



IRAKASLE BERRIEN

gida

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

AURKIBIDEA

1. SARRERA		4
2. PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA LANPOSTU UZTEA		4
3. LANGILEEN SAILKAPENA, URTEKO LANALDIA, ASTEKO LANALDIA		4
4. OPORRAK		5
5. GAIXOTASUNA ETA BAIMENAK		5
5.1. LANERAKO EZINTASUN IRAGANKORRA		5
5.2. AMATASUNAGATIKO LIZENTZIA		6
5.3. AITATASUNAGATIKO LAN-KONTRATUA ETETEA		6
5.4. ORDAINDUTAKO BAIMENAK		6
5.5. ORDAINDU GABEKO BAIMENA		6
5.6. ADINGABEAK EDO SENITARTEKOAK ZAINTEAGATIKO LANALDI-MURRIZKETA		7
6. ERANSKINAK		7
6.1. LANGILEEN SEME-ALABENTZAKO BEKAK		7
7. ZERGATIK AFILIATU ELAn?		7
8. NON GAUDE?		8

1. SARRERA

ELA sindikatuak zure hitzarmenari buruzko gida-laburpen bat sortu du: **EAEko Gizarte Ekimeneko Ikastetxeen Hitzarmen Kolektiboa 2008/09** hitzarmenari buruzkoa, alegia. Irakurri ostean, zalantzaren bat baduzu, harremanetan jarri zure ikastetxeko delegatuekin edo eskualdeko liberatuarekin. Gida honen amaieran, ELAren goitzak zein telefonoak aurkituko dituzu.

2. PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA LANPOSTU UZTEA

2.1. Probaldia (21. art.)

Lanean hasi berri diren langile finko gustiek hitzarmen honetan haien lanbide-mailarako jarritako probaldia egin beharko dute, kontrakorik hitzartu ezean. Probaldi honen iraupena, gehienez ere, lau hilabetekoa izango da irakasle ez diren tituludun langileentzat eta gainerakoentzat hamabost egunekoa. Probaldian, bai langileak eta bai ikastetxearen titularrak lan-kontratua eten egin dezakete, aldez aurretik jakinarazteko eperik gabe eta ordainsaririk jasotzeko eskubide barik. Ezin izango da probaldirik ezarri langileak aldez aurretik lan bera egin badu ikastetxean.

2.2. Lanpostua borondatez uztea (21. art.)

Ikastetxearentzat egiten duen lana borondatez utzi nahi duen langileak ikastetxearen titularrari horren berri eman beharko dio, idatziz, aurrez jakinarazteko epeen barruan: irakasleak eta irakasle ez diren langile titulu-dunek hilabete bat, gainerako langileek 15 egun.

Langileak aurre-jakinarazpen hori esandako epeetan egiten ez badu, ikastetxearen titularrak, aurre-jakinarazpenean izandako atzerapen -egun bakoitzeko, langile horri likidaziotik bi eguneko lansaria kentzeko eskubidea izango du, aurrez jakinarazteko egun kopurua gainditu gabe. Funtzionariotzara iristeko kasuak horretatik kanpo utziko dira, 7 eguneko epea dago behin betiko zerrenda aragitaratzen denetik.

3. LANGILEEN SAILKAPENA, URTEKO LANALDIA, ASTEKO LANALDIA

(II. Titulua, I. Kapitulua, 12. art.)

3.1. LANGILEEN SAILKAPENA (12. art.)

Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden langileak, hiru taldetan sailkatuko dira:

3.1.1. 1. Taldea: irakasleak: Haur Hezkuntzako 2. zikloa, Lehen Hezkuntza, DBH, Batxillergoa, Erdi mailako eta goi mailako prestakuntza-zikloak eta gizarte -garantiako moduluak, hasierako lanbide prestakuntzako programak, lanbide hastapenerako ikastetxeak eta zereginen ikaskuntzarako gelak..

3.1.2. 2. Taldea: irakasle ez diren langileak

3.1.2.1. Irakasle ez diren tituludunak: Goi mailako tituludunak eta Erdi mailako tituludunak, Hezkuntza laguntzeko specialistak. Administrazioko langileak (Gerentea, Administrazioako edo idazkaritzako burua, Negoziatuko burua, Ofizial administraria, kontularia, merkataritza-agentea, Administrari laguntzailea, Harreragilea, telefonozaina).

3.1.2.2. Langile laguntzaileak: Ikasle-begiralea, zerbitzu orokorretako langileak, atalzaina, atezaina, zaintzaile gauzaina, mantenimendu, lorategi eta hainbat ofizioetako langilea, lehen mailako ofiziala, lehen mailako ofizial gidaria, gobernatzaila, garbiketa-, jorsketa-, ikuzketa-, lisaketa- eta jantokiko langilea, sukaldeko arduraduna, sukaldaria, sukaldeko laguntzailea, bigarren mailako ofiziala, bigarren mailako gidaria.

3.1.2.3. Langile ez kualifikatua: Hitzarmeneko Interpretazio Batzorde Mistoak hitzarmen honetan jasotzen ez diren kategoria guztiak homologatuko ditu.

