

Kutxabank

berriak

Ekaina 2014 Junio
Núm. 156 Zkia.

Boletín de los empleados/as de Kutxabank

EDITORIALA

Kutxabank-en alde

Gure enpresa, Kutxabank, ibilbide luzekoa da, horren abiapuntua kutxak sortu ziren unean bilatu behar dugu, baina orain bidegurutze batean dago. **PRIBATIZAZIOAZ** ari gara.

ELAn pribatizazioaren aurka gaude irmoki, Kutxabank-en alde jartzen garen bezain irmoki. Gure enpresaren alde egingo dugu beti, betidanik elkartu gaituen lotura bat badagoelako. Gu berari gagozkio, bera guri dagokigun neurri berean. Eta horregatik, hain zuzen, gara hain pribatizazioaren aurkakoak; Kutxabank-i eta jatorrizko negozio-ereduari leial sentitzen garelako. Leialtasun hori oinarri harturik, ELAtik egiten ditugu hurrengo

ADIERAZPENAK:

- Kutxabanken ez dugu ikusi nahi negozio sozial eta birbanatzailearen eredia suntsitzen, eta horren ordez espekulazio-eredu bat sortzen.
- Kutxabankek jaso du gure asabek eta herritar guztiek mende oso batean osatu izan duten ondarea, gure lurra- ren beharrezko ekonomiko eta sozialaren zerbitzura egon behar den ondarea.
- Kutxabank gizarte-erakunde bat izan behar da, kontrol publikoaren pean. Denona eta denontzat izan beharreko erakundea.
- Bada sinbiosi bat guk berreskuratu eta irauterazi nahi duguna: erakundea, langileak, herritarrak, lurraldea, ehun urtetik gorako eredia, eta kudeaketa arrakastatsua.

Guk aurka egiten diegu zuzendaritzako goi-arduradunei eta politikariei, Kutxabank pribatizatzeke ahalmena beretzat bakarrik hartu nahi dutenei, eta eztabaidatzeko aukera herritarrengandik eta gizarte osoarengandik aldentzen saiatzen direnei.

Gure oposizioaren jomuga, beraz, interes ekonomikoez, politikoez eta mediatikoez bilbaturiko sare hori da; gure kutxak bipiltzea eta espoliatzea erabakitzen duen sarea; denon begi bistan eta gizarte osoaren interesen kaltetan azpilanean ari den sarea.

ELArentzat Kutxabank da gure alternatiba, hala izan da eta hala izango da beti. Alternatiba sozial bakarra finantza-sistema honetan, non espekulazioa eta etekina bezeroen eta langileen ginetik kokatzen den. Arrazoi beragatik ELAk bat egingo du langileekin, bezeroekin eta herritarrekin, horiek izan baitira gure enpresaren arrakasta eraiki duten benetako eragileak.

Ayer, hoy y mañana

Desde su nacimiento, las Cajas Vascas, como instituciones exentas de lucro mercantil, manifestaron su carácter integrador de las clases sociales menos favorecidas, canalizando el ahorro generado por éstas y poniendo a su alcance el crédito.

La actividad financiera que desarrollaban, de escaso riesgo, y su ámbito de actuación, la propia tierra, determinaban su modelo de negocio, el de banca local. Un modelo de gestión, centenario y exitoso, basado en la simbiosis: Cajas, Territorio y Ciudadanía.

La sociedad se sentía arropada por la entidad, la clientela, en gran parte identificada con los fines que constituían la razón de ser de las Cajas, era fiel y nos depositaba su confianza. Los beneficios económicos obtenidos se revertían a la ciudadanía a través de la Obra Social, sin que su maximización fuera un fin en sí mismo.

Como sabemos, la simbiosis es una asociación de organismos diferentes que se favorecen mutuamente. Muy por el contrario, el parasitismo alude a aquellos organismos que se nutren de otros a los que viven aferrados. Si extrapolamos estos dos sistemas al mundo financiero, queda meridianamente claro que la simbiosis equivaldría a la banca social y el parasitismo a la banca especulativa.

Se debe puntualizar esta diferencia, porque la privatización va más allá del hecho de que se nos quiera imponer un modelo financiero especulativo y de riesgo, eliminando el actual modelo social y redistributivo. El modelo financiero determina el modelo económico y social. Si optamos por un modelo financiero especulativo, estaremos optando por una sociedad insolidaria, con derechos sociales nulos o precarios para su ciudadanía.

