

CC 00
Kutzabank
atal
sindikala

Gurekin kontaktatu

94 4017024
943 001425
945 162455

ccoo@kutxabank.es
kutxabank@servicios.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es/kutxabank/>

Zk. 39

2016ko apirila

Ikusmuga goibel baten aurrean



Finantza sektorearen birmoldaketa berri baten atarian ote? Horrelaxe izango dela ematen du eta horren inguruko zurrumurruek aspaldikoak eta sendoak dira. Arraroa da gure sektorean enplegu galera, bulego itxiera edota fusiorik gabeko astea.

Lehen birmoldaketa 2008tik aurrera burutu zen, finantza krisiaren aitzakian. Hasieran Europako gobernuek ziurtatu zuten "etorkizunean banku-porrotak ekonomia globala arriskuan jar ez zezan entitate sistemikorik ez zela egon behar". Horrekin hasiera eman zitzaion bankako historian entitateen bateratze prozesurik handienari.

Aldi berean aurrezki kutxekin bukatzeko aprobe txatu zen, urteetan kudeaketa eredu arrakastatsua izandakoa, batzuen ezgaikeria eta zekentasuna ereduaren izen zikintzeari eraman zuena. Kapital handiek aukera honen zain zeuden: dekretuaren eta impositaketa bidezkoa, Europako troikaren aginduz, kutxak **banku bihurtuarazi zituzten**. Ibilbide orrian hurrengo pausoa, fusio eta xurgatze prozesua izan zen. Neurriak badaukala bere garrantzia entzuten zen pasilloetan, eta entitate guztiek nahiago zuten saguaren buruaren ordez lehoiaren buztana izan.

2007ko 60 finantza entitateetarik, gaur egun 16ra pasatu da (Rural kutxen berregituratze prozesua kontatu gabe). Entitate hauek, fusio edo xurgatze prozesuaren bitartez lortu nahi zuten hazkunde azkarra entitatea batzuk (Banca Civica, Caja Duero-Caja España, Unnim edota kutxa galiziarrek) aurretik eraman zituen. Aulkian eseri eta dena gitarra jotzea zelakoan, amildegira jausi ziren.



Bankuen fusioek sortutako beroaldi honek, **70.000tik gorako lan posturen galera eta 15.000 bulego baino gehiago ixtea ekarri du**, batik bat sareen bikoizketagatik.



Bizirauteko proba behin pasatuta, indartsuenak bakarrik geratu zirenean, barealdia zetorrela zirudien.

Baina ez, berriro ere urakanaren begian bertan geunden. “Denborale perfektu” honi, orain irabaziak sortzea ia ezinezkoa den ingurune ekonomiko bat batu zaio. Oraingoan helburu eta emaitzak lortzeko, edota eraginkortasun ratioa hobetzeko biderik eraginkorrena kostuen-murrizketa da. Horretan dago buru belarri banka, berriro ere bizia jokoan balego bezala.



Gauzak horrela, etorkizuneko birmoldaketa honelako eragileek baldintzatuko dute:



1) Bulegoen kopurua murrizten

Europar batezbesteko biztanleen kopurua bulego bakoitzeko 2.100ekoa da gutxi gorabehera. Espainian, berriz 1.400etik gorakoa da. Bulego handiak eta langile gehiago (15 enplegatu batezbeste) moduko europar ereduaren aldean, gure eredu batezbeste 6 enplegatu dira bulego bakoitzean. Eta entitateek **bulegorik txikienak itxi nahi izango dituzte, negozioa handienetara eramateko.**



Bankaren ustez, bankuen sare zabala murriztearekin batera erretagarritasuna handituko dute. Horregatik uste da etorkizun hurbilean oraingo 31.000 bulegoetatik 3.000 bulego ixteko asmoa dagoela (Funcasen datuen arabera, beste analista batzuen ustez, 9.000 ingurura ailegatuko litzateko kopuru hori).

