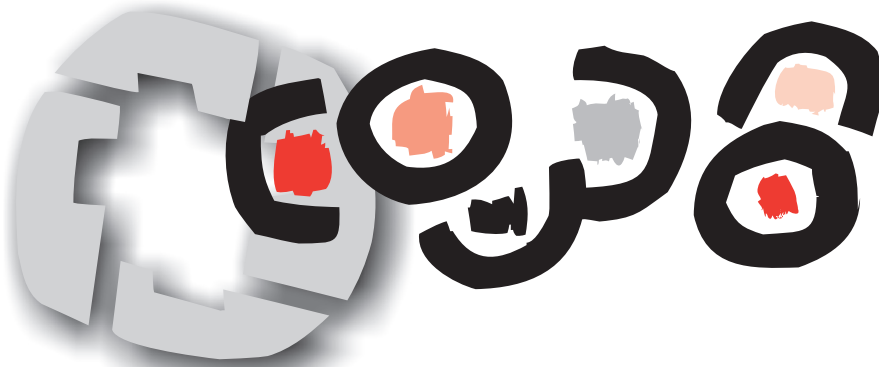




Kutxa
IBAETA
Portuetxe Kalea 10
20018 Donostia
Tfno.: 943 001 425
ccoo@kutxa.es

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 2

abril 2012 *apirila*

www.comfia.net/kutxabank/



estuvimos ahí

¡Y con cargo a nómina, como cada una de las 1.407 personas de Kutxabank que el 29 de marzo hicimos patente nuestro compromiso con la defensa de unos derechos laborales que ha costado mucha lucha conseguir y que nos quieren usurpar!

¿Es necesaria tan rotunda afirmación? Pues sí, lo es. No lo hubiese sido si alguien no hubiera dejado caer los días previos a la huelga una mentira tan infame y burda como que mientras a ti te descuentan de la nómina el día de huelga a otros la cosa nos sale gratis. Salvo a ellos claro, paradigma donde lo haya de "escrupulosidad y ejemplaridad", que padecerían, como tú, el dolor en "su propia carne".

berton egon ginen

Eta nominaren kargura, Kutxabank-eko 1.407 beste lankideak bezalaxe. Guztiok martxoaren 29an gure konpromezua argi erakutsi genuen lortzen asko kostatu zaizkigun eta kendu nahi dizkiguten lan eskubideen defentsan!

Beharrezkoa al da hain baieztapen biribila? Ba bai, bada. Ez litzateke izango baten batek grebaren aurretiko egunetan gezur iraingarri eta zakarra bota izan ez balu: zuri greba eguna nominatik deskontatzen dizuten bitartean beste batzuei dohain ateratzen zaigula, Beraiei salbu, noski, zehaztasun eta exenplaritatearen paradigma, mina beraien haragian zuk bezala sufrituko luketeenak.

CCOO-n hertsiki debekatuta dago ordu sindikalak erabiltzea greba egunetan, eta atal sindikal honetan zorrotz betetzen dugu hau.

29 - M

En CCOO está estrictamente prohibido utilizar horas sindicales en las jornadas de huelga, algo que en esta sección sindical cumplimos a rajatabla.

En cuanto a la incidencia de la misma en nuestra empresa, superó el 25%, lo que no está mal. Tuvo un mayor seguimiento en Bizkaia y Araba, en ambos casos superior al 30%, y menor en Gipuzkoa, con el 17%, y en la expansión. Por plantillas, las provenientes de BBK y Vital la secundaron en mayor medida que la de Kutxa.

A la vista de estos datos, ¿hubo miedo? Creemos poder decir que sí. A pesar de que desde Recursos Humanos manifiestan que jamás se han planteado, ni lo harán en el futuro, poner trabas al ejercicio de un derecho constitucional como es el de una huelga legalmente convocada, la sensación es que la puesta en práctica de valoraciones personales en unos casos, los recientes traslados, más gravosos, en otros, o la nada acertada comunicación dirigida la víspera a toda la plantilla, dando instrucciones de cómo actuar ese día, pudieron contribuir a que el temor tuviese su efecto en la participación.

Pero no fue el único aspecto que influyó. La ausencia de apoyo, digamos manifiesto, de quienes se presentan como "independientes" también pudo pasar factura, especialmente en el caso de Gipuzkoa, donde Pixkanaka es fundamental.

