

IBAETA
Portuete 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 10

febrero 2013 **otsaila**

www.comfia.net/kutxabank/

bertigo !

Gizartearen, ekonomiaren eta finantza-arloaren egoera desastre hutsa dela, denok dakigu jada. Are gehiago, hondoa jo dugula uste badugu... palak atera eta zulatzen segitu behar dugu. Bukatzen ez den soka moduan, bai botere publikoak bai ekonomikoak, ametsgaizto batean harrapatuak mantentzen gaitu: inbertsiorik gabe (ez publikoa, ez pribatua) langabezi gehio, kontsumo gutxiago. Eta horren ondorioz, enpresak ez dute saltzen eta salmentarik gabe, kaleratzeak datoz...

Banketxeen erreskateak errua badu, bankuetako langileok kontuak ordaindu beharko dugu. Aurrera jo baino lehen, bankari eta banku-langileen ezberdintasuna zehaztu behar dugu.

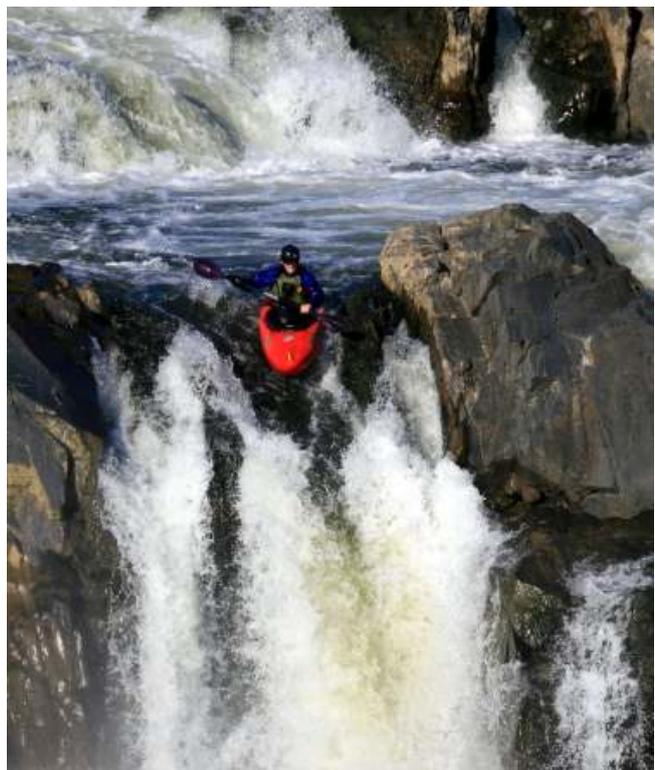
Bankaria: jabea da. Askotan, gaizki kudeatu arren, aberastu egin dena.

Banku-langilea: kaleratze, soldata beherapenak etabar... orain jaso behar duen langilea.

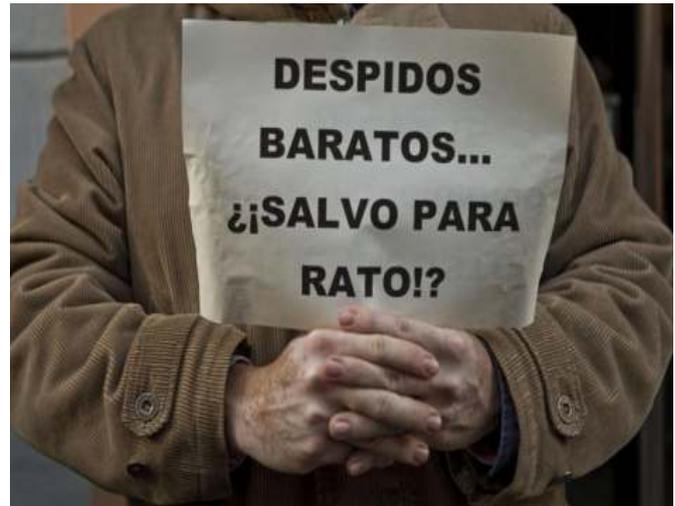
Azken urteotan, 35.000 lanpostu baino gehiago desagertu dira. Eta honi, banku nazionalizatuetan susmatzen dugun kopuru erraldoia gehitu behar zaio. Bukaeran, 60.000 bat lanpostu galduko direla aurreikusten da, 70eko hamarkadara alderatuz. Eta egoera honetan, Kutxabank ez da salbuespena izango.

