ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA

2013 OTOÑO

BOLETÍN INFORMATIVO PARA EL PERSONAL DEL GOBIERNO VASCO

EDITORIAL

Necesitamos del sindicato

En estos momentos difíciles, donde los diferentes gobiernos actúan como la patronal más neoliberal, buscando de facto la desaparición del derecho a la negociación colectiva y la destrucción de empleo público, es muy importante –podríamos decir que es decisivo– adaptarnos a la realidad que estamos viviendo. Es importante y necesario mejorar nuestra correlación de fuerzas para ser útiles a los intereses de los afiliados y afiliadas y, en consecuencia, para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Durante años hemos gestionado la negociación colectiva y, aunque con dificultades crecientes en la década pasada, eso nos permitía mantener los derechos conquistados anteriormente e incluso mejorar en algún aspecto puntual.

Desde 2010 la situación ha cambiado. Ya no gestionamos mejoras, ahora nos toca hacer frente a los recortes y esto requiere un cambio de actitud.

¿Qué debemos hacer la sección sindical –es decir, el conjunto de afiliados y afiliadas en el Gobierno Vasco– para ser útiles, para evitar la pérdida de las condiciones de trabajo?

Con la convicción absoluta de que el camino de los recortes no es el adecuado para salir de la crisis, ¿por qué nuestros dirigentes políticos hacen y cumplen leyes que son injustas? ¿Por qué hacen y cumplen leyes que son absolutamente nefastas, que traen el empobrecimiento de la sociedad a la que dicen representar? ¿Por qué hacen leyes y decretos que destruyen empleo? Desde la certeza de que las medidas tomadas obedecen a criterios ideológicos, debemos ser capaces de crear una ola de presión que obligue a nuestros dirigentes políticos, a nuestros empleadores, a cambiar de raíz sus decisiones, a que apuesten por la reversión de los recortes realizados, por la no destrucción de empleo público, que paren de una vez por todas con la pérdida de derechos colectivos, y con la cada vez más injusta distribución de la riqueza que se está instaurando entre nosotros.

La solución está en nuestras manos, en nuestra capacidad de organizarnos, en ganar en correlación de fuerzas, en mantener una posición de total firmeza, acompañada de una movilización adecuada, mantenida en el tiempo, que dé testimonio del conflicto permanente al que nos han conducido con esas medidas. Si somos capaces de lograrlo seguro que conseguiremos cambiar esta situación.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

NUESTRAS CONDICIONES LABORALES, EN PELIGRO

Cuatrienio negro

2010: El gobierno López, con la coartada del decreto de Zapatero, realiza un recorte salarial del 5 % no sólo para ese año, sino *sine die*. En el mismo paquete nos deja sin la mitad de las aportaciones a ITZARRI (salario diferido); este recorte también *sine die*.

2011: El gobierno López, siguiendo el programa neoliberal de recortes, nos quita los complementos en caso de situación de incapacidad laboral. En paralelo, decide dejar de sustituir las necesidades temporales y amortiza las vacantes.

Aprovecha el viaje para denigrar públicamente al conjunto de trabajadoras y trabajadores públicos, marcar referencias a la patronal privada y destruir empleo público.

Incumple acuerdos firmados rompiendo la ultraactividad de los mismos que traen consigo la congelación del sueldo y la no aplicación de los incrementos salariales pactados y firmados.

2012: El gobierno López (protagonizando un lamentable espectáculo, tras tomarnos el pelo a todos y todas) nos suprime la paga de diciembre a los trabajadores y trabajadoras (hay que recordar que los asesores y políticos sí la cobran aduciendo que no son empleados públicos –¿qué son entonces?– y no tienen ni la mínima ética y decencia política de devolverla).

¿Quién nos quitó la paga: López, Urkullu? Tendremos que convenir que los dos; ninguno quería abonárnosla y por eso no la cobramos y de paso nos vuelven a someter al circo mediático.

Deciden suprimir el 100% de las aportaciones a ITZARRI.

Nos vuelven a congelar el sueldo.

2013: El gobierno Urkullu, con la coartada del Decreto de Rajoy (Decreto de julio de 2012 del que López hizo caso omiso en todo 2012, sin que esto tuviese ningún tipo de repercusión), nos quita la jornada de 35 horas semanales aumentando en 45 horas anuales el calendario laboral (desaparición de 3 días anuales, pactados y firmados, y aumento de 22,5 horas) además de robarnos los días libres por antigüedad, que en su día conseguimos para compensar las sucesivas congelaciones salariales y continuas pérdidas de poder adquisitivo.

