

Sección
Sindical de
CC OO
Kutzabank

Contacta con nosotros

94 4017024
943 001425
945 162455

ccoo@kutzabank.es
kutzabank@servicios.ccoo.es

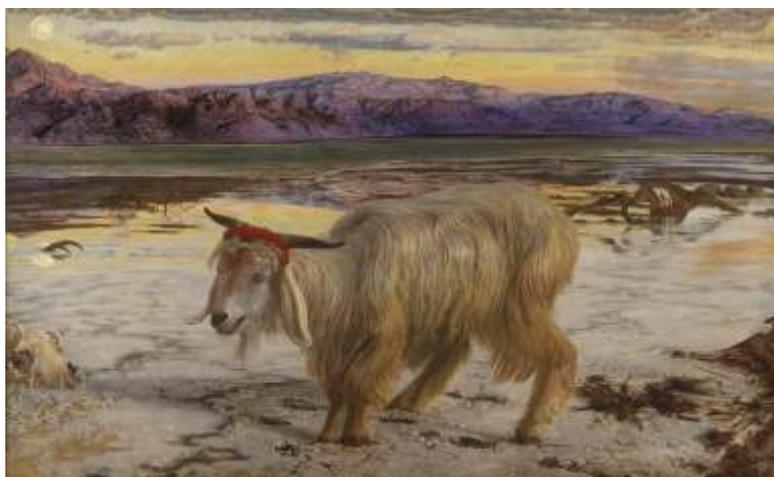
<http://www.ccoo-servicios.es/kutzabank/>

Nº 40

Junio 2016

Hace unos días anticipábamos en una breve nota la “sorprendente” acusación de la fiscalía de la Audiencia Nacional a la plantilla del Santander por la venta de productos complejos, pero creemos que el asunto tiene la suficiente importancia como para fijarnos más detenidamente en él.

Los productos financieros, y la forma de venderlos, son cada vez más uniformes en nuestro sector (la fuerte concentración del negocio en manos de unos pocos bancos tiene gran parte de la culpa) y lo que hoy les ocurre a los compañeros y compañeras que comercializaron productos complejos en otra entidad, mañana puede suceder en Kutzabank.



A la caza del chivo expiatorio

Lo primero que hace la fiscalía es descargar de responsabilidad a la cúpula directiva. A la vez que reconoce que se perjudicó a los clientes, alega que “no se puede probar que los directivos del Santander tuvieron la intención de perjudicar de forma generalizada los intereses de sus clientes”. Es evidente que la directiva de la entidad no quería que sus clientes perdieran dinero, pero no lo es menos que se diseñó un producto sin las garantías suficientes para evitarlo.

Y siendo sorprendente el exculpar a la entidad, lo que ya es de traca es acusar a los trabajadores y trabajadoras de forma individual de la comisión de delitos en la comercialización. De hecho, **la fiscalía emplaza a los afectados a demandar al empleado o empleada** en los juzgados correspondientes.

Es sonrojante que el propio escrito de la fiscalía recoja el informe de la CNMV sobre este caso, en el que se reconoce que no se trató de un incumplimiento puntual o aislado, sino que fue generalizado. **La propia cúpula directiva del banco se autoexculpó, delegando su responsabilidad en la plantilla,** puesto que según ellos fue un “*error en la red comercial*”. A la hora de la verdad no sólo eluden su responsabilidad, sino que si pueden echan la culpa a la plantilla. Es más, según el propio banco, el error se debió a una “*mala interpretación por parte de algunas oficinas de las instrucciones operativas*”.

A nadie le gustaría estar en estos momentos en el lugar de los compañeros y compañeras del Santander, señalados antes por sus jefes y ahora por la fiscalía. Se han convertido en verdaderos chivos expiatorios.

La Fiscalía exculpa a la cúpula de Banco Santander y señala a los empleados por la venta de los productos complejos.



La tesis de la Fiscalía se alinea de forma general con la esgrimida por la defensa de la entidad financiera.

Poco después, el BBVA ha lanzado una campaña de caza de brujas y está sancionando a direcciones de oficina y comerciales por una supuesta “*práctica inadecuada*” en la colocación de tarjetas. Sin ni siquiera abrir un expediente sancionador, directamente acusan al empleado o empleada de malas prácticas comerciales y le sancionan con la pérdida del bonus.

La plantilla del sector financiero está acostumbrada y más que harta de las presiones en la venta-colocación de productos:

CCOO
¡Basta ya!
estamos
hasta el
gorro de:

- ▶ **Llamadas** sistemáticas preguntando ¿cuántos has vendido?, ¿cuántas gestiones?, ¿por qué llevas menos que los demás?
- ▶ **Correos**, a cualquier hora del día, exigiendo explicaciones.
- ▶ **Reuniones**, para llamar la atención a las oficinas y personas que menos venden.
- ▶ **Hojas de Excel** con comparativas entre gestores.
- ▶ **Amenazas**, veladas o no.
- ▶ **Prolongaciones** de jornada sin control.