De las Cajas Vascas a KUTXABANK: la deriva hacia una banca expansiva y especulativa. En los años previos a la fusión, las altas direcciones de las cajas comenzaron a modificar paulatinamente sus estrategias y, por ende, sus políticas comerciales, deteriorando sus prácticas con los clientes, que han ido perdiendo cercanía y se sienten cada vez menos parte de Kutxabank, y empeorando las condiciones de sus trabajadores/as y sus relaciones laborales. De esta manera, comenzaba a implantarse en las Cajas un proceso de gestión de negocio bancarizado.

Estamos seguros de que todas y todos nosotros/as nos hemos hecho en algún momento la misma pregunta: ¿cuándo comenzaron los problemas de las Cajas Vascas? En nuestra opinión, la de los que conformamos ELA, la respuesta es obvia: cuando se empezaron a destinar recursos de capital,

The poster features the Kutxabank logo at the top. Below it, four stylized human figures are shown with speech bubbles containing the following text: 'Ez dago alternatibarik', 'España y Europa nos obligan', 'Kutxia izan edo bankua bost azola', and 'Es lo mismo público que privado'. The main headline reads 'GEZURRA!' in large, bold letters. Below that, it says 'MANIFESTAZIOA BILBON' and 'EKAINAK 21 DE JUNIO A LAS 17:30EAN · BILBOKO JESUSEN BIHOTZETIK'. At the bottom, it says 'PRIBATIZAZIORIK EZ!' and the ELA logo with 'EUSKAL SINDIKATUA'.

generados por el modelo de banca social y territorial, no al desarrollo de nuestra propia economía real, sino a la especulación fuera de ella.

CajaSur fue adquirida en 2010, en plena crisis financiera, cuando más se necesitaban aquí los recursos destinados a esa inversión, y ha supuesto una auténtica hemorragia financiera que ronda los 1.300 millones de euros. Mientras BBK compraba CajaSur, los dirigentes de KUTXA ocultaban,

Errealitate bakarra zera da:
ez dago arrazoirik
—ez legeen, ez finantzen,
ez ekonomiaren aldetik—
KUTXABANK pribatizatzeke

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

21 junio. 17:30. Manifestación en Bilbao

recursos destinados a esa inversión, y ha supuesto una auténtica hemorragia financiera que ronda los 1.300 millones de euros. Mientras BBK compraba CajaSur, los dirigentes de KUTXA ocultaban, mediante la fusión, las comprometidas pérdidas (estimadas en unos 500 millones de euros) generadas por su red de expansión, íntimamente ligada a la promoción inmobiliaria propia. El Patrimonio Neto de KUTXA en los tres años previos a la fusión (2009, 2010 y 2011) disminuyó en 386,62 millones de euros como consecuencia de las pérdidas originadas por los Activos Inmobiliarios de alto riesgo. Por tanto, no es de extrañar que los ejecutivos de KUTXA lucharan a brazo partido por favorecer la fusión a condición de permanecer en sus puestos directivos.

Tanto la expansión externa de KUTXA como la adquisición de CajaSur por parte de BBK fueron inversiones especulativas, en busca de un beneficio fácil y rápido, que han resultado estrepitosamente fracasadas. Ambas operaciones estratégicas se han convertido en un lastre desde el punto de vista de la solvencia y de la estabilidad patrimonial.

Sin embargo, estos despropósitos especulativos, totalmente alejados de los intereses generales de nuestra sociedad, no han pasado factura a sus responsables, que siguen considerándose incontestables y con plena libertad de actuación para hacer y

KUTXABANKen gaineko kontrol publiko bat eskatzen dugu, lurraldearekiko engaiamendua ziurtatzearen, eta gizarte-izaera sendotzearen. Herritarrei eta ekonomia errealarari loturiko erakunde bat nahi dugu. Denona eta denontzat izango den erakunde bat

deshacer a su antojo. De esta atribuida potestad nace la última propuesta de nuestro presidente: la dilución del 70% del capital de KUTXABANK, disgregado en manos de inversores privados. Se han propuesto transferir recursos de interés general en favor de una minoría.

