición de mantener una posición mayoritaria en el banco que desarrolla el negocio, lo que obligaría en el caso de nuestras cajas a reducir su participación en Kutxabank, dando entrada al capital privado y regalando la mayoría de las acciones a precio de saldo.

Intención ante la que siempre encontrarán a CCOO enfrente, utilizando para evitarlo cuantos mecanismos creamos oportunos. No vamos a quedarnos de brazos cruzados mientras el Gobierno pretende acabar con nuestras cajas con la excusa de la crisis, pagando en el camino inocentes por culpables,

Torpedeando la Negociación



Una reunión sí y otra también, quienes componemos la mesa negociadora del convenio colectivo tenemos que asistir pacientemente a la misma representación teatral: ámbito, ámbito y más ámbito. Los protagonistas, siempre, los mismos.

Ahora, entre reunión y reunión, nos ha llegado la notificación de una demanda de ASPEM y LAB contra la composición de la mesa. Se ve que, al menos estos últimos, consideran que su sobrerrepresentación es aún insuficiente. ELA, que inicialmente no participaba en la demanda, se ha adherido a la misma con posterioridad.

No podemos sino ver en la misma un empecinamiento de quienes la promueven en darse de cabezazos contra la pared. ¿Masoquismo quizás? Esta actuación nos recuerda mucho a otra de años atrás en el anterior convenio de bbk, que la Audiencia Nacional resolvió en septiembre de 2011 desestimándola en su totalidad. No tenemos motivos para creer que en esta ocasión el desenlace será distinto.

Pero resulta ya de un cansino radical el permanente discurso victimista que enarbolan estos grupos. Dejando a un lado su empeño en negar la legitimidad representativa de quienes procedemos de los comités de empresa de las tres cajas, ¿cómo pueden alegar indefensión cuando están presentes en todas las mesas, e incluso han presentado sus propias plataformas de negociación?

Llevamos lustros negociando y firmando convenios de empresa, ellos también en numerosas ocasiones, en nuestras cajas. ¿Por qué no lo vamos a hacer en Kutxabank, qué ha cambiado que lo impida? ELA, en su ámbito de actuación, viene promoviendo los convenios de empresa frente a los sectoriales o provinciales. ¿El criterio es distinto en Kutxabank?

Pero es que, además, este intento en la práctica no cambia las cosas. Comisiones Obreras, Piskanaka y Grupo Independiente Vital, que somos quienes al parecer aceptamos la composición de la mesa, ostentamos más del 50% de la representación legal de la plantilla, tanto en un convenio amplio de empresa como en un hipotético ámbito vasco de negociación.

El primer capítulo ya está escrito, el acto de conciliación celebrado en el SIMA, en Madrid, como paso previo a la presentación de la demanda en la Audiencia Nacional, finalizó sin avenencia.



No constituyen

No es la primera vez que el partido gobernante utiliza los resultados electorales como le viene en gana. Tuvo en su día un presidente que, como respuesta a las multitudinarias protestas contra su participación en la guerra de Irak, pasó de la gente mandándola a votar cada cuatro años y callar. En otra ocasión, consideraron que otro presidente no debía de ser procesado por corrupción, pues sus votantes le habían “perdonado” en las urnas. Y podríamos seguir.

Nuevamente lo han vuelto a hacer tras las elecciones gallegas y vascas. Pasaron de puntillas sobre el batacazo en estas últimas, de sus escuálidos 130.000 votos, casi 80.000 menos que siete años atrás. Bueno, todo el mundo sabe lo díscolos que son los vascos, no digamos las vascas. En fin, pasaron de Basagoiti, al que dejaron lamiéndose sus heridas en solitario, y se arrimaron a Feijóo, que presentaba mejor aspecto ante las cámaras.

Decidieron que lo acontecido en Galicia representaba el respaldo de todo el país a su política de ajustes y se pusieron prestos a aventarlo. Estaban radiantes, algo que consideraron innecesario disimular, y “autorizadas voces” del partido se apresuraron a arrimar el ascua a su sardina. Solo importaba el 41, que una vez más les proporcionaba mayoría absoluta.