A la plantilla se le presiona para vender a cualquier precio y eso no se puede seguir tolerando. Por no soportar esa presión, se puede caer en la tentación de colocar un producto inadecuado a un cliente. Y luego, cuando la cosa se pone fea, cuando la nave hace aguas (ejemplos tenemos a patadas), los capitanes de barco se quieren salvar los primeros y señalan a la tripulación como culpable.

Hay que recordar que la venta de cada producto tiene que estar dirigida a clientes con un perfil adecuado al mismo. Ya lo dice el código deontológico de Kutxabank (cuya lectura resulta esencial para la plantilla) en su artículo 18.3:

- ⇒ *“Los empleados y empleadas de KUTXABANK pondrán especial atención en ofrecer a los clientes únicamente los productos o servicios que se adecuan a sus características y necesidades.”*
- ⇒ *“En cualquier caso, se asegurarán que la contratación de los productos y servicios se haga en la forma establecida en la legalidad vigente, en los procedimientos internos y conforme a las buenas prácticas comerciales.”*
- ⇒ *“Especial atención requerirán, asimismo, los productos MIFID, a los que se les aplicará la normativa específica correspondiente y los requerimientos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).”*

CCOO

De esta norma de obligado cumplimiento se desprenden conclusiones muy importantes para el buen desarrollo de nuestro trabajo. Y hay que tener especial cuidado en la contratación de productos complejos, por más que estos estén incluidos dentro de los objetivos comerciales.

Desde luego que cada entidad es un mundo, y Kutxabank no parece estar en los límites a los que han llegado otras. Pero no nos podemos relajar. Estamos comprobando día a día cómo nuestro trabajo se ha transformado y lo que aún queda por cambiar. Y no tiene pinta de ir a mejor. Así que habrá que estar vigilantes, y denunciar cualquier práctica que no sea ética.



¡Fue accidente de trabajo!

Recientemente vivimos en una de nuestras oficinas un episodio nada novedoso. Un cliente, abandonándose a sus instintos más primarios, se puso especialmente violento, amenazando de muerte al compañero (además de a su familia) que tuvo la desdicha de tener que tratar con él, y no dejando precisamente en paz al resto. Resultado: el compañero cayó de baja por el shock.



No vamos a entrar en este artículo en la actuación de los departamentos implicados y la sensación de desamparo que nos invade cada vez que vivimos episodios similares. Se lo dejaremos, para insistir una vez más en ello, a los comités de seguridad y salud.

Como hemos dicho, la novedad no radica en el hecho en sí: con mayor o menor intensidad, hay otros similares. **Lo novedoso del caso es que el tratamiento** que se dio a la baja: **¡fue accidente de trabajo!** Nos costó que así lo entendiera la empresa, pues todavía había quien pensaba que esto sólo era aplicable a los atracos. Pero una vez lo entendieron, reconocemos que el “papeleo” se ha llevado con diligencia.



Con esto **queremos resaltar la importancia** que debemos dar siempre al tratamiento de **las bajas laborales**. Y **exigir que se aplique el tipo de baja correcta**. Si viene motivada por cualquier hecho que se dé **mientras estamos trabajando**, la baja ha de ser por **accidente de trabajo**. Se establece así de claro en la Ley General de la Seguridad Social, que en su artículo 115, apartado 1, determina que:

“Un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.



Un artículo que, además, en su apartado 2 estipula que:

“Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:”

...

e) **“Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente** (se refiere a las enfermedades profesionales), **que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo**, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

El convenio establece que Kutxabank complementará las percepciones económicas que cobramos durante la baja hasta alcanzar el 100% de nuestra retribución en activo. Pero **las diferencias entre una baja por enfermedad común y otra por accidente de trabajo son sustanciales, y van más allá de que cobremos lo mismo.**



Está en juego un **acceso rápido a pruebas diagnósticas y tratamiento** necesario. Incluso la gratuidad de los **medicamentos, prótesis necesarias, indemnizaciones** pertinentes, si vienen al caso, etc. Y otra en la que igual no hemos caído o no nos preocupa: por accidente de trabajo **no se consume paro**; por enfermedad común sí.

Así pues, si se cae de baja por algo que ocurre en el puesto de trabajo o es consecuencia de la tarea que se realiza, hay que exigir que se le dé la consideración correcta:

¡Es accidente de trabajo!

