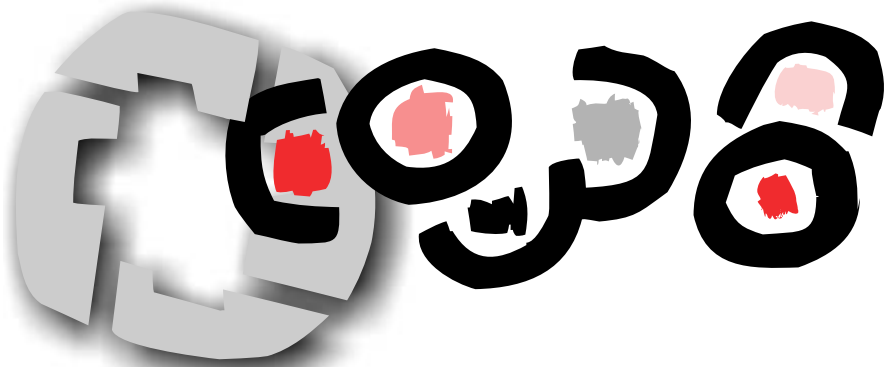




CC OO
Kutzabank
atal
sindikala

Gurekin kontaktatu

94 4017024
943 001425
945 162455

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

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

Zk. 41 **2016**ko iraila

Monografiko
berezia:
arrisku
psikosozialen
ebaluazioa

2015eko urriaren 19ak, zer dauka apartekorik egun horrek? Egun horretan Kutxabanken arrisku psikosozialen ebaluazioa egiten hasteko lehen tiro hotsa jo zuten. Horretarako on-line erako galdetegia bete behar izan genuen... eta ia 10 hilabete geroago, zertan da gauza?



Horren ustezko lehen aldia oporren atarian bete zela (entitatearen esanetan horrela zela) esan dezakegu: teknikariek euren txostena eman zuten. Eta honetantxe gauzatu da azkenean bat-ez-etortzea alde batetik teknikarien eta enpresaren iritzia, eta bestetik plantillaren ordezkarien iritzia.

**Lehen aldian
bat-ez-etortzea**

Hasiera batean handizaletzat hartu genuen prozesuan parte hartu izan dugu: eta hasiera batetik argi geratu zen konpromisoa izan zen onartuko zela zuzendu beharreko guztia, eta orain hori guztiori huts-hutsean gelditu da. Emaizak, entitatearen ustez, ez dira txarrak sektorearen emaitzekin konparatuz gero, eta horiei talde teknikoaren gomendio orokorrak gehitutakoan, enpresa harrotu egin da, denarekin konforme agertu da eta garrantzizkoena ahaztu egin zaio: soluziobideak topatu behar direla txarto gauden ataletan. Aztertutako 9 ataletik 6 ataletan ondo gaudela sinistuta ere, egia da hirutan hobetu beharra daukagula. Eta ez da kontua kosmetika konponketak bilatzen hastea, neurri eraginkorrak ezartzea baino. Hala eta guztiz ere, gure arduradunen animoak lehen neurrien aldekoagoak izango direla susmatu egiten dugu.



Ez dago konparatzerik

Soluzioek daukate garrantzia

Eta zergatik hori? Erraz esateko, ondo irten ez diren 3 faktoreak euren ardurapeko hutsak direla uste dutelako gure arduradunek. Zera esan nahi dugu:

- ⇒ **Parte-hartzea** (jardueraren ebaluazioa, izendapenak, lanean hasi berriak, eta kontratazioak).
- ⇒ **Lan-karga** (plantillaren eskasia, formakuntza,...).
- ⇒ **Eskari psikologikoak** (helburuen gaineko presioa, hemen ere jardueraren ebaluazioa,...).

Baina, zer dela pentsatzen dugu?, esan egiten digute. Honetan guztian ahotsa izatea? Burutik eginda gaude ala? Inondik inora ere ez. Gure ustez zentzundunak eta zuhurrak gara, eta beste barik nahi dugu aukera emotea guretzat hain garrantzitsuak diren arloetan. Izan ere, arriskuen ebaluazioak erakutsi du gure entitatean partaidetzaren egoera askoz ere hobea izan daitekeela. Eta prozesu hau honelako egoerak antzemateko erabili izan denez, eta ez elkarren arteko konparazioak egiteko, bada orain kemenak berrituta erabakiak hartu egin behar dira.