Si acaso vieron algo más, se lo callaron. Algo más como que su éxito se debía al descalabro de su principal opositor, o algo más como que habían obtenido 135.493 papeletas menos que hace tres años, o que la abstención superaba ampliamente al número de sus votantes, o algo más como...



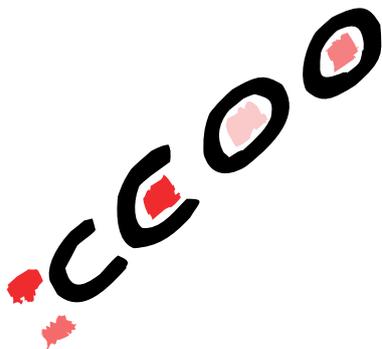


Piensan que tienen patente de corso y en absoluto ha de ser así. Si asociaciones de padres y madres apoyan una huelga en los centros escolares, habrían de pararse a pensar en el porqué lo hacen, y no que su portavoz parlamentario, embelesado en su propio ombligo, les equipare a la Batasuna de su niñez. Si la gente se manifiesta por las calles prácticamente a diario, habrían de preguntarse por el motivo que les impele a hacerlo, en lugar de pretender, como insinúa su delegada en Madrid, reducir su número limitando el derecho de manifestación. ¿Qué propone, una cartilla de racionamiento para ello?

Cuando un gobierno hace todo lo contrario a lo dicho en el periodo electoral, infligiendo a su ciudadanía graves perjuicios en sus derechos laborales y sociales, utiliza fraudulentamente los votos recibidos. Por eso pedimos un referéndum, claro y sin ambigüedades, a través del cual podamos ratificar o rechazar la política que se está llevando a cabo. Si de él se desprendiese que cuenta con el apoyo popular, lo acataremos. Pero si es al revés, sería el Gobierno el que estaría obligado a rectificar.

Un Gobierno que se cree el dueño del país y no lo es, es tan solo su administrador. Un mal administrador creemos, al menos mientras no se someta al refrendo popular como es debido.

Exígelo así el 14 de noviembre.



Porque no se puede concurrir a las elecciones con un programa y gobernar con otro

EXIGIMOS UN REFERÉNDUM

FIRMA LA PETICION: WWW.EXIGIMOSUNREFERENDUM.ORG

5.778.100

Es el número de personas en paro, según la última encuesta de población activa, el 25,02% de la población. Con ser la cifra escandalosa, lo peor sería que no haya alcanzado techo, pues la tendencia no ha cambiado, ni se confía en que cambie en un futuro próximo. Es más, ya se apunta que sobrepasaremos los seis millones a final de año. La reforma laboral ha abierto las puertas de par en par.



97.000 empleos netos menos en el tercer trimestre de 2012, 49.400 de ellos en el sector público, que baja a niveles de ocupación no conocidos desde 2008. En total, 164.100 personas pierden su trabajo por cuenta ajena, mientras se produce un aumento de 65.100 entre quienes trabajan por cuenta propia, 56.500 de ellos sin personal asalariado a su cargo.

Los contratos indefinidos se reducen en 179.400, mientras los temporales crecen en 15.300. Con este dato, la tasa de temporalidad aumenta hasta el 24%.

En el último año se han ido al garete 946.200 empleos asalariados, más de 600.000 en lo que llevamos de la era Rajoy. En este periodo han aumentado en 458.800 las personas que buscan trabajo desde hace más de un año, mientras que el número de hogares con todos sus componentes en paro se ha incrementado en 312.700, hasta llegar a 1.737.900.

Es cierto que ha aumentado el desempleo, pero es un fenómeno que sólo afecta a ciertos ciudadanos que no tienen trabajo



Estas cifras, espeluznantes por sí mismas, no admiten adornos. Aún así, en el Gobierno se los han encontrado y le han puesto su ramita de perejil a este guiso de tan mal gusto. A la señora Bañez, ministra de ¿empleo? y Seguridad Social, le parece suficiente que se haya reducido, dice, el nivel de destrucción de empleo. Hombre, hace falta hilar muy fino para ver esto que, de ser cierto, ya veremos si se mantiene o no.