¡ vértigo !

Que la situación de la economía, de la sociedad y del sector financiero es un desastre lo sabemos todos. Es más, intuimos que si ya hemos tocado fondo... es hora de sacar las palas y seguir cavando. Cual pescadilla que se muerde la cola, los poderes públicos y, lo que es más importante, los poderes económicos, nos han entrampado en una diabólica situación: no hay inversión ni pública ni privada, por lo que hay más paro, así que baja el consumo, y entonces las empresas no venden, y como no venden despiden...



Y si gran parte de la culpa la tiene el rescate a la banca, ahora nos va a tocar a los bancarios pagar la cuenta. Antes de seguir: no debemos dejar pasar por alto la enorme diferencia entre banquero (gestor o dueño que, en muchos casos, tras una mala gestión se ha forrado) y bancario (currelas a quienes ahora hay que bajar el sueldo, echar a la calle,...). Pues bien, a los más de 35.000 empleos que se han perdido en el sector en los últimos años vamos a sumarle 5.000 en Bankia, 2.500 en Novagalicia, otros 1.500 de Caja Duero y Caja España; BBVA-Unnim, 1.218; BM, 870; Ibercaja-Caja3, 600; y aún queda por conocer la cifra en Catalunya Banc. Se estima que finalmente se perderán unos 60.000 puestos de trabajo, retro trayendo las cifras del sector a los años setenta.



Y Kutxabank no va a ser una excepción en este panorama. Este principio de año nos ha traído malas noticias: ya en las cuentas de 2012 se va a producir una bajada de los beneficios en torno al 40% sobre el año anterior. Y las previsiones para el 2013/14 no son muy halagüeñas: la bajada de los tipos de interés, el incremento de la morosidad, el descenso del negocio derivado de la crisis y las mayores necesidades de capitalización hacen que nos espere un futuro complicado.

Un primer paso que apuntó la dirección es congelar los salarios. Medida ésta que desde CCOO ya hemos anunciado que no podemos aceptar si no lleva aparejada más garantías de empleo. Pero junto con esta propuesta la dirección ha cifrado ya un excedente de 150 personas en la Expansión, derivado del cierre de oficinas, y ha dejado en el aire el dato de que "sobran" más personas de las que preveían, tanto en la integración de los servicios centrales como en las redes de Euskadi.

Por esto decimos a la empresa que la situación no puede abordarse solamente con un recorte salarial. La solución a los problemas que acuciarán a Kutxabank en el futuro debe pasar por un acuerdo de amplio espectro: convenio colectivo y garantías de empleo. Esas son las claves de nuestro futuro.



El acuerdo laboral (¿alguien adivina cómo hubiera manejado la empresa los excedentes de plantilla si no existiera este acuerdo?) extiende una imposibilidad de acometer un ERE extintivo hasta el 31 de diciembre de 2014 y fija una serie de medidas para tratar los excedentes. Es cierto que desde su firma hasta hoy la situación ha empeorado sensiblemente, más allá de lo que se preveía en aquella fecha, y que los planes de recolocación de la plantilla se han encontrado con un marco económico más deteriorado.



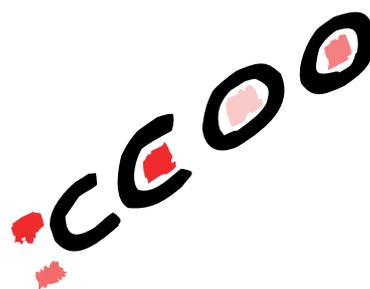
Sin embargo creemos que hay medidas de carácter voluntario recogidas en él a las que hasta ahora la empresa no ha querido dar entrada: bajas incentivadas, suspensiones de contrato, también incentivadas, y reducciones de jornada voluntarias. Hay que dar juego a estas medidas. No tiene sentido trasladar presión a la plantilla cuando hoy por hoy no se aceptan peticiones de bajas incentivadas porque, según su opinión, son muy caras. Igualmente pensamos que se pueden adelantar las fechas de prejubilación ya pactadas. Una vez que esté realizada la integración operativa se puede dar salida antes a las personas que lo harán a lo largo del año. Este adelanto no tiene más impacto económico que el de una reducción de los gastos.

