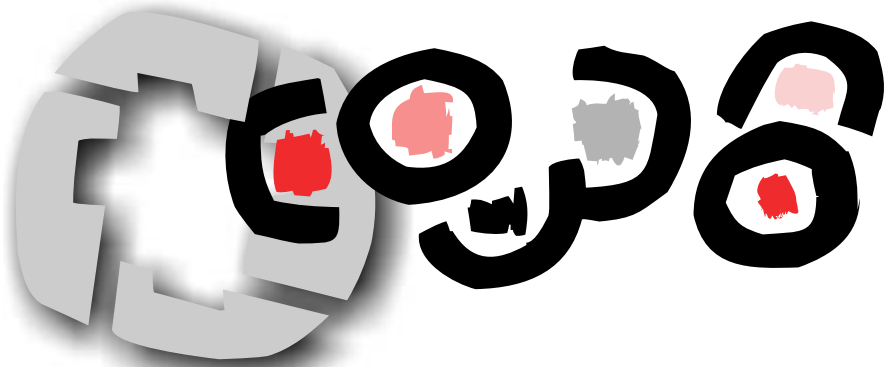




CC OO
Kutzabank
atal
sindikala

Gurekin kontaktatu

94 4017024
943 001425
945 162455

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

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

Zk. 42 **2016**ko urria

Nahasterako denbora



Gaur-gaurkoz ez da erraza analisi lasaia egitea (exijentzia gutxikoa, purrustada hutsa baino harago doan zerbait, alegia) Kutxabanken inguratzen gaituen egoerari buruz. Sentsazioaren antzekoa bizi izan dugu, baina ematen zuen bat ere presarik ez zegoela baldintza laboralen erregulazioa dela-eta gainera datozkigun erronka berriak aztertzeke. Baina ez da honela oso-osoan; halako batean, dena mogitzen hasi egin da.

Hitzarmen kolektiboa berritzea gai sakona da, batez ere bere babesean dagoen plantilla seguru sentitutakoan eraginkorragoa izango da ezinbestean. Duda barik, datozen hileetarako erronkarik handiena daukagu esku artean, eta ohi ez bezalako gertaera (histokikoa, akaso?) jazo da: betidanik hitzarmenen salaketa enpresek sindikatuen esku utzi izan badute, oraingo honetan Kutxabank daukagu guztion aurretik dalako salaketa egiten.

Orduan, adostasun berria lortzeko atzera-kontua martxan jartzen da, horrekin gure hitzarmena bertan behera gera dadin saihesteko. Izan ere, ezer ez izatea baino hobe izango da bat (ez edozein, jakina) izatea; eskubide gehienak norberaren kontratuari lotu arren, gutxiagorako ere ez da jakitea enpresak, hitzarmenaren babes barik, erraz aktiba ditzakeela LE-Langileen Estatutuaren 41. artikulua araberako mekanismoak eta, adostasunik ez badago, alde bakarretik ere alda ditzakeela. Egia esateko, sindikatu batzuek ondo irakurri beharko lukete artikulua hau, hitzarmena bertan behera geratuta ere ez dagoela arazorik esan baino lehenago. Eta hitzarmen barik geratzen dira, hori bai, hitzarmena bertan behera geratu eta geroago kontratatutakoak. Galdu ere, esaten dena baino gehiago galtzen da.

DENA ERE EZ DA MANTENTZEN

Salaketa guztien atzean asmo bat dago. CCOO sindikatuak egiten duenean, badirudi horrek dakarrela baldintza laboralen hobekuntzaren erreklamazioa, bai ekonomikoak, bai organizaziokoak, sailkapen profesionalekoak, etekin sozialak... Eta zein da enpresarena? Baietz eduki bere zera; bestela ez zukeen halakorik egingo, gure ustez.

Laster baten jakingo dugu: hilabete baten buruan, beranduen-beranduen, negozio-mahaia eratu behar da eta bertan duda asko argituko dira. Eta orduan berriro ere bertan azalduko da azken urteotan mahairik mahai errepikatzen den leloa: batzuk saiatuko dira plantilla bera bereizten, "bertokoak" eta "kanpokoak" desberdinduta.

ccoo
30 - 0

Oraingo hitzarmenaren babesean egongo dira seguru urtea amaitu baino lehen egingo diren 30 kontratu finko, enpresak behin eta berriro beharrian barik atzeratu dituenak. Gune batzuetan ekinean ibili zaizkigu kontratazio finkoaren alde gogor egiten dugulako, hain zuzen ere 30 enplegu (30 baino ez?) konprometitzeagatik. Bai, jakin badakigu gutxi direla, eta gehiago behar izango direla, horregatik ekiten diogu. Guk, behintzat, 30 horiek lortu izan ditugu; gure kontra gogor jarduten dutenek zenbat jar ditzakete mahaiaren gainean? Erraza da kontuak egitea: 30 gutxiago.

