II Congreso USIT-EP

El pasado 22 de Abril marcó un pequeño hito en la breve pero intensa y fecunda historia de USITE-EP: celebramos el II Congreso, en el cuarto año de su fundación. Estuvo presidido por D. Julio Antonio de la Cierva, y tuvo lugar en uno de los salones del Hotel Carlton de Madrid. Contó con la participación de diversos representantes de los diferentes ámbitos y sectores sindicales y la asistencia de otros afiliados y algún invitado.

Fue una jornada para el encuentro, la reflexión, la renovación de cargos, así como la ratificación en los objetivos y los retos que siguen suscitando los ámbitos laborales y sindicales. Tres fueron las ponencias que centraron la jornada de trabajo y reflexión de este II Congreso: *Sobre la Organización Sindical, Asesoría Jurídica y Acción Político-Sindical.*

La primera ponencia nos invitó a conocer más y mejor nuestros propios **estatutos** y a reflexionar sobre nuestros **fines y medios**, sobre nuestro marcado carácter **"independiente"** (sin "filias" ni ataduras partidistas o institucionales) así como las modificaciones que se han ido realizando y que, en buena medida, *reflejan la evolución y crecimiento de USIT-EP en estos 4 años de historia*. En cuando al **ámbito laboral**, hemos crecido pasando del casi exclusivo ámbito de la Educación, funcionarios y laborales, a otros ámbitos como los de Sanidad, Espectáculos Públicos (Danza, Teatro, etc.), Industria y Transportes (Iberia).Y también en cuanto al **ámbito territorial**, habiendo pasado del inicial ámbito de la Comunidad de Madrid al nacional.

La segunda ponencia, más informativa, versó sobre el importante, y no siempre bien conocido ni valorado, trabajo de nuestra Asesoría Jurídica. Aunque no es nuestro objetivo la judicialización de los conflictos laborales, tratando siempre y en primer lugar la resolución dialogada y pactada entre las partes, lo cierto es que, con frecuencia, nos vemos abocados a recurrir ante los tribunales. Y podemos estar satisfechos del balance, con un 70% de resoluciones satisfactorias para nuestros afiliados. Y a este fin, se subrayó *la importancia de que los trabajadores INFORMEN siempre y lo más amplia - mente posible a la Asesoría Jurídica y CANALICEN dicha información por medio de sus representantes; así como la importancia de obtener y presentar cuanta documentación sea posible*.

En la tercera y última ponencia del día, nuestro Secretario General, hizo un análisis de la actual situación económica, laboral y sindical, como punto de partida necesario para encarar las estrategias y coordinación, presente y futura, de la acción sindical. Una situación muy marcada por el **"neoliberalismo"**y la **"globalización de la economía"**, que están provocando un retroceso importante de conquistas y derechos laborales, así como la **"atomización de los procesos productivos"** que tiene como primera y grave consecuencia la "desactivación" de la lucha de los trabajadores, cada vez más desafectos o indiferentes ante la acción sindical. Es fundamental y urgente que afrontemos nuevos retos ante nuevas situaciones, y realizar una acción sindical creativa y "proactiva", capaz incluso de prever y ofrecer nuevas alternativas, de ilusionar y convencer a los trabajadores de que sigue siendo necesario nuestra unidad de acción y nuestro compromiso sindical ante el retroceso de nuestros derechos.

Finalmente, para impulsar nuestro trabajo en y desde USIT-EP al servicio en primer lugar de todos nuestros afiliados y en general de todos los trabajadores, el II Congreso renovó los cargos de la Comisión Ejecutiva. Hoy como ayer, quizás de un modo diferente, sigue siendo necesario y oportuno el estribillo de esta conocida canción: "CON TU QUIERO Y CON MI PUEDO VAMOS JUNTOS COMPAÑEROS…."

USIT e.p.

UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS

http://www.usitep.com • usitep@ya.com

Año 3 • Nº 6 • abril, mayo, junio 2006

Edita: USIT- EP.
Dirección y administración:
Apdo. 10128• 28080 MADRID
Tel: 91 594 55 60 • Fax: 91 593 80 77
Consejo de Redacción: Agustín Prieto, Roberto Lastra, Elena Ortega, José Félix Izarra, Carolina Matías, José Luis Bastos, Julio Ortega, Antonio F. González, Inés Cayetano, Bernardino Lozano.
Diseño y Maquetación: LuisMartín Leyva P.
Imprime: R&C Técnicas Gráficas
ISSN: 1698-5338
Depósito Legal: M-43204-2004
Es una revista independiente y de opinión.
Se puede reproducir señalando la procedencia.