Si tras esto tienes dudas, o la empresa o la mutua te ponen pegas,

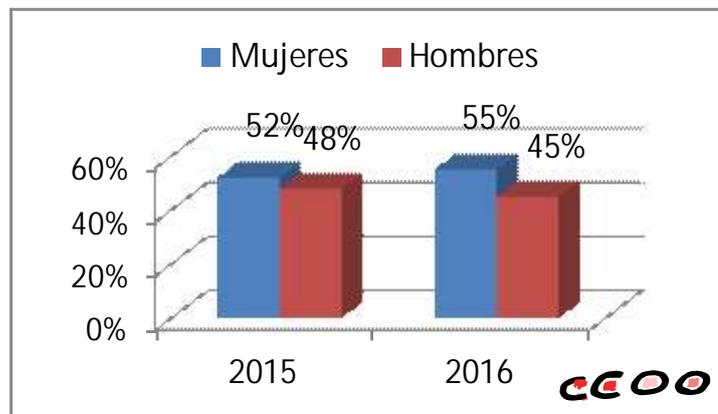
Habla con CCOO

Un año después...

Ha pasado ya un año desde que, allá por mayo de 2015, publicamos nuestro primer análisis de la plantilla desde una perspectiva de género. Ya entonces solicitábamos al recién nombrado Consejero Delegado mayor sensibilidad con este tema y capacidad para acometer las mejoras necesarias que permitan que el equilibrio en la plantilla de Kutxabank vaya mucho más allá de la “foto general”. ¿Ha aprovechado las oportunidades que durante este tiempo ha tenido para ello? Lo vamos a ver.

A primera vista, nuestra empresa no sale mal parada: del total de la plantilla, el 55% son mujeres y el 45% hombres. Pero esto ya lo teníamos antes: 52% frente a 48% un año atrás.

En CCOO queremos ir más allá y analizar la situación en nuestra plantilla con todo el detalle que nos permitan los datos que la empresa tiene a bien facilitarnos. Datos que, no nos equivoquemos, el convenio les obliga a entregarnos.



La retribución salarial.

Este es, junto con el de la promoción, uno de los principales apartados donde la discriminación entre mujeres y hombres tiene mayor incidencia. Según estudios recientes, en España la brecha salarial entre sexos se sitúa alrededor del 24%. Es decir, un hombre cobra, de media, un 24% más que una mujer por el mismo trabajo. Pero... ¿Qué pasa en Kutxabank?

No se puede negar que en el aspecto retributivo nuestra empresa es “cristalina”: el nivel IX es el mismo, independientemente del sexo que lo ostente. El 4% del trienio se calcula igual para cada nivel... Ahora bien, ¿y el variable?

Queremos comprobar si esa misma equidad retributiva se mantiene también en este único epígrafe en el que la empresa ni nos deja participar a la hora de definir los parámetros, ni nos da información relativa al reparto. Retribución que, como todos sabemos, depende en buena parte de una evaluación de desempeño que tiene a su vez un gran componente de subjetividad y que tantos quebraderos de cabeza nos supone año tras año. Un procedimiento de evaluación que, por cierto, seguimos insistiendo en negociar y corregir.

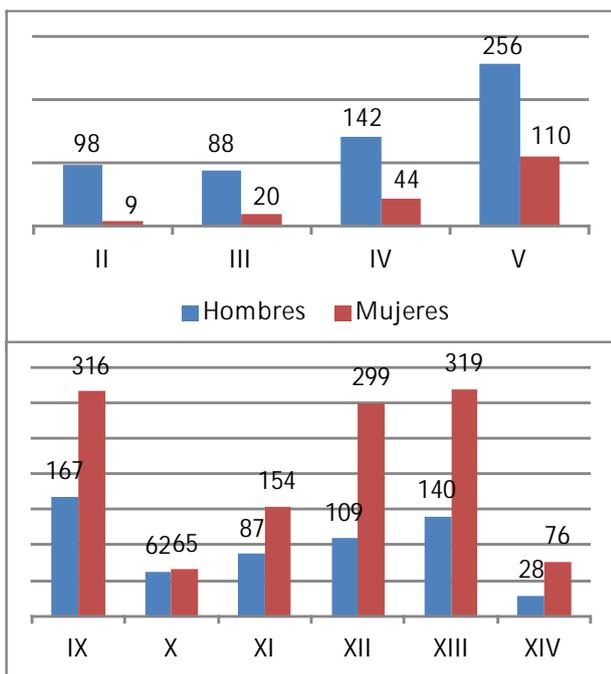
Aquí estamos esperando todavía los datos que la empresa se niega insistentemente a facilitar. No podremos hablar de equidad retributiva si no se puede comprobar fehacientemente. Así que, mientras sigan ocultos, suspenso preventivo en igualdad.

Habiendo dejado claro el apartado retributivo, pasemos al análisis de los datos que sí tenemos disponibles. ¿Cuál ha sido el impacto de las últimas medidas tomadas en nuestra entidad? Fruto del acuerdo laboral, hemos tenido prejubilaciones, suspensiones de contrato, reducciones de jornada. Ha habido nuevos nombramientos para sustituir a quienes se han ido... Como decíamos al principio, ¿se ha aprovechado para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en Kutxabank? Vayamos por partes.