2) Plantilla ere murrizten

Logika beraren arabera, zenbat eta bulego gutxiago egon, orduan eta langile gutxiago behar dira. Kalkulurik alarmistenek esaten dutenez, **14.500etik 30.000 enplegura galduko dira**: Unicaja, Ceisekin egindako fusioaren ondorioz, eta Santander, bulego itxieragatik.

Giltzarria berriz ere lanean diharduen plantillari eskainiko zaion irteera eredu izango da. CCOO sindikatuak duda barik exijituko du murrizketa horrek **aurrejubilaioen eta borondatezko baje**n ereduari segitzea. Ehunka milioiko etekinak lortzen dituzten enpresek ezin dezakete kaleratze kolektibo moduko prozesurik ezarri.



Unicajaren filiala den Gaztela-Leoneko bankuko zuzendaritzak sindikatuei iragarri die laster EEE-ERE bat zabalduko duela 1.120 pertsona -oraingo plantillaren ia %33- kaleratzeko.

3) Fusio berriak

Une honetan gero eta kapitalizazio-exijentzia handiagorekin eta negozio tipikoa errentagarria izan gabe, ez du oso erakargarri ematen diru entitate handien partetik kantitate handiak xahutzea entitate txikiak erosteko, berez egindako inbertsioaren itzulketakoaren zain egoterik ez badago. Beste gauza bat da laguntza publikoak eduki dituzten entitateen kasuan (Bankiam BMN, Liberbank), merke salduko lituzketelako.

CincoDías

lunes, 18 de abril de 2016

Goirigolzarri retrasa a 2018 el nuevo proceso de fusiones en España

Entitateen arteko fusioak ere egon litezke, kostuak gutxitukeran, errentagarritasun handiagoa lortzeko modua izanik. Neurri ertaineko banku batzuk ere horretarako gai izan daitezke. Edonola ere, **aurrekoak erakusten du sektorearen kontzentrazioaren bidez banku gutxiago izateko joera ez dela amaitu**



CCOO

4) Apustu teknologikoa

Hemen gauzak edo ez dira egiten edo, egitekotan, handiak egiten dira. Negozioa teknologia berrietara egokitze apustuak gure sektorea Europa mailakorik puntakoena izatera eraman du. Entitate guztiak horretan arrapaladan dabiltza zeinek arinago egingo, nola finkatuko den edo egindako inbertsioari zer erretagarritasun eskeiniko dion argi ez dagoen prozesu batean.

Bezerearekin komunikatzeko era berri hau erabakiorra izango da bulegoak ixterako orduan edo plantillak murrizterakoan. Eta zergatik ez, plantilla ere ezberdina.



Eta nola eragingo dio honek guztiak Kutxabanki?

Gure entitatea banka sektorean betidanik izan da eta bada halako irla txikia, (onerako eta txarrerako) **oso ezaugarri ezberdinak dituena**, gure sendotasunaren berezko atalak direnak.



Sektoreko **plantillarik zaharrena daukagu**, eta horregaitik **aurrejubilazioen** apustua eraginkortasuna eta errentagarritasuna lortzeko oinarritzko ardatz bihurtu behar da. Hala ere, **gure bulegoetan pertsonal gutxiegi dago**. Eta horrez gainera, etorkizuna ziurtatzekotan beharrezkoa izango da **kontratazio** prozesu handia luzatu barik burutzea.

Gure bulegoen sarean egindako murrizketak ia dena errentagarri bihurtu izan du, eta horregaitik ez da hain beharrezkoa bulegoen itxiera-prozesu masiboari ekitea. Seguruenik sarea gutxitzen jarraituko dutela, bulego txikiak ixten, baina hori ez da zuzendaritzaren apustua izan behar. Kutxabankeko bulegoen presentziaren alde egin behar dute, eta hori bihur dadila etorkizuneko ardatz.