Lan batzarretan eztabaidarik handiena sortu duen gairik nabarmenena izan da jardueraren ebaluazioan egiteko metodoa aldatu beharra, baina hori izan bada teknikarien azken txostenetan ia agertu ere egiten ez den gaia, eta gure bankuari erabat nekagarri egiten zaiona (ez oraingo metodoa, gustura ere gustura erabiltzen dutena alegia; aldaketak egiteko asmoa egiten zaie gogaikarria benetan). Zer dela-eta gure ekina? Ebaluatu behar den pertsonarentzat bermea izango duen metodoa nahi dugulako, eta ez orain daukagun era kapritxosoa. Eta eduki badaukagu proposamena, ondo pentsatutakoa eta garatutakoa enpresak seriotzat hartzen gaituenerako prest.



CCOO

Badakigu Legeak ez duela inposatzen halako oneritzi sindikala enpresak arriskuen ebaluazioa ontzat eman ahal izateko. Hala ere, CCOO sindikatukook oso dokumentu kritikoa eman dugu orain arte burututako prozesuaren ebaluazioari buruz, batez ere lehen aldi honetan ateratako ondorioei buruz. Gure jarrera ez da gustukoa izan goi mailetan, bertan arinegi goazela uste dutelako. Hau ez dela amaitu eta soluzioak oraintxe datozela diote. Baina gauza da teknikarien “gomendioen” zehaztasun faltak eta lan taldean empresa-ordezkapenak egindako azken adierazpenak ere ez dute esperantzarako bidea zabaltzen.



Kontrakoa baino: segurutik prozesu luze baten aurrean gaude, eta gure sindikatu-atala bertan eskuzabal eta asmo eraikitzaileaz agertu da, baina okerreko bidetik zarratzen da. Horretarako, ez dezatela CCOO sindikatuarekin konta: geure burua osorik emateko prest bai, baina ez konpartsa-laguna izateko.

Alferrik galdutako aukera?

Lanpostuan batera eragiten duten arrisku psikosozialak ebaluatzea ez da maiz egiten den prozesua. Kostu handikoa da, bai denboraz bai diruz, eta beraz, bere ondorioei etekinik handiena ateratzeko egiten ez bada, arduragabetasuna ez ezik dirua alferrik galtzea ere bada.

Horretan hasi orduko enpresari lehenengotaz galdetu genion ea sakoneraino inplikaturiko ote zen, eta ea borondaterik zeukan beharrezko neurri zuzentzaileak hartzeko. Orduan emandako baietza gezurrezkoa bihurtu da, eta oker egotea nahi izango genukeen arren, soluzioak egotekotan ere kosmetika hutsa izango direla ematen du.

Txosten honen helburua da azaltzea ahalik era zabalenean nola garatu den prozesu guztia eta nolako emaitzak eskaini dituen. Beraz, hasi egingo gara!

Metodoa.

Badira aukeran zenbait metodo arrisku psikosozialak aztertzeko garaian: ISTAS21, WONT, PSICO... Bere ezaugarriengatik ordezkariak sindikalak eurentako lehenaren aldeko lehentasuna adostu zuen, ISTAS21 bera da-eta urte-esperientziarik luzeenekoa eta osoena. Metodo honek aztertzen ditu alor erabat garrantzitsuak beste batzuetan kontuan hartzen ez direnak, **esaterako plantillaren osasunean faktore psikosozialek duten eragina**, edo, **lan-segurtasun falta** ere bai (kaleratzeari, erasoei, trasladoei,... eta abarrei beldurra). Duda barik, gaurkotasun handiko gaiak Kutxabanken.

Hala eta guztiz ere, enpresak PSICOren alde jo zuen, sortu berriagoa dana, LSHIN-Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala erakundeak sortutakoa eta geroago ikusi izan denaren arabera, bere asmoetarako adeitsuagoa.

CCOO



**CoPsoQ
istas21**

DEBEKATUA



Parte-hartzea

Ontzat hartuko zen proposatutako galdetegiaren erantzunen **%60koa** izanez gero, konklusio baliogarriak hartzeko kopuru nahikoa izango zela, eta kopuru hori **eskas-eskas bete zan**. Are gehiago, oso-osoan gidatutako erantzunak izan zirela susmatzekoa da, pentsamendu txarrak izan barik.

