

Kutxabank

berriak

Apirila 2015 Abril
Núm. 158 Zkia.

Boletín de los empleados/as de Kutxabank

EDITORIALA

Kutxabank, público y social

Para ELA, el sometimiento de la clase política a los intereses especulativos financieros está en el origen de todos los males de Kutxabank. Nos explicamos. Desde ELA siempre hemos defendido un modelo público para Kutxabank, pero cuando defendemos la necesidad de un banco público nos referimos al regulado y controlado por la sociedad y la ciudadanía. Los políticos que no sirven al bien común, que es el único bien que un político debería tener como referencia irrenunciable para el ejercicio de su labor, nos sobran.

Dobles versiones y una sola realidad. La única realidad que existe para los políticos y sus instrumentos necesarios (Presidentes de Kutxabank y BBK, así como el Consejo y Patronato respectivos) es la del sentido único con un único destino: la privatización. Es su realidad. La que quieren que percibamos como obligatoria, aunque su discurso haya cambiado.

En el mismo sentido, la doble versión de la solvencia o la rentabilidad son las dos caras de una misma moneda y de una misma realidad. Tanto la solvencia como la rentabilidad descansan en el ratio de eficiencia: Gastos entre Ingresos. El objetivo de solvencia supuso el empeoramiento de nuestras condiciones laborales y el nuevo objetivo de mejora de la rentabilidad pasa por meter, de nuevo, la mano en nuestros bolsillos.

¿Por qué ahora el objetivo es la rentabilidad? Porque a las fundaciones propietarias les interesa que Kutxabank gane en atractivo de cara al desembarco de los inversores externos. La idea es obtener el mayor precio posible para las acciones, cuestión ligada a que mejore la rentabilidad que puedan obtener, vía dividendo, los "hipotéticos" futuros propietarios del banco.

En defensa de Kutxabank. Nuestro mensaje no ha cambiado un ápice: En ELA somos radicalmente opuestos a la privatización, precisamente por lealtad a Kutxabank y a su modelo de negocio.

Manifestamos, por tanto, nuestra frontal oposición al entramado de intereses económicos, políticos e incluso mediáticos que determina el expolio de un patrimonio público, a la vista de todos y en perjuicio del interés general de toda una sociedad. Como también expresamos dicha oposición hacia los clanes directivo y político que se permiten decidir un destino privatizador para Kutxabank, hurtando a la ciudadanía y a la sociedad en su conjunto el debate sobre el modelo social del banco.

Situaciones como la presente son las que ponen de manifiesto la necesidad de reestructurar las instituciones para posibilitar la participación democrática de la sociedad en el diseño, toma de decisiones y control de Kutxabank.



Okerrak zuzenduz

Hitzarmenaren negoziazio-mahaiak foro egokia dira, zalantzarik gabe, enpresa eta sindikatuak elkarlanean aritzeko; beti ere, ahal den neurrian, alderdi bien gogoko akordioak lortzeko asmoz.

ENMENDANDO ERRORES

Las mesas de negociación de convenio son, sin duda alguna, el foro apropiado para que, empresa y sindicatos, trabajen conjuntamente en aras de lograr acuerdos que satisfagan, en la medida de lo posible, tanto a la empresa como a las trabajadoras y trabajadores.

Ahora, cuando los resultados de las elecciones sindicales han empezado a poner a cada uno en su sitio, es el momento en el que la "mayoría sindical" pretende enmendar errores pasados. Nos convocan a un nuevo foro para intentar renegociar con la empresa los temas de movilidad y traslados que ya se estuvieron negociando durante 2 años y que culminaron con la firma, por parte de esa misma "mayoría sindical", del convenio de diciembre de 2013, que la empresa de ningún modo tiene intención de modificar.

Por otro lado, en ELA ya hemos manifestado, y lo seguiremos haciendo a través de varias concentraciones, nuestro rechazo absoluto a las medidas pactadas sobre movilidad geográfica y traslados. En ese tema tenemos la conciencia tranquila.