Ez dugu uste beste entitate batekin fusioa egitea, beste banku bat erostea eta beste batek gu erosteko aukera aztertu behar denik. Kutxabankek ondo erakutsi du orain daukan **eskemak funtzionatzen duela eta errentagarria dela**. Errakuntza izango litzateke arriskua hartzea badaezpadako operazio korporatiboetan, beharbada gure etorkizuna bera ere arriskuan jarriko luketenak.

Azken batean, ezin ukatuzkoa zaio Kutxabanki sektorean dagoen eraldatze sakona. Baina birmoldaketari ekiteko modua guztiz geurea izan behar da: geure beharrezkoen egokitutakoa, eta plantillaren aldekoa, etorkizunari egokitzeko eta eraldatzeko gero eta gaitasun apartagoak erakutsi dituen plantillaren aldekoa, alegia.

CCOO



Ez da beharrezkoa Tranpaz beterikoa Bidegabekoa

Hileetan “badatorrela, badatorrela” esaten ibili ostean, azkenean gauzatu egin da. Aste Santuko oporrak hasi orduko, sektorearen marka hausteko moduko negoziazio-denboran, Cajasurreko zuzendaritza (edo bere ordezkutxabankeko Giza Baliabideak) eta Asprobank bat etorri ziren beste ERTE bat egiteko. Eta, jakina, “heriotza” eskainiz gero, “sustoa” ez da larritzat hartzen.

Hala ere, plantillarentzat hitzarmenak urte biko bermea –bere birtuterik nagusien eskaini arren, CCOO sindikatukook berretsi ez egitea erabaki dugu. Kutxabanken baten batek uste izango du han behean gertatzen dena guri bost axola zaigula; Kordoba urrun dagoela; euren egoera desberdina dela... Ez da horrela, ardura be asko ardura digu hangoa!

Ez gaitezen nahastu! Kutxabanken neurriak hartzen dituztenak Cajasurreko berberak dira. Eta esaten dan moduan, harriak buruan jo, orduantxe bizkortu!



Lehenengo eta behin, egin dezagun historia apur bat.

Cajasur hartu zutenean,
honako hauek izan
ziren haren zifrak



Oso EEE-ERE gogorra

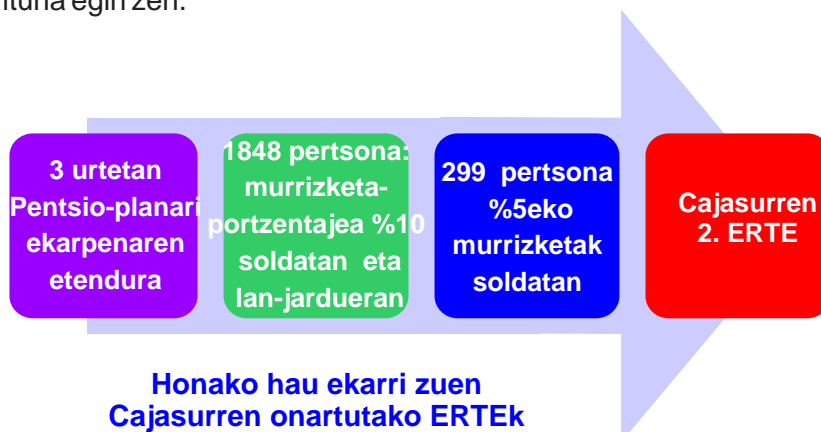
Elizak gizaki hilkorren esku utzi zituen mirariak eta honela denok genekiena baieztatu ahal izan genuen: egon ez daudela! Asmakizun hutsa! Kutzaren egoera hil edo bizikoa zen: iturri guztien arabera, 2.000 milioi euroko galerak egon ziren 2010ean BBK-K Cajasur bere gain hartu zuenean, eta urtealdi horren itxieran 1.300 milioi gorakoak izan ziren galerak. Sindikatuen % 100ekin hitzartutako neurriak gogor-gogorak izan ziren. Orduan, Cajasur erosterakoan BBK bera finantza sektoreko lehen erakundea izan zen halako EEE-ERE bat martxan jarri zuena, aurretik 668 kontratu -tartean kaleratzeak, kontratu-etendurak, borondatezko bajak eta aurrejubilazioak- deseginez.



