

Kutxa IBAETA
Portuetxe Kalea 10
20018 Donostia
Tfno.: 943 001 425

Sección
Sindical de
CC OO

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

Kutxabank

bbk Rodríguez Arias 1, 4º
48008 Bilbao
Tfno.: 944 017 024

ccoo@kutxabank.es
kutxabank@comfia.ccoo.es

Nº 23

Septiembre 2014 Iraila

www.comfia.net/kutxabank/

Udako oporrak bukatu dira eta hurrengo hilabeteetan lana gogoz egin beharko dugu. Abenduak 16an, hauteskunde sindikalak ospatuko dira lehenbizikoz Kutxabanken. Egun horretan, langileen esku egongo da erabakia: kontuan izan beharko duzue bai norberak iraganean egindakoa, bai etorkizuneko aukerak.

Gure ustez CC.OO.ren jokaera onuragarria izan da langileentzat, eta espero dugu zu gurekin bat etortzea. Integrazio lan-akordioak lan-postuak bermatzea, eta Kutxabankeko lehen hitzarmen kolektiboa, gure lorpenen adibideak dira enpresarekin negoziazio eremuan.

Askoz gutxiago nabarmena, alabaina garrantzitsu oso guretzako, egunoroko gestioa da: lankideen arazoak konpontzen eta beraien zalantzak argitzen ditugu. Zugatik gertu mantentzen gaitun jarduerak harrotasunez betetzen gaitu.

Hala ere, beti daude zereginak eta gu horretan izango gara. Lan- akordioaren jarraitutasuna lortu nahi dugu, hor jasotzen diren neurriak indarrean mantentzen: aurre-erretiroa eta lanpostu berrien sormena, lan-taldea gaztetzeko; egoera txarrean hartu genitun neurri batzuei buelta eman behar zaie, oraingoan zuzentzeko aukera daukagu eta.

Adi, prest...



Preparados, listos...

De igual manera que si de un curso escolar se tratase, julio y agosto vienen a suponer un cierto periodo de "impasse" en las relaciones laborales, especialmente el mes que acabamos de despedir, en el que la actividad se reduce sustancialmente.

Tras el periodo estival toca afrontar la "vuelta" al trabajo. Este año en particular con unos intensos meses por delante: el día 16 de diciembre se celebrarán las primeras elecciones sindicales en Kutxabank. Así lo hemos pactado todas las secciones sindicales, en un acuerdo que regula el cómo y cuándo se desarrollará este proceso. Y la plantilla deberá decidir con la vista puesta en lo hecho por cada cual en el pasado y por las expectativas de lo que se nos avecinará en el futuro.

Ayer

Acuerdo Laboral Convenio Colectivo



Echando la vista atrás, pensamos que la actuación de CCOO ha sido muy positiva para el conjunto de la plantilla. Lo creemos y esperamos que lo compartas. Como principales hitos de nuestra intervención hemos de destacar un **acuerdo laboral** de integración que blindó el empleo, corrigiendo los excedentes mediante **prejubilaciones**, y aseguró una transición con garantías laborales. Así como la firma del primer **convenio colectivo**, siendo Kutxabank la única empresa del sector financiero con convenio propio. Esto en el terreno de la negociación con la empresa, lugar del que otros sindicatos llevan ausentes años y años, dejando la responsabilidad a CCOO.

Pero también está el día a día, quizá una actividad menos visible, donde hemos intervenido en cientos de problemas y **atendido multitud de preguntas** de compañeros y compañeras. Y es de esta actuación individual, **solucionando problemas personales**, visitando regularmente las oficinas y **hablando con la gente**, de la que nos sentimos más orgullosos. No siempre acertamos y no siempre podemos solucionar los casos que se nos presentan, pero lo que es seguro es que siempre damos todo el apoyo del que somos capaces.

Hoy

Te visitamos Aclaremos tus dudas Mediamos ante la empresa



Mañana

Queremos reeditar el acuerdo laboral para:

Recuperar la aportación a la EPSV y la revisión salarial en 2014.
Rejuvenecer la plantilla.
Prejubilaciones.
Retorno a su localidad de la plantilla desplazada.

