

Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

Contacta con nosotros

94 4017024
943 001425
945 162455

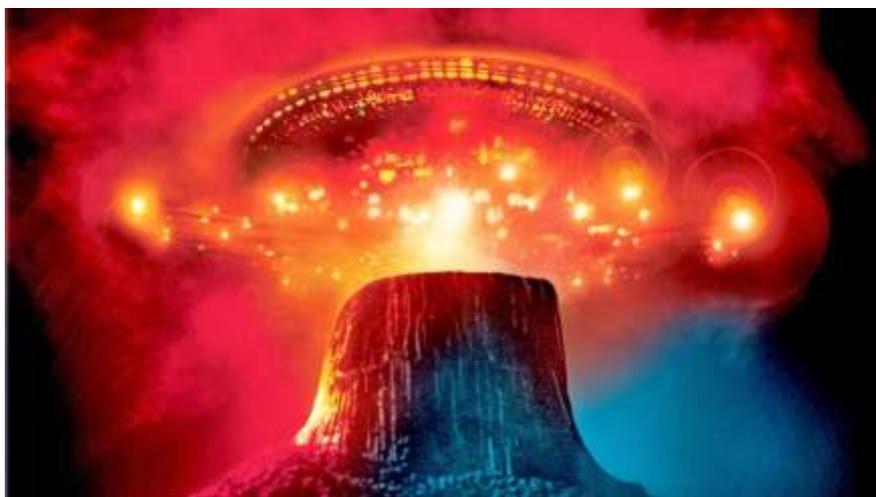
ccoo@kutxabank.es
kutxabank@servicios.ccoo.es

Nº 41 Septiembre 2016

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

**MONOGRÁFICO
ESPECIAL
EVALUACIÓN
RIESGOS
PSICOSOCIALES**

19 de octubre de 2015, ¿qué tiene de especial esta fecha? En tal día se daba el pistoletazo de salida a la evaluación de los riesgos psicosociales en Kutxabank. Con ese fin, nos remitían a rellenar un cuestionario on-line... Casi 10 meses después, ¿qué hay de aquello?



Podemos decir que en puertas de las vacaciones se completó la que al parecer era (al menos así lo manifestó la entidad) la primera fase: los técnicos emitieron su informe. Y he aquí el momento en el que se ha visualizado finalmente el desencuentro entre el parecer de éstos y la empresa y el parecer de quienes representamos a la plantilla.

**Desencuentro
en la
1ª fase**

Hemos participado en un proceso que inicialmente creíamos ambicioso, donde se adquirió claramente en sus comienzos el compromiso de corregir cuanto se manifestase necesario, y que corre el riesgo de quedar en “agua de borrajas”. Unos resultados que, a juicio de la entidad, no son malos comparados con los del sector, lo que unido a unas recomendaciones muy genéricas por parte del equipo técnico, ha animado a la empresa a “sacar pecho”, mostrarse conformista y olvidarse de lo principal: buscar soluciones para los puntos en los que estamos mal. Porque, siendo cierto que, aunque con matices, en 6 de los 9 factores analizados estamos bien, no lo es menos que hay 3 en los que tenemos que mejorar. Y no bastan las actuaciones cosméticas, necesitamos medidas efectivas. Pero algo nos dice que el ánimo de nuestros responsables tiende más por las primeras.

**No valen
comparaciones**

**Lo que
cuentan
son las
soluciones**



¿Y eso por qué? Sencillamente porque los 3 factores que no han salido bien inciden sobre aspectos que quienes nos dirigen consideran de su “absoluta” competencia. Hablamos de:

- ⇒ **Participación** (evaluación de desempeño, nombramientos, nuevas incorporaciones y contratación...).
- ⇒ **Carga de trabajo** (escasez de plantilla, formación...).
- ⇒ **Demandas psicológicas** (presión por objetivos, también aquí la evaluación de desempeño...).