Lozorrotik atera dugun beste gai bat da berdintasun-planaren negoziazioa. Izango ote da egia enpresak hainbat arinen bukatu nahi duela, hitzarmen gaiari heldu orduko? Edozein kasutan ere, ongi etorri! Baina ez ahaztu -Kutxabankek ere kontuan hartu behar du- berdintasun plana ez dela horman eskegiteko moduko titulua, eta helburua ez dela RSE-EGE Enpresaren Gizarte-Erantzukizuna delakoaren txostenetan nabarmen agertzea. Berdintasun-planak genero desorekak zuzentzeko baliabideak dira, eta horrelaxe ikusi behar dira. Horregatik, beharrezkoak izango dira urtero dagozkion berrikustekak, hobekuntza mailak ikusteko – hobekuntza egotekotan-, edo bestela neurri berriak hartzeko.



CCOO

Akordio laborala berritzeaz, ez dago zer esanik. Entitateak ez du berriro egiteko asmorik agertu, ez behintzat urtea amaitu baino lehenago. Atsekabea hartu dugu, izan ere orain arte lortutako beste akordio biak oso erraminta eraginkorrak bihurtu dira plantillako askori soluzioak eskaintzerakoan. Hemendik gogoeta egiteko deia egiten dugu.

Eta psikosoziala? Bada, ez aurrera ez atzera. Kutxabank pozik dago teknikarien txostenarekin, eta ez du arrastorik ematen zer neurri hartuko duen jakiteko, ezta horretan parte hartzerik izan dugun ere. Eta horretarako prestatuta gaudela erakusteko, barruko orrialdeetan aurki daiteke nola ikusten dugun CCOO sindikatukook jardueraren ebaluazioaren prozesuaren aldaketa. Zer esanik ez, hori hitzarmenerako plataforman agertuko dena.

Nola edo hala, badaukagu egitekoa aurrera begira!

Eta hau zertarako?

Zalantzak ditugu. Zer nolako formakuntza jasotzen duten eskualde-buruek, bere eskumenetatik kanpo dauden erabakiak hartzeko? Aspaldi txunditurik geratu ginen, hauetako batek, bere mendeko emakumezkoei beren etorkizunerako asmoen inguruan galdetzen ziela jakidakoan: ezkontzekotan zaude? umerik ekartzeko asmorik?... Lagunarteko ukitutxo bat albotik esanaz batera, badirudi halako ahaleginak alde batera utzi zituela delako buru horrek.

CONVERSACIÓN DE DESARROLLO: PREPARACIÓN DEL COLABORADOR/A

- 1 ¿Cuál dirías que es tu historia en BBK-KB?
- 2 ¿Dónde te ves? ¿Cómo te gustaría que continuara tu desarrollo profesional?
- 3 ¿Qué es lo mejor que te ha pasado en ese tiempo? ¿De lo que más orgulloso/a te sientes? ¿Y en el último año aproximadamente?
- 4 ¿Con qué te sientes más content@/satisfech@ durante el día/ la semana/ el mes?
- 5 ¿Qué te gustaría hacer mejor/más? ¿Qué te gustaría hacer menos? ¿Qué necesitas para ello? ¿Qué te impide hacerlo?
- 6 ¿Qué RETO te pones a ti mismo/a en el plazo de 6 meses/1 año?

Orain begiratu honako koadroa: horixe da banakako bileretan eskualdeko bururen batek edo bestek erabilitako gidoia, dagoen moduan, hitzez hitz, a bildu eta guzti. Zer ote dauka soberan galdeketa honek? Guzti-guztia. Zer ote dauka faltan? Egokia izango litzatekeen galdera bakarra: zertarako behar ote duzu edo nahi ote duzu eskualde-burua zaren horrek informazio hau?



Ezertarako ere ez. Ezer onerako ez, behintzat, gure ustez. Zer efektu izango luke, adibidez, "pozik nago nagoen bezala, nire erronka bakarra bizi izatea da" moduko erantzunak? Lagunarteko galdera bat baino ez da, ala konpromisorik gabekotzat hartuko da jarduera-ebaluazioan?