La plantilla: composición general.



Así estábamos en 2015...



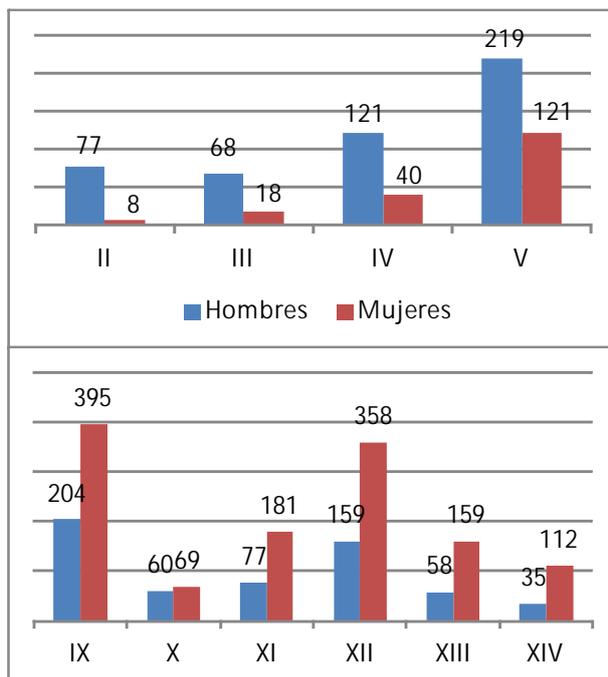
Ese mismo mercado laboral parecía “justificar” que los niveles más altos (II a V) se vean copados en gran parte por hombres, justo lo contrario de lo que ocurre en los más bajos (IX a XIV), más afectados por la incorporación de mujeres en años más recientes. Esto se puede ver en la siguiente gráfica.

Los puestos jerarquizados.

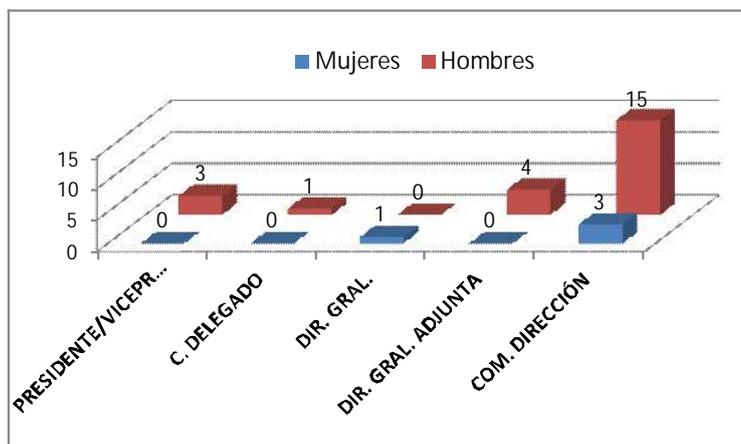
Pero, ¿cuál es la realidad hoy en el reparto de puestos de responsabilidad? ¿Han tenido todos esos cambios, y la entrada mayoritaria de mujeres en los últimos años, su reflejo a la hora de proceder a los nombramientos?

Fruto de las últimas salidas de la entidad, los porcentajes reflejados en la foto general, 55%-45%, se van inclinando cada vez más hacia la mayoría de mujeres. Bueno, tiene su explicación: el tipo de mercado laboral que se daba hace años, masivamente masculino, hace que en las prejubilaciones de hoy las salidas sean mayoritariamente de hombres. Y puesto que las entradas son prácticamente inexistentes...

...Y así seguimos en 2016.



Primer nivel de dirección:



Aquí desde luego que no. Podríamos reproducir el cuadro publicado hace un año y nadie se daría cuenta. ¡Seguimos igual! Igual de mal. Entre presidencia, vicepresidencia, consejero delegado, direcciones generales, adjuntos y comité de dirección, la presencia de mujeres ¡sigue sin alcanzar el 15%! Y eso que el número de hombres se ha reducido de 29 a 23, pero la empresa ha dejado pasar un año entero sin hacer ningún cambio que permita vislumbrar un rayo de “equilibrio” en un horizonte próximo.

Pero no caigamos en el desánimo; al menos no lo hagamos tan pronto. Bajemos el nivel de responsabilidad y veamos si...