Razón de peso para destacar esta tendencia es, a juicio de la ministra, el hecho de que una parte importante del incremento del paro se ha producido en el sector público. ¿Qué quiere decir, que no son personas que han ido a engrosar las filas del INEM? ¿Acaso las considera máquinas que se han apartado a un almacén? ¿Y qué pasa con el servicio que prestaban, seguro que no se resentirá?

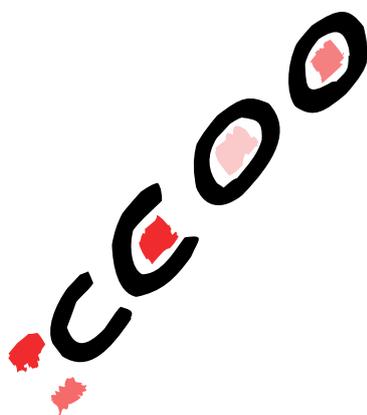


La misma ministra ha destacado como positivo el incremento en el número de trabajadores por cuenta propia. Y no ha entrado en matices, algunos como que el 87% de ellos constituyen lo que se puede denominar autoempleo, pues no han generado trabajo asalariado adicional. O que, en muchos de esos casos, habrán optado por intentarlo después de haber recibido la carta de despido en sus anteriores empresas o hartos de buscar un empleo que no encuentran. O que esto haya maquillado la cifra neta de destrucción de empleo, casi el doble que los 85.000 de los titulares de prensa.

En cualquier caso, todo lo que sea ver crecer el desempleo es negativo, y lo único que nos vale es que se empiece a crear empleo. Pero empleo estable y con derechos, no como en este trimestre, que han aumentado ligeramente los temporales mientras se han destruido casi 180.000 indefinidos. Y a ello no ayudarán precisamente los presupuestos del Gobierno para el 2013, "los más sociales de la democracia", a decir del señor Montoro. ¿Cabe imaginar mayor ejercicio de cinismo?

14N HUELGA GENERAL
una tarea común
HAY SOLUCIONES!

Si aún necesitas razones para apoyar la huelga del día 14, aquí tienes 5.778.100 más. ¡Piénsalo!



LA REFORMA LABORAL DEL PP



Ser flexible y NO ROMPER en el intento

Flexibilidad. Una de las palabras más utilizadas últimamente en términos laborales y que sirven para justificar casi todo: si te rebajan tu sueldo a la mitad a cambio de más trabajo, si te hacen trabajar un festivo y abandonar a tu familia, si no te permiten cogerte los días de baja legalmente reconocidos, si te obligan a barrer tu centro de trabajo, incluso si te despiden, tú, trabajador o trabajadora, no te puedes quejar. Eso es ser flexible y, según nos cuentan, así les gustan en Alemania.

¿Qué significa esto en nuestra empresa? Pues resulta que aquí la tabla de ejercicios de la plantilla para alcanzar un cuerpo perfectamente flexible es todo lo extensa que uno se pueda imaginar. Veamos para qué sirve un empleado, o empleada, de Kutxabank:

Visitador: sin referencia alguna y con ninguna opción de conseguir algo positivo, nuestro compañero o compañera tocará el timbre de aquellas puertas que a su libre albedrío considere y que le permitan contar después que hizo x número de visitas. Se valorará especialmente si las puertas son de profesionales: médicos, abogados, etc. Buenas prácticas flexibles: visitar a un médico que no conoces de nada y cuando te pregunte qué te duele, soltarle que quieres su dinero.



Cobrador sin frac: actividad que entraña su riesgo físico y que consiste en molestar a alguien, preferentemente en su círculo íntimo, para ver si así regulariza las demoras con nuestra entidad. Plus de flexibilidad: acudir en horario de cena del moroso, que así le encuentras en su domicilio.

Repartidor de propaganda: acudir a edificios nuevos, donde teóricamente residan “rentas altas”, y llenar sus buzones con cartas publicitarias de la entidad. Flexibilidad extrema: adelantarse al que reparte los folletos del Carrefour, porque lo llena todo con su producto. Si llegáramos tarde, habrá que hacer hueco desalojando la publicidad “rival”.