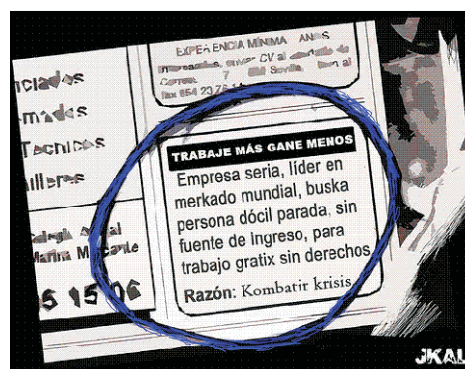
Esto nos lleva a preguntarnos dónde sitúan estos grupos el listón de su compromiso con los derechos laborales. No todas nuestras condiciones actuales emanan del convenio colectivo, algunas de ellas vienen directamente del Estatuto de los Trabajadores. Es el caso, por poner tan solo unos ejemplos, de la indemnización por despido, que resultará a todas luces más barato, o el de la rescisión de contratos por absentismo, o el de los ERE, de los que se ha eliminado el requisito de la autorización administrativa. Y hay más. ¿Realmente no son derechos laborales fundamentales que también nos afectan? ¿Es que no han leído las preocupantes noticias del sector financiero, en lo que se refiere a destrucción de empleo? ¿Están seguros de que la empresa jamás utilizará estas medidas?

Si esta huelga tenía motivos, y sin duda los había, estos eran más que nunca laborales. Comisiones Obreras no la ha convocado para derrocar al Gobierno de turno, sino para recuperar condiciones y garantías, insistimos laborales, drásticamente cercenadas, en especial por el último Decreto.



Podemos mostrarnos orgullosos porque en esta Sección Sindical, haciendo ejercicio de nuestra propia independencia, nos hemos volcado en el apoyo a la huelga. Lo hicimos con convicción, porque realmente creemos que tenemos mucho en juego, intentando convencer en los días previos y animando a nuestra plantilla a participar. Llegado el día, aceptamos y respetamos cada decisión personal. No puede ser de otra manera y no hace falta que nadie nos lo recuerde.

Evidentemente, necesitamos reflexionar. También tras la huelga general. El aviso está ahí, pero quien se resiste a recibirlo todavía no ha dado marcha atrás. Derechos importantes para ti y para millones de trabajadores y trabajadoras de este país están todavía en juego y aún habrá que defenderlos. Y contamos con toda la plantilla para hacerlo.



convenio colectivo

2012 ha comenzado cargado de novedades. La realidad de la fusión se impone día a día: ya no somos una caja de ahorro sino un banco; hemos tenido traslados a Euskadi (¡quién nos lo iba a decir hace solo un par de años!); el acuerdo laboral; la reforma laboral y su huelga general; el raca-raca de unos con el marco vasco de negociación... Y entre todos estos vaivenes no debe pasar desapercibido que ya estamos negociando el que será, eso esperamos, el primer convenio colectivo de Kutxabank.

Un convenio que arranca con un debate sobre la legitimidad de la mesa negociadora: desde quien dice, LAB, que en Kutxabank no hay representantes legales, hasta quien nos quita legitimidad en una negociación que afecte a toda la plantilla (ELA). Pese a estas maniobras de distracción, la mesa se ha constituido legalmente según la representación vigente a 31 de diciembre de 2011 y la mayoría, tanto a nivel estatal como en Euskadi, estamos de acuerdo.

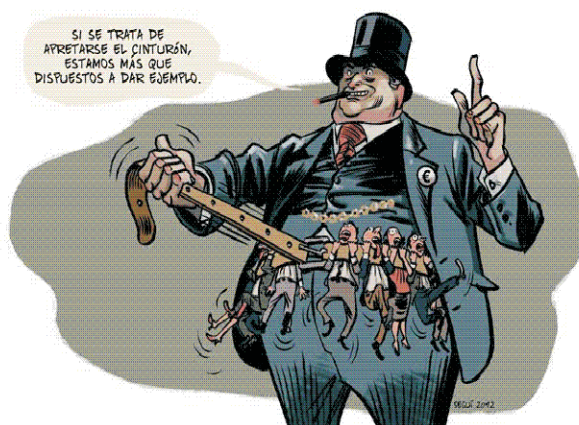
Continuando en su empecinamiento, estos grupos vuelven a poner en duda la validez del acuerdo laboral, aunque gestionan sus bondades, pues sus mismos partidarios se lo reclaman. Sí, ese acuerdo que posibilita prejubilaciones, que impide los despidos forzados, que hace que la empresa pague caro los traslados. Plasmar sus contenidos en el convenio no es, como dicen, buscarle formato legal al mismo, sino lisa y llanamente lo que hay que hacer, puesto que en él estarán recogidas las condiciones laborales que nos serán de aplicación, jornada incluida.