Bistan da, beste ikuspuntu batetik begiratuta, esaterako egunez egun gure ondoan, bata bestearen ondoren, 2-3 eguneko miseriazko kontratuekin, aste batekoarekin-edo... kateaturik dauden lankide horien ikuspuntutik ere uler genezake.

Zure historia BBK-KB-ean zein dela esango zenuke? Nola gustatuko litzaizuke...? Begira, nirea kontratu motzeko metaketaren kontaketa tristea da, opor miserable batzuk planifikatzerik ez daukat, eduki ere ez ditudalako, eta are gutxiago, etorkizun baten usain onik urrunera begira. Gauza asko egitea eta haiek hobeto egitea gustatuko litzaidake, baina horretarako lan egonkorra behar dut, eskubideekin, eta finkotasun hori eduki ezean, ezin da.

Nire erronka, nire erronka handia... Zer iruditzen zaizu bizitza bat izatea, planak egin, ilusionatu gaur egun egin ezin ditudan bidaiak, egiteko egunak ez ditudalako? Asko eskatzea ote da? Kutxabankek nahi izanez gero, hori guztiori lortzen lagun liezadake.

Baina giza-interes handiagoko aldaketa honek ez die askorik ardura galdetegia sortu dutenei. Bost ardura, benetan. Erakutsitako galdetegia, eta artikulua hasieran aipatutako galdera sexistak gizabanakoen bizitzan egin nahi den injerentzia guztiz onartezina da, eta gainera gure pribatutasunaren kontrako bortxaketa galanta. Ez dugu onartuko, ez horixe! Baina, inork baino gutxiago, enpresak berak ere ez luke egin behar. Honi dagokio praktika larri hauek merezi duten eran zigortzea. Beste arazo txikiagoekin, aldiz, ez du hori egiteko zalantzarik izan.



CCOO

Eta honen guztiaren sakonean jardueraren ebaluazioa dago. CCOO sindikatuan erabilitako metodoen gainean aldaketa sakona egitearen alde gaude, ebaluatuak eginiko lanaren gainean objektiboagoa izateko. Eta galdera-mota hauek ebaluatzen duenaren subjektibotasunari laguntzen dionez gero, gure gomendioa da haiek ez erantzutea edo horietan oinarritutako edozein jardueratan parte hartzeari uko egitea.

Orain dela urte batzuk inork Euriborra zero azpitik egongo zela esan izan balu, sinistuko geniokeen? Hala ere, gaur...

Utopía edo errealitatea?

Ilea urdinduta daukagunok astelehenetik larunbaterainoko lanaldiak ezagutu izan genituen bankuetxetan. Garai hartan, asteburuak ostiral arratsaldeetan hasiko zirela esan izan baligute, zer pentsatuko genukeen? Hala ere, gaur...

Utopia edo errealitatea: non dago bereizten dituen lerro fina? CCOO sindikatuarentzat argi dago: zerbait posiblea dela pentsatzeari uko egin eta beragaitik borrokatzeari uzten diogun une berean. Une horretan bertan, erreala zena utopia bihurtzen da.



Jardueraren ebaluazioarekin ez da hori gertatuko. Gure atal sindikalak metodoa aldatzeko benetako gogoia dauka. Ez, ez da kasketaldi hutsa: GBaliabideetako arduradunek jakin ondo dakite erabiltzen den metodoa ez dela objektiboa eta ebaluatutako langileak defentsarik ez daukala zenbait ebaluatzailearen kapritxuen aurrean. Gainera langileak menderatzeko, ebaluatzaile batzuek jardueraren ebaluazioa mehatxu gisa ere erabil dezakete.

Egoera hau onartezina denez, hauxe da gure proposamena:

A) Premisak:

- ▶ **Idatziz** egingo da, **dokumentu bakar** baten, eta bertan bere garapena isladatuko da.
- ▶ Ebaluatutako langilearen **defentsa eza ekidin** egingo da.
- ▶ **Balorazio indibiduala**, parekatzerik gabe.
- ▶ Funtzio guztiak berdin baloratuko dira, ez dago e z e r e z e r e n gainetik. Ebaluatutako **edonork** jaso ditzake **notarik gorenak** (azken letra).