Kutxabank sortu zuen SIP prozesutik hona enpresa eta sindikatuok zenbait forotan parte hartu dugu, jatorriko hiru aurrezki-kutxetatik etorritako enplegatuen lan-baldintzak arautzeko eta, batez ere, homologatze-ko akordioak bilatzeari begira. Aipaturiko foro horietatik atera dira, lehenengo, Lan Akordioa, gero, horren aldaketa, eta azkenik Kutxabank-en I. Hitzarmena.

Akordio horiek mugigarritasun geografiko neurri traumatikoak ekarri dituzte, eta baita nahitaezko lekualdatzeen sistema bat ere.

Plantillaren zati handi batentzat neurri horiek uztarri astun bat dira, eta gainerakoentzat mehatxua. Gogoan ditugun lankideak etxetik 400 km-ra bizi dira, eta astean behin bidaiatu behar dira ordu batzuetan etxekoekin egoteko, amaitzear dauden konpentsazioen trukean. Gogoan ditugun lankideei lanaldia luzatu diete egunean 3 ordura arte (auto-pilaketak aparte utzita), hori hala dela enpresak onartu barik. Gogoan ditugun lankideek beldur horren mehatxupean lan egiten dute, ez baitago jakiterik noiz edo nor izango den hurrena.

ELAk foro horietan guztietan parte hartu du, baina haien ondoriozko akordioetako bat ere ez du azkenean sinatu; batez ere, aurreko pasartean aipaturiko neurriengatik. Aitzitik, "gehiengo sindikal" delakoak amore eman zuen akordio bietan, denon harridurarako. Lehenengo akordioan dezente amore eman zuen, eta bigarrean are gehiago; eta horrela erraztu zioten enpresari berea egitea.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

KUTXABANK: Herriarena eta Herriarentzat!

Orain, hauteskunde sindikalen emaitzek nor bere tokian jarri dutenean, "gehiengo sindikalak" iraganeko okerrak zuzendu nahi omen ditu, eta foro berri batera deitu digute, 2 urte luze negoziaturiko mugigarritasun eta lekualdatzeen gaiak berriro negoziatzen saiatzeko. Baina "gehiengo sindikal" horrek berak hitzarmena sinatu zuen 2013ko abenduan, eta orain enpresak ez du batere aldatzeko asmorik.

ELAren iritziz lan-baldintzei buruzko neurriak hartzeko foro egokia hitzarmenaren mahaia da. Eta horregatik, mahai horretan parte hartuko dugu behar denean. Baina, "gehiengo sindikala"ren kasuan ez bezala, ELA ez dugu trikimailurik erabiliko plantilla nahasteko, erabaki txarregatik galdutako botoak berreskuratzea helburu duten foroak proposatuz.

Bestalde, ELAk, hainbatetan jakinarazi duenez, eta egin beharreko elkarretaratzeetan berriro jakinaraziko duenez, gaitzetsi egiten ditu itundutako neurri horiek, mugigarritasun geografiko eta lekualdatzei buruzkoak. Alde horretatik lasai dugu gure kontzientzia.

Eficiencia sin recortes



El pasado 26 de febrero, Villalabeitia anunció que "habrá que actuar sobre los costes de personal" en el nuevo contexto que él ha fijado y que tiene a la rentabilidad como prioridad absoluta.

No sabemos qué propone la joven promesa incorporada a la presidencia para mejorar por la vía difícil, la de los ingresos, pero sí que parece tenerlo más claro sobre cómo actuar por la vía del coste del personal. Es lo que tienen las jóvenes y advenedizas promesas que han ido desembarcando, estos últimos años, en la presidencia de Kutxabank y aquellas otras que anteriormente desembarcaron o aterrizaron en BBK. En su recta final profesional, vienen a dar lustre a su carrera y su objetivo es tratar de hacer ejercicios brillantes con una visión simplista y cortoplacista. Nada de elaborar un plan estratégico, y sensible socialmente, de futuro a largo plazo. Nula comprensión con las necesidades del territorio, las

empresas, las familias, los clientes o los trabajadores y trabajadoras.

Eficiencia y plantilla.