Horren helburua zen urtean personal-kostuetan 36 milioi euro aurrezte, hori guztiori izango zela entitatearen bizi-iraupenerako derrigorrezko eraldaketaren oinarri nagusia. Kutzbankeko orduko presidentek iragarri zuen egokitze plan hori nahikoa izango zela eta handik laster Cajasurrek etekinak lortuko zituela. Urte gutxiren buruan 50 milioi lortzeko asmoa zeukan. Eta hori gauzatzeko, aurrejubilazioak ez ezik, 240 langileren borondatezko irteerak ere (sustatutako bajak eta kontratuen etendurak) egingo ziren.



Honekin guztiarekin entitatearen bizi-iraupena bermatzen zela uste izan zen. Ez zen horrelakorik gertatu, eta ganoraz entitateak zergatik ez zuen aurrera egiten azaltzeko danak albora begira egonda, kudeaketa negargarri baten ondorioz zuzendaritzakoak ostera ere hasi ziren esaten beste 400 pertsona soberan zeudela. Sindikatuok (denok aho batez) beste ahalegin bat egitea onartu genuen eta bigarren behin-behineko EEE-ERTE bat azaldu zen. Hori bai, oraingoan desberdintasuna nabarmena da: kaleratzerik ez. Berrito ere ordezkapen sindikal osoak sinatu egin zuen eta 2016ra arteko enplegua bermatzeko ituna egin zen.



Baina ustel-usaina bazen Kordoban, izan ere ERTEko urteetan Cajasurrek etekinak (11,7 eta 13,30 milioi euro hurrenez hurren) izan arren eta borondatezko hornidura-politikan (urtero 60 milioi euro) jarraitu arren, mezua lehengo berbera zen: “400 pertsona soberan”.

Orain artekoa historia da, 5 urteko historia luzea eta larria, lehenago BBK-k eta orain Kutxabank erakundeak Cajasurreko lankideen zoria markatzen dutena. Jatorrizkoaren garbiketa lan handiaren ostean, plantillakoen buruen gainean zintzilik jarraitzen du egonkortasunaren kontrako mehatxuak. Eta hori guztia 5 urteko etekinaren ondoren!



Oraina

Cajasur gaixoa, hoherantz joan beharrean, gero eta txarrago dago. Soldataren beherapen-neurri bakoitza egin ostean, zuzendaritzak dio “*botika honekin onera etorriko dela*”. Baina, egia esateko, berriro ere badatoz “*botika mingots gehiago hartu beharko dela*” esanez, dena delako mingostasuna gora-beheran.

Bost urtean egindako hirugarren ERTE hori martxoan sinatu zen, baina azaroaren 1ean ere izan zitekeen, enpresaren negoziazio-mahaian tratu/amarru eran agertu zelako. Enpresak berak emandako datuen arabera, 2015 urte amaieran 13,3 milioiko etekinak izan zituen, eta horrekin batera pertsonalaren gastu-kontuan 10,7 milioiko jaitsiera. Baina zuzendaritza bat-batean etorri zen iragartzeko 2016an “*ezer egiten ez bada*” 47 milioi gutxiago ingresatuko zirela, eta 30 milioi inguru galduko zirela. Harrapatu hori!

Lan erreformari esker, aurreikuspen honekin baino ez, nahikoa da ERTE bat planteatu ahal izateko eta horrelaxe egin dute. Baina ez dute ardurarik hartu dokumentatzeko ea nondik datozen kalkulu negatibo horiek eta nola heldu diren halako ondorioetara. Ez zuten beharrezkotzat jotzen, ordurako sindikatu maioritarioarekin dena hitzartuta zegoelako. Eta gainera, hainbesteetan “*400 soberan daudela*” moduko sustoa emanda, bi urterako lan bermea agintzea tratu nahikotzat hartzen zen.