Y en el futuro, ¿qué te puede ofrecer CCOO? Siempre queda mucho por hacer y diariamente surgen nuevas tareas que acometer. Pensamos que se puede y debe **dar continuidad al acuerdo laboral** que vence este mismo año: hay que extender la vigencia de las medidas voluntarias en él recogidas (reducción de jornada, suspensión de contrato,...); convencer a la empresa de la importancia de fijar un calendario de **nuevas prejubilaciones** que permitan rejuvenecer la plantilla... Y hay que hablar de **nuevas contrataciones** y buscar caminos que permitan el acceso a la plantilla fija a las personas con contratos temporales. Ya ha pasado el momento del miedo a perder el puesto de trabajo, ahora toca trabajar para incorporar gente nueva que asegure el futuro de la entidad.



Y dado que se pactaron en una coyuntura económica muy diferente a la actual, seguimos insistiendo en hablar de la **revisión salarial del 2014 y del diferimiento a 2016 de la aportación a la EPSV de este año**. Ya nos hemos sentado con la dirección para tratar estos dos asuntos y la respuesta de momento es negativa. Pero son dos cuestiones primordiales, que acordamos durante la negociación del convenio bajo la previsión de unos malos resultados para este año, emplazándonos entonces la dirección de la empresa a sentarnos a hablar de cómo recuperar, cuando llegasen tiempos mejores, los esfuerzos que hacía la plantilla. Pues bien, **con un beneficio de 75,9 millones de euros** en el primer semestre, un 57,3% más que en el mismo periodo del 2013, **ha llegado el momento de abrir esta negociación**. Es cierto que la evolución negativa del IPC (-0,9% interanual) no nos auguraría en ningún caso un gran incremento (tenemos acordado un suelo del 0%), pero vamos a hablar de ello.



También deseamos darle una vuelta a la movilidad y las formas de hacer de nuestra empresa. En su momento, con la integración en marcha y una crisis financiera sin precedentes, pudimos entender que para proteger el empleo había que contemplar una política de traslados, fundamentalmente de la expansión a Euskadi. Y peleamos hasta conseguir las compensaciones más caras de todo el sector. Pero en la nueva fase en la que estamos hay que empezar a habilitar soluciones que palien el quebranto personal que en su día supuso el traslado para algunos compañeros y compañeras. Por ello, **en el marco de un nuevo acuerdo laboral, queremos hablar de cómo abordar estos retornos**.



Ya lo hemos pedido anteriormente y no nos importa repetirnos: no hace falta ir a la central de Bilbao cuando el trabajo se puede hacer desde otro lugar; no hay que trasladar personal de oficinas de Gipuzkoa a Bizkaia cuando en la primera se están contratando eventuales; se puede traspasar a Cajasur a quienes desean volver a Andalucía; se puede redimensionar la plantilla de la expansión, constreñida en exceso, y empezar a retornar a personas desplazadas a aquellos lugares donde hace falta más personal.



Con voluntad podemos llegar a acuerdos en este sentido, ¿por qué no? **CCOO lo acabamos de hacer en CaixaBank, donde hemos liderado la firma de un acuerdo que establece un plan de retorno para las personas desplazadas desde otras comunidades a Cataluña.** Y medidas para el rejuvenecimiento de la plantilla. ¿Acaso no va a ser posible en Kutxabank? Nos resistimos a creerlo.



Sí, estos son algunos de nuestros compromisos de trabajo para el futuro, además de la atención personalizada a cualquier compañero o compañera que necesite nuestra ayuda. Así pues, pasado, presente y futuro. En CCOO llevamos muchos años teniendo una presencia activa y decisiva tanto en nuestra empresa como en todo el sector. Lo que nos avala es lo que nos define: compromiso de trabajo y capacidad para llegar a acuerdos. Seguro que no convenceremos a todo el mundo en las elecciones del 16 de diciembre, pero igualmente trabajaremos para lograrlo.



Comprometidos contigo

CON EMPLEO

Hemos señalado en nuestro editorial que desde CCOO queremos iniciar una nueva negociación para conseguir un acuerdo marco que rejuvenezca y dé estabilidad a la plantilla. E insistimos en ello porque, pese a llevar meses intentando hacer que la empresa vea esta necesidad, nos encontramos una y otra vez con su negativa rotunda a abordar este asunto.



Y es que nos estamos quedando atrás con respecto a las otras entidades bancarias. Cuando se nos compara con el resto del sector, no basta con limitarse a las cifras que sirven para meternos presión en la idea de "igualarnos" y no perder competitividad. También hay que tener en cuenta el aspecto de la plantilla: el 23% de quienes la componemos superamos los 55 años, media que no resiste comparación con el resto de entidades financieras. Se impone, pues, un rejuvenecimiento urgentemente.