Si realmente queremos hablar de eficiencia, hay que dejar muy claro que han sido la profesionalidad y el esfuerzo, de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de Kutxabank, los dos recursos determinantes que han permitido salir airosa a nuestra entidad de una situación de mercado adverso, agravada por los errores de gestión de la dirección. La conclusión es evidente. La eficiencia se sustenta en un pilar fundamental: los trabajadores y trabajadoras, por lo que, partiendo de esta premisa, parece totalmente razonable que para ganar en eficiencia se dimensione adecuadamente la plantilla. ¿Cómo? Obviamente, creando empleo fijo en la misma medida en que se ha destruido. ¿Es eficiente trasladar diariamente a compañeras y

compañeros de Gipuzkoa y Araba hacia Bizkaia mientras en sus territorios de origen se contratan temporales?

En ELA consideramos que en estos momentos, en los que tanto se habla de eficiencia, Kutxabank debe abandonar su parálisis cortoplacista y apostar por el empleo con el mejor instrumento a su alcance: las contrataciones fijas. Sabemos que Kutxabank es solvente. El punto fuerte de la entidad, y del que presume, es la solvencia. ¿Por qué, entonces, no utilizar esa solidez financiera para acometer, de una vez por todas, el proceso pendiente de contratación?

En cualquier caso, en ELA somos perfectamente conscientes de que la verdadera beneficiaria de las prejubilaciones es la propia empresa puesto que, a pesar de que en el corto plazo implican cuentas de resultados menos brillantes, el beneficio a medio y largo plazo para la entidad es indudable. Por esta razón, estamos convencidos de que las prejubilaciones, y por supuesto las contrataciones, debían haber sido pactadas, con contrapartidas, en el marco regulatorio del I Convenio de Kutxabank. De haberse hecho así, nos habríamos evitado las dudas que ensombrecen el día a día de las compañeras y compañeros que esperan una oferta digna de prejubilación y las súplicas de los sindicatos firmantes.

Por tanto, instamos a la empresa a planificar con visión de futuro una plantilla desproporcionadamente envejecida, como también seguiremos instando, tanto a Kutxabank como al resto de representaciones sindicales, a incluir en el próximo Convenio Colectivo los planes de empleo y prejubilaciones que permitan seguir contratando y rejuveneciendo la plantilla, pues ahí es donde deben estar pactados y no supeditados a una decisión unilateral de la empresa.

Precariedad en Kutxabank. También en Kutxabank se ha instalado la precariedad. No nos referimos a la insuficiente dotación de las plantillas de oficinas, servicios o departamentos, sino a las actuales bolsas de contratación de trabajadores y trabajadoras eventuales destinados a cubrir un déficit estructural de empleo que pone de relieve la urgente necesidad de aumentar la plantilla fija de la entidad.

En el año 2014 se han empleado 30.297 jornadas de trabajo temporal que, concretadas en número de trabajadores a tiempo completo anual, hubieran supuesto la contratación de 138 trabajadores y trabajadoras, así distribuidos:

	ARABA	GIPUZKOA	BIZKAIA	TOTALES
JORNADAS TEMPORALES CONTRATADAS	5.123	6.133	19.041	30.297
TRABAJADORES TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO	23	28	87	138

Estas compañeras y compañeros nuestros llevan años (incluso más de 3 años) encadenando contratos de duración determinada, sin tener nunca la certeza de que al finalizar su contrato actual les vayan a dar otro. Durante todo este tiempo trabajan sin descanso, puesto que no cogen vacaciones. Están sometidos a un proceso de evaluación constante, etc.... En definitiva, son una parte importante de Kutxabank a la que no se reconoce como se debe.

Resumiendo todo lo expuesto hasta aquí, para ELA es ineludible destinar parte del beneficio actual para apostar por un plan de contrataciones y creación de empleo fijo, teniendo en cuenta además que las prejubilaciones van a suponer para la empresa un ahorro añadido del coste salarial que debe también revertirse en la creación de empleo estable y de calidad para nuestras y nuestros jóvenes y en la obtención de unas buenas condiciones laborales para esa otra parte de la plantilla que ha sufrido con mayor rigor los recortes. Esa parte de la plantilla que no se va a prejubilarse en breve, ni probablemente nunca, y que sin embargo ve mermar, convenio a convenio, sus condiciones laborales.

Eraginkortasunaren oinarrian plantilla dago; hori dela-eta, guztiz arrazoizkoa da plantilla hori zaharberitzea eta optimizatzea.