Total, que entre dimes y diretes, especialmente en la gestión de los traslados a Euskadi, se nos ha ido un trimestre. Ahora, sin más demora, abordamos la negociación propiamente dicha, la que le importa a la gente, la del “¿y de lo mío qué?”.

¿Y qué vamos a negociar? En nuestra opinión, las dos líneas básicas sobre las que hay que conseguir un acuerdo están claras:

Garantías de mantenimiento del empleo

Homologación de condiciones laborales



Que no es poca cosa. Opiniones como la de “con lo que ha ganado kutxabank, nos tienen que subir el IPC+5” las habrá, pero no tienen cabida en la realidad actual. La crisis se está endureciendo y la cuenta de resultados de nuestro banco no va a ser inmune, va a caer también. La Dirección repite en todos los foros que será un convenio de reducción de costes, más tras la reforma laboral, en velada amenaza a aplicar algunos de los desmanes que la misma permite.

Sí, posición dura de una empresa que viene “tijera en mano”. Y aunque la nuestra será sensata y realista, no por ello dejará de ser firme y exigente. El acuerdo laboral y los convenios de Vital y Kutxa en vigor nos permiten cierta tranquilidad. No así el de BBK, expuesto a los vaivenes de la reforma laboral y para el que el tiempo de caducidad ha empezado a correr porque ALE se negó a firmarlo. En contra de lo que algunos nos achacan, no tenemos prisa, lo que no quiere decir que vayamos a alargar las negociaciones innecesariamente. Tampoco la empresa parece tenerla, así que ya veremos cuándo tenemos un convenio maduro para ser firmado por todas las partes.

Después de un mes intenso, largo y duro para todos, especialmente para quienes han sufrido en persona la primera tanda de movilidad, hemos conseguido cerrar el tema de los traslados. O casi, porque aún nos queda algún fleco, no carente de importancia, que debemos aclarar con la empresa. Pero ha llegado el momento de hacer balance. Sinceramente, no creemos que pueda hacerse un balance al uso, pues no es del todo positivo, pero tampoco negativo. O al revés, tiene su parte buena, la mayor, pero también su resto malo.

Empezando por lo último, lo malo, el número de personas que se ven obligadas a rehacer su vida. En muchos casos lejos de sus casas, de su familia y amigos. En otros, porque de modo personal han decidido mantener su entorno, optando por pasar a engrosar la lista del INEM.

Lo bueno, el alto porcentaje de personas que han decidido y que, gracias al acuerdo laboral, han podido mantener su empleo. También buena, mejor que buena, la acogida que sus nuevos compañeros y compañeras han brindado en su oficina de destino a las recién llegadas.

Importante y receptiva, hay que reconocerlo, ha sido la respuesta de la empresa ante situaciones personales muy complicadas, en algunos casos dramáticas.

Incomprensible y cerrada ha sido, sin embargo, esa misma respuesta ante peticiones de cambio de destino en algunos de los traslados. Como si la plantilla no supiéramos que nuestro centro de trabajo lo deciden ellos; como si la empresa no fuera consciente de lo especial de la situación y del alivio que les hubiera supuesto esta pequeña concesión. Incomprensible.

Sí, un mes duro, con muchos miedos, muchas dudas, preguntas que, a bote pronto, no tenían respuesta. Pero poco a poco, reunión tras reunión, se han aclarado las dudas. Algunas de modo satisfactorio, otras algo menos. Y con las ideas más o menos claras, cada cual ha tomado su decisión. En este punto sí, aquí sí, nos atrevemos a decir que el balance es muy positivo. Porque han tenido opciones, han podido elegir y tomar una decisión en consecuencia: irse de la empresa con 60 días por año trabajado (hay quien dice que no es mucho, pero son 40 días más que lo que la reforma laboral permite y un mínimo de 12 meses en lugar de un máximo) o trasladarse y **CONSERVAR SU PUESTO DE TRABAJO**. La posibilidad de decidir es mucho más de lo que buena parte de la sociedad tiene en estos momentos.