Otra Ley Orgánica de Educación

Los Medios y los políticos se han encargado de dar un protagonismo estelar a esta nueva ley, mientras "quienes se baten el cobre" cada día a pie de aula apenas se inmutan en su escepticismo.

Y es que el problema de la educación y de la calidad de enseñanza en nuestro país no es fundamentalmente un problema ideológico, sino de compromiso y voluntad política. El diagnóstico de situación grave es compartido por unos y otros y el tratamiento a aplicar es sólo cuestión de matices. Sin embargo, la situación se asemeja a la de un país en vías de desarrollo enfrentándose a una epidemia: está claro lo que debe hacerse, pero no llegan los medicamentos ni las vacunas a tiempo y los médicos y ATS son insuficientes para una situación tan grave. Acabaremos convirtiendo a los profesores en héroes solitarios enfrentados a una misión imposible, algo así como una especie de "profesores sin fronteras".

Pero seamos más concretos y vayamos al grano: son varios los asuntos pendientes en nuestro sistema educativo que reclaman una decidida voluntad política y que, evidentemente, las diferentes leyes han tratado de abordar. Nos referimos al aumento de la calidad de la enseñanza, la atención a la diversidad, la recuperación de la cultura del esfuerzo, la educación en valores, la autonomía de los centros, la participación y el reconocimiento de la función docente.

El primer punto incluye a los restantes, pero merece un comentario expreso. Es evidente que los niveles educativos han descendido y que el porcentaje de alumnos que abandonan la escolaridad sigue siendo preocupante. No fallan las ideas, ni el enfoque dado por las respectivas leyes: LOGSE, LOCE y ahora LOE. Los postulados están claros y firmes: la educación entendida como formación permanente, el principio de atención a la diversidad, la educación en valores, el necesario reconocimiento de la función docente, etc. sino la voluntad y el compromiso político de emplear los recursos necesarios para ello. A realidades nuevas respuestas nuevas. El alumnado actual no es el mismo de hace 30 años y las expectativas sobre el sistema educativo son ahora incluso mayores que entonces, sin embargo, la inversión en medios y recursos, aún siendo mayor, no se ajusta en absoluto a la proporción de los cambios ni a las nuevas expectativas que recaen sobre la enseñanza en nuestro país.

La política de la administración educativa de aumentar controles y sistemas de evaluación, así como de establecer comparaciones entre centros como ha ocurrido en la Comunidad de Madrid no deja de ser una forma de calmar a la sociedad y meter aún más presión a unos profesionales hartos de convertirse en el chivo expiatorio de este desaguisado. A ello se une la más o menos explícita intención de ampliar la red de centros privados concertados, que ciertamente resultan más económicos para la Administración. Evidentemente que es necesario un sistema de evaluación de centros, pero en serio. Analizando las condiciones en que se desenvuelve la enseñanza: entorno sociocultural, experiencia y estabilidad del profesorado, ratio profesor alumnos, porcentaje de alumnos con necesidades educativas específicas, etc. Valorar condiciones de partida para poder valorar condiciones de llegada.

En segundo lugar y muy relacionado con la calidad de la enseñanza está el principio de atención a la diversidad, que muchos docentes empiezan ya a odiar por el uso demagógico que sucesivos gobiernos han hecho del mismo. Es un principio fundamental que nadie en su sano juicio cuestionaría, pero se falsea cuando se pretende aplicar sin recursos. ¿Se imaginan a un profesor dando clase a un grupo de 25 o 30 adolescentes actuales, entre los cuales hay un discapacitado, dos o tres alumnos que pasan de estudiar, cuatro inmigrantes, y algún que otro alumno con dificultades? Yo que soy profesor, no me lo imagino y creo que muchos padres tampoco. La atención a la diversidad es quizás el mayor reto que tenemos planteado, pero está condenado al fracaso de antemano mientras se siga escatimando en recursos (con LOE, con LOCE y con LOGSE). Sabemos perfectamente el camino: programas de diversificación, refuerzos, apoyos, menos alumnos por profesor, etc. Pero la generalización de estas medidas es costosa.