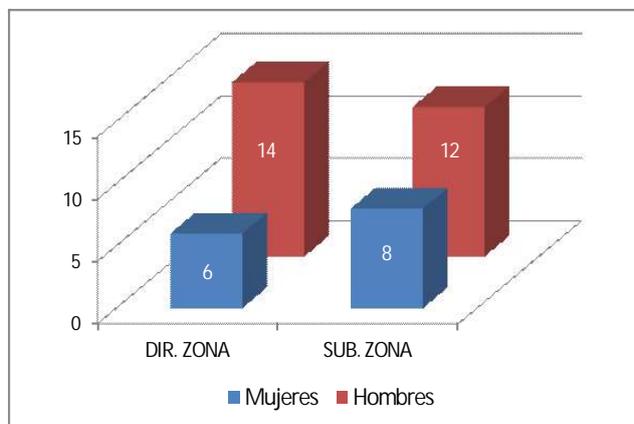
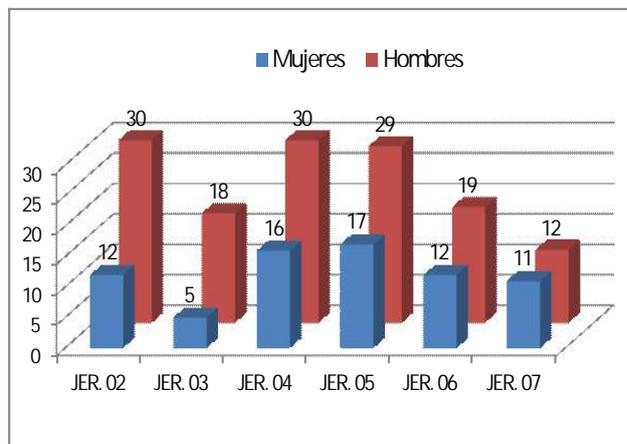
Puestos jerarquizados:



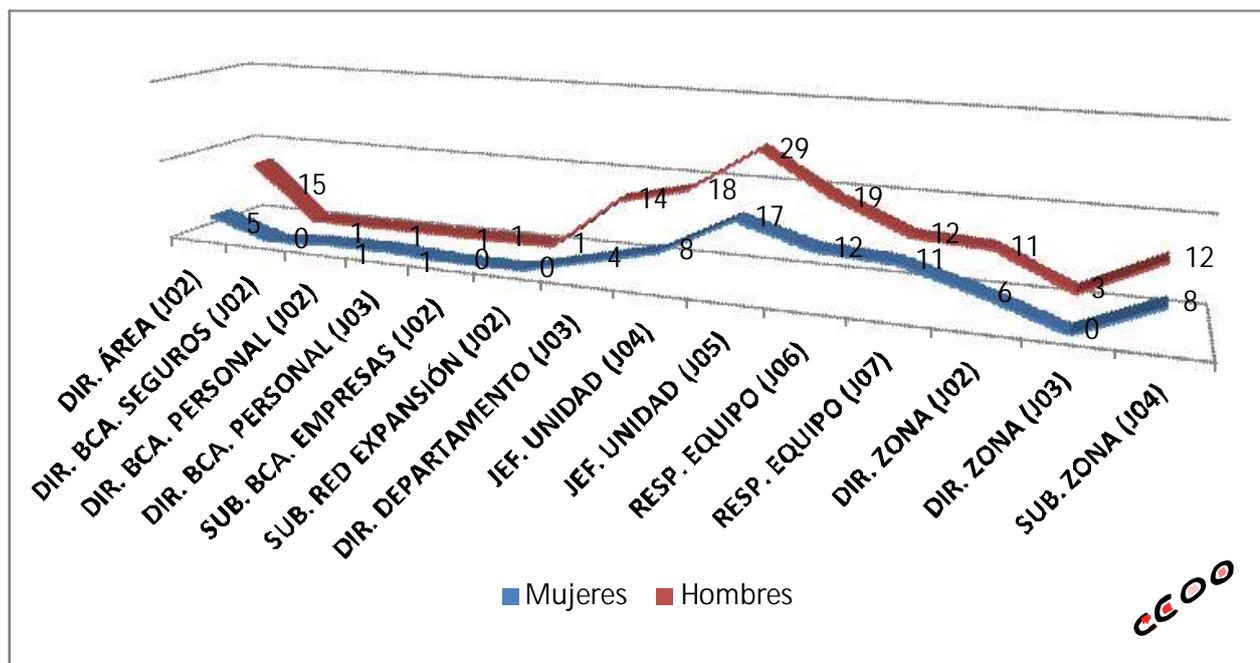
Primera sorpresa que no podemos dejar pasar por alto: resulta que ahora hay menos. Hemos pasado de 220 personas en puestos así catalogados a 211 según la última clasificación. O teníamos jefes que no pintaban nada, o el eslogan “más con menos” se hace notar en todos los estamentos.