Y negociar el convenio colectivo. Las situaciones estructurales (y la “reconversión” del sector financiero augura que el panorama actual no es algo coyuntural) deben encontrar solución en lo que será el primer convenio de Kutxabank. Durante el año 2012 las pretensiones de la empresa y la parte sindical han estado muy alejadas, lo que ha llevado a poca actividad de negociación. La entidad, consciente de las nuevas “armas de destrucción masiva” que la Reforma Laboral del PP le ha puesto en las manos, ha optado por dejar pasar el tiempo para mejorar su posición negociadora.



Urge por tanto sentarse en serio a negociar medidas que aborden la situación actual y futura con carácter y vocación de estabilidad. No es momento para que la empresa adopte medidas unilaterales; no es momento para pretensiones desmedidas por parte de los sindicatos; no es momento para amenazar con EREs de imposible aplicación; no lo es para dividir a la plantilla en el ámbito de negociación. Es el momento para dar entre todos la estabilidad y confianza en el futuro necesarias que permitan afrontar las dificultades que nos esperan.

En julio de este año finaliza la ultraactividad del convenio de bbk. Hablando en plata, a partir de esa fecha el convenio de bbk desaparecerá y su aplicación será a entera voluntad de la empresa. Y no es una amenaza que se cierne tan solo sobre esta parte de la plantilla (hay que dar las gracias a los sindicatos de bbk que no quisieron, con argumentos peregrinos, renovar el convenio), sino que también afectará de lleno a la negociación del nuevo convenio de Kutxabank, al rebajar algunos de sus puntos de partida.



Más vivo que nunca



A decir de algunos, el acuerdo laboral ha fallecido. Así lo han anunciado los mismos a los que todavía se les escapa de vez en cuando algún que otro “menos mal que el acuerdo laboral...” en reuniones más reducidas. Lamentamos su impaciencia, pero disentimos. No porque seamos parte firmante del mismo, sino que lo hacemos porque la realidad sigue manteniéndolo en plena vigencia.

Todas las partes lo estamos respetando hasta la fecha, y está demostrando ser la herramienta más valiosa con la que contamos en el proceso de integración. A menos que a la empresa se le ocurra romperlo unilateralmente, sus efectos alcanzarán hasta finalizado el 2014. Los intentos de ésta para eludir sus compromisos salariales por la vía de la negociación han sido solo eso, intentos. No se ha alcanzado acuerdo al respecto, así que le toca cumplir.

En contra de lo que estos agoreros dicen, está muy vivo. Recientemente, bastantes compañeros y compañeras han accedido a la prejubilación gracias a él, y este año, llegada la fecha prevista, asistiremos a la concreción de una nueva tanda de ellas. Salidas nada traumáticas, afirmamos, que también ellos se encargan de gestionar entre su gente.

Pero ha sido precisamente a primeros de año cuando han entrado en vigor dos aspectos muy importantes recogidos en el acuerdo:



- **La equiparación de las cantidades aportadas a la EPSV para la plantilla de Kutxa.**
- **La unificación de la jornada general en las tres cajas de procedencia, en base a lo recogido en el convenio colectivo de BBK. Aquí nos extenderemos más.**

Empleo

El acuerdo laboral no facilita los traslados, sino que impide el despido unilateral por parte de la empresa. Los primeros no gustan, pero te dan la oportunidad de mantener el empleo, que no es poco. Algo que quienes los sufren valoran.

La empresa acaba de soltar la bomba de que llevará a cabo la racionalización de la red en Expansión en el periodo comprendido entre los meses de marzo a junio. Consecuencia de ello, 156 oficinas pasarán a ser 71, siendo 85 el número de las que se cerrarán. El drama: alrededor de 150 compañeras y compañeros a los que buscar acomodo, que no han dicho cómo lo van a hacer.

Aquí lo tenemos muy claro, ¿cómo sino a través del acuerdo en vigor? ¿Alguien en su sano juicio puede asegurar, puede garantizar, que de no existir ese escudo, en esta empresa no se despediría? Si es así, que lo demuestre. Que lo haga rápido, por favor.