¿Pero qué nos creemos?, nos dicen. ¿Tener voz en todo esto, es que acaso estamos locos? En absoluto. Cuerdos a nuestro entender, pretendemos “tener cancha” en estos aspectos del trabajo tan importantes para todos nosotros y nosotras. Porque, además, la evaluación de riesgos ha resaltado que la situación de **la participación en nuestra entidad es muy mejorable**. Y como este proceso se ha llevado a cabo para detectar estas situaciones, y no para compararnos con otros, **ahora toca ponerse las pilas y resolver**.



Uno de los temas estrella que más debate ha suscitado en las reuniones de trabajo ha sido la necesidad de cambiar profundamente el método de la **evaluación de desempeño**, algo que apenas se ve reflejado en el informe final de los técnicos y que a nuestro banco le resulta especialmente molesto (no el método actual, muy a su gusto el utilizado, lo que molesta es nuestra pretensión de cambiarlo). ¿Por qué nuestro empeño? Porque queremos uno con garantías para el evaluado o evaluada, no el caprichoso que tenemos en la actualidad. Y tenemos nuestra propuesta, estudiada y desarrollada, para cuando la empresa nos quiera tomar en serio.



CCOO

Sabemos que la Ley no impone el apoyo sindical para que la empresa dé por buena esta evaluación de riesgos, aun cuando ese apoyo sea muy recomendable. Desde CCOO hemos adjuntado un documento muy crítico con el proceso de evaluación llevado hasta el momento, especialmente con las conclusiones que culminan esta primera fase. Posición, la nuestra, que no ha sentado nada bien en las alturas, donde se considera que nos precipitamos. Dicen que esto no ha terminado, que ahora vienen las soluciones. Pero el caso es que la falta de concreción de las “recomendaciones” de los técnicos, así como las últimas manifestaciones de la representación empresarial en el grupo de trabajo, no alimenta precisamente la esperanza.



Todo lo contrario, es muy posible que nos encontremos ante un largo proceso, en el que esta sección sindical se ha implicado con generosidad y espíritu constructivo, que se cierra de esta forma en falso. Y para eso que no cuenten con CCOO: nosotros nos volcamos, pero ni somos, ni iremos de comparsa.

¿Ante una oportunidad perdida?

Evaluar los riesgos psicosociales que concurren en el puesto de trabajo no es un proceso que se lleve a cabo con frecuencia. Resulta bastante costoso, tanto en tiempo como económicamente, y no tomárselo con la intención de sacar el máximo provecho del mismo constituye una irresponsabilidad y, a la vez, un despilfarro.

Lo primero que preguntamos a la empresa antes de empezar fue si se iba a implicar a fondo y si tenía voluntad de llevar a cabo las medidas correctoras necesarias. El sí que nos dio entonces ha resultado ser engañoso y, aunque nos gustaría equivocarnos, todo apunta a que las soluciones, si es que las hay, serán meramente cosméticas.

El objetivo de este boletín es explicar lo más ampliamente posible cómo se ha desarrollado todo este proceso y qué resultados ha ofrecido, así que vamos a ello.

El método.

Existen varios métodos para escoger a la hora de abordar una evaluación de riesgos psicosociales: ISTAS21, WONT, PSICO... Por sus características, la representación sindical consensuamos nuestra preferencia por el primero de ellos, el ISTAS21, por ser el que cuenta con más años de experiencia y ser el más completo. Un método que estudia aspectos extremadamente importantes que otros no contemplan, como son la **influencia de los factores psicosociales en la salud** de la plantilla o, también, la **inseguridad laboral** (miedo al despido, al traslado, a las agresiones...). Sin duda aspectos de bastante actualidad en Kutxabank.

Sin embargo la empresa se decantó por el PSICO, de más reciente creación, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y mucho más afable para sus intenciones, como posteriormente se ha demostrado.

CCOO



La participación.

Se estimó que un **60%** de respuestas al cuestionario propuesto constituiría un porcentaje suficiente para obtener conclusiones válidas, cifra que se alcanzó de forma muy, pero que **muy raspadita**. Incluso podría sospecharse que se había “metido con calzador”, pero no seamos mal pensados.