Vivimos en un contexto sociocultural sobreprotector con respecto a los jóvenes. Se acusó a la LOGSE de ley que contemporizaba con la flojera de las nuevas generaciones: falta de exigencia, promociones automáticas, descenso de niveles, etc. No es justo, aunque sí cierto, ya que eso es lo que ha ocurrido. La LOCE hizo de la cultura del esfuerzo su bandera mientras la LOE incluye entre sus principios el esfuerzo compartido por la comunidad educativa. Hemos pasado de la rigidez y autoritarismo del pasado al "mundo feliz" y sin responsabilidades del presente. Sin un marco de exigencia y trabajo no es posible educar. Muchos padres y educadores ya están reaccionando en este sentido. Los sufridos docentes lo necesitan urgentemente

Si los adultos no ejercemos la autoridad sin pudor (padres y profesores conjuntamente) sobre nuestros jóvenes corremos el riesgo, como advierte un conocido terapeuta, de llenar el futuro de *"bebés gigantes"* pendientes exclusivamente de la satisfacción inmediata de sus caprichos.

USIT-EP y el MEC

Representantes de USIT-EP, han mantenido una larga reunión con D. Alejandro Tiana, Secretario General de Educación, y con D. José Luis Pérez Iriarte, Director General de Educación del Ministerio de Educación y Ciencia, sobre la asignatura de Religión y su profesorado. En la reunión, que ha transcurrido con toda cordialidad, despejando algunas dudas sobre estas cuestiones, nos han manifestado la voluntad del Ministerio de llegar a amplios acuerdos con todas las partes implicadas dentro del ámbito de sus competencias, dejando claro que serán las Comunidades Autónomas quienes tengan un papel esencial en la aplicación de los Decretos de desarrollo.

USIT-EP ha insistido en la necesidad de salvaguardar los puestos de trabajo de los docentes de religión, proponiendo la búsqueda de cauces adecuados para proteger a este colectivo. Los criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad suponen un avance en la regulación de la provisión de puestos de trabajo, pero es evidente que debe asegurarse la estabilidad de estos docentes para que tengan algún sentido.

D. Alejandro Tiana nos ha participado de su voluntad de seguir estudiando, con los órganos competentes, sobre la alternativa a la Religión, así como, conforme al informe preceptivo y no vinculante del Consejo de Estado, sobre la exención a cualquier contenido religioso del alumnado.

USIT-EP se ha opuesto, como ya hemos manifestado en alguna ocasión, a la exención plena de la clase de Religión (confesional y/o no confesional) por ir en contra del artículo 27.2 de la Constitución Española: *"la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales"*. No se puede argumentar la exención a todo contenido religioso (confesional y/o civil) desde el derecho a la libertad religiosa, ya que el mismo, en su vertiente negativa, no ampara la exclusión del hecho religioso del currículo de los alumnos.

USIT-EP ha insistido ante el MEC en la necesidad de salvaguardar los puestos de trabajo de los docentes de religión

En cualquier caso, y a la espera de nuevos acontecimientos, nos felicitamos porque la Administración comience a asumir sus responsabilidades como empleador, comprometiéndose a intercambiar soluciones con USIT-EP a través de la negociación de los pertinentes Reales Decreto de desarrollo, para solventar los problemas de este colectivo.

CURSOS FORMACIÓN PROFESORADO: 2º SEMESTRE 2006

1. CONTROL Y MANEJO DEL ESTRÉS: Presencial. 30 horas. Comenzará el 11 de Septiembre y finaliza el 15 de Septiembre

2. INFORMÁTICA BÁSICA (II): Presencial. 30 horas. Comenzará el 3 de octubre y finalizará el 31 de octubre.

3. GRAFOLOGÍA PARA DOCENTES: Presencial. 30 horas. Comenzará el 2 de octubre y finalizará el 30 de octubre.

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Presencial. 30 horas. Comenzará el 16 de septiembre y finalizará el 28 de octubre (sólo sábados).

5. ACOSO ESCOLAR (aspectos jurídicos): CURSO A DISTANCIA. 60 HORAS. Comenzará el 20 de junio y terminará el 18 de septiembre. Dos clases presenciales.

6. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE PRIMARIA: Presencial. 30 horas. Comenzará el día 18 de septiembre y finalizará el 28 de septiembre.

Más información e inscripción, en: http://www.usitep.com

CONFLICTOS CON LOS FAMILIARES

Hacer frente a los familiares difíciles es como manipular dinamita: un movimiento en falso y se provoca la explosión.

Nada tiene que ver la prestación asistencial de hoy con la de hace tan sólo unas décadas. Entonces se nacía y se moría en los domicilios, hoy estos sucesos vitales tienen lugar en los centros sanitarios, concebidos como reductos de una ciencia que se cree omnipotente.

El hecho es que avances insospechados hacen pensar que el resultado de la acción sanitaria sea siempre la curación, omitiendo elementos concurrentes como complicaciones imprevisibles o previsibles pero no evitables lo que nos lleva a la sociedad a demandar una medicina sin fallos, no se deja lugar a la resignación y ésta se sustituye por acciones reivindicativas o exigencias por parte de los familiares que la mayoría de las veces desembocan en una mala convivencia durante la estancia que los pacientes tienen en el hospital, no con éstos sino con los acompañantes, familiares o cuidadores y el personal de enfermería.

Incluso en los mejores momentos, los familiares pueden ser una mezcla de bendición y maldición. Complejos y contradictorios, pueden ser cariñosos, amables, exigentes, entrometidos amenazantes, etc..., peculiaridades que se intensifican dependiendo de la gravedad del enfermo. No todas las familias que se congregan alrededor de una cama de hospital piensan en lo que es mejor para el paciente. E incluso cuando sus intenciones son buenas, puede que no sean capaces de contenerse a sí mismas para no reavivar antiguas decisiones.

La tendencia es que los familiares cargan al personal sanitario con sus miedos, temores, cansancio... respecto a la enfermedad de su familiar exigiendo unas prestaciones que a veces no van encaminadas al bienestar del paciente sino para el suyo propio, lo que entorpece el trabajo de los sanitarios:

- En ocasiones se niegan a salir de las habitaciones cuando se les invita a ello, no porque quieran aprender las técnicas de cuidados sino "porque otra compañera los ha hecho salir antes".
- A veces hay muchos más familiares de los que están permitidos por enfermo alterando el descanso de los pacientes.
- Manipulan los tratamientos sin consultar.
- No colaboran con técnicas tan sencillas como dar de comer, ayudarles a asearse, deambular por la habitación.

En contrapartida también hay familiares que en la delicada situación en la que su vida se ve alterada por el ingreso de un familiar, están entendiendo el trabajo que realiza la enfermería y facilitan el trabajo en todo momento y en la medida que ellos pueden, respetando a los profesionales aun sabiendo la tensión diaria a la que éstos se encuentran sometidos; agradeciendo de antemano cualquier tratamiento.

Por parte de los equipos de enfermería se debería cuidar a los familiares, proporcionarles apoyo y orientación a través del difícil panorama que están viviendo, evitando enredarse en una telaraña de reacciones emocionales y personales, respondiendo como profesionales de forma objetiva, y desarrollando intervenciones que identifiquen problemas individualizados a cada familia.

Habría que recetar más respeto y educación y menos medicamentos, si esto fuese posible, ya que la tensión con el usuario, las amenazas y los insultos, e incluso las agresiones físicas, no conducen a una mejor asistencia y sí que tienen unos efectos perjudiciales en la calidad asistencial.

PROCEDIMIENTO DE OBTENCIÓN DE EQUIVALENCIA DEL TÍTULO SUPERIOR DE DANZA

Por fin, el pasado 6 de abril de 2006 salió publicada la Orden ECI/1082/2006, que establece el procedimiento que hay que seguir para poder obtener la equivalencia de los estudios oficiales completos de bailes folclóricos, de danza española, de ballet clásico y de danza contemporánea, como Título Superior, es decir, como si fuese una Licenciatura, pero sólo a efectos de docencia.

La citada Orden establece distintos procedimientos dependiendo de lo que cada cual pueda acreditar documentalmente.