Pero aparte de la reducción en el número de cargos, ¿ha habido cambios en cuanto a su distribución propiamente dicha? Nos encanta poder resaltar la mejora producida en el jerarquizado 4, donde las mujeres han pasado de un 20% al 35%, gracias al arreo que ha supuesto el nombramiento de subdirectoras de zona, que han pasado de 0 a 8, mientras en los hombres pasa de 10 a 12. Sí, al menos aquí, vamos avanzando.

Lástima que este equilibrio quede un poco más lejos cuando hablamos de dirección de zona (70%-30%), donde 14 hombres siguen siendo mayoría frente a 6 mujeres.

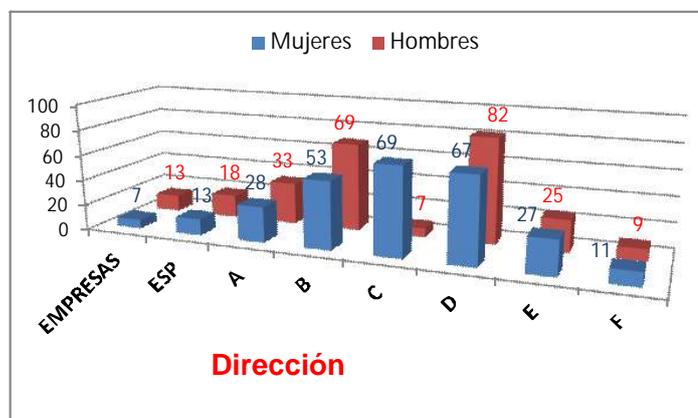


Pesar que se ahonda aún más si vamos a los niveles 2 y 3, los más altos, donde apenas se aprecian cambios en la representación de las mujeres. Tampoco hay grandes variaciones respecto al año pasado en los jerarquizados 5 a 7, aun cuando en éstos vemos que los equilibrios, considerados con una horquilla 40%-60%, son asumibles. Eso sí, resulta llamativo que en jefaturas de unidad y responsables de equipo, donde se dan 2 niveles de jerarquización, los hombres sigan copando los de mayor nivel.



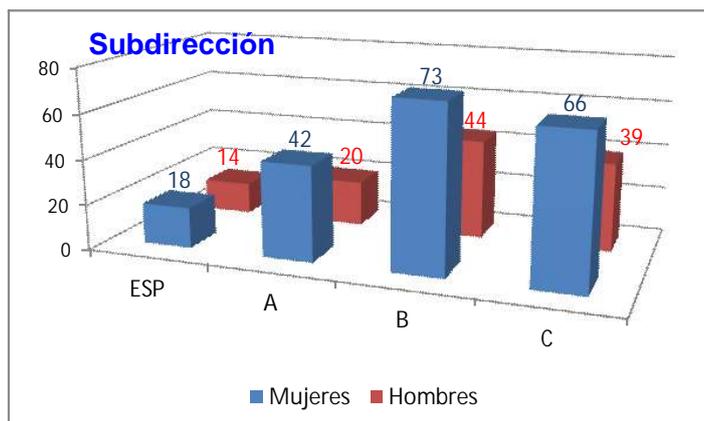
La red...

Y ahora pasemos a la red de negocio. Empecemos por esa especie de agujero negro que la empresa ni se molesta en clasificar, al menos en convenio: la banca de empresas. Apesar de que en la plantilla adscrita el porcentaje entre mujeres y hombres se decanta del lado de las primeras (55%-45%, curiosamente solo el 35% de estas oficinas cuentan con una mujer al frente. También aquí, señor consejero, asignatura pendiente.



Tenemos que ir al área de particulares para encontrar nuevamente una alegría que debemos resaltar: la mejora producida en las direcciones de las oficinas más grandes (especiales, A y B), donde la presencia de la mujer ha aumentado y, con ella, ha mejorado el equilibrio. Un total de 94 mujeres y 120 hombres, que nos deja casi un 44%-56% de porcentaje.

Fijémonos en los cuadros. En el caso de las subdirecciones, un dato llamativo es el incremento en el número total de personas en estos puestos, fruto de haber ido aplicando lo estipulado en el convenio colectivo. Pero todavía quedan alrededor de 40 nombramientos pendientes que la empresa debe llevar a cabo cuanto antes, si quiere cumplir con él como debe de hacerlo.



También podemos observar que, independientemente de la clasificación de la oficina, queda clara una mayor presencia de mujeres en subdirecciones de oficina. ¿Considera la empresa que la capacidad de las mujeres no va más allá? Visto el incremento en las direcciones de oficinas grandes, esto no debiera de ser así. Quizá una explicación, como en tantos casos, pueda encontrarse nuevamente en el manido “mercado laboral”: el 67% de las subdirecciones recaen sobre personas que se han incorporado a partir del año 2000

(78% desde 1990). En este tiempo, el 62% de los compañeros y compañeras entrados en nuestra entidad han sido mujeres.

Los puestos “especializados”.