Badakigu Kutxabank-ek kaudimena duela. Gure erakundeko indargunea kaudimena da, eta horretaz harro dago. Zergatik ez erabili, orduan, finantzaz sendotasun hori zain dagoen prozesua gauzatzeko, alegia, plantilla egokitzeko eta zaharberitzeko prozesua gauzatzeko?

Kutxabank-en ere prekaritatea errota da. Gogoan duguna zera da: behin-behineko langileak kontratazeko poltsak, enpleguaren egitura-defizita berdintzeko direnak. Premiazkoa da gure erakundeko plantilla finkoa handitzea.

Noiz sortuko du Kutxabank-ek kalitatezko enplegua gure gazteentzat, hemen, Euskadin?

Kutxabank: herriarena eta herriarentzat



da: pribatizazioa. Horixe da haien ikuspegia, eta sinestrazi nahi digute hori dela irtenbide posible bakarra, diskurtsoa zerbait itxuraldatu badute ere. Baina horrek ez dauka zerikusirik ELAren proposamenarekin: gizarte-banku bat, gure lurrean errotua, eta gure herritarren zerbitzura.

Alde horretatik, kaudimenaren edo errentagarritasunaren bertsio bikoitza txanpon edo errealtate bereko bi aldeak dira. Garai berri honetan langileoi eskatu digute ahalegin guztiak egiteko, errentagarriago izateko helburua betetzearren. Hala ere, bai kaudimena, bai errentagarritasuna eraginkortasunaren ratioan finkatzen dira. Gastuak zati sarrerak. Kaudimenaren helburuak gure lan-baldintzak okertzea ekarri zigun, eta errentagarritasuna hobetzeko helburuak eskua gure sakeletan berriro sartzea ekarriko digu.

Gainera, eskandalu mediatikoaren ondotik, eta korporazio-irudiari eragindako kaltea kontuan hartuz, Espainiako Bankuaren zirkularrak zer esango duen zain gaudela, jabeen interesetara zuzendutako Kutxabank erakargarriagoa izatea kanpoko inbertsiogileen etorrerari begira. Asmoa da ahalik eta preziorik handiena lortzea, eta hori loturik dago errentagarritasuna hobetzearekin, bankuko jabeek lortu behar dutena.

Kutxabank zaintze aldera. Gure mezua ez da ezertan aldatu: ELA pribatizazioaren aurka dago bete-betean, Kutxabank-ekin eta izan duen negozio-ereduarekin dugun leialtasunagatik.

Denon agerian eta gizarte osoaren onuraren kaltetan gauzatu nahi den ondare bipiltze horren aurka gaude, eta baita ondorio hori dakarren interes ekonomiko, politiko eta are mediatikoen sarearen aurka ere. Kutxabank-entzat pribatizazio-helburu hori erabaki duten zuzendarien eta politikarien kasta hori gaitzesten dugu, herritarrei eta gizarte osoari kendu baitiete bankuaren ereduaz erabakitzeke eztabaida.

Honelako egoeretan are nabarmenago agertzen da erakundeak berregituratzeko beharrezkoa, eta baita gizarteari Kutxabank-en diseinuan, erabakiak hartzeko eskumenean eta kontrolean parte hartzeko aukera demokratikoa benetan emateko beharrezkoa ere.

Mezu hau helarazi nahi die ELAK langileei, bezeroei eta herritarrei, horiek guztiak baitira gure enpresaren arrakastaren eta haren herri-atxikimenduaren benetako egileak.

ELAren iritziz, politikariak finantza- eta espekulazio-interesen menpe egotea da Kutxabank-en gaitz guztien jatorria. Azkenaldi honetan, gainera, gaitz horiek larriagotu dira, politikarien eta zuzendarien kastak emandako ikusizun lotsagarriagatik; komunikabideen aurrean beren lotsariak agertzeko kopeta izan baitzuten.

Astiroago argituko dugu kontua. ELAn beti eskatu dugu Kutxabank-entzat eredu publiko bat, baina noski banku publiko baten alde agertu garenean, gogoan izan duguna gizartearen eta herritarren kontrolpeko banku bat da. Herri-ondasunari begiratzen ez dioten politikariak soberan daude; izan ere, politikari batek bere lanerako ezinbestez hartu beharko lukeen erreferentzia herri-ondasuna da.