Hala ere, **parte-hartzea** Kutxabankeko esparru zabalean **oso desberdina izan zen**. Beti ere portzentajeen arabera, gizonetzkoak emakumezkoak baino parte-hartzaileagoak izan dira; bere ardurapean beste persona batzuk dauzkatenek erantzuteko interes gehiago erakutsi dute ardurarik ez daukatene baino; era berean, zerbitzu zentralekoak sare komertzialekoak baino gehiago inplikatu dira.

Desberdintasun hori areagotu egiten da sare komertzialean analisi zehatzagoa egiten bada. Euskadin, Gipuzkoa parte-hartzaileagoa izan da, Araba erdialdean ibili da eta Bizkaia izan da motelena. Beste alde batetik, banku maiorista eta pertsonalak parte hartzerik txikienekoak direla “bistan-bistan” jarri dute.

Euskadi	
Handiagoa	Txikiagoa
%70,90: G3 Urola-K. Donostialdea	%40,30: Banku pertsonala
%70,10: G2 Donostia	%43,40: Banku maiorista
%68,70: G5 Mendebaldea	%49,50: B4 Eskumaldea-Urbe Kosta



Zabalkundean abanikoa ere zabal-zabala da, partaidetzan mailarik baxueneko %31,30eko oso datu pobretik, oneneko %75,50ra goi mailan.

Zabalkundea	
Gehiago	Gutxiago
%75,50: Banku maiorista	31,30%: Erakarpen taldea
%70,90: E1 Ipar mendebala	48,30%: E7 Valentzia-Castelló
%69,70: E6 Madril hegoaldea	52,70%: E8 Alacant-Murtzia

Desberdintasun hau berez **aztertze modukoa** da, eta horri ekin diogu behin eta berriro. Baina **enpresak eta talde teknikoak ez dute interes txikienik ere erakutsi hori egiteko**, hori guztiori azkenek emaitzen behin-behineko txostenean bere beharrezana azpimarratu arren.

<u>Oso arrisku garaia</u> Ahalik eta eperik laburrenean interbentzioa egitea eskatzen du.
<u>Arrisku garaia</u> Ahalik arinen zuzendu beharreko egoera, izan ere faktore hauek etorkizunean arazo-iturri bihur litezke.
<u>Arrisku moderatua</u> Dauden baldintzek eragozpenak sor ditzakete langile batzuen artean baina ez dira berehalako interbentzioa egiteko moduko larriak izango.
<u>Egoera egokia</u> Gustuko egoera. Kontrola eta aldizkako jarraipena egitea gomendatzen da, egoera era egokian mantentzen dela ziurtatzeko.

Arrisku-mailak. Zer adierazten du kolore bakoitzak?

Analisia eginda, **lau maila** aurkitzen ditugu, egoera egokitik arrisku handieneko egoeraraino joan daitezkeenak, tartean maila moderatua eta maila garaia direla. Maila hauek grafikoan jarritako koloreen bidez adierazten dira eta soluzioei ekiteko lehentasuna agintzen dute.



Galdetegia eta faktoreen arabeko banaketa.

Galdetegian agertzen diren 40 galderen erantzunak aztertzerakoan, horietako batzuk euren barruko azpi-atal eta guzti, aplikazioak **faktore psikosozialak** izeneko atalean batzen ditu. PSICOk 9 hartzen ditu, eta gure enpresaren egoera orokorra ondoko grafikoan ematen dugu.

Aztertutako faktorea	parte-hartzea:	Euskadi 2.005 (%59,90)	Zabalkundea 633 (%59,94)
Ian-denbora			
Autonomia			
Lan-karga			
Eskari psikologikoak			
Aldaera/Edukia			
Parte-hartzea/Gainbegiratzea			
Langilearen interesa/ konpentsazioa			
Rolaren jarduera			
Erlazioak eta gizarte laguntza			

Hasiera batean "**Lan-denbora**" faktorearen kolore berdeak atentzio apur bat eman zigun. Baina faktore honek batzen dituen galderak begiratzuz gero, emaitza ez da hain harrigarria: larunbatetan lan egiten duzu? Igande eta jai-egunetan? Atsedeneko 48 ordu jarraian dituzu? Halako galderei Kutxabanken berez-berez erantzuten zaie.