Por ello, en CCOO estamos trabajando en una propuesta, enmarcada en los ejercicios 2015 y 2016, de la que te avanzamos apenas un par de detalles:

Prejubilaciones.

Dos tandas de salidas:



- 1) La primera el **1 de enero de 2015**. Para quienes hayan nacido en 1953 y aquellos compañeros y compañeras que, habiéndolo hecho en 1954, cumplan con la ya conocida "regla 100": la suma de su edad más los años de servicio alcanzan o superan tal guarismo.
- 2) La segunda el **1 de enero de 2016**, con las mismas condiciones, pero referidas a los años 1954 y 1955 en cada caso.



Total, unas 300 personas beneficiadas.

Creación de empleo.



Pero Kutxabank ya tiene la plantilla muy justita (hasta se ha pasado adelgazándola) y tiene que empezar a pensar en la necesidad de rejuvenecerla creando empleo, si no quiere tener problemas a medio plazo. Con los datos actuales, esto constituye un imperativo para cualquier buen gestor que mire más allá del corto plazo.

Entre temporales con contrato de sustitución por bajas y más de 40 personas con contrato por 1 año, la cifra media de eventuales llega hasta 120. Y si año tras año se repite este dato, deja de ser algo coyuntural para convertirse en estructural.

Por ello, proponemos crear el empleo fijo necesario que permita convertir en indefinidos gran parte de esos contratos temporales, además de propiciar nuevas incorporaciones. Unas nuevas contrataciones que habrán de distribuirse teniendo en cuenta las necesidades concretas de cada provincia.

El coste.



He aquí la “madre del cordero”. Aquí estamos trabajando nuestra propuesta, cuyo impacto económico detallaremos más adelante. Pero no hay que ser Einstein para aventurar que a la empresa le traerá cuenta prejubilar. Ya sabemos que las dotaciones económicas de las mismas hay que realizarlas en el momento de la firma del acuerdo, pero a medio y largo plazo se harán patentes sus ventajas, cuando el ahorro generado supere con creces el esfuerzo inicial. Y no parece que 2014 sea un año especialmente complicado para hacerlo, dada la buena marcha de la cuenta de resultados.

Así que es el momento. Es tiempo de abrir una negociación que aporte ese plus de solidaridad con la juventud y que, a la par, ofrezca una salida a otros compañeros y compañeras que han dedicado buena parte de su vida a esta empresa.



Algo ha cambiado desde nuestro último boletín en la mesa de salud laboral. Frente a la decepcionante situación anterior, parece que hemos conseguido abrir una incipiente brecha hacia la esperanza y una llama, aún débil, parece vislumbrarse en el horizonte.

Si entonces decíamos que la empresa no había cumplido con su parte, en esta ocasión tenemos que decir que a la reunión de julio llevó respuestas a los temas que de forma inicial le planteábamos. No nos dio el amén a todo lo que le sugerimos, ni nos satisfacen plenamente sus respuestas, pero por fin estamos en el camino de la negociación y esperamos que el resultado sea finalmente mejorado.

Una llama de esperanza



CC.OO. asistimos a las reuniones con una única preocupación: la salud laboral de la plantilla de Kutxabank. Intentamos enriquecer el protocolo de actuación ante ocupaciones de oficinas; proponemos a la empresa evitar o reducir el número de oficinas atendidas con una sola persona y, en este caso, qué garantías mínimas han de cumplirse; queremos conocer y analizar los contratos que tiene la empresa con las mutuas para gestionar las bajas por incapacidad laboral o vigilancia de nuestra salud; queremos abordar cómo, cuándo y con qué método se va a llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales... Temas con los que queremos empezar ya, pero tenemos unos cuantos más. Y todo ello consensuado con el resto de grupos sindicales. Todos menos uno.



Ese uno que no ha cambiado su capacidad para atribuir a esta comisión temas de los que en ella no se habla en absoluto. Ese uno que tiene preparado de antemano un texto de marcado calado sensacionalista para difundirlo al minuto siguiente de finalizado el encuentro y que, fiel a su estilo, no contiene nada de lo discutido en la reunión.