Politikarien eta enpresarien arteko harremanak eta elkarren arteko mesedeak ageri-agerian geratu ziren joan den hilabeteetan, otsailean, Kutxabankek azken berriak plazaratu zirenean: Mario-Cabieces-Alkorta gaia eta Villalabeitiaren soldataren eskandalua.

Has gaitezen Villalabeitiatik. Euskadiko langileen batez besteko soldata txikiagoa da gaur egun, orain dela 20 urte baino; hala dago jasota Eusko Jaurlaritzaren menpeko Ikerketak Ekonomiaz argitalpenaren azterlan batean. 1996ko batez besteko soldata 1.496 eurokoa zen hilean, eta 2012an 1.458 euro hilean. Villalabeitiak, ostera, ia 2.200 euro jasoko ditu egunean. Villalabeitiaren urteko 800.000 euro horiek iraingarriak dira gure gizartearentzat. Begiratu baino ez da egin behar azken hiru urteotako Euskadiren balantzea, lan-erreformatik hona igarotako urteotan: behin-behinekotasuna %20,40koa da, lanaldi partzialak guztirakoaren %19 izatera iritsi dira, hamar kontratu berritik lauk ordutegi mugatua dute, eta soldatak %7,5 jaitsi dira.

Eta nori esker jasoko du Villalabeitiak soldata bikain hori? Ba, Kutxabankek Administrazio Kontseiluan esertzen diren 14 kontseilarietako esker. Bederatzi PNVren proposamenez izendatuak, hiru PPren sokakoak, eta bi PSEren segiziokoak. Hamalau kontseilari horiek aho batez onetsi zuten soldata-igoera. Langileei ahaleginak eta soldaten

neurritasuna eskatzen dizkieten politikari horiek bere onetsi diote soldata "ez-eraginkor" hori presidenteari, gainerako herritarrek prekaritate-tes-tuinguru batean bizi behar diren bitartean.

Ekuazioaren bigarren partean Mario-Cabieces-Alkorta arazoa dago. Elkarrekiko harremanak dira, ate birakariak. Eta garaian garaiko politikarietako lanpostu duina bilatu behar zaie, emandako zerbitzuen trukean ondo merezitako saria.

Bertsio bikoitzak eta errealtate bakarra. Jarduketa horiek izan duten eragin politiko eta judizialez gain, badirudi elkarren aurka daudela Mario Fernandezek eta Gregorio Villalabeitia - Xabier Sagredo binomioak Kutxabank-entzat nahi dituzten ereduak. Jabetze okerra izango litzateke hori. Akzioen salmentaz eta pribatizazioaz PNVren bat-bateko iritzi-aldaketaren arrazoi bakarra hauteskunderi begirakoa da, aurreko jarrerak kalte egiten baitzuten. Dena dela, Sagredok herritarren aurrean egiten duen diskurtsoa zuhurrakoa ez da oso sinesgarria.

Politikariarentzat eta beharrezkoak dituzten bitarteko tresnentzat (Kutxabank eta BBKko presidentek, eta haletako kontseiluak eta patronatoak) dagoen irtenbide bakarra norantza bakarrekoa



Corrupción sindical en Banca: Diálogo social en estado puro

Recientemente ha visto la luz la enésima corruptela del sindicato de Toxo en el sector de Banca. Decimos enésima puesto que llueve sobre mojado. La anterior responsable del sector financiero en CCOO hasta 2007, M^º Jesús Paredes, amasó junto a su esposo, Francisco Baquero, (también dirigente de este mismo sindicato), más de 2 millones de euros en propiedades inmobiliarias. Además, están salpicados por varios escándalos, siendo el más sonado el estar vendidos a Citibank, entidad que pagó 650.000 euros a CCOO y UGT por "favores prestados". Citibank, generoso con sus amigos, decidió "regalar" 6 entradas para ver al equipo de baloncesto de la ciudad de Los Angeles, Los Lakers, a la familia de M^º Jesús. Unos años antes, la misma entidad pagó un viaje a Nueva York a los mismos actores y algún miembro más de CCOO. Se da la circunstancia que Francisco Baquero ha sido Consejero en Bankia por CCOO estando sumido en el escándalo por la utilización de las tarjetas "black" de esta entidad.