A quienes insisten en que esto han sido despidos encubiertos amparados por el acuerdo laboral de integración únicamente decirles que lean la prensa, que hablen con el personal de Banca Cívica, Unnim, Bankia, NovaGalicia... Que les hablen de nuestro "mal acuerdo".

Para finalizar, un dato: los 84 traslados iniciales han quedado en 67, de los que tan solo 16, que preferiríamos hubieran sido menos, han abandonado la empresa. El resto continúa aquí.

Y sí, con todo ello nos atrevemos a decir que el balance ha sido positivo. Ha sido bueno hablar con la mayoría de afectados y afectadas, echarles una mano en lo que se ha podido: aclarando dudas, escuchando historias personales... A pesar de todo, tal vez no haya sido tan malo. Y todo esto teniendo claro el mensaje de la empresa: esta ha sido una primera fase...



Traslados



Aunque el negocio bancario ha pasado a Kutxabank (junto con las plantillas, exceptuando a la de la OBS de la bbk), las tres cajas de ahorros siguen existiendo. Son las propietarias del 100% de las acciones del banco y mantienen su obra social, que financiarán con los dividendos que reparta Kutxabank.

Así pues, bbk, Kutxa y Vital seguirán realizando sus asambleas, aunque las celebradas el mes pasado puede que hayan sido las últimas en las que se traten temas financieros.

En la primera, Mario Fernández, presidente de bbk y también de Kutxabank, expresó en su discurso los fuertes temores que tiene por el agravamiento de la crisis económica y anunció que el escenario actual está penalizando mucho los ingresos en lo que va de año 2012.

Es importante resaltar que Cajasur ha pasado de unas pérdidas de 1.000 millones de euros en 2010 a unos beneficios de 2,9 millones en el pasado ejercicio, por lo que se considera acertada la apuesta por adquirir esta entidad. Recordamos que BBK Bank Cajasur es una empresa cuyo capital es 100% de Kutxabank y que, aunque es empresa del grupo, no está integrada en el banco.

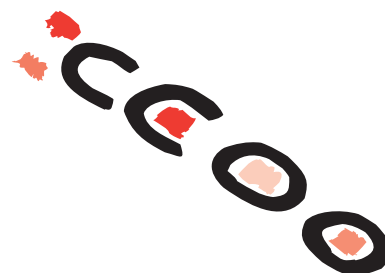
Insistió nuevamente en que la intención de la dirección es la de no realizar durante este año otras operaciones corporativas, pues Kutxabank ha cumplido con todas las exigencias de capitalización, con una fuerte dotación que se ha realizado a principios de año, y no necesita las prórrogas que se ofrecen a las entidades que se fusionen antes de 31 de mayo. Así pues, actuarán con calma, pero pendientes de las próximas adjudicaciones.

Ante una nueva interpelación de ELA por el “marco vasco de relaciones laborales”, el presidente, una vez más, contestó de forma muy clara que el Acuerdo Laboral se firmó por el 66% de la representación laboral por delegados y por el 65,8% de los votos, confirmando así la opción del convenio de empresa.

En las tres asambleas, diferentes grupos han patrocinado una propuesta para debatir la problemática de los desahucios (CC OO ha estado entre quienes la han apoyado). Todos sus presidentes anunciaron que Kutxabank se ha adherido al código de buenas prácticas aprobado por el Gobierno y se han comprometido a sentarse con los grupos de la asamblea para estudiar el tema y buscar una solución en la línea de crear un fondo a través a la OBS para atender el problema.

ASAMBLEAS

23 de Marzo



EPSV's de la plantilla de Kutxabank - Ejercicio 2011

En los últimos días se han ido celebrando las asambleas anuales de las EPSVs a través de las que se instrumentan los derechos de previsión complementaria de la plantilla de Kutxabank. Son 6 en total: una de la plantilla proveniente de BBK (HAZIA), dos de KUTXA (Lanaur Bat y Lanaur Hiru) y tres procedentes de VITAL (II, III y IV).

Las asambleas, como es preceptivo, han abordado la aprobación de las cuentas del ejercicio 2011 y las modificaciones estatutarias derivadas de los cambios normativos que se han producido en el último periodo.