No podemos limitarnos a hablar de igualdad y no tener en cuenta otros aspectos importantes en Kutxabank. Y en este epígrafe no podemos dejar pasar la oportunidad de pedir a la misma una mayor transparencia en la clasificación de puestos de servicios centrales. Mayor transparencia en las reclamaciones que les llegan, que nosotros mismos hemos presentado, y que no han obtenido respuesta. El convenio colectivo habla de una comisión de seguimiento de puestos, no dice comisión de información, que parece que es a lo que la limita la empresa.



No. ¡Dice comisión de seguimiento! Y por tal motivo debemos tener la información de las reclamaciones, saber por qué una silla que cambia de culo no mantiene la clasificación anterior y se convierte indefectiblemente en otra inferior, muchas veces coincidente con el nivel que ya ostenta su nuevo ocupante. Podríamos entender que se dé un periodo de prueba suficiente para evaluar si la persona designada está capacitada para llevar a cabo las mismas tareas que la anterior (aunque entendemos que sí porque, si no, ¿cómo es que le han nombrado?). Pero no entendemos, ni aceptamos, esa indefinición que nos impide aclarar si se clasifican puestos o personas.

Dicho lo cual, te invitamos a ver este cuadro. Hemos querido desglosar los puestos especializados en función de su ubicación: técnicos, en servicios centrales, y gestores en la red de negocio.

		Técnicos		Gestión	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Avanzados	A	3	1	3	2
	B	9	6	9	4
	C	47	68	36	26
Especializados	A	71	71	48	65
	B	4	18	19	29
	C	13	21	28	59

Volvemos a toparnos con la regla que parece imperar en nuestra entidad: mayor presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad y mejor equilibrio en los de menos. Es lo que pasa en los avanzados A y B, tanto en central como en oficina, mientras que en los avanzados C y especializados las mujeres proliferan más.

Si analizamos estos datos por fecha de entrada, los puestos avanzados A y B están ocupados mayoritariamente por personal entrado antes del año 2000, lo que podría explicar la mayor presencia de hombres. En el caso de los avanzados C, si bien aquellos con

fecha de entrada hasta el año 2000 son mayoritariamente hombres (52 frente a 39 mujeres), el resultado total es bastante equilibrado gracias a que el nombramiento entre quienes entraron a partir del 2000 ha sido bastante equitativo.

En especializados B y C la palma se la llevan las mujeres en detrimento de los hombres. Quienes ocupan estos puestos entraron a partir del año 2005, donde el mercado laboral ha sido mayoritariamente femenino. En los puestos de especializados A, que también cuentan con mayor número de mujeres, la diferencia no es tan llamativa, debido al amplio espectro de años de entrada.

Conclusiones.



Todo lo anterior nos sirve a CCOO para sacar una serie de conclusiones. En primer lugar, y vistos los datos, parece que nuestra empresa va mejorando (eso sí, muy lentamente) en el reparto de responsabilidades pero que todavía queda mucho por hacer. Especialmente en los puestos de mayor responsabilidad: el “techo de cristal” sigue estando ahí, no hay más que ver el primer nivel de dirección.

Y sobre todo, que queda muchísimo por hacer en un tema fundamental a la hora de trancar o no carreras: la conciliación entre vida laboral y familiar. Y aquí volvemos a repetirnos, para que no nos digan que no lo hemos pedido:

Dí

NO

**al horario
ILEGAL
en Kutxabank**

CCOO

1 La formación voluntaria.

Ha de ser voluntaria y el hecho de hacerla (o no) no ha de verse reflejado en la evaluación de desempeño.

2 Las reuniones de oficina.

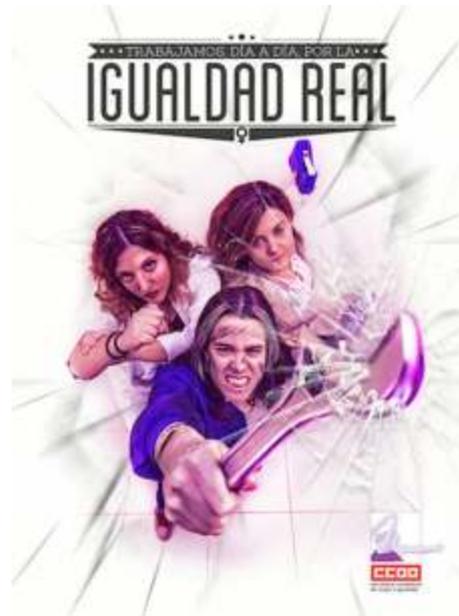
NO deben comenzar a las 14:30 o más allá. ¿Acaso hay quien no conoce el horario de nuestra entidad? Creemos a RR.HH cuando nos dice “esto no es instrucción nuestra”, pero esto no nos sirve para justificar su pasividad a la hora de mandar una instrucción clara a favor del cumplimiento del horario.