Nos congelan el sueldo (rebajado en 2010) por tercer año consecutivo.

Plataforma de ELA: no hay nada imposible

1.- Reparto del trabajo y creación de empleo. Nuestra propuesta pasa por trabajar menos cada uno para que podamos trabajar todas y todos. En este sentido, no sólo exigimos la reposición de las 35 horas semanales y la sustitución de las necesidades temporales que se produzcan, sino que vamos más allá planteando la necesidad de rebajar la jornada, como medio de reparto del empleo público y ejemplo para la empresa privada.

2.- Incremento de salario. Recuperación de los recortes sufridos (el 5% de 2010, la paga de diciembre de 2012, la totalidad de las aportaciones a ITZARRI) y un incremento salarial que nos permita comenzar a recuperar la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años. Igualmente, la recuperación del 100% en situación de incapacidad laboral (logro de este sindicato hace ya 30 años).

Todas estas medidas son imprescindibles para lograr un reparto más justo de la riqueza y, a su vez, son básicas para crear empleo.

3.- Compromiso de cumplimiento de lo acordado en los convenios.

- Convocatorias de concursos de traslados y de OPEs que den estabilidad a los trabajadores y trabajadoras.
- Valoración de los puestos de personal laboral en los términos comprometidos y firmados.
- Elaboración de los calendarios especiales para determinados colectivos, planteados al día de hoy pero sin iniciar siquiera su negociación.

4.- Otros asuntos pendientes de solución:

- Elaboración de la RPT de Lanbide.
- Solución definitiva a la caótica situación del personal encuestador del EUSTAT.
- Equiparación administrativa y salarial al alza del personal que realizando idénticas funciones y tareas perciben menor retribución.
- Determinación estricta de las necesidades de servicio (especialmente en los centros educativos).

La crisis: ¿realidad o coartada para dejarnos sin derechos?

Permanentemente nos aseguran que no hay dinero y, por tanto, los recortes son inevitables. Y, sin embargo, **¿sabías qué...?:**

- Desde el año 2007 el Producto Interior Bruto (PIB) en la CAPV se ha mantenido constante. Sin embargo, la recaudación fiscal ha caído un 17%.
- La presión fiscal en la CAPV es un 8% inferior a la media de la Unión Europea. Si hubiese una presión fiscal similar se recaudarían 4.400 millones de euros más anualmente.
- El 90% de la recaudación por IRPF la aportamos las rentas salariales, que suponen un 45% del PIB. El 55% restante (rentas empresariales y del capital) sólo aportan el 10% de la recaudación.
- El gasto público es un 5% inferior al de la media de la Unión Europea. Si hubiese un gasto equivalente a la media europea se deberían destinar a ésto 3.200 millones de euros anuales más.
- El fraude fiscal estimado y reconocido por las haciendas forales es superior al 20% del PIB. Más del 70 % de este fraude lo cometen las grandes empresas; el fraude cometido por las familias no llega ni al 3%. Sólo se inspecciona el 1% de las declaraciones. Además, la inmensa mayoría de las empresas que cotizan en el IBEX 35 tienen sedes en paraísos fiscales.

Permanentemente nos dicen que en esta situación todas y todos debemos arrimar el hombro. **¿Es verdad que todos lo arriman?:**

- En una situación de dificultad, lo normal sería que el dinero se repartiese mejor para que todo el mundo pudiese salir adelante. Sin embargo, el conjunto de los salarios no se llevan más allá del 45% del PIB, cuando hace unos pocos años representaba más del 52%.
- Esta variación es provocada por las decisiones políticas y cambios legales en materia laboral y fiscal, por los recortes salariales, por la permisividad del fraude a las grandes empresas, etc.
- Las rentas del capital tributan al 21-22%. La renta mínima del trabajo tributa al 23%.
- Las rentas superiores a 165.000 euros tributan al 45%. Hace unos años lo hacían al 56%.
- Los beneficios empresariales tributan al 25,5%. No hace mucho tiempo era al 30,5%.
- Las rentas empresariales declaran, de media, 10.500 euros anuales menos que las rentas salariales.