Hala ere CCOO sindikatuaren ustez ustelaren hatsa egon da lehen-lehenengotik. **Ez dago justifikatuta soldaten konponketarako neurri berriak hartzeko beharra**, hau izan baita entitatearen emaitzak hobetzeko zuzendaritzak planteatutako bide bakarra. Honekin guztiarekin ematen du Cajasurren iraupena plantillak onartu beharreko murrizketa gehiago eta gehiagoko kontu horren mendean dagoela.

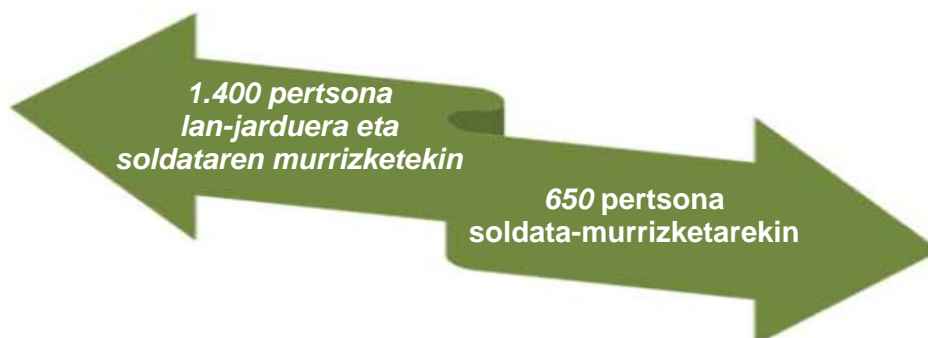
Enpresak beren beregi iragarri nahi izan du Cajasurren gehiengo sindikalarekin adostutako akordioa, jakin ondo dakigun arren bakar-bakarrrik batzen dituela Asprobank eta UGTko ordezkari bakarra. Apropos ezkututzen egiten dute oraingoan lehenengotaz ez dutela ordezkaritza guztiaren sinadurarekin, izan ere **CCOO sindikatukook erabaki dugu ez dugula sinatuko beste ERTE hau.**

Horrelakorik ez egiteko argudioak ugariak dira:

1.- Ez da beharrezkoa. Trilero gezurteroen antzera, urtero-urtero etekinen bolatxoak erakusten digute, gerora errealak ez direla esateko. Enpresa handien kontabilitatea oso kreatzailea da eta argitu ia ezinezkoa, datuak falta direlako. Baina Kutxabankek Cajasurren diru asko "ipini" duela egia izanda ere, ez da gutxiagorako handik etorritako inbertsioaren diruaren itzulketa, sekula aipatzen ez dutena. Ez dugu diru-murrizketa berriren planteamendurik onartzen, bosgarren urtez segidan urtealdia etekinekin itxi denean.



2.- Diskriminatzailea da. 1.400 pertsona ERTE barruan %10eko diru-murrizketarekin, eta jardueraren murrizketarekin (20 eta 22 lan-egun gutxiago urtean zehar), eta beste 650 pertsona diru murrizketarekin (%3,5etik %6,5era) lan egutegi osoan jardunean. Zuzendaritza edo zuzendaritzaorde postuek, banka personalekoek, pymeek, agente ertainek eta abarrekoek besteek baino eskubide eskasagoak ote dituzte? Ekitate falta nabarmena da ERTE batetik kanpora hain persona talde handia ateratzea.



3.- Eragin ekonomikoari dagokionez **asimetrikoa da. Plantilla gazteagoak**, aurretik urte zerbitzurik gehien daukanak, **aurrejubilazioen zati handi bat finantzatzen du**. Hauen baldintzak, Kutxabankekoen antzerakoak, sektorekorik handienak dira. Ez da ulertzekoa geratzen denari soldata murrizten zaionean, irtetzen denari sektorean beste inork baino gehiago emateko kapazitatea. Plantilla osoari esfortzu handia eskatzen zaio baina ematen du aurrejubilazioen eskaintzak ez dakarrela inongo murrizketarik eta enpresak aurrejubilazioen hornidura-zati handi bat finantzatzen du geratzen direnen soldaten pentzura.