Jornada laboral

Desde el 1 de enero tenemos unificada la jornada general, de la que entresacamos los siguientes puntos de interés:

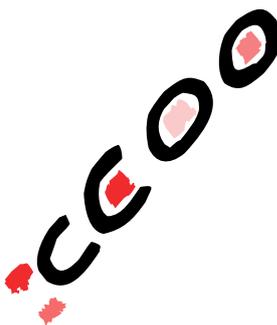
- Un caudal horario anual de 1.560 horas de trabajo efectivo, de las cuales la empresa podrá destinar hasta 15 horas anuales a formación obligatoria fuera del tiempo de trabajo comprendido en el calendario laboral. Recordamos a la empresa que esto último, como tope máximo, también le obliga a ella. Lo decimos por la abultada y masiva forma en que se lo está saltando en Kutxa y Vital con el programa de preparación para Besaide.
- Jornada de mañana de lunes a viernes y una única tarde semanal, la del jueves. Sábados libres. Hay alguna excepción, excentricidad más que otra cosa, de la que nos ocuparemos más adelante.
- Jornada continua desde el 1 de mayo al 30 de septiembre.
- 3 días de libranza no acumulables a vacaciones ni sustituibles por compensación económica, que se pueden disfrutar en cualquier momento del año.
- Medias fiestas: Nochebuena, Nochevieja y 4 días por localidad (celebraciones patronales).
- Si la fiesta local del municipio cae en sábado, y ese día no había que trabajarlo, 1 día de libranza adicional.
- Dieta de 11 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajada.

Sí, hay alguna excepción. Mientras en Kutxa han adaptado la totalidad de su red de oficinas a esta jornada, al “comercial de Álava” se le ha consentido que mantenga abierta la oficina principal de Vitoria-Gasteiz todas las tardes, de lunes a jueves, además de los sábados. ¿Motivos? Pues que es “al gusto del consumidor”. Y como la empresa lleva un tiempo en el que tan solo “comunica sus decisiones”, de poco sirvió nuestra insistencia por saber las razones que aconsejaban esta anomalía.

Resulta difícil de comprender que, cuando todo el sector bancario se ha cuestionado su rentabilidad y se ha inclinado masivamente por no abrir en sábado, en Kutxabank se mantengan oficinas abiertas. Bien parece una cara excentricidad, más en estos tiempos en los que tanto preocupa la disminución del margen y de los beneficios y tanto se insiste en la reducción de costes, principalmente salariales.

No estaría de más que en las próximas exposiciones de resultados, antes que nada se dedicase un capítulo detallado a la especial repercusión, positiva o negativa, que estas excepciones suponen. No se trata de perder oportunidades de negocio, pero tampoco de mantener obsoletos e ineficaces prejuicios. Y no basta con recurrir a la siempre socorrida “cuestión de imagen”, que está ya muy desgastada.

En resumen, muy vivo y muy útil. Lo sabemos y lo saben, aunque digan lo contrario.



¡Por fin!



Sí, por fin, los compañeros y compañeras de Kutxabank en Andalucía formalizaron el pasado 8 de enero su pase a BBK Bank Cajasur. Ha sido un proceso largo, lleno de incertidumbres y, ciertamente, con claroscuros. Dentro de los claros tenemos la firma de dos acuerdos, uno para Kutxa y otro para BBK, que han regulado bien las condiciones laborales y han ofrecido garantía de empleo a estos compañeros y compañeras.

La importancia de estos acuerdos no debe minimizarse, ya que la regulación legal en caso de que no se hubieran firmado era desastrosa: pérdida de todas las condiciones más beneficiosas, indemnización de 20 días... Los mismos han sido una pieza estratégica en el proceso de negociaciones que CC.OO. ha llevado con la empresa y nos permiten, una vez realizado el traspaso de la plantilla, poder seguir "tutelando" el cumplimiento de los mismos a través de la Comisión de Seguimiento que se crea al efecto. Además, al ser nuestro sindicato, de entre los firmantes, el único que tiene presencia en las dos empresas, podremos seguir velando por estos compañeros y compañeras desde nuestra sección sindical de Cajasur.

Aunque ya ha pasado y no merece la pena extendernos en los problemas, también hemos tenido oscuros: dilación del proceso, falta de información y claridad, traslados en los que no se han contemplado ninguna de las alegaciones de suspensión por causas personales, cambios en el modelo de pase, etc.