Esto es lo que CCOO hace por ti

CC.OO nos dedicamos a trabajar y negociar, y en esto seguimos empeñados. La salud laboral es un carro del que unos tiramos y otros empujamos, pero hay quien se ha subido a él con el único objetivo visible de entorpecer. Y seguiremos combatiendo cuantos palos pretenda introducir en sus ruedas y apartaremos cuantas piedras nos coloque en el camino. A la plantilla nos va mucho en ello como para exponerla a los devaneos de un iluminado.

La gestión de las bajas

“Mientras usted está de vacaciones... las novedades laborales no descansan”.

Así se dirigía, en pleno mes de agosto, una asesoría laboral a los responsables de recursos humanos de las empresas. Les recordaba que en este mes, aunque medio país cuelga el “cerrado por vacaciones”, no hay descanso para ellos.

Y en lo que a lo laboral se refiere, tampoco lo hay para nosotros. Ni para ti. Este Gobierno tiene tendencia a aprovechar el periodo estival para hacer de las suyas. Y lo ha vuelto a hacer: una reforma fiscal que penaliza la indemnización por despido, nueva normativa para estudiantes universitarios en prácticas, modificaciones en las bases de cotización de los trabajadores a la Seguridad Social...

Pero hay uno que te afecta (nos afecta) especialmente, ¡desde ya! El 1 de septiembre entró en vigor el Real Decreto que modifica el sistema de gestión de las bajas por incapacidad temporal. ¿Qué supone esto? Pues ni más ni menos que...

1

Los médicos tienen la última palabra, aunque...



Resta poder a los facultativos pero respeta que tengan la última palabra para dar el alta a un trabajador o trabajadora una vez recuperada. El Gobierno trabajaba en la posibilidad de que las mutuas pidieran el alta y, de no haber denegación expresa del facultativo, la misma resultase efectiva. Pero la opción se ha descartado por la presión sindical y la altísima contestación que esta pretensión ha tenido en múltiples instancias, incluso entre los propios facultativos.

2

Desaparecen los partes semanales.

Los partes de baja se ajustarán a un programa de recuperación. Ya no habrá que ir cada siete días a consulta para renovar la situación: los médicos recibirán unas tablas que orientarán cuánto tiempo se debe autorizar en función de la enfermedad, la edad de la persona y su actividad profesional.

Plazos para los partes de confirmación de baja.

Duración de la baja	Primer parte	Siguientes (*)
Hasta 5 días	Se entrega alta y baja al mismo tiempo	
Entre 5 y 30 días	A los 7 días	Cada 14 días
Entre 31 y 60 días	A los 7 días	Cada 28 días
Más de 60 días	A los 14 días	Cada 35 días

(*) Plazo máximo desde el parte anterior.

3

¿Qué hacer con los partes?

Las copias para la empresa de los partes de baja y confirmación habrá que remitirlas a RR.HH. en un plazo de 3 días. En el caso de las altas, al día siguiente.



4

Las mutuas controlarán las bajas desde el primer día.

Las mutuas ganan peso en el control del periodo de baja. Antes no podían intervenir hasta la jornada 16, ahora podrán dar su opinión incluso el primer día. Si consideran que el trabajador no está impedido, pueden “apelar” a la inspección médica de los servicios públicos de salud, quienes tendrán cinco días para contestar a la mutua si deniegan la baja o no. De no producirse respuesta en tiempo y forma, la mutua podrá solicitar el alta en el INSS, que tendrá cuatro días para contestar.



5

¿Qué pasa si no se acude al chequeo médico?

Se recoge la posibilidad de suspender de forma cautelar la prestación cuando el trabajador o trabajadora se salte los reconocimientos médicos. Con la nueva ley, la persona afectada dispondrá de cuatro días para justificar la ausencia. Transcurrido el plazo se anulará la baja médica. Si se acepta la justificación se continuará con la prestación.

6

Las empresas se deducirán antes.

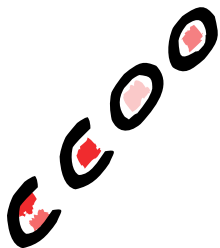
Los partes de altas y bajas se administrarán a diario a través de Internet. Las empresas controlarán desde el primer momento las deducciones que se aplican a las prestaciones por incapacidad laboral al abonar las cuotas de la Seguridad Social.



Perseverar en la injusticia

Transcurridos más de 9 meses desde la firma del convenio, **la empresa sigue sin completar la valoración de puestos** y el nombramiento y reconocimiento de derechos a los compañeros y compañeras adscritos a esas funciones. Una dilación en el tiempo que carece de una justificación que vaya acompañada de unos visos mínimos de razonabilidad.