Dena dela, "zelako maiztasunez egin behar izaten duzu lan ohiko denbora baino gehiago, ordu estrak egin edo lana etxera eraman?" galdera **lan-kargakoekin** batera ageri da, argi ikusten den moduan, beste kolore batez dagoena.

Zehatz-mehatz

Orain arte erakutsitakoak gure egoeraren ikuspegi orokorra ematen digu. Honen arabera, Kutxabanken derrigor eta hainbat arinen zuzendu behar diren faktoreak bi dira: parte-hartzea eta lan-karga. Baina, botikan bezala, ikerketan denetarik dago, baita beste faktore batzuetan ere: batzuek hobeto gaudela diote, beste batzuek kaltea adierazten dute. Egon badaude desberdintasunak, eta horietako batzuk azalduko ditugu.



Parte-hartzea/Gainbegiratzea
Lan-karga
Eskari psikologikoak

Euskadi		Zabalkundea	
ZZ	SAREA	ZZ	SAREA

Oharra: Erakusten ez diren beste faktoreak arrisku egoera egokian (kolore berdeak) daude.

Zerbitzu Zentraletan bulegoetan baino hobeto...

Ikerketaren arabera, bai Euskadin bai Kutxabank sarean, alde komertziala zerbitzu zentralen aldea **baino arrisku psikosozial gehiagotan** jarrita dago. Are gehiago, zabalkunde sarea EAEko sarea baino txarrago dago.

	GizaB.	ZZ (EAE) Marketina	Sistemak
Parte-hartzea/Gainbegiratzea			
Lan-karga			
Rolaren jarduera			
Langilearen interesa/ konpentsazioa			

Erdikoak erdian, eta alboetakoak?

Zentraletik hasiko gara. Aztertutako atal desberdinen artean, egoera nahiko homogeneoa da. Alde hobean nabarmendu behar dugu Giza-baliabideak atala, eta alde negatiboan batez ere Marketing eta Sistemen atalak, zigortuago ematen dutenak. Irudiak 4 faktore islatzen ditu, eta beste guztietan berdea da nagusi.

Orain sakonago ikusiko dugu sare komertziala, bere zabaltasuna eta aniztasuna kontuan harturik, zehatz-mehatz aztertuko duguna. Lehenengo eta behin...

Banku Maiorista eta Banku Pertsonala.

Parte-hartzeko ehunekoak gora beheran (esan dugun moduan zabalagoak izan zirenak Zabalkundean eta Euskadin aztertzeko gaia izan beharko litzatekeena), sare hauen arteko emaitzetan ez dago alde handirik. Izan ere Banku Pertsonalak emaitza mimetikoak erakusten ditu bai EAEn bai hortik kanpora, baina Euskadiko sare maioristan badago zer hobetu rolaren jardueran.

	Euskadi		Zabalkundea	
	Maiorista	Pertsonala	Maiorista	Pertsonala
Parte-hartzea/Gainbegiratzea				
Lan-karga				
Rolaren jarduera				
Eskari psikologikoak				



Bizkaia eta Gipuzkoa, erdi-erdian

	Bizkaia							
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
Parte-hartzea/Gainbegiratzea								
Lan-karga								
Eskari psikologikoak								
Rolaren jarduera								

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

Honek ez du esan nahi arriskueta zer konpondu ez dagoenik, beharbada gaur inoiz baino larriagoak. Ez dugu ahaztu behar inkesta hau 2015eko urte amaieran egin zela, indarrean dagoen akordio laborala aplikatu baino lehenago, eta batez ere Euskadin eragina izan duten aurrejubilazioak martxan jarri baino lehenago. Honek ekarri du plantillak gehiago murriztea, eta ez da gehiegizkoa pentsatzea, gaur bertan ebaluazioa eginez gero, lan-kargako eta eskari psikologikoetako emaitzak txarragoak izango zirela, izan ere enpresak ez du ezer egin konpentsatu egiteko. Kontran baina, premiazkoa ez den moduan luzatu ere luzatu egiten du konprometitutako enplegu finkoaren kontratazioa.

	Gipuzkoa				
	G1	G2	G3	G4	G5
Parte-hartzea/Gainbegiratzea					
Lan-karga					
Eskari psikologikoak					

G1: Ekialdea; G2: Donostia; G3: Urola-K. Donostialdea; G4: Iparra; G5: Mendebaldea

Eta Araban, zer?