Agente Mystery Shopping: periódicamente actuar como profesional del Marketing y recorrer las oficinas de la competencia para contar una serie de invenciones que te mandan decir y después realizar un informe sobre lo que ya todo el mundo conoce. Se valora especialmente la ausencia de dignidad para entrar en sitios donde conocen perfectamente que trabajas en Kutxabank. Afortunadamente la competencia se suele compadecer de la desgracia ajena.

Espectador de relleno en shows bancarios: muy apreciado últimamente. Ya sean reuniones, presentaciones de nuevos productos o desayunos de Fineco, aunque sentados en sillas detrás y con derecho sólo a mirar cómo desayunan otros invitados.

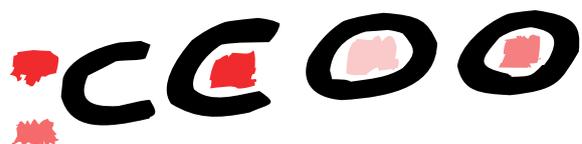
Monologuista: actuaciones periódicas en los teatrillos mensuales que acostumbran a montar algunas direcciones de zona para compasión del resto de compañeros y compañeras. Rememora tiempos infantiles y la actuación en la fiesta navideña del colegio. Unos recitan, otros cuentan historias, otros enseñan sus buenas prácticas... Cuanto más se haga el ridículo, más flexible es uno.

Aprendiz de informático y fabulista: cursillo intensivo de Excel para interpretar y rellenar los más inverosímiles informes, donde el ingenio se ejercitará al máximo para contar una vez más lo que el solicitante del informe quiere leer y ya conoce, y que muy pocas veces encuentra parecido con la realidad. La flexibilidad conlleva que, además de hacer el trabajo diario, se dedicarán muchísimas horas a esta actividad.

Estudiante: práctica rejuvenecedora consistente en obligar a personas que llevan en algunos casos más de 20 años trabajando en la entidad a volver a su época estudiantil y realizar un máster. El kit del estudiante incluye calculadora científica, aunque no se sepa muy bien para qué vale todo ello.



Se recomienda consumir con precaución tanta flexibilidad, pues en determinados cuerpos oxidados estas prácticas pueden conllevar roturas de difícil solución.



La crisis económica está afectando casi a la totalidad de nuestro tejido empresarial. Pero sus efectos no son solo devastadores sobre el mercado laboral, también están resultando muy negativos sobre las condiciones de trabajo.

La salud laboral está pasando a un segundo plano en las empresas. Lo que empezaba a verse como un beneficio universal, se convierte en una partida económica a eliminar o rebajar a los mínimos imprescindibles, todo ello a costa de nuestra salud.

Flexibilizar la jornada, usar horarios nada sociales, exigir máxima disponibilidad, etc., distorsiona la organización y control del tiempo de trabajo por quienes lo realizamos, lo que representa una situación de riesgo para la salud debido a lo que se ha venido a llamar la doble presencia (trabajo doméstico-familiar y trabajo asalariado), a las exigencias psicológicas, los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre éstos.

crisis y organización del tiempo de trabajo



Desde su aprobación, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se propone como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad en cualquier ámbito, también en el laboral. Para ello utiliza los planes de igualdad, abordando asimismo materias como la reorganización del tiempo de trabajo, con la finalidad de mejorar la posibilidad de conciliación de la vida laboral y personal.

De igual forma, a la duración de la jornada laboral hay que sumar el tiempo que invertimos en desplazamientos, cuyos costes, ya sea en transporte público o privado, merman nuestros ingresos, además de acrecentar los perjuicios sobre la salud en forma de estrés, aumento de la fatiga y el riesgo de accidentes in itinere. La OIT lo tiene claro, deben adoptarse medidas a fin de limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar del trabajo, para evitar o reducir los gastos de viaje y mejorar la seguridad. Nuestra empresa no sabemos si tanto.

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones laborales que tiene una repercusión más directa sobre la vida y la salud de trabajadoras y trabajadores. En la situación actual, la falta de relevo y la no suplencia de vacaciones, bajas y otras ausencias tiene como consecuencia el aumento de ritmo de trabajo, conllevando estrés y fatiga, origen de distintas enfermedades crónicas. Riesgos que habría que eliminar o mitigar.