QUIENES DICEN QUE NO HAY OTRA ALTERNATIVA, MIENTEN

Es posible revertir la situación

A pesar de las dificultades estamos siendo capaces de evitar los recortes en muchos sitios. Ejemplos:

- En Navarra se ha aprobado por ley la jornada laboral de 35 horas y el 100 % en casos de IT. Hoy en todas las administraciones de Nafarroa se aplica las 35 horas y el 100% en casos de Incapacidad Temporal.
- También en Navarra se ha aprobado por ley el pago de una cantidad idéntica a la paga de diciembre de 2012 no abonada a los trabajadores y trabajadoras de la Administración. Esta ley se aprueba con los votos de PSN, Bildu, Aralar-NaBai, Izquierda-Ezkerra y Geroa Bai (coalición de la que forma parte el PNV).
- Muchos ayuntamientos de Navarra han pagado ya la paga de diciembre del 2012: la generalidad de los gobernados por los partidos que votaron a favor y alguno más gobernado por UPN.
- La Diputación de Gipuzkoa abonó un complemento equivalente a la paga de diciembre.
- También lo ha hecho el Ayuntamiento de Donostia.
- En la inmensa mayoría de los ayuntamientos se realiza la jornada de 35 horas.
- Hay más de 50 ayuntamientos de la CAPV que han abonado la paga de diciembre del 2012.
- El complemento en situación de IT es al 100 % en multitud de administraciones; incluso hay administraciones gobernadas por el PP, como el Ayuntamiento de Gasteiz, con una regulación infinitamente más beneficiosa que la decretada por el Gobierno Vasco.

En plenos recortes hemos sido capaces de conseguir mejoras como la jornada continua voluntaria, movilidad del personal laboral, etc.

Debemos tomar conciencia de que es posible revertir la situación. No es una utopía lo que proponemos, es cuestión de quererlo, movernos y luchar por ello.

Si es posible en unas administraciones es posible en todas y por tanto en el Gobierno. Sólo depende de la voluntad política que haya en cada lugar y ahí tenemos mucho que decir los trabajadores y trabajadoras. En gran medida depende de nuestra capacidad y movilización del colectivo.

ELA www.ela-sindikatua.org **Afiliazio orria** Hoja de afiliación

NAN/EIZ: DNI/NIE ....
Emakumezkoa / Mujer ☐
Gizonezkoa / Hombre ☐

Izena: Nombre ....

1.abizena: 1º apellido ....

2.abizena: 2º apellido ....

Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento .... Jaiotze data: Fecha nacimiento ....

Herria: Localidad .... P.K.: C.P. ....

Helbidea: Dirección ....

Herrialdea: Provincia ....

Telefonoa Teléfono .... Mugikorra: Móvil ....

E-posta: E-mail ....

Lantokia: Empresa ....

G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S. ....

Helbidea: Domicilio ....

Herria: Localidad ....

Lanbidea: Profesión .... Kategoria Categoría ....

Lan-hitzarmena Convenio ....

Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros ....

Kontuko zenbakia: Nº de cuenta ....

Data / Fecha .... Sinadura / Firma

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.

ADMINISTRAZIO AUTONOMOA

2013 UDAZKENA

EUSKO JAURLARITZAKO LANGILEEN BOLETIN INFORMATIBOA

EDITORIALA

Sindikatua behar dugu!

Une zail hauetan, gobernuek patronal neoliberalenen antzera jokatzen dute, eta bilatzen dute bai negoziazio kolektiborako eskubidea de facto desagerraraztea bai enplegu publikoa suntsitzea ere. Bada, garaia hauetan garrantzitsua da –erabakigarria esango genuke– errealitatera egokitzea eta gure indar-korrelazioa hobetzea, afiliatuen eta, ondorioz, langile guztien interesetarako baliagarriak izateko.

Urtetan, negoziazio kolektiboa kudeatzeko kapazak izan gara, eta zailtasunak zailtasun –batez ere azken hamarkadan–, horri esker gai izan gara lehendik eskuratutako eskubideak iraunarazteko, bai eta gai zehatzen bat edo beste hobetzeko ere.