Como es conocido, Kutxabank nos convocó a la comisión de seguimiento de puestos a finales de julio para darnos a conocer el desarrollo del proceso, sorprendiéndonos con el anuncio de que está todavía sin finalizar. No obstante, iba a proceder al nombramiento de 187 personas para puestos especializados de Banca Personal, mientras que **los de gestores de empresas, los técnicos de servicios centrales y algunos en banca personal, quedaban pospuestos**. Lo dejaban para septiembre, nos comunicaron, pero el tiempo pasa y el tan cacareado estudio no da señales de vida. ¿Va a darse una nueva demora?



En CCOO no vemos razones que puedan justificar este retraso, por lo que **las designaciones que faltan deben de hacerse ya**. Inmediatamente. Quizás podríamos entender esta dilación si estuviese basada en dificultades surgidas por una supuesta complejidad del proceso, algo que se solventaría fácilmente con el reconocimiento de los atrasos correspondientes en el momento del nombramiento. Pero no es así ni parece que ello esté en la intención de la empresa: los ahora reconocidos lo serán con fecha de efectos 1 de julio de 2014.

Lo que en nuestra opinión constituye un auténtico atropello a nuestros compañeros y compañeras afectadas. ¿Qué pasa con los meses que ya llevaban ejerciendo estas funciones, especialmente los transcurridos desde la entrada en vigor del convenio colectivo? Pues que la empresa se los quiere fumar. Así, sin más.

Desde CCOO **hemos insistido una y otra vez en que los nombramientos** ahora realizados, así como los que faltan por hacer, **deben de tener efectos económicos y profesionales desde el 1 de enero de 2014**, fecha de entrada en vigor del convenio bajo el cual nos encontramos ya toda la plantilla, independientemente de nuestra empresa de procedencia.



No comprendemos la satisfacción que se pueda encontrar en la perseverancia en la injusticia, algo desde todo punto de vista inaceptable. Es como si tener a la gente motivada se la trajese al paio. Resulta imposible de entender y muchísimo menos de compartir.

Esta sección sindical seguirá en tal empeño mientras no se vea reflejado en el abono de los emolumentos dejados de percibir hasta esa fecha y en el reconocimiento del tiempo transcurrido en las carreras profesionales que les son de aplicación a estos compañeros y compañeras. **Y por insistir no va a quedar.**

ILEGAL

La prolongación de jornada se ha convertido en habitual en nuestra entidad y no es la primera vez que hablamos de ella. La dotación actual de las oficinas, las cargas de trabajo, la política de no sustituciones, los cursos y charlas formativas... Quienes formamos la plantilla estamos compensando la imposibilidad física de atender a todo ello con la realización de jornadas que van más allá del horario marcado en el calendario laboral. Y no siempre pensamos en las implicaciones que ello conlleva.

CCOO ha elaborado un interesante informe que nos trae nuevamente esta actualidad a nuestro boletín: durante el año 2013 se realizaron en España **11.561.538 horas ilegales cada semana**. ¿Cuántas se han “metido” en Kutxabank? No todas, por supuesto, pero sin duda un buen puñado de ellas.

11.561.538 horas ilegales, pues transgreden lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Una norma que establece en su artículo 34 que la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo y que la duración máxima de la jornada ordinaria no sobrepasará de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Y limita también, en su artículo 35, el número de horas extraordinarias, que no podrán superar las 80 al año.



Nuestro convenio establece claramente cuál es nuestra jornada: 1.560 horas anuales. Y no reconoce más horas extraordinarias que las que se acuerden en la comisión paritaria creada al efecto. Y que sepamos, en esa comisión no se ha acordado nada, al menos hasta la fecha, así que todas las que trabajas que excedan de esas 1.560 son ilegales, te las paguen o no.



FRAUDULENTA

I
N
S
O
L
I
D
A
R
I
A

11.561.538 horas insolidarias, pues de haberse convertido en puestos de trabajo hubieran dado empleo al 93% de las personas que lo perdieron ese mismo año. Esto es, en lugar de haberse destruido 351.545 empleos, solo se habrían perdido 24.708 puestos de trabajo y 43.949 jóvenes menores de 30 años tendrían hoy una ocupación en lugar de engrosar las listas del paro.