El mismo día, pero a la inversa, se completó el pase de la plantilla de expansión de Cajasur a Kutxabank. Les damos la bienvenida y confiamos en que pronto se sentirán como en casa. Para lo bueno y también para lo malo.

El sector está cambiando a ritmos insospechados hace apenas dos años y las plantillas se encuentran con que lo que eran certezas inmutables se han convertido en incertidumbres diarias. Antes entrabas a trabajar a una caja de ahorros y muy mal tenían que ir las cosas para no jubilarte en la misma. Hoy estás aquí, mañana en un banco que se somete a una fusión y te cambian de entidad. Somos conscientes de que nuestra labor, la de CC.OO., es ahora más importante que nunca en la protección del empleo y de las condiciones laborales de las plantillas. Y en ello estamos.

Así pues, bienvenidos, bienvenidas, excajasures; hasta pronto exkutxabanks.



Inquina y mentiras

Están resultando un tanto peculiares las relaciones entre los distintos grupos sindicales que convivimos en Kutxabank. Aunque pueda parecer lo contrario, en el día a día, en algunas de esas contadas reuniones conjuntas que aún acostumbramos a tener, la discordia no se muestra con tanta crudeza y somos capaces de empujar hacia un objetivo común. Tendremos ocasión de demostrarlo.

Pero es tal la inquina que se palpa en lo mediático y el grado de exacerbación que algunos grupos alcanzan en sus notas, más acusado cuanto menor tamaño tienen, que lo cierto es que se alimenta la sensación de división en grado sumo.

Cuando se habla de liberados sindicales que no conviven día a día con la realidad de una oficina, tan solo se pretende sembrar discordia. Por utilizar similar terminología, un “liberado sindical”, en Kutxabank, es un compañero o compañera a la que otros delegados y delegadas han cedido parte de sus horas de representación para que pueda dedicarse a tiempo completo a la actividad sindical, mejorando así el servicio que presta a la plantilla y la calidad del mismo. La empresa no pone ni una hora de más, son las que marcan las leyes, y así está recogido en el convenio colectivo.

En una empresa del tamaño de la nuestra, especialmente con un convenio colectivo en ciernes, hay mucho que hacer. En Comisiones Obreras lo hacemos desde una oficina situada en la propia empresa, con la misma jornada general que el resto de la plantilla, incluida la tarde semanal, y los mismos días de vacaciones. Con teléfonos a disposición de quien lo necesite, donde se atienden todo tipo de dudas y reclamaciones de las personas a las que representamos. Al no decir esto, u omitir que en su caso no pueden porque no han obtenido representación suficiente, se lanzan a tumba abierta por la pendiente del engaño y la mentira.

Si además se dice que cuando la empresa negocia con un sindicato de clase no lo hace con trabajadores y trabajadoras de Kutxabank, sino con responsables del sindicato, viéndonos como nos ven en cada mesa de negociación a la que asisten, es que les ha gustado ese descenso libre y han sacado el correspondiente forfait: más viajes, más barato.

Al plantar en un papel interrogantes malintencionados, en absoluto reales, con el único objetivo de minar la credibilidad de otros grupos y sembrar cizaña, o al utilizar profusamente los anónimos, pseudónimos y cuantos otros “nimos” se puedan imaginar para aventar falsedades, eludiendo asimismo asumir cualquier responsabilidad, es que van buscando el máximo aprovechamiento del forfait adquirido.



**INQUINA
SANTA COPEINA**

Da una ganas de joder ...

**Un lingotazo de
Santa Copeina
por la mañana,
le dará esa mala
leche que necesita
para afrontar el día.**

Es un producto de bodegas cibercerdo.com

Darle vueltas y vueltas al término “blindaje”, usándolo para todo, omitiendo que el mejor blindaje que puede tener la plantilla es la existencia de un convenio colectivo en vigor, algo que han dejado pasar, es más de lo mismo. ¿Te has parado a pensar por cuál de sus pudendas partes se puede pasar la reforma laboral, contra la que no han movido un solo dedo, tanto blindaje? Lo convierte en papel cebolla. Seguro.

Negarse a firmar un convenio porque les parece poco que solo contemple, además del mantenimiento del resto de derechos, la subida del IPC, a sabiendas de que también se les verá reconocido ese incremento salarial gracias a la firma de otros, a los que se les somete constantemente al escarnio público, introduce de lleno a quien lo hace en el ejercicio de la hipocresía.