No obstante, **la participación fue muy dispar** en el amplio espectro Kutxabank. Siempre refiriéndonos a porcentajes, los hombres han sido más participativos que las mujeres; las personas con gente a su cargo se han mostrado más interesadas en responder que quienes no tienen tal responsabilidad; como también los servicios centrales, a nivel general, se han implicado más que la red comercial.

Disparidad que se acentúa en un análisis más detallado de la red comercial. En Euskadi, Gipuzkoa se ha mostrado la más participativa y Araba se ha situado en una zona intermedia, mientras que Bizkaia ha sido más remisa. Por otra parte, las bancas mayorista y personal se han “retratado” como las de menor participación.

Euskadi	
<u>Mayor</u>	<u>Menor</u>
70,90%: G3 Urola-K. Donostialdea	40,30%: Bca. Personal
70,10%: G2 Donostia	43,40%: Bca. Mayorista
68,70%: G5 Mendebaldea	49,50%: B4 Eskumaldea-Urbe Kosta



En Expansión el abanico también presenta una banda amplia, que se mueve desde el paupérrimo 31,30% de participación en el nivel más bajo hasta el más esperanzador 75,50% en la parte superior.

Expansión	
<u>Más</u>	<u>Menos</u>
75,50%: Bca. Mayorista	31,30%: Equipo de captación
70,90%: E1 Noroeste	48,30%: E7 Valencia-Castellón
69,70%: E6 Madrid Sur	52,70%: E8 Alicante-Murcia

Ya de por sí **esta disparidad merecía ser analizada** y hemos insistido en ello repetidamente. Sin embargo **ni la empresa ni el equipo técnico han mostrado el más mínimo interés** en hacerlo, y eso a pesar de que estos últimos resaltaban su necesidad en el informe preliminar de resultados.

RIESGO MUY ELEVADO

Requiere una intervención en el plazo más breve posible.

RIESGO ELEVADO

Situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar, en el futuro, fuente de problemas.

RIESGO MODERADO

Las condiciones existentes pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores pero no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata.

SITUACIÓN ADECUADA

Situación satisfactoria. Se recomienda hacer un control y seguimiento periódico para verificar que la situación se mantiene adecuadamente.

Los niveles de riesgo, ¿qué significa cada color?

Realizado el análisis, nos encontramos con **cuatro niveles**, que pueden ir desde un estado adecuado hasta una situación de riesgo muy elevado, pasando por otros de nivel moderado o elevado. Estos niveles se representan gráficamente con los colores que mostramos, e indican la prioridad con la que se deben de acometer sus soluciones.



El cuestionario y su agrupación en factores.

A la hora de analizar la respuesta a las más de 40 preguntas que componían el cuestionario, algunas de ellas con sus propios sub-apartados, la aplicación las agrupa en lo que se llaman **factores psicosociales**. El **PSICO contempla 9**, y su situación general en nuestra empresa es la que mostramos en el cuadro.

<u>Factor analizado</u>	participación: Euskadi 2.005 (59,90%)	Expansión 633 (59,94%)
TT Tiempo de trabajo		
AU Autonomía		
CT Carga de trabajo		
DP Demandas psicológicas		
VC Variedad/Contenido		
PS Participación/Supervisión		
ITC Interés por el trabajador/Compensación		
DR Desempeño de rol		
RAS Relaciones y apoyo social		

Inicialmente nos sorprendió un poco el color verde del factor “**Tiempo de trabajo**”. Pero si echamos un vistazo a las preguntas que comprenden este factor la sorpresa ya no es tanta: ¿trabajas los sábados? ¿Trabajas en festivos y domingos? ¿Dispones al menos 48 horas consecutivas de descanso...? Preguntas que en Kutxabank se responden solas.

Sin embargo, la pregunta “¿con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?” computa en el factor **carga de trabajo**, que como se puede apreciar tiene un color diferente.

Entrando al detalle.