La banca especulativa es expansiva, y en la hoja de ruta de la fusión, bancarización y, finalmente, privatización de las Cajas Vascas, la aspiración última siempre ha sido la de que KUTXABANK no sea un banquito. El banquito debe crecer y expandirse, para absorber, fusionarse o ir de compras, hasta alcanzar los cacareados 150.000 millones de euros en activos. Un objetivo que supone algo más que duplicar la dimensión actual.

Pero, para la consecución de este objetivo, los ejecutores del proceso deben resolver antes una cuestión. El negocio de KUTXABANK, mermado por estos años de crisis y por las pérdidas fruto de los errores estratégicos y de la pésima gestión, no genera el suficiente crecimiento orgánico de los recursos de capital. Por este motivo, para poder acometer operaciones corporativas -y no por otras razones- hay que acudir al mercado y ampliar capital, es decir, hay que PRIVATIZAR.

Privatizar no es una obligación, es un pelotazo. Para justificar la privatización, se han esgrimido, como cortina de humo, diferentes razones, todas sesgadas cuando no directamente falsas. De esta manera, con mentiras y opacidad, se ha hurtado a la ciudadanía y a la sociedad en su conjunto el debate sobre la privatización. Una decisión que se ha adoptado sin participación social, planteándola como alternativa única e inevitable. Es preocupante que el entramado de intereses económicos, políticos e incluso mediáticos determine el expolio de nuestras Cajas, a la vista de todos y en perjuicio del interés general de toda una sociedad.

La única realidad cierta es que no existen ni razones legales ni financieras ni económicas para que KUTXABANK sea privatizado. No hay ninguna

normativa europea que obligue a privatizar una entidad que no está intervenida. Tampoco la ley de Fundaciones Bancarias obliga a ello. Muy por el contrario, lo que queda claro a todas luces es la voluntad política de privatizar la entidad y el hecho de que la privatización estaba proyectada desde el mismo momento en que se materializó la creación de KUTXABANK.

Noiz hasi ziren euskal kutxen arazoak? Lurraldean erroturiko banka sozialak sorturiko kapital-baliabideak, gure ekonomia errealaren garapenera bideratu beharrean, hortik kanpoko espekulaziora bideratzen hasi zirenean

La amenaza de la privatización de KUTXABANK nos sitúa en una coyuntura realmente decisiva para el futuro de nuestro modelo de sociedad. Sinceramente, creemos que ha llegado el momento de que los trabajadores y trabajadoras de la entidad expresemos claramente que no olvidamos ni nuestro origen ni nuestra esencia. KUTXABANK, conformado por el ahorro de la sociedad vasca, debe estar comprometido al servicio de un modelo financiero centrado en las necesidades económicas y sociales de nuestra tierra. Debe ser una entidad financiera de todos/as y para todos/as.

Por tanto, desde ELA exigimos a los poderes políticos que ejerzan su función fundamental, que no es otra que la de garantizar y velar por el interés común, paralizando el anunciado proceso de privatización. Les instamos a que se ejerza un control público de KUTXABANK que avale su compromiso territorial y fortalezca su carácter social. Lo contrario constituiría el consentido saqueo de un patrimonio centenario que pertenece al conjunto de la sociedad a la que deberían servir.



El 21 de junio, a las 17:30 horas, manifestación en Bilbao. ¡No faltes!

EN DEFENSA DE KUTXABANK

te, nos une. Somos tan parte de ella como ella lo es de todos nosotros y nosotras. Y si somos radicalmente opuestos a la privatización es precisamente porque nos sentimos leales a Kutxabank y al modelo de negocio de origen. En base a esa lealtad, desde ELA MANIFESTAMOS:

- Que no queremos la destrucción en Kutxabank del modelo de negocio social y redistributivo, para transformarlo en un modelo especulativo.
- Que Kutxabank, beneficiario de un legado construido por toda la ciudadanía, debe estar comprometido con el servicio a las necesidades económicas y sociales de nuestra tierra.
- Que Kutxabank debe ser una entidad social bajo control público. Una entidad de todos y para todos.
- Que deseamos recuperar y preservar la simbiosis entidad, trabajadores/as, ciudadanos/as y territorio, modelo centenario y exitoso de gestión.

Nuestra firme oposición se dirige hacia los responsables de la alta dirección y a los poderes políticos que se atribuyen la potestad de decidir el destino privatizador planificado para Kutxabank, hurtando a la ciudadanía y a la sociedad en su conjunto el debate sobre la privatización.