4.- **Tranpaz beterik dago**. Aipatu aipatzen dituzte errekupeazio-mekanismoak, horretarako ezarritako baldintzak sekula beteko ez badira ere. Aurreko ERTEn ere ez ziren bete: plantillari 29 milioi kendu zizkieten eta horietatik plantillak ez du berreskuratu euro bat bera ere, enpresak 24 milioiko etekinak eman zituen arren (10,7 milioi 2014an eta 13,3 milioi euro 2015ean). Eta ERTE honetan hitzartutako errekupeazio mekanismo aldrebesaren baldintzak ez dira beteko, izan ere dena uzten du zuzendaritzaren eta bere kreatibitate kontablearen zoriaren mende. Berrito ere Cajasurrek etekinak izango ditu, baina plantillak hegan ikusiko du bere soldata.



5.- **Ez da bidezkoa**. Sindikatu maioritarioak bakar-bakarrik hitzartu zuen enpresarekin 2 milioiko paga lineala milioi bat euroko bonus bihurtzea, zuzendaritzak nahi duen eran eta nahi duenari ematen diona. Apirilean, ERTE hori sinatu eta hilebetetera, milioi hori ordainduko da bariabilean edo aldakorrean. Eztabaiaezina da hitzarmenean ordainketa aldakor hori “jausi beharreko” lehena izan behar izan zala, soldaten gutxiagoko murrizketa orokor baten mesedetan.

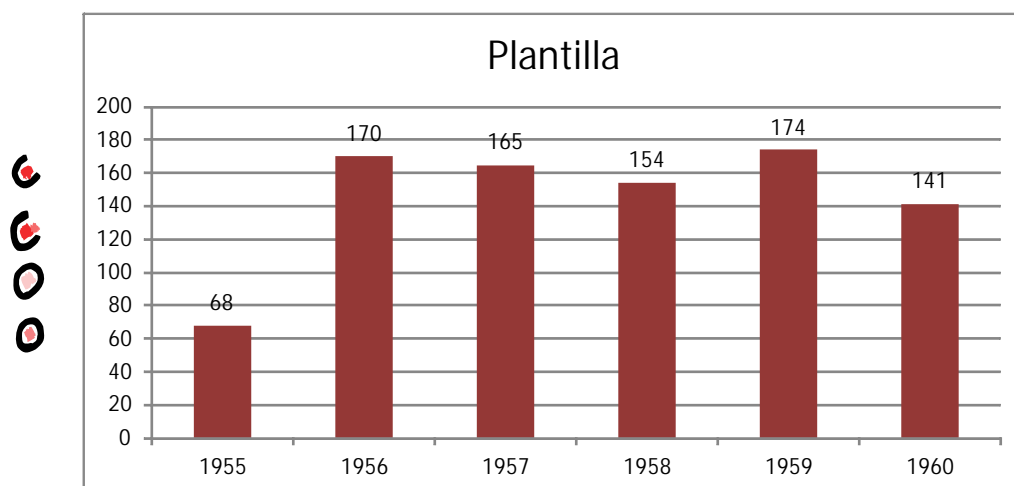
Horra hor trukua, baita sinatutako tratua ere. CCOO sindikatuaren ustez, arrazoi hauek nahikoak baino gehiago dira ados ez egoteko, gauzak egiteko beste modu bat eta beste “botika batzuk hartzea” dagoela uste dogulako. Dena ezin da izan etengabeko mehatxupean, gure lana eta lanpostuak errizino olio bezala edonola irentseko. Cajasurren bada sasoia “*inor kalera ez botatzeko*” aldia gainditzeko eta baldintza laboralak mantendu eta hobetzeko borrokan sartzeko.