A⁺

B

CCOO

C⁻

B) Garapena:

- ▶ Ebaluatzaile eta ebaluatuaren artean **elkarrizketa** egon behar da, txostenaren **azalpen**arekin batera. Ebaluatutako aldiak lekualdaketak egon balira, arduradun bakoitzak bere txostena egin beharko zukeen, azken emaitzan, elkarren arteko **proportzionaltasuna** bermatuz.
- ▶ Ebaluatutako langileak bere adostasuna eman beharko dio/ala ez dio emango aurkeztutako **txostenari** eta horrekin batera bere **argudioak** azaldu beharko ditu, hartarako finkatutako arrazoizko epe baten.
- ▶ Ebaluazioa, eskumenak dituen hurrengo ebaluatzaileari bidaliko zaio. Txosteneko hasierako notan **aldaketarik izanez gero**, aldaketaren **arduradunaren** izena eta **arrazoiak** azaldu beharko dira, eta ebaluatutako langilearen eskura jarri bere adostasuna (ala ez) azal dezan. Prozesu hau aldaketa bakoitzeko egin beharko da.
- ▶ Prozesua behin bukatu eta gero, langile ebaluatuak bere **behin-betiko adostasuna** edo **desadostasuna** azalduko du. Desadostasuna egonik, **bitartekariaren bidea** jorratuko da.

Lan egiteko era hau ez da berria Kutzabanken. Sare komertzialean, nola egiten ote da prezio eskaera bat? Honako hau ere oso antzekoa da.

**Orduan posiblea denez,
ekin egingo diogu.**

Txosten berria...

...Lehengo zuloak

Beste urte batez Kutxabankek Enpresaren Gizarte-Erantzukizunaren gaineko memoria argitaratu du. Iazkoan "publizitatea, marketina eta gezurrak" salatzeko moduko baieztapenak ikusi bagenituen, oraingoan esan beharra daukagu sakonean txostenak berbera dakarrela, nahiz eta hotsandiko adierazpenak albo batean utzi.

Xehetasunak xehetasun: kontseilukideen ordainsariak.

Aurreko ekitaldian presidentearen soldataren igoera onartezina aipatzen bagenuen, aurtun **igoera orokorrean Kutxabankeko Administrazio-Kontseilu guztia rentzat** izan da.

Aipatu beharra dago memoriak zehaztu egiten duela organo honetan 2014ko 15 kide zirenak, orain 16 direla (lanak gainezka, antza denez), eta horregatik orduan kostua 1,29 milioi euro izan bazen, 2015ean 1,83 milioi euro pila handia izan zen, hau da, **% 42 gehiago**.

Kontseilarien ordainsariak		
Ordainsari kontzeptua	Mila euro	
	2015	2014
Ordainsari finkoa	1.168	739
Ordainsari aldakorra	78	-
Dietak	591	552
Beste ordainsari batzuk	-	-
Guztira	1.837	1.291



Taulan erakusten den banaketaren arabera, dieta kontzeptuan 591.000€ euro banatu dute 16 kontseilukideen artean, batez beste 37.000 euro/urteko edo bestela esanda, 3.000 euro/hileko persona bakoitzak hartu duena. Tira! Ez dago gaizki "gastuen agiri" moduan. Eta hau gutxi izango balitz, 2015ean Goi Zuzendaritzako kideen **desbinkulazioaren ondoriozko kalte-ordainen kontzeptuan milioi bat euro** sortu zen.

Genero diskriminazioa.

Berriro ere hautsi egiten dira Global Reporting Initiative-GRI delakoak emandako irizpideak Kutxabankearen emakumezkoek jasaten duten ordainsarien diskriminazioa isilean gordetzeko, hain zuzen ere iaz salatu genuen egoera.

Langileen banaketa						
Langileak	2015			2014		
	Gizonak	Emakumeak	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Zuzendaritza	19	5	24	19	4	23
Buruak eta teknikariak	966	857	1.823	932	809	1.741
Administrariak/Komertzialak	1.067	1.492	2.559	1.123	1.548	2.671
Beste lan batzuk	1	1	2	1	1	2
Guztira	2.053	2.355	4.408	2.075	2.362	4.437

Memorian bakarrik adierazten da burutza eta teknikarien lanpostuetan egindako banaketaren arabera, gizonezkoek %53, eta emakumezkoek %47 betetzen dituztela. Apropos ezkututzen da hori ez dela eskualdeko buruak edo bulego berezietako edo A taldeko zuzendarien ehunekoa.

Beste gai batzuk, eta ez txikiagoak.