Nuestra oposición, por tanto, al entramado de intereses económicos, políticos e incluso mediáticos que determina el expolio de nuestras Cajas, a la vista de todos/as y en perjuicio del interés general de toda una sociedad.

Para ELA, Kutxabank es y será siempre nuestra alternativa. La única alternativa social en un sistema financiero dominado por la especulación y la maximización del beneficio, aún a costa de los intereses de sus clientes y trabajadores/as. Por la misma razón, en ELA estamos y estaremos con los trabajadores/as, los/as clientes y los/as ciudadanos/as, verdaderos artífices del éxito de nuestra empresa y de su vinculación social.

Manifestación. En base a estos planteamientos y en defensa del futuro de Kutxabank, ELA, junto a numerosas organizaciones sociales y sindicales, ha convocado el próximo 21 de junio una manifestación en Bilbao. ¡No faltes!

Nuestra empresa, Kutxabank, se encuentra en estos momentos situada en una encrucijada en el largo camino que se remonta al nacimiento de las Cajas que la conformaron. Nos referimos a la PRIVATIZACIÓN.

En ELA estamos posicionados firmemente en contra de la privatización, como también igual de firmemente posicionados nos sentimos en defensa de Kutxabank. Defenderemos siempre nuestra empresa por el vínculo que, naturalmen-

MULTICANALIDAD, ¿MULTIFINALIDAD?

La multicanalidad es una apuesta de Kutxabank por fomentar el uso de canales alternativos entre las y los clientes de la entidad. Con ello se persiguen, a simple vista, dos objetivos. Uno es poner fin a las históricas, polémicas e interminables colas y, el otro, ofrecer un amplio servicio 24 horas.

Una vez localizado el objetivo la puesta en marcha del plan requiere de dos factores: el técnico y el humano.

Técnicamente hay medios suficientes. La entidad lleva

años desarrollando los canales alternativos necesarios para adaptarlos a las necesidades y demandas de las y los clientes. No cabe duda de que dichos canales son susceptibles de mejora pero, insisto, los canales están ahí y funcionan.

El problema surge con el segundo factor, el humano. Durante décadas nuestras y nuestros clientes han acudido personalmente a su oficina (bbk, kutxa, vital, kutxabank...) a realizar sus gestiones porque así se ha promovido desde la propia entidad. Ha existido la costumbre de "... pasa, pasa por la Caja que aquí te hacemos...". Y como las costumbres se hacen leyes pues en este momento en el que pretendemos "educar" a estas mismas personas en la utilización de los canales alternativos nos encontramos con un duro obstáculo.

Para comenzar la ardua -en algunos casos imposible- tarea de "educar" a las y los clientes la entidad viene tomando una serie de medidas, más o menos impopulares, mediante las cuales limita la operatoria en oficinas fomentando, así, el resto de canales. Estas medidas consisten en desviar la operatoria más repetitiva (pagos a terceros, pago de recibos, transferencias...) a un horario determinado, o en limitar el importe mínimo de reintegro, que es otra de las operaciones más frecuentes, o en reducir el servicio prescindiendo de algunos puestos de ventanilla, incluso en algunos casos, de todos.

Resulta complicado comprender por qué si queremos poner fin a las colas en las oficinas se eliminan los puestos de caja de algunas de ellas, desviando a los/as clientes que requieran dicho servicio a otras oficinas, generando colas en éstas.

Esta eliminación de puestos se ha evidenciado en los últimos meses cuando un importante número de compañeros y compañeras se han prejubilado y sus puestos no se han cubierto. Se han ido eliminando estos puestos sin piedad lo cual ha constituido un obstáculo para la consecución de uno de los objetivos principales de la multicanalidad: la eliminación de las colas. Asimismo, entre los compañeros y las compañeras de ventanilla se está generando una situación de malestar y presión por la carga adicional de trabajo que esto les está suponiendo.

Todo lo anterior nos lleva a reflexionar sobre los verdaderos objetivos de la multicanalidad. No está nada claro que acabar con las colas constituya uno de los objetivos principales. Más bien ha supuesto una excusa para popularizar las medidas restrictivas que nos llevan al verdadero objetivo: "la destrucción de empleo".