Eta hasierari eusten diogula amaituko dugu: zer egin behar du Kutxabankeko plantillak enbido honen aurrean? CCOO sindikatuari argi daukagu: lehenago edo geroago dena kutsatu egiten da, batez ere txarra dena. Cajasurreko plantillarekin egindako esperimenduak ondo irtetzen badira, ez ote dituzte Kutxabanken berdin ezarri nahi izango? Duda barik. Kutxabankeko egoera laborala defendatzearekin batera, Andaluziako lankideen baldintzak aldarrikatu behar ditugu, eta ez jausi plantillak erdibitzeko eratutako amarru enpresarialean.

Gehiago ere egin daiteke

Cajasurren abiarazi nahi den aurrejubilazio-planak 1958 eta 1959 urteetan jaiotakoak hartzen ditu bere barruan eta horrek Kutxabaneko langileen artean eztabaida berriro zabaldu du. Plantilla guztiarentzat plan honek dakarren %10eko soldata-murrizketa kontuan hartu gabe ezin bada planari buruz berbarik egin, eta enpresa bien egoera oso ezberdina bada ere, egia da lehengo urtean Kutxabanken hartutako akordioarekin konparatuz gero, beste edozein konparaketaren moduan, gorrotogari egiten dela.

Azken lan-akordioaren negoziazioa egin bitartean, CCOO sindikatuak behin eta berriro errepikatu zion enpresari aurrejubilazioen ondorengo irteerak zabaldu behar zirela 1956an jaiotakoen artera. Zuzendaritzak bere alderik intransigenteena erakutsi zuen, eta ez zen erarik egon halako eskaera onartzeko, modu honetan guztiz itxita geratu zela gure entitatean aurrejubilazioen beste txanda bat izango zena.



Hala ere, Kutxabankek Cajasurren erakutsi egin du edaderik handieneko langile taldeari irteera emateko handizaleagoa izan daitekeela. Eta eginak egin, gure ustez **enpresak gaur-gaurkoan ez dauka** pisuzko argudiorik aurton bigarren seihilekoan **1955-1956-1957an jaiotakoen arteko beste prozesu bati ez ekiteko.**

420 pertsona inguruko taldeaz ari gara, eta euren irteerak berriro soldata-kostuak gutxitzeko balioko luke, beti ere **plantilako beste guztientzat eragin negatiboa ekarri barik**, Cajasurren gertatu ez den bezala, bertan 100 pertsona inguru jubilatzen beste guztiei soldata %10 murriztuko zaielako hitzartutakoaren arabera. Honela negozio planak markatutako ia-ia aurrezki guztia lortuko genuke eta efizientzia/eraginkortasun ratioa nabarmen hobetuko litzateke, sektorearen ratioaren gainetik jarriz.

Begien bistakoa denez, Kutxabanken orain lanean jarduten duten enplegatuen urritasunagatik, **aurrejubilazio hauekin batera jende gaztea kontratatzekeko plan bat**, oraingoa baino plan handizaleagoa, ezarri beharko litzateke ezinbestean. Kontuan hartu behar da, enpresa eraginkorragoa, etekin handiagokoa eta kaudimendunagoa ere izan nahi badugu, banka espainiarreko batzbesteko edadearen gainetik dagoen plantilla gaztetzeko beharrezko bidea urratu beharko dela.



CCOO sindikatuaren aldetik enpresari egin diogu dagoeneko eskaera hau, egun gutxi barru proposamen zehatzagoa eginez beteko duguna.