Iaz salatu egin genuen, egia ez izateagatik, memoria ezin zela halako esaldirik bota, esaterako *“giza-taldea giltzarria da”, lan harremanak bizitza pertsonala eta bizitza profesionala bateratzea bultzatzen dute”, edo “ebaluazio-sistema garapen profesionalari eusteko oinarrietako bat da”, eta azpimarratzen genuen lekualdaketak bertan behera uzteko eta euren lekuetara bueltatzeko, autobusez egindako bidaiak saihesteko baliabide teknologikoak jartzeko, eta ebaluazio-sistema aldatzeko. Bada, oraingo honetan, arazoak konpondu beharrean, erabaki egin dute paragrafo gehiagorik ez dutela alferrik galduko eta ixililik egonda nahikoa dute.*



Memoriak eskatzen du “Interes-taldekotzat” hartzea era handiagoan entitatearen jarduerak eragindakoak edo eragiten dutenak. Horretan oinarrituta, plantilla bera eta bezeroak dira Kutxabanken interes-talderik handiena. Hala eta guztiz ere, urtez urte ahaztuago geratzen da delako txosten honetan. Ezin da esan “Kutxabankeko giza-taldearekin elkarriketa-prozesu zabala garatzen dela”, balizko 1.040 galdetegi bidali dituztelako. Ez, hau ez da nahikoa. Plantillarekin hitz egin behar da, plantillarekin eta bere ordezkariarekin alegia; ezagutu zeintzuk diren arazoak, euren errealitateak, eta irtenbideak bilatu, langileekin enpresari dagokion gizarte-erantzukizunaren arabera. Harik eta hau horrela izan arte, ezin izango dugu esan Kutxabank EGERi dagokionez erreferentia denik.

Azken batean, beti-betikoa, Presidente jauna eta Kutxabankeko gizarte-erantzukizunaren erantzulea: txapa eta pintura. Ez saldu hainbeste, eta hasi laguntzen! Esaerarena gogoratu, dena ondo doala ematen badu, kontuz, badago ikusi ez duzun zerbait!

XXI. mendea...

Kristo Aurretik?

Gehiago egin gutxiagorekin... Oraindik gogoratzen dugu ondoen ordainduta dagoen pertsonak agerpen publiko batean esandakoa. Handik aurrera dena hortik doala nabaritzen da: bulegoak ez daude jadanik justu-justu, baizik eta infrahornituta, eta langileen gaineko presioa egunean-egunean areagotu da.

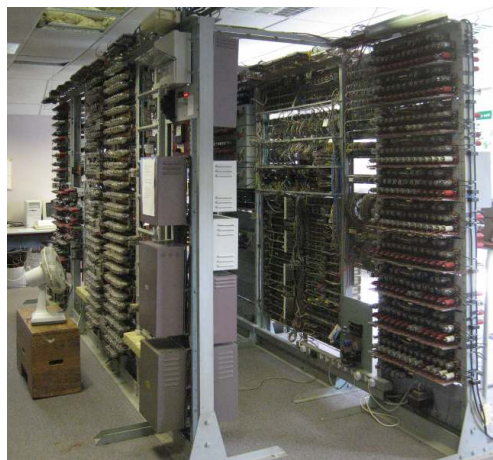
Gehiago gutxiagorekin... Beraz, langile gutxiago daukagu, baina helburuak handitzen dira. Bietatik bat: ala helburuak lortzeari uko egiten diozu ala lanaldia luzatzen da. Bestalde, gure enpresan behin-behinekotasuna finkatu da, larregi ere erabiltzen duen behi-behiekotasuna jakina, eta behar duen enplegu finkoarekin zuhurkerian ibiltzen da.



Baina gehiago egiteko gutxiagorekin, gainera, gero eta beharrezko diren tresna hobeak behar dira. Informatikoak, zehazki. Arlo honetan ezin da egin gutxiago: gehiago egitea beharrezkoa ez ezik, betebeharrekoa ere bada. Arlo honetan enpresak bere aukera handia xahutu zuen orain urte asko ez dela Besaide unibertsala bihurtu zenean.

Arrain handiak arrain txikia jaten du eta hauxe da orduan gertatu zena. Horrela, ondoriozko entitate berriak orain ezagutzen dugun moduko kutxa handiaren plataformaren alde egin zuen. Eta erabakiak batera ekarri zuen luxu handia, entitateak ezin zezakeena eduki: barkaezina izan zen profesional batzuk baztertzea, izan ere haien esperientzia eta gaitasuna aprobetxatu behar zen etorkizunerako eta etorkizuneko informatika edukitzeko. Entitateak ez zuen horrela egin: esperientzia xahutu zuen, talentua xahutu zuen, aukera handia izan zitekeena ere baztertu egin zuen.