Grafikoan ikus daitekeenaren arabera, sare arabarreko hiru eskualdetik bitan ebaluazioaren unean batezbesteko emaitzak baino txarragoak agertzen dira. Eta enpresak ez du pentsatu ea zergatik? Ez al dio ardura enpresari?

	Araba		
	A1	A2	A3/A4/A5
Parte-hartzea/Gainbegiratzea			
Lan-karga			
Rolaren jardura			
Eskari psikologikoak			
Autonomia			

A1: Dz1 Vitoria-Gasteiz; A2: Dz2 Vitoria-Gasteiz; A3/A4/A5: Aiara/Errioxa/Lautada

Ez du ematen, bada, baina gune ekinak bere arrazoieta sakontzako ez du euren aldetik itxarondako harrerarik izan, eta ez da ezertan geratu. Jakina, emaitza sektorearekin erkatuta autokonplazentzia deritzon lekutik begiratzen bada, enpresak egiten duen eran, zergatik hartu ardurarik? CCOO sindikatuaren erantzuna argia da: honek esan nahi duelako **konpontzeko arazoak daudela**.

Honaino Euskadi, orain Kutxabank sarea

Valentzia-Castellóko “ustezko”? oasisa izan ezean, aparteko gogoetaren bat ere beharko lukeena, zabalkundeko sarea zenbait arriskutan nonbait areago jarrita dago. Esate baterako, lan-kargaren kasua da, EAEn gorritik laranjaren artean mugitzen dena (baina ez ahaztu laranja hori, gorria ere izan zitekeela, aurrejubilazioen eragina kontuan hartu izan balitz), zabalkunde sarean oso arrisku garaiko maila daukagu argi eta garbi bistan.

	Zabalkundea							
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
Parte-hartzea/Gainbegiratzea								
Lan-karga								
Eskari psikologikoak								

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

Eta aurreko paragrafoan oasisarena aipatzen bagenuen, oraingo honetan ezin dugu utzi azpimarratu barik **Alacant-Murtzia** aldean dagoen “ustezko” infernua, izan ere alarmako faktoreak ez ezik, eskari psikologikoen alerta gorriko maila ere batu ditu, eta gauzak horrela gure ustez **enpresako egoerarik txarrentzat** hartzea merezi du.

Harrigarria ere harrigarria da Valentzia-Castelló eta Alacant-Murtzia eskualdeek elkarren arteko bateratasun puntu bat (gainera kaptazio taldearekin partekatzen dutena): parte-hartze maila baxua, 5. orrialdeko grafikoan ikusi dugun moduan, zabalkundeko mailarik txarrena dena.



Zeintzuk dira parte hartzeko utzikeriaren arrazoiak, EAEn zein Zabalkundeko zenbait lekutan gertatu den moduan? Beldurra, presioa, gogo falta, “balioko ote duen ezertarako” delakoa,...? Eduki al du honek eraginik emaitzetan, batera edo bestera?

Behin eta berriro era guztietan esan izan dugu arrazoen oinarriak gehiago sakondu eta ezagutu behar genituela. Baina ez dugu lortu behar den besteko interesik. **Enpresak** erakutsi izan duen jarrera beti izan da **ez zegoela gehiago bilatzeko prest**, ez alde positibo esportagarriak bilatzeko, ez negatiboak zuzentzeko. Gauzak honela, itxura baten **espedientea betetzeko nahikoa egin** duela uste du.

Honaino, bada, inkestaren emaitzak, baina ez dugu honetan amaitu.

Baina oharrak ere bazeuden bertan...

Galdetegiaren amaieran bazegoen oharrak egiteko atala, bertan bakoitzak ondo iritzitako oharrak edo esatekoak azaltzeko moduan. Egindako oharrak hitzez hitz ezagutzeko eskaera egin genuen: ez genuen jakin nahi ez norik egiten zituen, ez nori buruzkoak ziren –isilpean gorde beharrekoa, jakina-, jendeak bere oharretan nola adierazten zituen gauzak baino. Bada, hau ere **ukatu egin ziguten, informazioa hartzeko eskubidea daukagun arren.**

Aurrekoa esan eta gero, luzea izango litzateke lerrootan azaltzea ebaluazioaren ardurapeko prebentzio zerbitzuen teknikariek egin ziguten oharren laburpena, baina gure ustez adierazgarrienak aipatuko ditugu, interesgarriak izan daitezkeelakoan.