El año 2011, como sabéis, se ha caracterizado por una fuerte inestabilidad de los mercados financieros, tanto de renta fija como de renta variable, consecuencia de las grandes incertidumbres que acechan a la economía mundial en el proceso de cambio que se está operando en la escena internacional. Durante este año todos los mercados de riesgo, mayor o menor, por activos o por áreas, se han comportado negativamente. En renta fija sólo los bonos alemanes, americanos e ingleses han sido positivos; en la bolsa, la americana fue ligeramente positiva, pero dependiendo de sectores; en materias primas sólo el oro ha tenido un comportamiento positivo en el año, aunque no fue así en los últimos meses; la deuda emergente finalizó plana y la renta variable emergente claramente negativa.

La crisis de la deuda soberana de los países periféricos europeos, como España, y la importancia de la deuda del país en las carteras de los fondos y EPSVs de empleo explican que, tras la situación negativa de noviembre y la fuerte recuperación provocada por el apoyo del Banco Central Europeo, el ejercicio 2011 finalizara en el conjunto de los sistemas de empleo con una rentabilidad media ligeramente positiva y con una fuerte dispersión de la misma entre los distintos fondos, consecuencia de los diferentes niveles de riesgo asumidos.

Sobre una muestra que agrupa al 75% del patrimonio de los planes de pensiones y EPSVs de empleo, en la que se incluyen la práctica totalidad de los más importantes, estos son los datos de rentabilidad:

Rentabilidad media	0,88 %
Valor de la mediana	1,95 %
Media ponderada	0,04 %

Por lo que respecta a las EPSVs de la plantilla de Kutxabank, cada una de las cuales tiene detrás su propia política de inversión, nivel de riesgo y, podríamos decir, historia, han cerrado el ejercicio 2011 con unos resultados más favorables que las medias del sistema.

EPSV	CAJA	RENTAB.	PATRIMONIO
Hazia	bbk	3,47 %	975 millones
Lanaur Bat	Kutxa	1,49 %	506 millones
Lanaur Hiru	Kutxa	1,61 %	21 millones
II (A.D.)	Vital	2,97 %	300 millones
III (A.D.)	Vital	2,59 %	4,9 millones
IV (A.D.)	Vital	2,26 %	6 millones

Desde la perspectiva de este año, debemos decir que una parte importante de las circunstancias que provocaron la inestabilidad en el anterior siguen estando presentes y sin una solución clara, particularmente en la zona euro, aunque no sólo en ella. Por tanto, no se puede descartar una alta volatilidad en todos los mercados financieros de manera similar a lo ocurrido en 2011.

Por eso va a seguir siendo importante un seguimiento muy detallado de la evolución de la situación y la toma de medidas que, de acuerdo con la política de inversión de cada una de las EPSVs, facilite el cumplimiento de los objetivos de rentabilidad en momentos tan delicados como los actuales.



adaptación de estatutos

Las asambleas, en algunos casos a través de convocatorias extraordinarias, han materializado los cambios estatutarios que se hacían obligatorios por las modificaciones introducidas en la Ley Vasca de EPSVs y que no tienen, en general, repercusiones cualitativas en el régimen de derechos y obligaciones en nuestras EPSVs. Hay que señalar que, aunque resulte fastidioso, estamos en puertas de otro cambio de estatutos debido a una nueva reforma de la Ley, que no ha podido ser cumplimentada en esta ronda de asambleas. En esta ocasión una de las adaptaciones estatutarias tendrá como objetivo introducir equilibrios de género en la composición de los órganos de gobierno de las mismas.



En el caso particular de Hazia, la EPSV de la plantilla proveniente de BBK, se ha producido una modificación estatutaria en el sistema de elección de la representación de la parte social en los órganos de gobierno, quedando establecida la elección directa por sufragio universal (como ya existía en las de Kutxa y Vital), tal y como acordaron la totalidad de los sindicatos en junio de 2011. Antes de que finalice 2012 se deberá producir la renovación de dicha representación a través del voto directo. Asimismo, se ha ampliado el número de miembros de los órganos de gobierno para facilitar la representación de las distintas opciones, que pasará de 30 a 40 miembros en la asamblea, de 14 a 18 en la junta y de 6 a 10 en el comité de inversiones, manteniéndose el reparto por mitades entre la empresa y la parte social.