En nuestra normativa nacional, la protección de la seguridad y la salud comprende, no solo los tiempos de trabajo, sino que también tiene en cuenta el tiempo de descanso. En este sentido, las vacaciones anuales constituyen un periodo de interrupción de la prestación laboral cuyo objetivo es nuestra recuperación física y psíquica del trabajo realizado a lo largo del año.

Prevenir es posible, y existen medidas preventivas suficientemente contrastadas. Se trata tan solo de diseñar un entorno más saludable, más justo, más democrático, estableciendo cauces de participación para la ordenación de la jornada de trabajo, actuando sobre los riesgos psicosociales y la organización del trabajo que afecta a la salud. Para su evaluación, ¿qué mejor que utilizar el reconocido método ISTAS 21, que ya contempla estos aspectos?

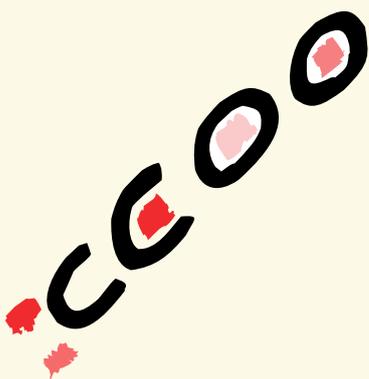


la luz al final del tunel

Tras meses de espera, años en el caso de la plantilla de bbk, se acerca la “nueva última fecha” de traspaso de la plantilla de Andalucía a Cajasur, ahora fijada para enero de 2013. Allá por septiembre de 2011, CC.OO. negoció y firmó para los compañeros y compañeras de bbk un acuerdo laboral que regulaba su pase a su nueva entidad. Inmediatamente tras la fusión de las tres cajas, exigimos a la dirección la “reedición” de ese acuerdo para la plantilla de Kutxa.

Y este texto tiene que observar las mismas líneas fundamentales que el anterior:

- **Protección frente a un ERE en Cajasur.**
- **Posibilidad de retorno a Kutxabank, si ésta decidiera en los próximos tres años volver a iniciar su actividad en Andalucía.**
- **Respeto a los ascensos por antigüedad, y devengo de trienios, hasta el nivel XI, con posterior cobro de trienios al 4%, sin afección del tope del trienio existente en Cajasur.**
- **Mismo tratamiento que en el acuerdo de bbk para los niveles pendientes de consolidar para la plantilla con “complemento funcional”.**
- **Vacaciones de 27 días y horario de trabajo de Cajasur.**
- **Respeto de las condiciones económicas de los préstamos y cuentas de crédito.**
- **Mantenimiento de la aportación de la empresa a la EPSV, recogiendo la subida ya pactada en el acuerdo laboral de integración de las tres cajas, y de las prestaciones.**
- **Derechos sociales: mantenimiento de los seguros, ayuda económica por hijo o hija y ayuda de estudios.**
- **Movilidad geográfica: misma regulación que la contemplada en el acuerdo laboral de fusión.**



Estas cuestiones componen la propuesta que trasladaremos a la mesa de negociación con la empresa, convencidos de que se podrán convertir, en fechas cercanas, en un acuerdo satisfactorio para todas las partes, especialmente para la plantilla de Andalucía. Se trata, sobre todo, de ofrecer seguridad y tranquilidad a unos compañeros y compañeras que han vivido todo el año 2012 con la incertidumbre sobre su futuro. Con un acuerdo de estas características, quedarían garantizadas sus condiciones laborales y su futuro dentro de Cajasur.

algunas informaciones de coyuntura

Aprovechamos esta sección, ya habitual en nuestro boletín, para dar a conocer los últimos acontecimientos en Cajasur y cómo nos movemos allí. Esto es lo que nos cuentan:

1. Comenzamos por desear suerte a los compañeros y compañeras que el día 17 opositarán a los niveles 8 y 10. La sección sindical de CC.OO. en Cajasur ratifica, además, su compromiso para seguir llevando a la negociación colectiva de próximos convenios colectivos estatales del sector la promoción por capacitación, como se recoge en el vigente convenio y que ha posibilitado las presentes oposiciones.