CCOO

Eta zer uste du gure plantillak? Bada, kontziliazio-arazoak dauzkagula; lan-jardueratik kanpora **orduak luzatu** egiten direla, eta gainera badirudi arduradun? batzuen ustez hori egiten ez badugu, txarto ikusten dutela (gogoratu hau batzen dela lan-karga faktorean, eta ez lan-denborakoan); **lekuz aldatutako jendeak** bere arazo bereziak dituela; **presioa gehiegizkoa** dela, batez ere helburuak bete behar direnerako; bezeroen aurrean aurpegia agertu behar dela, enpresak akaso gutxi pentsatutako erabakien ondorioz; etorkizunari buruz, **ziurgabetasun handia, informazio falta** eta zurrumurru gehiegi dagoela; eta **formakuntzaz** zer ? Hori ere hor dago; **gardentasun falta** promozioan... Ez dugu aurrera egingo.



Eta estudioaren teknikariek adierazi zuten badagoela plantillaren zati bat (ez dakigu noraino den ugaria, kopururik ez baitu eman) bere lanaz pozik dagoena, eta harro sentitzen dena Kutxabankeko enpresa handi honen parte izateagatik.

...Elkarriketak...

“Enpresa bera, prozesua, erritmoak eta abarrekoei buruzko informazio gehiago eskuratzeko”, baita beste batzuei buruz ere, besteak beste, “langileen sarrera-irteera ordutegiak, formakuntza, ezarritako protokoloak, promozio-sistemak, langileak ebaluatzeko sistema,...” teknikariek enpresak agindutako arduradun batzuei elkarriketak egin zizkieten. Eta halako elkarriketak maila guztietara zabaldu behar zirela guk behin eta berriro esan arren, batzuek eta besteek ez zuten hori aintzat hartu.

Hor nonbait, **arduradun hauen arabera**, enpresa honetan “parte har daiteke”, eztabaida foroa daukagulako eta gainera ideien buzoia, eta horietariko batzuk saridunak ere izaten dira. Gainera, urtero era eraikitzailean jardueraren ebaluazioa egiten da, langilea motibatzearen. Eta presioa? Beno, bezeroa orain zorrotzagoa da, eta batzuetan estu ere jar daitezke... Dena dela, elkarriketen emaitza nahiko harrigarria: **Kutxabank mundua larrosa kolorekoa da**. Eta guk jakin barik!.



Gezurreko ustea, CCOO sindikatuaren partetik gogor-gogor ezeztatzen duguna. Zer izan da helburuei, Excell orriei eta konparazioei ekin eta ekin ibiltzearena? Horrek ez du, ala, presiorik sortzen? Nola esan daiteke ebaluazio “eraikitzailea eta motibatzailea”, objetibotasunik minimoena falta duenean, bere aurrean langilea guztiz babes barik sentitzen denean, mehatxu antzean hartzen ez bada beste batzuetan? Aldarrikatu egin dugun moduan, ebaluazio-metodo hau **aldatu egin behar da, ordezkari-tza sindikalaren partaidetzaz**.



...Behin-behineko neurria: “proposamen bat”.

Estudioaren arduradunen esanetan, “gomendioek gida orokorraren balioa izan behar dute”, eta “ezin izango dira hartu unibertsaltzat eta aplikazio unibokotzat”, txostenak adierazten du “bideak eta mekanismoak zabaldu behar direla euren parte-hartze aktiboa eta eraginkorra, artez edo ordezkarien bidez, ziurtatzeko”. Enpresak segurutik gorrarena egin arren, azken hau plantillari dagokio eta dokumentuaren edukitik atera dezakegun alderik sendoena da.

Honen ondoan, badira proposamen generikoak, aplikatzeko bat ere zehaztasun gabe, Kutxabank zuzentzen dutenen zoriaren mende, eta eurek erabakiko dute neurriak zeintzuk eta nolakoak hartuko diren, ezer egitekotan.

Azken dezepzioa.