**Azaletik begiraturik,
bi helburu lortu nahi dira.
Eta legeak usadioetatik
datozenez ...
... leihatilako lankideengan
ondoeza eta presioa
nagusitzen ari dira ...
... aitzakia ederra izan da...
"enplegua suntsitzeko"**

LO LLAMAN TRASLADO, PERO ES MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Tras la firma del I Convenio de Kutxabank se ha empezado a trasladar a empleados/as, tanto de Servicios Centrales como de Oficinas. Nuestro actual convenio permite a la empresa realizar cambios de destino hasta 240 km. de distancia -ida y vuelta- desde el domicilio del trabajador/a, sin compensación económica, al no considerar que exista movilidad geográfica. En su mayor parte los traslados han afectado a la plantilla de origen Kutxa y Vital.



La movilidad geográfica -por mucho que se insista en que no lo es- supone el alargamiento de la jornada laboral en 3-4 horas. Conviene recordar, a este respecto, que el convenio establece que si a juicio de la entidad existe un transporte público razonable o transporte de empresa, no se pagará al empleado/a ni el kilometraje ni las dietas.

¿Qué ha logrado la empresa con este sistema? En nuestra opinión, nada ventajoso ni para la misma ni, por supuesto, para los empleados/as. Es un sistema ineficiente, costoso, agotador... En cualquier caso, entendemos que hay que diferenciar dos situaciones: por un lado, la de los Servicios Centrales y, por otro, la de Sucursales.

Servicios Centrales: En pleno siglo XXI y con los medios tecnológicos disponibles, se puede trabajar prácticamente desde cualquier punto. ¿Por qué, entonces, esta necesidad de desplazar a nuestros compañeros y compañeras de su puesto físico? De hecho, a día de hoy, hay muchos departamentos que funcionan perfectamente teniendo a su plantilla repartida en diferentes edificios centrales. ¿Por qué otros departamentos no pueden hacer lo mismo? Incluso empresarialmente es mucho más ineficiente dicha movilidad. La gente que tiene que emplear 3-4 horas al día para desplazarse a su puesto de trabajo está, lógicamente, más desmotivada, más cansada. En definitiva, es una mala opción, insostenible a largo plazo.

Por otro lado, ¿por qué ni siquiera se ha planteado, si es que en algún caso se entiende que son imprescindibles ciertos traslados, que los mismos sean voluntarios, con una adecuada compensación económica?

Sucursales: Es de todos/as sabido que la plantilla de sucursales de Bizkaia -y en menor medida la de Araba- son deficitarias y con una importante infradotación, lo que pone en peligro la salud de los empleados/as por la sobrecarga de trabajo y la consiguiente merma en la calidad del servicio que se ofrece a los clientes.

La empresa, hasta ahora, ha paliado, en parte, esta situación con traslados desde Gipuzkoa, aduciendo que las oficinas de esta provincia están sobradamente dotadas. Es de justicia reconocer que estos traslados se han realizado de manera bastante racional; sin embargo, las zonas limítrofes tienen un límite de capacidad, y también en sucursales se está desplazando la plantilla a más de 200 km.

Propuesta de ELA. En ELA creemos que para paliar la escasez de plantilla en sucursales se deben ampliar las anunciadas contrataciones, de entre 10 y 15 nuevos empleados/as, mediante un plan de empleo ajustado a las necesidades reales y no mediante un exiguo proceso totalmente insuficiente. Que mientras esta situación no se produzca, los desplazamientos deberían ser escalonados, de este a oeste, trasladando paulatinamente a distancias lo más próximas posible.

Entendemos, también, que en el caso de sucursales, se está dando un agravio comparativo. Si por la población donde se encuentra tu sucursal de destino pasa el autobús de empresa, el transporte te sale gratis, pero si tu sucursal está fuera del recorrido te tienes que pagar la gasolina, peajes, desgaste del vehículo... No se puede discriminar así a la plantilla.

Resumiendo, pedimos a la empresa que reconsidere este sistema.

Gure oraingo hitzarmenak aukera ematen dio enpresari 240 km-rainoko lekualdatzeak egiteko, langilearen bizilekutik, joan eta etorri, diru-konpentsaziorik gabe, ez baita hartzen mugikortasun geografikotzat.

Zer lortu du, orduan, enpresak sistema horrekin? Bada, egia esan, ezer onik ez, ez enpresarentzat, ezta jakina enplegatuentzat ere.

Ditugun teknologia-baliabideekin eta bulego-sare zabalarekin, ederto uztartu daitezke enpresaren interesak eta enplegatuen interesak. Ostera, denontzat sobera ezaguna den oraingo sistema ez da onuragarria alderdietako batentzat ere.