Cuando se nos acusa de que tragaremos con la pretensión de la empresa de comerse los atrasos y alguna otra cosa más, varios días después de habernos posicionado claramente sobre ello ante toda la plantilla, indica que, aparte de no leernos o hacerlo mal, están sumidos en una especie de éxtasis celestial, en un coma profundo que les aleja de la realidad.

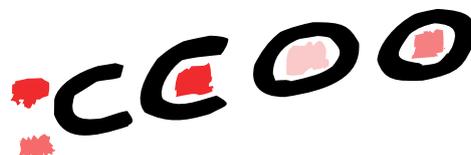
La verborrea fútil no tiene coste ni aporta nada positivo. Siembra el horizonte de más dudas de las reales, que prenden con facilidad, más si caen en terreno abonado por la hojarasca del miedo y la inseguridad. Resulta sencillo estirar el cuello y sacar la cabeza para gritar extremismos que no conducen a parte alguna. Nada se arriesga acusando a otros de que van a hacer o aceptar esto o lo otro. Y es que, con los pies bien asentados en un suelo firme que otros hemos hecho posible, jamás tendrán que enfrentarse a las negativas consecuencias de sus actos u omisión de ellos. En que afortunadamente no los hayamos tenido que comprobar ganamos todos y todas.



A diferencia de lo anterior, resulta tarea harto complicada, y de venta difícil en nuestra empresa, llevar a buen puerto eso que se denomina “ejercicio de responsabilidad”, que la situación en la que nos movemos aconseja y que nada tiene que ver con un “trágala” como pretenden hacernos creer. Negar la evidencia, obstinarse en mirar para otro lado y no ver lo azotado que está el sector financiero, no ayuda en absoluto a asegurar el futuro, algo que debería interesarnos a unos y otras.

Demasiada inquina y muchas más mentiras: mala combinación si se quiere hacer sindicalismo constructivo. De ellas difícilmente sacará provecho la plantilla, en la que ya se notan claros síntomas de inquietud, mayor entre la gente más joven. Nuestra propuesta es erradicarlas.

Por Comisiones Obreras no quedará.



un mundo mejor



A un pobre mortal como el que esto escribe jamás se le ocurriría intentar entender, menos aún interpretar, los modos y maneras propios de la diplomacia. Porque si en un momento de osadía se animase a hacerlo, quizás caería en la tentación de pensar que al flamante presidente español le han vacilado y bien, y hasta se le han reído a la cara, por tierras en tiempos lejanos conquistadas, posteriormente esquiladas y actualmente liberadas.

Y es que el Sr. Piñera, presidente chileno a día de hoy, le ha soltado a su homólogo español un sonriente **"bienvenido a... un mundo... mejor"**. Así, con paradiñas y todo, entre respetuosas carcajadas de los asistentes, prensa incluida. Bienvenida acompañada de otras del estilo de **"bienvenido al verano"** o **"le veo muy bien. Mucho mejor de lo que imaginaba, con buena salud"**.

¡Tierra, trágame! Pobre Sr. Rajoy, tan incomprendido, lo que tiene que pasar por nuestra culpa. **"Hay que tener sentido del humor para mantenerse en este oficio"**, ha dicho.



Más o menos por las mismas fechas hacía su aparición la EPA del cuarto trimestre del nefasto 2012. ¡Huy, por poco lo consigue! Nos hemos quedado a menos de 35.000 personas para alcanzar los 6.000.000 de parados. Teniendo en cuenta que ha terminado la campaña de Navidad, seguramente ya los habremos superado. Y si no, pronto le echarán una mano Bankia, Novagalicia, Caja Duero,... ¡Vaya proeza, Sr. Presidente!

Esta encuesta trimestral viene negra, muy negra. De luto riguroso. Todo lo que debería de subir, baja: población, hogares (65.800 menos), número de personas en activo (-176.000), la tasa de actividad (59,80%), ocupación (-363.300). Esta vez ni el número de trabajadores por cuenta propia (-55.400) va a maquillar la cifra.