Esperemos que, fruto de este nuevo repaso a nuestra situación, se reavive en Kutxabank la necesidad de lograr ese plan de igualdad que con la firma del convenio todos nos comprometimos a negociar. Pero no cualquier plan, no un plan para llenar el cajón: ¡queremos un buen plan, uno que sirva de verdad!

Y para lograrlo hay una serie de datos que la empresa (léase RR.HH., consejero...o quien corresponda), debe entregar en el seno de la comisión. Sí, cómo no, hablamos de datos económicos que nos permitan realizar un diagnóstico lo más real posible. De especial interés consideramos conocer los datos de esa “cueva sin explorar” que es el “bonus, variable o incentivo”, que cada cual lo llame como quiera.

Al igual que en otros aspectos se habla siempre de nuestras particularidades, nos encantaría que Kutxabank se desmarcase de lo que el sector viene haciendo en los planes de igualdad. Si no es así, no cejaremos en nuestro empeño. Una y otra vez, plan tras plan, seguiremos pidiendo los datos retributivos.

En CCOO denunciamos con dureza cuando hay que hacerlo. Pero también sabemos reconocer méritos cuando las cosas se hacen bien. Y no nos dolerían prendas en sacar una nota aplaudiendo el buen hacer de esta empresa en el reparto del variable, sí así lo reflejan los datos. Al igual que no nos cortaremos a la hora de realizar propuestas de mejora en el caso de que no sean todo lo buenos que nos gustaría. Sea como sea, sin datos no hay aplausos, pero, lo que es peor, tampoco hay manera de plantear soluciones.



CCOO



DESCUENTOS
PARA
AFILIADOS Y AFILIADAS
A
CCOO

No es lo más importante, pero estos ejemplos son un plus que añadir a las ventajas de afiliarse a CCOO.

Hay más. Encuéntralas en:

[CCOO - Ventajas afiliación](#)



10,00 €/Dto. en cada entrada. Máximo 4 personas (afiliado/a y 3 acompañantes), al adquirirlas en taquilla.

Obligatorio acreditar la afiliación a CCOO, mediante carnet de afiliado, acompañado de DNI.

[Más información](#)



Situada en pleno corazón de la Cordillera Cantábrica, dentro del Parque Natural Las Ubiñas-La Mesa, se encuentra el Valle de Río Huerna, un reducto de altas montañas, praderías y bosques.

La Hostería dispone de 40 habitaciones dobles con posibilidad de añadir una cama supletoria, todas ellas con baño privado, teléfono y televisión. Las instalaciones se complementan con amplias salas de estar con chimenea que las convierte durante el invierno en un lugar acogedor y cálido. El restaurante ofrece una cocina regional y casera elaborada con productos de calidad cuidadosamente seleccionados.

Más información en:

[Hostería del Huerna](#) [CCOO - Servicios - Huerna](#)

**¿Necesitas alquilar
 un coche o
 furgoneta?**

**En estas empresas encontrarás
 importantes descuentos**





unidad administrativa de recaudación (u.a.r.)
C/ Caracas, 6 - 1º Ext. Dcha. 28010 Madrid
Teléfono 915526502 Fax 915511210
e-mail: info@uar.ccoo.es

CÓDIGO A

Alta de afiliación
Modificación de datos

SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CCOO

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.	L	APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA, PORTAL Y PISO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO	PAÍS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL	E-MAIL			

DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACIÓN	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACIÓN LABORAL		
------------------	-------------	-------------	-------------------	--	--

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NÚMERO S.SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESARIO/CENTRO DE TRABAJO			
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA CENTRO DE TRABAJO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA			FEDERACIÓN	SECTOR	
TELÉFONO CENTRO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIOANL	CONVENIO	TIPO CONTRATO		

DATOS DE GESTIÓN

FORMA DE COBRO	COD.	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	COD.	IMPORTE MENSUAL
----------------	------	---------------------	------------	------	-----------------

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--	--	--	--	--	--

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN	De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales han sido incorporados a un fichero de titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o uniones territoriales correspondientes según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así, como en todo caso, a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado/a.	FIRMA DEL AFILIADO/A
----------------------------------	--	----------------------

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, usted autoriza a (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.). Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en la que se realizó el adeudo en su cuenta.

Datos del deudor

Nombre						
Dirección						
	C.P.	Ciudad			País	
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta	SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA				DIRECCIÓN		

Datos del acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)					
	C/ CARACAS, 6 - 1º EXT. DERECHA. 28010 MADRID (ESPAÑA)					
Tipo de pago	Periódico	Único	Cocepto	Localidad donde se firma		Fecha
	x		CUOTA SINDICAL			

DNI o NIE

Firma