Os recordamos que, además de estar en posesión del Título de Danza, es necesario cumplir alguno de estos dos requisitos:

1. Acreditar documentalmente una experiencia profesional de al menos 3 años de duración y que haya sido realizada antes del curso 2002-2003, experiencia que deberá referirse al ámbito profesional docente en centros públicos o privados no oficiales reconocidos o autorizados, o al ámbito profesional artístico, o en su caso, en ambos ámbitos.
2. O bien, haber superado en el Conservatorio Superior de Danza el módulo de Pedagogía de la Danza o el Módulo de Coreografía y Técnicas de Interpretación de la Danza.

La documentación a presentar es la siguiente:

- Para la acreditación de experiencia profesional docente en centros públicos: Certificado de servicios docentes prestados de al menos tres años de duración con anterioridad al curso 2002-2003 en centros públicos, expedida por el Secretario del centro con el visto bueno del Director.
- Para la acreditación de experiencia profesional docente en centros privados: Certificado de servicios docentes prestados de al menos tres años de duración, con anterioridad al curso 2002-2003, en centros privados no oficiales reconocidos o autorizados (escuelas de danza privadas), o en centros privados autorizados.
- Para la acreditación de actividad profesional artística desarrollada en el ámbito privado: Justificantes de actuaciones expedidos por la Tesorería de la Seguridad Social (TC 4/5) para artistas o Declaración de Actividades a la Seguridad Social (TC4/6) o Informe de la vida Laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social. Los que tengan experiencia profesional artística pero no dispongan de los documentos anteriores podrán presentar otra documentación que acredite la experiencia profesional exigida.
- Para la acreditación de los complementos de formación: Certificado de haber realizado y superado todas y cada una de las asignaturas que configuren los módulos de Pedagogía de la Danza o el módulo de Coreografía y Técnicas de Interpretación de la Danza.

Desde USIT-EP os animamos a que reunáis la documentación necesaria y obtengáis la equivalencia de vuestro Título, a pesar de que esta equivalencia sólo es válida a efectos de docencia, es cierto que beneficia a todos aquellos que quieran dedicarse a la docencia y en definitiva es un primer paso para poder seguir mejorando nuestra situación laboral actual.

ENTRE TODOS PODEMOS CONSEGUIRLO

Dejando de lado la línea editorial que hasta ahora venimos manteniendo desde la sección sindical de USIT-EP en el aeropuerto, de reclamación y reivindicación de derechos hacia empresa y sindicatos mayoritarios (y no porque alguno de los anteriores haya cambiado su modo de actuación), quisiéramos en esta ocasión realizar un artículo dirigido a hacer un pequeño balance de la situación actual que vivimos nosotros como sección sindical en nuestra empresa.

Tras la primera fase, si podemos tomar ésta como cimiento en la formación de nuestra sección sindical, en la que nos reunimos un grupo de FACTP para denunciar ante la empresa (y ante nuestros propios compañeros) las situaciones que estábamos sufriendo y las que seguramente hubiéramos vivido, logrando convocar a un gran número de compañeros en varias reuniones, conseguimos nada menos que 750 firmas (la totalidad de trabajadores FACTP en Barajas en ese momento) en un documento con una serie de reivindicaciones que recibió la empresa. Dejando patente la capacidad de nuestro grupo para movilizar a los compañeros.

En ese momento nos encontrábamos en la tesitura de optar por seguir actuando por libre, de forma independiente respecto al resto de sindicatos, de cara a la dirección de la compañía, con el consiguiente peligro de desgaste y falta de credibilidad; o bien comprometiéndonos de una forma más profunda para con nosotros mismos, con nuestros compañeros de trabajo y con la dirección del sindicato, aventurarnos a formar una sección sindical de USIT-EP en el aeropuerto; con el compromiso y esfuerzo que ello conlleva, para de esta manera poder defender nuestra postura ante la empresa de forma como se recoge en la ley.

Se realizaron las reuniones pertinentes, tanto por parte de la dirección del sindicato, como de nosotros mismos, para poder proceder a formar la sección con sus cargos y estructura para representarnos a los afiliados dentro de la compañía y facultándonos para, si llegado el caso lo estimáramos conveniente, realizar nuestras reclamaciones de manera que la empresa no pudiera ignorarlas; que era el riesgo que corríamos de no formalizar nuestra situación y continuar sin el respaldo de un sindicato en el que todos confiáramos, que obligara a la empresa a tenernos en cuenta, primero como trabajadores de la compañía, pero sobre todo como sección sindical.