Lo mostrado hasta el momento nos permite una visión general de nuestra situación. Según esto, los factores necesitados de una corrección inmediata en Kutxabank son la participación y la carga de trabajo. Pero, como en botica, en el estudio hay de todo, también en otros factores: unos manifiestan estar mejor, otros se dicen más perjudicados. Existen, pues, diferencias, de las que resaltaremos algunas de ellas.

		Euskadi		Expansión	
		SS.CC.	RED	SS.CC.	RED
	PS Participación/Supervisión				
	CT Carga de trabajo				
	DP Demandas psicológicas				

Nota: el resto de factores no mostrados se presentan en una situación de riesgo adecuada (color verde).

En SS.CC. mejor que en las oficinas...

Tanto en Euskadi como en la red Kutxabank, del estudio se desprende que **la parte comercial está más expuesta** a los riesgos psicosociales que los servicios centrales. Apurando incluso, la red de expansión está peor que la de la CAV.

		RR.HH.	SS.CC. (CAV)	
			Marketing	Sistemas
PS	Participación/Supervisión			
CT	Carga de trabajo			
DR	Desempeño de rol			
ITC	Interés por el trabajador/Compensación			

La media es la media, ¿y los que se salen?

Empezaremos por los edificios centrales. La situación es bastante homogénea entre los diferentes departamentos analizados. Destacaremos, por la parte más positiva, a RR.HH., y por el lado negativo principalmente a Marketing y Sistemas, que se presentan más castigados. La imagen muestra solo 4 factores, en el resto coincide el verde en todos.

Ahora vayamos con más detalle a la red comercial que, dada su amplitud y variedad, habrá que desmenuzarla. Empezaremos por...

Banca Mayorista y Banca Personal.

Salvando los porcentajes de participación, que como ya hemos dicho fueron más amplios en Expansión y que deberían de ser motivo de estudio en Euskadi, los resultados de estas redes no muestran grandes diferencias entre ellas. De hecho, Banca Personal presenta unos resultados miméticos tanto en la CAV como fuera de ella, mientras que en la red mayorista de Euskadi hay algo que mejorar en cuanto al desempeño de rol.

		Euskadi		Expansión	
		Mayorista	Personal	Mayorista	Personal
PS	Participación/Supervisión	Red	Red	Red	Red
CT	Carga de trabajo	Red	Red	Red	Red
DR	Desempeño de rol	Yellow	Green	Green	Green
DP	Demandas psicológicas	Green	Yellow	Green	Yellow

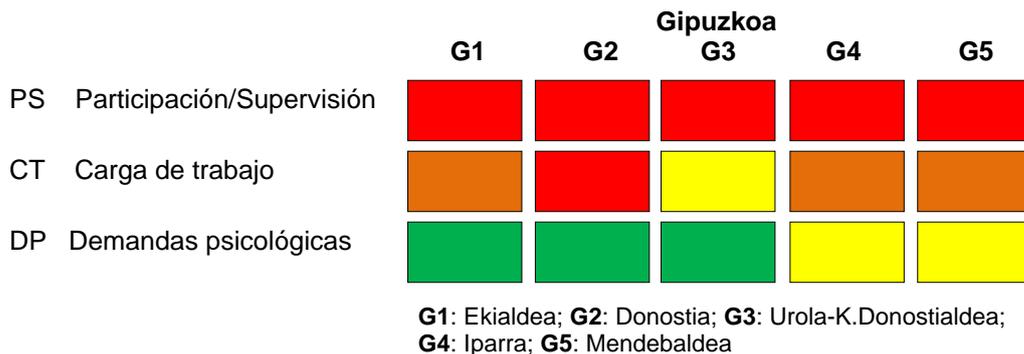


Bizkaia y Gipuzkoa, en la media.