Guztiarekin ere, 2010etik hona egoera aldatu egin da. Dagoeneko ez dugu hobekuntzarik kudeatzen; orain murrizketei egin behar diegu aurre eta horrek, nahi eta nahi ez, jarrera aldatzea eskatzen digu.

Zer egin behar du Eusko Jaurlaritzako atal sindikalak –hau da afiliatu guztiok– erabilgarriak izateko, lan-baldintzak okertzea saihesteko?

Uste osoa dugu murrizketen bidea ez dela egokia krisitik irteteko. Orduan, gure agintariek zergatik egiten eta betetzen dituzte lege bidegabeak? Zergatik egiten eta betetzen dituzte lege guztiz kaltegarriak, ustez ordezkatzen duten gizartearen pobretzea ekartzen dutenak? zergatik egiten dituzte enplegua suntsitzen duten lege eta dekretuak? Ziur egonda hartutako neurriek irizpide ideologikoei erantzuten dietela, gai izan behar dugu presio-uholde bat sortzeko, gure agintari politikoek –gure enplegugileek– beren erabakiak alda ditzaten. Behartu behar ditugu atzera botatzeko egindako murrizketak, eta enplegu publikoari eusteko. Finean, derrigortu behar ditugu eskubide kolektiboen aurkako erasoekin behingoz bukatzera, bai eta gure artean hedatzen ari den aberastasunaren banaketa bidegabearekin amaitzera ere.

Irtenbidea gure esku dago, antolatzeko gure gaitasunean. Indar-korrelazioa irabazi eta irmotasun-jarrera erabatekoa sustatu behar dugu, beti ere mobilizazio egoki eta iraunkorrarekin batera. Horrela, neurri bidegabe horiek eraman gaituzten gatazka iraunkorraren lekukotasuna eman ahal izango dugu. Gai bagara lortzeko, ez izan zalantzarik, egoera aldatzea lortuko dugu.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

GURE LAN ESKUBIDEAK, KOLOKAN

Laurteko beltza

2010: Lopezen gobernuak, Zapateroren dekretua aitzakiatzat hartuta, %5 murrizten ditu gure soldatak; ez bakarrik urte horretarako, baizik eta *sine die*. Neurri-sorta berean, ITZARRIrako (soldata geroratua) ekarpenen erdia ere kentzen digu; murrizketa hori ere *sine die*.

2011: Lopezen gobernuak, murrizketen egitarau neoliberalari jarraiki, osagaiak kentzen dizkigu aldi baterako ezintasunen kasuetan. Era berean, erabakitzen du aldi baterako lan-beharrak ez ordezkatzea, bai eta lanpostu hutsak ez betetzea ere.

Bide batez, aukera baliatzen du langile publikoak iraintzeko, patronalari erreferentziak emateko eta enplegu publikoa suntsitzeko.

Ez ditu sinatutako hitzarmenak betetzen, eta beraien ultraaktibitatea hausten du. Ondorioz, soldatak izozten ditu eta hitzartu eta sinatutako soldata-hobekuntzak ez ditu aplikatzen.

2012: Lopezen gobernuak (langileoi adarra jo eta ikuskizun negargarri baten ostean) abenduko aparteko ordainsaria kentzen digu langileoi (gogorarazi behar dugu aholkulariek bai kobratu zutela, langile publikoak ez zirela argudiatuz –zer dira orduan?–, eta egun, oraindik, ez dute gutxieneko etika eta zintzotasuna izan jasotakoa itzultzeko).

Baina, nork kendu zigun aparteko ordainsaria: Lopezek, Urkulluk? Bat etorri behar dugu biak izan zirela; ez batak ez besteak ez baitziguten eman nahi, eta, horregatik, ez genuen jaso. Bide batez, zirku mediatikoaren zurrunbiloan sartu gintuzten beste behin ere.

ITZARRIko ekarpenen %100 kentzea erabakitzen dute.

Berriro izozten digute soldata.

2013: Urkulluren gobernuak, Raxoiren dekretuaren aitzakiapean (dekretua 2012ko uztailekoa da, eta urte horretan guztian Patxi Lopezek ez zion menik egin, inolako ondoriorik ekarri gabe), 35 orduko lanaldia kentzen digu, eta 45 ordu igotzen digu urteko lan-egutegia (hitzartu eta sinatutako 3 egun kendu, eta 22,5 ordu gehiago ezarri urtean). Gainera, antzinatasunagatiko egun libreak lapurtzen dizkigu. Egun horiena lorpen historiko bat izan zen eta bere funtzioa zen konpentsatzea soldaten izoztea eta erosteko ahalmenaren etengabeko murrizketak.