2014, año de elecciones sindicales

Este año es año de elecciones sindicales. A finales de 2014 concluyen los mandatos de los actuales Comités de Empresa y Delegados de Personal, y los trabajadores y trabajadoras de Kutxabank tendremos una nueva oportunidad de elegir a nuestros representantes.

Las actuales representaciones sindicales nos hemos reunido para tratar de acordar los aspectos que regulen el desarrollo del proceso electoral y, en este sentido, los acuerdos alcanzados son los siguientes:

- Se establece como fecha de votación el día 16 de diciembre de 2014.
- El voto será presencial, motivo por el cual, además de las urnas ubicadas en las mesas electorales, se habilitarán urnas móviles que recorrerán la red de oficinas de Kutxabank.
- El voto por correo se ajustará rigurosamente a lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores.
- Se constituirán 2 Comités de Empresa (Oficinas y SSCC) en Bizkaia, Gipuzkoa y Araba.

■ En las provincias en las que esté presente Kutxabank y en las que haya cincuenta o más trabajadores/as, se agruparán todos los centros de trabajo de la provincia y se elegirán Comités de Empresa, según establece el Estatuto de los Trabajadores.

■ El censo estará constituido por los empleados y empleadas en activo, con licencia retribuida, contrato de relevo, suspensiones de contrato de las previstas en el Acuerdo Laboral y los que se encuentren en situación de excedencia por guarda legal.

Elecciones vitales. A nadie se le escapa la importancia de las próximas elecciones de cara al devenir de Kutxabank. Están en juego tanto su futuro como el nuestro. El de la plantilla. El último convenio rubricado -primero como Kutxabank y que ELA no firmó- ha degradado las condiciones laborales y no ha puesto freno a la sangría del empleo, en descenso vertiginoso en los últimos años.

Por tanto, el próximo proceso electoral, además de dar opción a elegir entre las distintas visiones y posicionamientos de cada fuerza sindical sobre Kutxabank en temas fundamentales como la privatización, se presenta, también, como esencial de cara a determinar cuáles serán las futuras relaciones laborales entre la dirección y la representación de los trabajadores/as. Por nuestra parte, ELA ha dejado claro en qué dirección irá el apoyo que reciba.

Aurtengo hauteskunde sindikalak inoiz baino garratzitsuagoak dira Kutxabank-eko eredia jokoan dago eta



COMISIÓN DE SALUD LABORAL

En la disposición transitoria 2ª del convenio de Kutxabank se acuerda constituir una Comisión de Salud Laboral de carácter paritario. La finalidad de la disposición es dejar un único Comité de Salud Laboral operativo, que sería la propia Comisión.

La empresa y los grupos sindicales hemos mantenido una serie de reuniones para acordar una postura común sobre este tema. La opción de la empresa es, claramente, la de crear un único Comité de Salud. Como era de esperar, entre los diferentes grupos sindicales las propuestas han sido dispares. No obstante, estamos intentando consensuar una propuesta alternativa a la de la empresa que supondría una postura intermedia ante lo que ésta propone. Para ello, todos los grupos, a excepción de uno que así se lo ha manifestado a toda la plantilla, hemos realizado un esfuerzo por acercar nuestras posturas y plantear una propuesta común a la empresa.

La propuesta de todos sindicatos -excepto uno- no es otra que agrupar los comités en 5 demarcaciones: 3 en los territorios históricos de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, y 2 en expansión. La propuesta mantiene todos los Comités determinados por la ley, eso sí, agrupando las reuniones de los mismos. Asimismo, se acuerdan unas funciones determinadas para la Comisión de Salud Laboral que serían las comunes que afectan a toda la plantilla.

Somos las y los representantes sindicales quienes, junto con la parte empresarial, tenemos que velar por la salud de nuestros compañeros y nuestras compañeras. Siendo así, en ELA consideramos que no debe existir en este capítulo ningún tipo de competencia ni rivalidad sindical, puesto que un riesgo lo es independientemente de que lo detecte uno u otro representante. No debemos utilizar la SALUD de las personas con las que trabajamos con objeto de conseguir nuestras metas particulares.

kutxabank

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

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

IBAN zehazkia (Banku kutxa):
IBAN de la caja de ahorros:

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 konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuari aurrean, datuetara iritsi, berriek 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.