		Bizkaia							
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
PS	Participación/Supervisión	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
CT	Carga de trabajo	Brown	Brown	Yellow	Red	Yellow	Brown	Yellow	Yellow
DP	Demandas psicológicas	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
DR	Desempeño de rol	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green

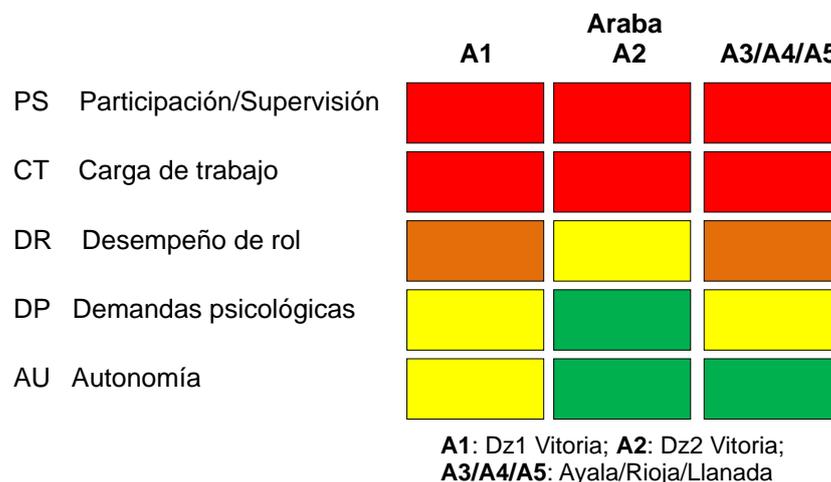
B1: Bilbao Erdigunea; **B2:** Bilbao Mendebalde; **B3:** Bilbao Ekialdea; **B4:** Eskumalde-Urbe Kosta; **B5:** Ezkerraldea; **B6:** Santurtzi Enkarterriak; **B7:** Arratia Nerbioi; **B8:** Durango Urdaibai

Lo que no quiere decir que no existan riesgos que resolver, que incluso hoy pueden ser más acuciantes. No olvidemos que la encuesta se realizó a finales de 2015, antes de que se aplicase el acuerdo laboral en vigor y se llevasen a cabo las prejubilaciones pactadas, cuyo efecto, en su mayoría, ha tenido lugar en el País Vasco. Esto ha ajustado aún más las plantillas, y no es descabellado pensar que, de realizarse la evaluación hoy, los resultados en carga de trabajo y demandas psicológicas pudieran haber empeorado, pues la empresa no ha hecho nada por compensarlo. Al contrario, incluso demora innecesariamente la contratación del empleo fijo comprometido.



¿Qué pasa en Araba?

Según se desprende del gráfico, **dos de las tres zonas** de la red alavesa en el momento de la evaluación **indican resultados peores** a los de la media. ¿No se pregunta la empresa por qué? ¿No le interesan los motivos?



No lo parece, pues nuestra insistencia para que se profundizase en sus causas no ha tenido el eco esperado por su parte y ha caído en saco roto. Claro, si se mira el resultado desde la autocomplacencia que aporta la comparación con el sector, como lo hace la empresa, ¿para qué molestarse? La respuesta de CCOO es clara: porque esto apunta a que **hay problemas que resolver**.

Hasta aquí Euskadi, ahora la red Kutxabank.

Salvo el “¿posible?” oasis Valencia-Castellón, que bien merece alguna consideración aparte, la red de expansión parece encontrarse más expuesta a algunos riesgos. Es el caso, por ejemplo, de la carga de trabajo, que si en la CAV se mueve entre el rojo y naranja (aunque no olvidemos que éste bien podría ser también rojo, si se hubiese tenido en cuenta el impacto de las prejubilaciones), aquí se decanta claramente por el nivel de riesgo muy elevado.

		Expansión							
		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
PS	Participación/Supervisión	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
CT	Carga de trabajo	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Red
DP	Demandas psicológicas	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Red

E1: Noroeste; E2: Norte; E3: Catalunya; E4: Madrid Norte; E5: Madrid Centro; E6: Madrid Sur; E7: Valencia-Castellón; E8: Alicante-Murcia

Y si en el párrafo anterior mencionábamos un oasis, no dejaremos de resaltar en este el ¿posible? infierno que parece aquejar a la zona de **Alicante-Murcia**, que ha unido a los factores en alarma el nivel de alerta rojo en demandas psicológicas, lo que la hace merecedora de ostentar, a nuestro entender, **la peor situación de toda la empresa**.