Hirugarren urtez jarraian soldata izoztu digute (2010etik dagoeneko murriztua).

ELAren plataforma: ez dago ezinezkorik

1.- Lana banatzea eta enplegua sortzea. Gure proposamena da gutariko bakoitzak lan gutxiago egitea guztiok lan egin ahal izateko. Horretaz, ez dugu bakarrik exijitzen asteko 35 orduko lanaldia berriro jartzea eta sortzen diren aldi baterako beharrak betetzea, baizik eta haratago joan nahi dugu: lanaldia murriztea ere planteatzen dugu, enplegu publikoa banatzeko tresna bezala eta, aldi berean, enpresa pribaturako eredua izateko.

2.- Soldatak igotzea. Orain arte jasandako murrizketak indargabetu (2010eko %5, 2012ko aparteko ordainsaria, ITZARRIko ekarpenak) eta soldata berreskuratzea, azken urteotan galdutako erosteko ahalmena berreskuratu ahal izateko. Halaber, berriro %100 kobratzea aldi baterako ezintasunetan (sindikatu honen lorpen historikoa duela 30 urte).

Neurri hauek guztiak ezinbestekoak eta oinarrizkoak dira aberastasunaren banaketa justuagoa egiteko, baita enplegua sortzeko ere.

3.- Akordioetan hitzartzen dena betetzeko konpromisoa.

- Leku-aldatze lehiaketak eta Lan Eskaintza Publikoa (LEP) deitzea, langileei egonkortasuna emateko.
- Lan-itunpeko langileen lanpostuen balorazioa egitea, hitzartu eta sinatutako moduan.
- Kolektibo berezietarako egutegi bereziak lantzea: egun aurkeztuta egon arren, ez da hasi ere egin negoziatzen.

4.- Konpontzeko dauden beste kontu batzuk:

- Lanbideren LPZ (lanpostu zerrenda) egitea.
- Behin betiko irtenbidea ematea EUSTATeko inkestatzaileen egoera kaotikoari.
- Eginkizun eta ataza berdinak egin arren soldata baxuagoak dituzten langileen egoera administratiboa eta soldatak berdintzea.
- Hertsiki zehaztu zerbitzu-beharrak (batez ere ikastetxeetan).

Krisia: errealitatea edo eskubiderik gabe uzteko zurigarria?

Behin eta berriro segurtatzen digute ez dagoela dirurik, eta, hori dela eta, murrizketak saihestezinak direla. Dena den, **komeni zaizu hauek ezagutzea:**

- 2007tik EAEko Barne Produktu Gordina (BPGd) konstante mantendu den arren, zerga bilketa %17 jaitsi da.
- EAEko presio fiskala Europar Batasunaren bataz bestekoa baino %8 baxuagoa da. Presio fiskal berdinarekin urtero 4.400 milioi euro gehiago bilduko lirateke.
- Lan-errentek jartzen dute PFEZren diru-bilketaren %90, nahiz eta BPGdaren %45 izan. BPGdaren gainerako 55ak (enpresa- eta kapital-errentek) diru-bilketaren %10 jartzen dute bakar-bakarrik.
- Gastu publikoa Europar Batasunaren (EB) batez bestekoa baino %5 baxuagoa da. Europako bataz bestekoaren pareko gastua izanez gero, urtean 3.200 euro gehiago gastatu beharko lirateke.
- Foru Ogasunek baietsi eta onartutako iruzur fiskala BPGdaren %20tik gorakoa da. Iruzur horren %70etik gora enpresa handiek egiten dute; familiek egindakoa, aldiz, ez da %3ra ere iristen. Errenta-aitorpenen %1 baino ez da gainbegiratzen. Bada, IBEX 35ean kotizatzen duten enpresa gehienek egoitza dute paradisu fiskaletan.