Pero además **11.561.538 horas fraudulentas**, pues no han cotizado. Si se hubieran convertido en empleos, la Seguridad Social podría haber ingresado 2.842 millones de euros y el gasto en prestaciones por desempleo se habría reducido en otros 1.627 millones. A Hacienda, por su parte, se le habrían escamoteado otros 1.242 millones, si se tiene en cuenta el tipo impositivo medio.

Un amplio informe que nos pone ante unos datos que nos han de invitar a la reflexión. No debemos paliar la escasez de plantilla a base de meter horas que nadie nos reconoce. Por mucho que lo hagas, no saciarás la voracidad de quienes solo ven y les importan los ratios y el cumplimiento de los objetivos marcados (no siempre realistas), dejando de lado el esfuerzo que hayas puesto detrás de ellos, consigas alcanzarlos o no.

Si estas horas se hubieran convertido en puestos de trabajo, el paro se podría haber reducido en un 5,5%.

11.561.538
horas ilegales por semana
=
326.838
empleos menos.



Así pues,
por **11.561.538 motivos**
cada semana,
dejemos de hacerlo.



Las horas ilegales son un fraude, claramente localizable, que debería estar entre las prioridades de la Inspección de Trabajo.

Si quieres ampliar esta información, puedes hacerlo en estos enlaces:

Gaceta sindical

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub128603_Gaceta_Sindical_n_207_En_Espana_se_realizaron_11.561.538_horas_ilegales.pdf

Informe completo

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1853824-Informe_horas_ilegales.pdf

Incumplimos la MiFID

Incumplimos la MiFID

Nos despedíamos en nuestro número 22 con la advertencia de que alguno de los parámetros incluidos en el plan de incentivos podría entrar en colisión con la normativa MiFID y, dado que nos pilló ultimando su composición, nos auto-emplazábamos para verlo con más detenimiento.

Aquí estamos y por más vueltas que le damos llegamos a la misma conclusión: lo recogido en las tablas para carteras de fondos constituye un incumplimiento flagrante de la mencionada normativa, la cual tenemos la obligación de cumplir.

En su capítulo V, punto 15, esta reglamentación dice textualmente que:

"Por otra parte, cuando las políticas y prácticas de las empresas en materia de remuneración vinculan a ésta directamente con la venta de determinados instrumentos financieros, o de una categoría concreta de instrumento financiero, es improbable que dichas empresas puedan, en dicha situación, demostrar el cumplimiento de los requisitos de la MiFID en materia de conducta y conflictos de intereses."



Por si esto no fuera suficiente, la política de gestión de conflicto de intereses publicada por Kutxabank establece que:

"Se entenderá que surge un conflicto de interés cuando Kutxabank o las personas competentes:

- a) *Puedan obtener un beneficio financiero o evitar una pérdida financiera a expensas del cliente;*
- b) *Tengan un interés en el resultado de un servicio prestado al cliente o de una operación efectuada por cuenta del cliente que sea distinto del interés del cliente en ese resultado;*
- c) *Tengan incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente o grupo de clientes frente a los intereses del primer cliente;*
- d) *Desarrollen la misma actividad que el cliente;*
- e) *Reciban o vayan a recibir de una persona distinta del cliente un incentivo en relación con un servicio prestado al cliente, en forma de dinero, bienes o servicios, aparte de la comisión o retribución habitual por ese servicio."*



Pues bien, a nuestra entidad no se le ha ocurrido otra cosa que incorporar en el variable un producto MiFID complejo, como lo son las carteras de fondos, contraviniendo así tanto su política interna como la normativa que los regula.

Instamos a la empresa para que saque este producto de la retribución variable inmediatamente; que sepa rectificar a tiempo y evite así las posibles sanciones en las que pudiera incurrir por dicho incumplimiento.

Y esperamos que sirva esto para replantearse, de una vez por todas, la postura mantenida hasta la fecha de no consensuar, ni negociar, ni hacernos partícipes a los representantes de la plantilla en todos los ámbitos relativos a los planes de incentivos.



Carteras de fondos		
Aportación	Puntos	
Importe (En miles €)	No procede de la competencia	Procedente de la competencia
<50	0	0
>=50 y <100	75	113
>=100 y <150	125	188
>=150 y <200	175	263
>=200 y <250	225	338
>=250 y <300	275	413
>300	325	488



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 o llamar por teléfono al 917028077.