Sorprendentemente Valencia-Castellón y Alicante-Murcia tienen un punto en común, que además comparten con el equipo de captación: el bajo nivel de participación, que, como hemos visto en el gráfico de la página 5, es el peor de toda la expansión.



¿Cuáles son los motivos de esta desidia participativa que se ha dado en algunas áreas, tanto en la CAV como en Expansión: miedo, presión, desánimo, ese “*para lo que va a servir*”...? ¿Ha influido esto en sus resultados, en uno u otro sentido?

Hemos insistido por activa y por pasiva en que había que profundizar más en el conocimiento de las causas, pero no hemos obtenido el interés necesario. **La empresa** ha mostrado siempre una actitud de que **no estaba por la labor** de buscar más, ya sea para encontrar aspectos positivos exportables, como negativos a corregir. Llegados a este punto, considera que **tiene suficiente para cubrir el expediente**.

Hasta aquí el resultado de la encuesta, pero no hemos terminado.

También hubo unas observaciones...

El cuestionario terminaba con un apartado de observaciones, donde cada cual podía exponer cuantas apreciaciones considerase oportunas. Solicitamos conocer la literalidad de tales observaciones: no que nos dijeren quiénes las hacían ni a quienes se referían, algo sin duda confidencial, sino saber cómo se expresaba la gente en sus comentarios. Bien, pues **esto se nos negó, a pesar de estar en nuestro derecho** el tener acceso a esa información.

Expuesto lo anterior, resultaría bastante largo plasmar aquí el resumen de las mismas que nos hicieron los técnicos de los servicios de prevención encargados de la evaluación, pero sí que creemos que puede ser interesante enumerar algunas de las más significativas.



CCOO

¿Y qué aprecia la plantilla? Pues que tenemos **problemas de conciliación**; que hay que **alargar horas** fuera de la jornada, pues parece que incluso tenemos algunos ¿responsables? que lo ven mal si no lo haces (recordamos que esto se recogía en el factor carga de trabajo, no así en el de tiempo de trabajo); que la **gente trasladada** tiene también sus problemas específicos; o que **la presión es excesiva**, especialmente hacia la consecución de los objetivos; que hay que **dar la cara** ante la clientela por decisiones de la empresa quizá poco meditadas; que hay **incertidumbre sobre el futuro, falta de información y exceso de rumorología**; ¿qué decir de la **formación?**, también está ahí; la **falta de transparencia** en la promoción... No vamos a seguir.

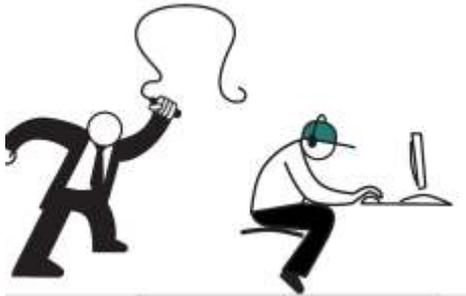


Y según indicaron los técnicos del estudio, también hay una parte de la plantilla (no sabemos si numerosa o no, pues no han facilitado su número) que se siente satisfecha con su trabajo y se dice orgullosa de formar parte de una gran empresa como es Kutxabank.

...Entrevistas...

Con el fin de “*disponer de mayor información sobre la propia empresa, proceso, ritmos, etc.*”, así como los “*horarios de entrada y salida del personal, formación, protocolos implantados, sistemas de promoción, sistema de evaluación a los trabajadores y trabajadoras...*”, los técnicos llevaron a cabo entrevistas a una serie de responsables que determinó la empresa. A pesar de nuestra insistencia en que éstas deberían de extenderse a todos los estratos de la plantilla, unos y otros hicieron caso omiso de nuestra solicitud.