El esfuerzo al que nos sometimos fue demasiado importante como para que ahora optemos por una postura conformista y burguesa como la gran mayoría de afiliados a otros sindicatos; en la cual, el ser afiliado consiste sólo en pagar una cuota mensual a la dirección respectiva y olvidarse de todo lo demás salvo para protestar cuando las cosas no marchan tal y como ellos desean, o lo que es peor, para conseguir cursos, descuentos en el revelado de fotos y toda clase de servicios que poco o nada tienen que ver con la lucha sindical.

En USIT-EP la idea que tenemos y entendemos como sindicalismo es distinta a ésta; optando porque sean todos y cada uno de los miembros de la sección los que aporten ideas y den opciones para conseguir que este proyecto sea viable. Reforzando nuestro convencimiento de que sólo si la totalidad de los afiliados se sienten importantes y trabajan para mejorar nuestra situación laboral, lograremos que poco a poco se nos vaya teniendo en cuenta, porque siempre pesará mucho más la fuerza de la totalidad de afiliados, que no de dos o tres personas que digan ser los "representantes de".

Los pasos se van dando despacio, pero firmes. El primero fue la interposición de una demanda a la compañía reclamando unas cantidades que a los FACTP no se nos estaban retribuyendo conforme a la ley. Y continuamos en el proceso con el objetivo de conseguir para nuestros afiliados dichas cantidades. Segundo: se ha presentado un escrito a la dirección de personal de Iberia del aeropuerto de Barajas para solicitar que revisen el modelo empleado como nómina, ya que ha quedado más que demostrado que para entenderlo hace falta algo más que un master.

Recordar que se han tenido que modificar los estatutos del sindicato, con el esfuerzo que ello acarrea, para poder actuar a nivel nacional. Y más acciones que se encaminan para que en esta sección sindical y en este sindicato cada día seamos más y más fuertes.

Como podéis ver, con un poco de esfuerzo que se ponga por cada uno de nosotros, se puede seguir trabajando desde esta Sección para intentar, y en algunos casos conseguir mejorar nuestra situación laboral..

No quisiéramos terminar este artículo sin felicitar a los compañeros, y sobre todo a nuestros afiliados, que han sido transformados a fijos a tiempo completo dentro de la Compañía. Pensamos que después de esperar más de ocho años aguantando toda clase de injusticias laborales, abusos tercermundistas y demás tropelías ¡ya está bien!. Pero hay que recordar que todavía quedan casi 300 compañeros más que no han tenido la "suerte"(que según la Constitución es un derecho de todos los ciudadanos) de ser transformados y todavía muchos más eventuales, cuya situación es simplemente inimaginable.

Algunos llevan ya 8 contratos BASURA, es decir, 8 años de total disponibilidad para una empresa que te recompensa con el despido si encima reclamas tus derechos más elementales. Por lo que queda más que patente que hay que seguir luchando con todos los recursos que haya en nuestra mano. Y la unión en este sindicato puede llegar a ser un arma bastante importante.

Una Biblia didáctica única

LA FORMA MÁS MOTIVADORA DE ADENTRARSE EN EL CONOCIMIENTO DE LAS HISTORIAS BÍBLICAS

H O J A D E A F I L I A C I Ó N

Nombre:_____ Apellidos: _____
N.I.F_____ Domicilio: _____
Población:_____ C.P _____ Teléfono:_____
E-mail:_____
La cuota para el año 2006 es de 7 € mensuales, que se abonará semestral o anualmente.

CUOTA ANUAL ❒ CUOTA SEMESTRAL ❒ (Pon X donde proceda)

DOMICILIACIÓN BANCARIA:
Muy Sres. Míos: Les ruego que hasta nuevo aviso, carguen en mi cuenta abajo especificada los recibos que la **UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS (USIT-EP)**, les pasen a mi nombre.
Titular de la cuenta:_____
Banco/Caja: _____ Dirección: _____
Población:_____ C.P. _____

ENTIDAD	OFICINA	D. CONTROL	Nº DE CUENTA (20 dígitos)
⌊⌊⌊⌊⌋	⌊⌊⌊⌊⌋	⌊⌊⌋	⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌊⌋

Fecha:_____ Firma

USIT e.p.