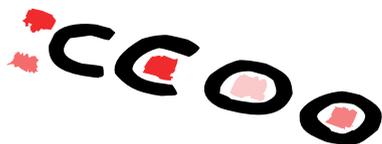
3. Nos llegan informaciones de una práctica que se esta intentando implantar por parte de determinados zonas: la prolongación de jornada. Ya advertimos en una información anterior de esta ilegalidad y que NO debemos aceptar esas iniciativas. No son aceptables coacciones y debemos pedir que se nos indique por escrito esa petición de alargarla.

El convenio vigente establece cuál es nuestra jornada, y su incumplimiento puede llevar a fuertes sanciones por parte de Inspección de Trabajo, las cuales soportaría la entidad.

2. A punto de finalizar el mes de octubre, y habiendo sido pacientes ante el compromiso de negociación de un nuevo sistema de clasificación de oficinas, así como de otro de incentívación, ambos recogidos en el acuerdo de movilidad voluntaria, instamos a la empresa a que convoque la correspondiente mesa de negociación para abordar estos asuntos. También corresponde a este mes el recordar aquella promesa electoral incumplida, que algunos realizaron en las pasadas elecciones sindicales, de recuperar la paga de octubre.

Pero, sobre todo, la prolongación de jornada es insolidaria:

- ⊗ Con nuestra propia persona, al restringir la conciliación de la vida laboral y familiar, amén de no percibir la compensación económica prevista en el convenio colectivo. Recordad que los topes son de 20 horas mensuales y 80 anuales.
- ⊗ Con la sociedad, a la que defraudamos realizando horas extras fraudulentas que no cotizan a la Seguridad Social.
- ⊗ Con los casi 6 millones de personas desempleadas. Y lo peor: cada hora realizada contribuye a generar posibles excedentes de plantilla. ¿Cómo vamos a justificar la no necesidad de ajustes de personal si, a la vez, la realización de un número mayor de horas a las establecidas genera ese excedente?



En esta materia estamos demostrando la suficiente paciencia como para que la empresa adopte las correspondientes medidas correctoras. Pero toda paciencia tiene un límite, y, en este caso, la denuncia ante la autoridad laboral competente se va abriendo paso como la única solución posible.

Por ultimo, y referido a este asunto, realizar horas extras NO supone ningún merito añadido. Es más, en nuestra matriz están mal consideradas y expresamente prohibidas en su convenio de empresa. Establecerlas como mérito en las evaluaciones no está permitido por RR.HH. de Kutxabank.

NO TRABAJES:

el 14 de noviembre

- ✓ Es tu derecho, sea cual sea tu función y nivel.
- ✓ La empresa **no te puede presionar ni coaccionar**.
- ✓ La **única consecuencia** de hacer huelga es el **descuento en nómina** de un día laborable.
- ✓ **No has de comunicar la participación** en la huelga con antelación. **Es ilegal que te pregunten por ello**.
- ✓ La huelga debe hacerse sin acudir al puesto de trabajo. Si quieres participar más activamente, puedes ir a las manifestaciones y concentraciones convocadas. Si no, puedes quedarte en casa o hacer lo que quieras.
- ✓ En Kutxabank **no hay servicios mínimos**. Hacer referencia a ellos está fuera de lugar.
- ✓ **No te pueden sustituir** por otro compañero o compañera. Si tu oficina o centro se queda sin servicio por este motivo, se cierra y ya está. **Lo contrario es ilegal**.



NO CONSUMAS:

El sector servicios cada vez tiene una mayor dimensión, haz que se note también ahí. Este día puedes extender los efectos de tu protesta

- ✓ No comprando. Si es algo de lo que no puedes prescindir, adelanta tus compras o posponlas.
- ✓ Reduciendo tu consumo (luz, gas, agua,...) al mínimo imprescindible. Sal a pasear o elige un libro, pero dale descanso a la tele.
- ✓ No utilizando tu vehículo. Si te has de desplazar por tu ciudad, hazlo caminado o en bicicleta. Si esto no es posible, usa el transporte público.

Porque no es necesario cerrar El Corte Inglés, basta con que nadie entre a comprar.



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 lodp@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.