Y lo que debería de bajar, sube: 187.300 personas más al paro y ya alcanzamos las 5.965.400 almas sin trabajo. Aquí tampoco podrá decir la Sra. Báñez que la caída del empleo se debe al ajuste en el sector público (-74.200), pues el privado le ha casi cuadruplicado (-288.700).

Y un pequeño dato colateral, de interés para quienes aún nos creen inmunes: el País Vasco se encuentra entre las comunidades que presentan mayores descensos del empleo en términos de tasa interanual, el -7,12%, segundo puesto del escalafón, tras la comunidad de la Sra. Cospedal (-8,92%).

¡Ay, Sr. Rajoy! Merkel no le hace ni caso, en Chile le vacilan... Visto los datos, cualquiera diría que, a modo de desahogo, la está tomando con las gentes de su propio país.

Este pobre mortal es el primero en defender un sano sentido del humor. Pero francamente, a esta encuesta, a la realidad que plasma, no le veo la gracia.

¿Cómo se verá desde... un mundo... mejor?



ganas de perder el tiempo

El 14 de enero tuvo lugar la vista en la Audiencia Nacional por la demanda que LAB y ASPEM han interpuesto por la composición de la mesa de negociación del Convenio Colectivo de Kutxabank. Los argumentos que utilizan estos dos sindicatos (a los que posteriormente se adhirió ELA, en principio no demandante) son los siguientes:

- No hay representación legal de los trabajadores en Kutxabank: argumento éste sorprendente ya que tanto el Acuerdo Laboral como el artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores reconocen que *“el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”*. Es más, todos los sindicatos son convocados tanto a la mesa de negociación como a otras reuniones. Sin ir más lejos, LAB ha presentado una plataforma de negociación del convenio y ELA ha firmado un acuerdo para modificar las condiciones de retribución de la cuenta nómina.
- Defectos formales en la petición de apertura de la mesa de negociación: alegan que la petición de CC.OO.-PK-GIV tiene defectos formales que la anulan. Nuestros servicios jurídicos consideran que nuestra petición es correcta y se atiene a la legalidad. Pero en cualquier caso, parece un argumento de poco peso el querer basar la defensa de su petición en un mero trámite administrativo.

Sorprende la posición de ELA, que no se presentó como demandante sino como demandada. No sabemos a qué estrategia responde esta posición, pero da la impresión de ser un sí pero no. Igualmente hay que resaltar que, estando demandado también, ALE decidiera no comparecer con abogados que puedan defender su postura y dejen la defensa en manos de CC.OO. Para ser un sindicato que dice defender a la Expansión, igual es que no les parece un tema importante un juicio en el que se determinará si el convenio debe ser para toda la plantilla o solo para una parte.



Será la Audiencia Nacional la que deba sentenciar sobre esta demanda, aunque ya anticipamos desde CC.OO. que es altamente improbable que puedan darles la razón. Sin embargo, hay que hacer una reflexión de mayor calado que los endeble argumentos jurídicos que se han utilizado (defectos formales e inexistencia de delegados y delegadas en Kutxabank).

El trabajo que se realiza en las oficinas de Euskadi no es diferente del que se hace en las oficinas de la Expansión. Fragmentar a la plantilla en función de su origen no tiene sentido en momentos como los actuales, donde las amenazas a las condiciones laborales y al empleo son globales. Una plantilla más unida siempre tendrá más posibilidades de éxito en una negociación que si comparece a ésta dividida.

La amenaza de desaparición del convenio de bbk en julio de este año y de los convenios de Kutxa y Vital en diciembre de 2014, los excedentes de plantilla tanto de Expansión como de Servicios Centrales y las redes de Euskadi, son problemas que nos atañen a todos los trabajadores y trabajadoras y más nos valdría buscar puntos de encuentro y posiciones comunes frente a la empresa que perder el tiempo en los tribunales.

CC OO de Kutxabank también en Internet

Tu sección sindical de CC OO
dispone ya de página web:

www.comfia.net/kutxabank/

En ella podrás encontrar todas las notas y boletines que hemos hecho públicas a la plantilla. Además encontrarás los convenios y acuerdos de las tres cajas, tablas salariales, de préstamos, de permisos, etc. En la página encontrarás enlaces a todas las noticias del sector financiero.

Y ahora puedes seguirnos también en Facebook.
Búscanos por "CC OO de Kutxabank".



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.