Implantación de *BESAIDE* en Cajasur

Ha transcurrido ya un mes desde que el pasado 19 de marzo arrancara Besaide en las oficinas de Cajasur. Jornada de nervios e incertidumbres para toda esta gente que, aunque ya llevaban tiempo formándose para el nuevo sistema informático, ese día tenían el gran estreno con clientes delante.

Pese a la complejidad del cambio, todo transcurrió con normalidad y no hubo mayores problemas que los lógicos y normales que podían implicar estas novedades en la forma de trabajo.

Pero las cosas no pasan porque sí; detrás estaba el trabajo de muchos profesionales de Kutxabank que durante los últimos meses han estado preparando el estreno de Besaide, contando incluso con casi 200 compañeros y compañeras de BBK que se desplazaron a las oficinas de Cajasur para colaborar en esa primera semana de novedades.

Este enorme esfuerzo de una parte de la plantilla de Kutxabank, especialmente de BBK, sirve nuevamente para reafirmar que el activo más valioso de nuestra entidad somos las personas que con trabajo y capacidad hacemos posible que se vayan superando las dificultades que soportamos en nuestro negocio.



Y si hablamos de esfuerzo personal, y centrándonos en este último proceso, ahí está el de esos 200 compañeros y compañeras que, viajando desde el domingo por la mañana, acudiendo a sus oficinas asignadas de Cajasur el propio domingo por la tarde y regresando el viernes por la noche, son los artífices de esa ausencia de problemas destacados en la red de Cajasur. Personas a las que, en la mayoría de casos, les ha tocado trabajar también las tardes de esa semana, colaborando y explicando el nuevo sistema.

¿Y qué han recibido por parte de la empresa? Tan solo un correo con unas líneas de agradecimiento firmadas por uno de los responsables de Cajasur. Ninguna de estas personas de BBK hasta allí desplazadas ha exigido nada a cambio, pero nosotros sí. Lo hemos pedido ya y volvemos a insistir aquí. Queremos que la empresa, conociendo como conoce el enorme esfuerzo que han tenido que hacer y la cantidad de horas que han tenido que dedicar, compense a todas ellas con un día o dos de libranza y/o una gratificación económica.

No queremos olvidar tampoco a la plantilla que no se desplazó, que tuvo que seguir trabajando en sus oficinas BBK supliendo, además, el trabajo de quienes habían ido al Sur, porque ya se sabe que en nuestra empresa contratar sustitutos de los ausentes es un proceso que muy pocas veces se da.

Seguro que en lo personal la experiencia vivida compensa individualmente el esfuerzo tan grande realizado. En estos casos, nunca habrá dinero ni días libres que se puedan equiparar a la acogida y agradecimiento sincero que nos dispensaron los compañeros y compañeras de Cajasur.

Pero en lo económico es la empresa la que debe dar la talla, la que tiene que estar a la altura. Ya se sabe: "hay cosas que no se pueden pagar, para todo lo demás... ¿Kutxabank?". ¡A ver si es verdad!



MUTUAS

¿Dónde está el fraude?

La voracidad de las mutuas y de las organizaciones empresariales no tiene límites. Ya no les basta con poder llevar el control y, aprovechando la inercia de la reforma laboral, han emprendido una campaña de presión con dos objetivos claros:

- 1.- Reclamar la capacidad para dar altas y bajas médicas por enfermedad común por parte de las primeras.**
- 2.- Suprimir para las empresas la obligación de pagar el subsidio de esta prestación entre el 4º y 15º día de la baja, pretendiendo olvidar que esta obligación data de 1994 y vino seguida de una reducción de las cotizaciones sociales a cargo de las empresas.**

Basan su campaña en datos sesgados de evolución del gasto en prestaciones económicas por bajas, que presentan en un ascenso continuo cuando la realidad es que lleva cuatro años descendiendo. Incluso en 2011 no llegó a alcanzar los algo más de 7.000 millones presupuestados, de los que finalmente se consumieron 6.295. (Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

Control sí, pero público

Igualmente lanzan la idea de presentar la protección por incapacidad temporal como una vía de fraude masivo. Esto es totalmente falso: en estadísticas oficiales se reconoce que el 72% de la población activa no tiene en un periodo anual ninguna baja por enfermedad común, el 17,5% ha tenido únicamente una y tan solo el 10,5% ha tenido dos o más.