Orduan, amaiera etsigarria da ia urtebete gogor eta esku zabalik CCOO sindikatukook jorratu dugun prozesurako. Honen gailurrean frogatu ahal izan dugu enpresaren azken asmoak –txostena bera koartadatzat hartuta- ez datozela bat prozesuaren hasieran azaldutako konpromisoarekin. Hau honela geratzen bada, denbora galdu egin dugu. Eta dirua? Honetan duda gehiago. Seguruenik enpresak

CCOO

SINDIKATUKO

AFILIATUENTZAKO

DESKONTUAK

Ez da garrantzitsuena, baina adibide hauek CCOO sindikatuko afiliatu egiteko abantailetan plus bat dakarte.

Hona hemen abantaila gehiago:



%10
dtoa.
banakako
sarrera-txartelaren
gainean

%10 deskontua instalazioen leihatilan:

- Eskatzen duten norbanakoei
- Beharrezkoa da CCOOko afiliazioaren egiaztapena
- Dauden paketeen aurrean ez da aplikatuko
- Ez dago beste eskaintza batzuei batzerik
- Langileentzako eta beren familientzako (ezkontidea eta seme-alabak)

[CCOO - AFILIATUEN ABANTAILAK](#)

[Informazio gehiago](#)



Naturaz gozatzea gustuko dutenentzako pentsatua. Ostatu turistikoak, apartamentuak, aterpea, kanpingunea eta jatetxea. Goza ezazu denbora-pasa eta aisialdiaz, turismo jasagarria, formakuntza, gizarte-ingurumen heziketaren alde apustu eginez. Natura Eskola, jolas aretoa, aisialdirako gunea, baserri eskola, helduen egonaldia eta aisialdirako jarduera-taldeak, mendi bizikleta, eskalada, mendi-ibilaldiak, arku-tiroketa, soka gunea, tailerrak, kirolak, joko kooperatiboak, liburutegia – ludoteka, igerilekua eta ur jolasak, kanpin eta kanpin librea eta gure ekoizpen ekologikoa.

Informazio gehiago: [El Teularet](#)

[CCOO - Servicios - Teularet](#)



Oporretarako gunea

Berreskuratutako herria



Informazio
gehiago:

Aragoiko Pirinioetako bihotzean, Guarako Zerrako Natura-Parkearen eta Ordesako Parke Nazionalaren artean. Mendi-ibilaldiak eta abentura-kirolak zure eskura. Ainsako Erdi Aroko hiribildutik 4 Km-ra, Medianoko urtegiaren ertzetan kirol nautikoak praktikatzeko aukera.

Ostatua: kanpin, ostatuak, bungalow (horietako bi ezgaitasun fisikoa duten pertsonentzat egokituta), ostatuak, apartamentuak eta familia-etxeak. Udan igerilekua, supermerkatua, liburutegia, haurrentzako animazioa, zeramika museoa, behaketa astronomikoak gozatu ahal izango dituzu. Jatetxea eta taberna ditu. Ikasteko gela, bilera gela eta liburutegia.

[Morillo de Tou](#)

[CCOO - Servicios - Morillo](#)



Diru-bilketako administrazio atala (d.a.a.)
Uribitarte kalea, 4 - 48001 Bilbao
Tfnoa.: 94 424 34 24 - Faxe: 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
JAIOTEGUNA	HERRIALDEA/NAZIONALITATEA		SEXUA
TELEFONO FINKOA	TELEFONO MUGIKORRA	HELBIDE ELEKTRONIKOA	EUSKARA MAILA
			EZ
			BAXUA
			ERTAL
			ALTUA

DATU SINDIKALAK

AFILIAZIO FITXA	ALTAREN ARRAZOIA	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 TELEFONOA	KATEGORIA PROFESIONALA	HITZARMENA	KONTRATU MOTA

KUDEAKETA DATUAK

KOBRATZEKO MODUA	KOD.	KOBRATZEKO 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 erabilerekin 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 ZUZENETAKO HELBIDERATZE AGINDUA SEPA

Helbideratze Agindu honen eskabidea sinatzearekin baimena ematen diozu (A) CCOO Diru-Bilketa Administrazio Atalari zeure finantza entitateari zure kontuan kargatzeko aginduak bidaltzeko eta (B) zure finantza entitateari dagozkion kopuruak zure kontuan kargatzeko CCOO Diru-Bilketa Administrazio Atalaren aginduen arabera. Zure eskubideen parte moduan, zure finantza entitatearekin hitzartutako kontratuko baldintza eta terminoekin bat eginda zure finantza entitateak egindako diru-itzulketa egiteko eskubidea daukazu. Diru-itzulketa 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