Ahora, de nuevo vuelve a emerger la corrupción en el sector bancario en relación con el sindicato de Toxo, tal y como publica el diario EL PAÍS. Así, entre los años 2008-2012, los sobresueldos para los dirigentes de este sindicato en Banca ascienden a 3,7 millones de euros, mientras que los gastos en restaurantes, viajes y hoteles, a 14. Aquellos que debían defender los intereses de las trabajadoras y trabajadores del sector se encuentran cómodos disfrutando en hoteles de alto estandring y restaurantes de lujo: el botín obtenido a cambio de la venta de condiciones de sus compañeros/as, a los cuales no son dignos de representar.

Sólo hay que repasar la salvaje destrucción de empleo en el sector bancario en los últimos años. Se cifra que se han eliminado más de 30.000 empleos, mientras que el poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores bancarios se ha recortado. ¿Alguien conoce algún conflicto que haya protagonizado el sindicato de Toxo en Banca? No es necesario porque todo se pacta... Eso sí, a la baja. Vendiendo como logro aquello que es genuflexión, a cambio de seguir recibiendo cientos de miles de euros, en un proceso de simbiosis entre patronal y sindicato corrupto. En este proceso, CCOO es colaborador necesario del sistema. Gobiernos sumisos que ejecutan al dictado de los prebostes banqueros; sindicalistas sin vergüenza que les garantizan "paz social", por muy duro que sea el ajuste. Utilizan el "miedo" como táctica entre las trabajadoras y trabajadores del sector, y así paralizan cualquier atisbo de protesta o acto reivindicativo.

Hay que decir que el sistema instaurado en banca es un sistema perfecto del mal denominado "diálogo social". En estos tiempos, donde los eufemismos sirven de adormidera para esconder lo verdadero, el denominado "diálogo social", tal y como se plantea, no es más que una compra por parte de patronales y Gobiernos de la paz social, a cambio de "engrasar" a los firmantes. En el sector bancario, el sistema "corrupto" es quasi perfecto. La patronal compra voluntades sindicales. A cambio, se instaura el miedo entre las plantillas. Quien no está con el sindicato vertical está en peligro: con traslados forzados arbitrarios se trunca la carrera profesional y, sobre todo, se señala con el dedo a aquellos que levantan la voz y se convierten en enemigos del banco y, por ende, del sindicato colaborador.

Hoy, desde estas líneas, ELA denuncia este sistema corrupto, esta venta de las trabajadoras y trabajadores por parte de ciertos dirigentes, como es el caso de CCOO. Somos muchos y muchas sindicalistas los que todos los días trabajamos para mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores del sector bancario, sin que nadie nos regale nada (ni falta que hace), porque es absoluta y totalmente incompatible que aquellos con los que debes confrontar te amanten. Reivindicamos la dignidad de los sindicalistas honrados y denunciarnos con toda la fuerza de nuestra palabra y voz a los que han claudicado a cambio de las migajas del sistema. Hoy, el sindicato y la reivindicación en Banca es más necesario que nunca.

ELA sindikatuak sistema ustel hori salatzen du, CCOO bezalako sindikatu lokaztu horien saldukeria.

NAN/EIZ: _____ Emakumezkoa / Mujer
DNI/NIF: _____ Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre: _____

1.abizena: _____
1º apellido: _____

2.abizena: _____
2º apellido: _____

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

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

Helbidea: _____
Dirección: _____

Herrialdea: _____
Provincia: _____

Telefonoa: _____ Mugikorra: _____
Teléfono: _____ Móvil: _____

E-posta: _____
E-mail: _____

Lantokia: _____
Empresa: _____

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

Helbidea: _____
Domicilio: _____

Herria: _____
Localidad: _____

Lanbidea: _____ Kategoría: _____
Profesión: _____ Categoría: _____

Lan-hitzarmena _____
Convenio: _____

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

IBAN zenbakia (Banku Konta): _____
IF BANC. C. art. 10.º art. 10.º

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 Sindikatuarien aurrean, datuotara 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.