Los mismos datos señalan que España, con un 2,1% de jornadas perdidas por incapacidad temporal, anda mejor que la media de la UE, en donde suponen el 2,2%.

CC OO siempre ha estado de acuerdo en garantizar que el uso de todos los derechos sociales sea el adecuado y nos hemos mostrado a favor de establecer las actuaciones de control que sean necesarias, especialmente en la agilización de las pruebas de diagnóstico y en el inicio de los procesos de rehabilitación.

Sin embargo, para que dicho control se realice con garantías de actuación independiente, debe ser realizado por médicos inspectores del INSS, no por las mutuas, que pueden verse afectadas por conflictos de intereses.

De hecho, las medidas de control público puestas en marcha por los primeros, junto con los convenios de colaboración de la Seguridad Social con los servicios públicos de salud de las comunidades autónomas, han propiciado la reducción del gasto, haciéndolo compatible con el máximo respeto a la salud de los y las trabajadoras. Ello ha sido posible gracias a un uso más eficiente de los recursos médicos, que ha propiciado un acortamiento en el número medio de días de baja, campo que aún tiene margen para seguir mejorando.

No es cierto que las mutuas sean más eficientes en la gestión de las bajas que el INSS. Ello se debe tan solo a que han podido seleccionar a colectivos con menor penosidad.

¿Enfermedad común o accidente laboral?

El verdadero debate sobre el gasto público y el abuso sobre el sistema está en los accidentes laborales que se registran como enfermedad común, trasladando su coste a la Seguridad Social y dificultando con ello una correcta actividad preventiva. Existen estudios realizados en varias comunidades autónomas que cifran como millonarios los abusos que muchas empresas y mutuas están realizando sobre el presupuesto de la Seguridad Social.

Es el caso de OSALAN, que cifra en el 3,3% del total del gasto sanitario del servicio público de salud del País Vasco lo que corresponde en realidad a bajas que deberían de ser reconocidas como profesionales. De igual forma, un estudio de la Universidad Pompeu Fabra señala que en Cataluña ocurre lo mismo en el 15-20% de las bajas por contingencias comunes.

¿Dónde, pues, está el fraude?



Como ya os informamos en el anterior boletín, la sección sindical de Comfia-CCOO en Kutxabank surgió de la confluencia de las ya existentes en las cajas de origen.

En este segundo número, buscando la mayor difusión posible, queremos presentaros los nombres de quienes componen nuestra Comisión Ejecutiva, que gestionarán el día a día sindical en nuestra empresa. 21 compañeros y compañeras elegidas por y entre los delegados y delegadas que os representan. Estos son sus nombres:

ComfiaCCOO-Kutxabank - Comisión Ejecutiva

NOMBRE	PROCEDENCIA	NOMBRE	PROCEDENCIA
Patxi Ruiz	BBK - Euskadi	Mabel Vierna	BBK - Euskadi
Juan Carlos Serrano	VITAL - Euskadi	Txema Zabalza	VITAL - Euskadi
Juan Rienda	BBK - Euskadi	Mario Torres	KUTXA - Expansión
Felipe Bañares	BBK - Expansión	Eloy García	BBK - Expansión
Pilar Tijero	BBK - Euskadi	M ^a Carmen Casal	KUTXA - Euskadi
Chelo Díaz	KUTXA - Expansión	Paloma Moraga	BBK - Expansión
Estíbaliz Gómez	BBK - Euskadi	Marta Simó	KUTXA - Expansión
Iñaki Uríen	BBK - Euskadi	Alex Fernández	BBK - Expansión
Charo López de Lacalle	VITAL - Euskadi	Víctor García	BBK - Euskadi
Alexis Ruiz	BBK - Expansión	Joseba Gurrutxaga	KUTXA - Euskadi
Luis Gutiérrez	BBK - Expansión		

Hemos intentado reflejar en ella la diversidad de delegados, procedencia, edades y funciones, para que sea espejo fiel de todas las sensibilidades de la plantilla. Solo nos queda reseñar una característica común a todos sus miembros, así como al resto de delegados y delegadas: la vocación de servicio a la plantilla de Kutxabank.



Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos _____
 Domicilio _____ Localidad _____
 Código Postal _____ Teléfono _____
 D.N.I. _____ N° 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.