Diru-bilketako administrazio atala (d.a.a.)
Uribitarte kalea, 4 - 48001 Bilbao
Tfnoa.: 94 424 34 24 - Faxa: 94 424 36 12
Helbide elektronikoa: mortega@euskadi.ccoo.es

A KODEA

Afiliazio Alta
Datu Aldaketa

CCOOn AFILIATZEKO ESKAERA ORRIA

DATU PERTSONALAK

N.A.N.-A.I.Z.	L	ABIZENAK	IZENA			
BIDE M.	BIDEAREN IZENA, ATARIA ETA SOLAIRUA		POSTA KODEA	HERRIA		
JAIOTEGUNA	HERRIALDEA/NAZIONALITATEA		SEXUA	LANBIDEA		
TELEFONO FINKOIA	TELEFONO MUGIKORRA	HELBIDE ELEKTRONIKOIA	EUSKARA MAILA			
			EZ	BAXUA	ERTAL	ALTUA

DATU SINDIKALAK

AFILIAZIO FITXA	ALTAREN ARRAZIOA	ALTAREN JATORRIA	LAN EGOERA
-----------------	------------------	------------------	------------

ENPRESAREN DATUAK

ENPRESAREN I.F.Z.	GIZARTE SEGURANTZAKO ZKIA.	ENPRESA/LANTOKIAREN IZENA	
BIDE M.	BIDEAREN IZENA. HERRIA	POSTA KODEA	LANTOKIA
ENPRESAREN JARDUERA NAGUSIA		FEDERAZIOA	SEKTOREA
LANTOKIKO TELEFONOIA	KATEGORIA PROFESIONALA	HITZARMENA	KONTRATU MOTA

KUDEAKETA DATUAK

KOBATZEKO MODUA	KOD.	KOBATZEKO LEHEN HILEA	KUOTA MOTA	KOD.	HILEKO ZENBATEKOAREN
ERAKUNDEAREN ZIGILU ETA SINADURA		BESTE DATU ETA OHAR BATZUK			

Izaera Pertsonaleko Datuen Babeserako Lege Organikoaren arabera, jakinarazten dizugu zure datu pertsonalak CCOOren titulartasuneko fitxategi batetara erantsi direla. Fitxategi hau Konfederazioko, zure lantokia dagoen herriaren arabera lurraldeko batasuneko, lan egiten duzun enpresako sektorearen arabera federazioko, baita -kasu guztietan bezala- CCOOko Konfederazio Sindikaleko fitxategiekin osatuta dago. Horien guztien helburua zure datuen erabilerarekin afiliaturekiko harremana mantentzea da. Zure datuetara sartu, hauek zuzendu, bertan behera utzi eta aurkakotasuna agertu dezakezu, NANaren fotokopiarekin goian aipatutako helbidera idatzi bat bidalita.

Baimena ematen diot CCOOko K.S.ari ordaindutako kuoten inguruko datuak dagokion Lurralde Ogasunari emateko, PFEZan zergak arintzeko helburuarekin.

AFILIATUAREN SINADURA

ZORDUNTZE ZUZENETIKO HELBIDERATZE AGINDUA SEPA

Helbideratze Agindu honen eskabidea sinatzearekin baimena ematen diozu (A) CCOO Diru-Bilketari Administrazio Atalari zeure finantza entitateari zure kontuan kargatzeko aginduak bidaltzeko eta (B) zure finantza entitateari dagozkion kopuruak zure kontuan kargatzeko CCOO Diru-Bilketari Administrazio Atalaren aginduen arabera. Zure eskubideen parte moduan, zure finantza entitatearekin hitzartutako kontratuko baldintza eta terminoekin bat eginda zure finantza entitateak egindako diru-itzulketak egiteko eskubidea daukazu. Diru-itzulketak hori zure kontuan kargatu denetik 8 asteko epe barruan eska dezakezu.

Zordunaren Datuak

Izena						
Helbidea						
	P.K.	Herria			Herrialdea	
Kontua	Iban	Entitat.	Sukursal.	KD	Kontua	SWIFT BIC
BANKU ENTITAREAREN IZENA					HELBIDEA	

Hartzekodunaren Datuak

Izena	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR) C/ CARACAS, 6 - 1º EXT. DERECHA. 28010 MADRID (ESPAÑA)					
Ordainketa m.	Aldizkakoa	Bakarra	Kontzeptua	Eskaera sinatu den herria		Data
	x		KUOTA SINDIKALA			

NAN edo AIZ

Sinadura