Gaur egun,gehiago ezin emanda, Besaide zaharkitua daukagu, eta eraldaketa sakona eskatzen du. XXI. menderako desegokia den plataforma primitiboa da, eta gure ustez, berarekin enpresak ez du aurrera erraz egingo, ez behintzat egin beharko lukeen beste.



CCOO



Onargarria da ordubetea behar izatea bezero berri bati alta emateko? Ez. Hala ere, hauxe da Besaidek behar duen denbora. Ez da geure onetik ateratzeko modukoa pazientziaz itxaron behar izatea dokumentu bat inprimatzen den arte beste gauza bat egiteko, bezeroak begira daukazun bitartean? Bai, horrelaxe da. Eta Besaidek hori egitea eskatzen digu. Eta ez da harritzekoa SICA eragiketetan antzinako pantailak erabiltzea, zehazki, duela 30 urtekoak? Akabua da! Baina ez dio ardura Besaideri: egin egiten du. Hitz bitan, pantaila beltz-berdean, igarri ere ez da egiten gorritasuna! Egin egin liteke, baina zertarako...

Orain garrantzizkoa da enpresak guri tresna arin,polifazetiko eta eraginkorra eskaini ahal izatea. Gaur egungo sistemak dituen gabeziak ez dituen, eta bezeroari eten barik arreta ematea bideratuko duena. Esku artean dugun plataforma honen bidez ematen dugun arreta baino eraginkorragoak izateko aukera emango diguna.

Dena den, ikusteko dago ea gai izango ote diren K.o.XXI. menderako moduko informatika-baliabidea gure esku uzteko, eta ez oraingo modukoa, ebanjelioen aurrekoa ematen duena.



Enpresa bera, arau bera

Hitzarmen kolektiboak laster beteko du bere indar aldia. Hau gertatzen den bakoitzean, badira batzuk giroa berotu nahi izaten dutenak, eta Euskadiko (gehi Nafarroa, jakina) langileak eta "estatalak" (euren esanetan) desberdindu nahian dabiltzanak. Lortu egiteko, guk geuk zer egiten dugun edo egiten uzten diegun ikusteko dago.



LAN-SEGREGAZIORIK

EZ

Hori dela-eta, horra hor beti-betiko leloa: "erabakitzeko euskal esparruaren barruko negoziazioa" eta "Euskadin eta Euskadirentzat negoziatutako hitzarmena"... "eta estatalek nahi badute, bat egin dezatela"

Eta hau, lerroa ez ezik beste edozeren aurrean jartzen duten horma gorria ere denez gero, batasun sindikala makalik ere makalik dago. CCOO sindikatuaren ustez, plantilla bakarra da, beste barik, desberdintasun barik. Eta negoziatu beharreko hitzarmena ere bakarra da, Kutxabank enpresa osotzen duten guztiguztientzako bat eta bera. Enpresa bera, hitzarmen bera.

Hori bai, bitartean, CCOO sindikatuak sinatzen ditugun hitzarmenak unibertsalak dira. Gainera babesten dituzten eskubideak bermatu egiten dizkiete, atetik barrura gustura onartzen dituzten eskubideak, nahiz eta kanpora begira anatematzat hartzen gaituzten.

**Denok bat eginez
Hitzarmen bakarraren alde,
bazterketarik gabe**

CCOO

SINDIKATUKO

AFILIATUENTZAKO

DESKONTUAK

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

Hona hemen abantaila gehiago:

[CCOO - AFILIATUEN ABANTAILAK](#)

Urriaren 28tik azaroaren 1 arte
Halloween

MORILLO DE TOU

29an Larunbata * **19etan Gaztainak eta barbakoa**
(Gaztainak, haragi eta parrilla ekarri!)

30ean Igandea * Ibilaldia: **Lecina eta Barfalujo babeslekua**
Irteera **9etan**. Egun osoa, jatekoa eraman!
* **22etan Kalabazen ginkana**

31an Astelehena * **18an Kalabazen tailerra** (kalabazak ekarri!)
* eta **afaldu ostean...**
IZUAREN DANTZA! Mozorro jaia.
** **Afiliatuentzako %14ko deskontua** **

Gaztainak, kalabaza
bat eta mozorroa ekarri,
ez ahaztu !!

%14
Dtua.
afiliatuentzako

www.morillodetou.com

Informazio gehiago:

[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	HERRIA			
JAIOTEGUNA	HERRIALDEA/NAZIONALITATEA			SEXUA	LANBIDEA			
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