Grosso modo, y **según estos responsables**, en esta empresa se “*puede*” participar, pues tenemos un foro de discusión y hasta un buzón de ideas, algunas de las cuales son premiadas. Además, anualmente, de “*forma constructiva*” se realiza la evaluación de desempeño con el fin de “*motivar*” al trabajador o trabajadora. ¿Y la presión? Bueno, sí, el cliente es ahora más exigente, incluso se ponen en ocasiones un poco “*tiosos*”... En fin, un resultado, el de las entrevistas, bastante sorprendente: **el mundo Kutxabank es de color de rosa**. Y nosotros sin enterarnos.



Un parecer engañoso, que desde CCOO rebatimos en el grupo de trabajo con contundencia. ¿Qué ha pasado con la matraca interna sobre los objetivos, hojas de Excel, comparaciones...? ¿Es que todo esto no genera presión? ¿Cómo se puede hablar de una evaluación “*constructiva y motivadora*” cuando carece de la más mínima objetividad, el empleado o empleada se encuentra totalmente indefensa ante la misma y en algunas ocasiones incluso se esgrime como amenaza? Un método de evaluación para el que, como ya hemos dicho, **exigimos su modificación, con participación de la representación sindical**.



...Y una “**propuesta**” de medidas preventivas.

Tras indicar los responsables del estudio que “*las recomendaciones deben servir como guía general*” y que “*no podrán ser atendidas como universales y de aplicación unívoca*”, el informe manifiesta que “*... Deben habilitarse los canales y mecanismos pertinentes para garantizar su participación activa y eficaz, directa o a través de sus representantes*”. Con esto último, que seguro pasa por alto la empresa, se refiere a la plantilla y es lo más contundente que podemos entresacar de todo el contenido del documento.

A continuación una serie de propuestas genéricas, sin concreción de aplicación, que quedan al albur de quienes dirigen Kutxabank, que decidirán si se toman medidas o no y cuáles serán, de haber alguna.

Decepción final.

Así pues, un final decepcionante para un proceso que nos ha llevado casi un año de intenso y generoso trabajo por parte de CCOO. Una culminación en la que hemos podido comprobar que las intenciones finales de la empresa, a la que este informe le sirve de “*coartada*”, no se corresponden con el compromiso que manifestaron al principio del mismo. Si esto queda así, habremos perdido el tiempo. ¿Y el dinero? Aquí hay más dudas. Seguro que la empresa lo da por bien empleado.

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% de descuento en las taquillas de las instalaciones:

- A las personas individuales que lo requieran.
- Necesaria acreditación de afiliado a CCOO.
- No se aplicará sobre paquetes existentes.
- No acumulable a otras ofertas.
- Para trabajadores y sus familias (cónyuge e hijos).

[Más información](#)



Pensado para la gente a la que le gusta disfrutar de la naturaleza. Alojamientos turísticos, apartamentos, albergue-hostal, zona de camping y restaurante. Disfruta del ocio y del tiempo libre, apostando por el turismo sostenible, la formación y educación socio-ambiental. Con escuela de la naturaleza, salón social, salón de juegos, zona de ocio, granja escuela, estancia para adulto y grupos actividades de tiempo libre, campamentos, bicicletas de montaña, escalada, senderismo, tiro con arco, circuito de cuerdas, talleres, deportes, juegos cooperativos, biblioteca - ludoteca, piscina y juegos de agua, camping y acampada libre y producción ecológica.

Más información en: [El Teularet](#)

[CCOO - Servicios - Teularet](#)



En el corazón del Pirineo Aragonés, entre el Parque Natural de la Sierra de Guara y el Parque Nacional de Ordesa. Senderismo y deportes de aventura están a tu alcance. A 4 Km. de la villa medieval de Aínsa, y en las orillas del embalse de Mediano donde se pueden practicar deportes náuticos.

Alojamiento en: camping, albergues, bungalows (dos de ellos adaptados para personas con discapacidad física), hostales, apartamentos y casas unifamiliares. En verano se puede disfrutar de piscina, supermercado, biblioteca, animación infantil, museo de alfarería, observaciones astronómicas. Tiene restaurante y bar. Salas de estudio, de reunión y biblioteca.

Más información en:

[Morillo de Tou](#)

[CCOO - Servicios - Morillo](#)



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