Behin eta berriro esaten digute lagundu egin behar dugula. Baina **benetan guztiek hala egiten dute?**

- Egoera latz batean logikoena litzateke dirua hobeto banatzea, guztiek aurrera atera ahal izateko. Dena den, soldatak BPGdaren %45 baino ez dira, duela urte gutxi batzuk %52 zirenean.
- Aldaketa hori honako hauek eragin dute: erabaki politikoek eta lan-arloan eta fiskalitatean izandako aldaketek; enpresa handien iruzurrarekiko permisibitateak, eta abar.
- Zergei dagokienez, kapital-errentek %21-22 ordaintzen dute. Laneko errentek gutxienez %23 ordaintzen dute.
- 165.000 eurotik gorako errentek %45 ordaintzen dute. Duela urte batzuk, %56.
- Enpresa-irabaziek %25,5 ordaintzen dute. Duela ez asko %30,5.
- Enpresa-errentek, bataz beste, urteko 10.500 euro gutxiago aitortzen dute lan-errentek baino.

ALTERNATIBARIK EZ DAGOELA DIOTEN HORIEK GEZURRETAN ARI DIRA

Posible da egoera iraultzea

Zailtasunak zailtasun, leku askotan gai izaten ari gara murrizketei itzuri egiteko. Honatx hainbat adibide:

- Nafarroan legez onartu da 35 orduko lan-astea eta %100 ordaintzea aldi baterako ezintasunetan. Egun, Nafarroako administrazioetan bi neurriak ari dira aplikatzen.
- Nafarroan ere, legez onartu da Administrazioko langileei diru-kopuru bat ordaintzea, 2012an ordaindu ez zitzaien aparteko ordainsariaren parekoa. Legea hauen botoekin onartu zen: PSN, Bildu, Aralar-NaBai, Izquierda-Ezkerra eta Geroa Bai (PNV koalizio horren parte da).
- Nafarroako hainbat udalek dagoeneko ordaindu dute 2012ko abenduko aparteko ordainsari hori: alde bozkatu zuten alderdiek gobernatzen dituzten udalek eta UPNk gobernaturiko beste zenbaitek ere bai.
- Gipuzkoako Foru Aldundiak abenduko ordainsariaren pareko osagarria ordaindu zuen.
- Donostiako Udalak ere gauza bera egin zuen.
- Udal gehienetan 35 orduko lanaldia egiten da.
- EAEko 50etik gora udalek 2012ko abenduko aparteko ordainsaria ordaindu dute.
- Administrazio askotan, ABEren (Aldi Baterako Ezintasun) osagarria %100ekoa da. Are gehiago, PPk gobernaturiko hainbat administraziotan –Gasteizko Udala kasu– araua askoz onuragarria da langileentzat Eusko Jaurlaritzan baino.

Murrizketetan bete-betean sartuta egon arren, gai izan gara hobekuntza batzuk lortzeko, hala nola borondatezko lanaldi jarria eta lan-itunpeko langileen mugikortasuna.

Kontzientzia hartu behar dugu posible dela egoerari buelta ematea. Proposatzen duguna ez da utopia, borondate kontua da, nahi izatea, eta horrekin batera, mugitu eta horren alde borrokatzea.

Administrazio batzuetan posible izan bada, guztietan ere egin daiteke, baita Jaurlaritzan ere. Tokian tokiko borondate politikoaren mende dago, eta bertan langileok badugu zer esanik. Lortzea, neurri handi batean, gure gaitasunaren eta mugitzeko ahalmenean datza.

ELA EUSKAL SINDIKATUA — www.ela-sindikatua.org — **Afiliazio orria** / Hoja de afiliación

NAN/IFZ: DNI/NIE ______ **Emakumezkoa** / Mujer ☐ **Gizonezkoa** / Hombre ☐

Izena: Nombre ______

1.abizena: 1º apellido ______

2.abizena: 2º apellido ______

Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento ______ **Jaiotze data:** Fecha nacimiento ______

Herria: Localidad ______ **P.K:** C.P ______

Helbidea: Dirección ______

Herrialdea: Provincia ______

Telefonoa Teléfono ______ **Mugikorra:** Móvil ______

E-posta: E-mail ______

Lantokia: Empresa ______

G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S. ______

Helbidea: Domicilio ______

Herria: Localidad ______

Lanbidea: Profesión ______ **Kategoria** Categoría ______

Lan-hitzarmena Convenio ______

Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros ______

Kontuko zenbakia: Nº de cuenta ______

Data / Fecha ______ **Sinadura** / Firma ______

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.