3.1.3. Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko Langileak: irakaslea, goi mailako teknikaria, laguntzailea.

3.2. URTEKO LANALDIA (III. Titulua, I. Kapitulua, 26. Art.)

– *Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Berezikoko, DBHko, DBHoko eta IEetako itunduriko eta itundu gabeko ikastetxeetako irakasleak: 1.252* ordu. Horietatik osagarriak izango dira hitzarmen honen 28. artikuluan maila bakoitzarentzat jartzen denaren asteko proportziotik ateratzen direnak. *Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru nahiz saileko buru mailetakoak diren irakasleek, urteko, kide direneko irakas-kuntza motari dagozkionak baino 210* ordu gehiago edukiko dituzte.

- Irakaskuntza espezializatueta irakasleentzako eta helduen hezkuntza iraunkorreko irakasleentzat: **1.300** ordu. Irakasle ez diren tituludunentzat, urteko **1.390** ordu.
- Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak: irakasleak **1.352** ordu; goi-mailako teknikariak **1.620** ordu; laguntzaileak **1.620** ordu.

3.3. ASTEKO LANALDIA (III. Titulua, I. Kapitulua, 28. Art.)

3.3.1. Irakasleak: Haur Hezkuntzako 2. Zikloko, Lehen Hezkuntzako eta Hezkuntza Bereziko irakasleentzat, asteko lanaldia **32** ordukoa izango da; horietatik 23 eskola-ordu izango dira eta 9 osagarritzakoak; astelehenetik ostiralera egingo dira.

Bigarren hezkuntzarako irakasleentzat, asteko lanaldia 32 ordukoa izango da; horietatik 22 eskola-ordu izango dira eta gainerakoak osagarritzakoak, astelehenetik ostiralera egingo dira.

DBHO, batxilergo eta HZEtako irakasleen asteko lanaldia 32 ordukoa izango da, horietatik 21 edo 22, eskola-ordu izango dira eta gainerakoak osagarritzakoak; astelehenetik ostiralera egingo dira.

21 orduko lanaldia lanaldi osotzat joko da.

3.3.2. Irakasle ez diren langileak

- Irakasle ez diren goi-mailako zein erdi-mailako tituludunak: asteko 34 ordu.
- Irakasle ez diren hezkuntza-laguntzako espezialista tituludunak: asteko 35 ordu.
- Irakasle ez diren beste tituludunak: 35 ordu.
- Administrazio eta zerbitzueta langileak: 40 ordu (eguneko lanaldia gehienez 8 ordukoa).
- Haur hezkuntzako lehen zikloko langileak: irakasleak asteko lanaldia 32 ordu; goi-mailako teknikariak 38 ordu eta laguntzaileak 39 ordu.

4. OPORRAK (III. Titulua, II. Kapitulua, 35. Art.)

Hitzarmen honetako langile guztiek, lanean arituz emandako urtebete bakoitzeko, ordaindutako hilabeteko oporrrak hartzeko eskubidea izango dute, denak batera eta udan. Irakasleek, ikastetxearen titularrak eta langileen ordezkariak, ikastetxearen antolaketaren arabera, bi aukera hauetako bat hartuko dute: irakasle guztientzat oporraldi jarraipen emanez, 15 atsedeen-egun izatea edo irakasleen %50entzat, oporraldi jarraipen emanez, hilabeteko atsedena egitea.

Irakasle ez diren langile titulatuak, horrez gain, beste 15 eguneko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, oporraldiarekin lotuta, eta urtean zehar laun lanegun hartzekoa, horiek ikastetxearen titularraren eta interesatuaren artean zehaztuko direla.

4.1. Gabonak eta Aste Santua (36. Art.)

Gabonetan eta Aste Santuan, irakasleek eskubidea izango dute ikasleentzako finkatzen den eskola-egutegiko oporraldia hartzeko. Irakasle ez diren langileek, Aste Santuan 7 egun naturaleko oporrrak eta Gabonetan 9 egunekoak hartzeko eskubidea izango dute denak batera edo jarraian.

4.2. Lanaldi etengabea eskolako oporraldietan (37. Art.)

Administrazioetako langileak, oporraldietan, hots, eskola-egun ez direnetan, egunean 6 ordu egingo dituzte jarraian. Uztailan eta abuztuan langile hauek astero-astero 48 orduko etenik gabeko atsedena izango dute.

4.3. Lana uzten duten langileen oporrrak (39. Art.)

Urtean barrena lanari uzten dion langileak dagokion heineko oporraldia hartzeko eskubidea edukiko du, urte hartan lanean egindako denboraren arabera.

4.4. Irakasleentzako lanaldia uztailean eta abuztuan (40. Art.)

Hilabete hauetan ikastetxeko irakasleek astero 21 orduko lanaldia edukiko dute, gehienez ere.

5. GAIXOTASUNA, BAIMENAK (III. Titulua, II. Kapitulua)

5.1. Lanerako Ezintasun Iragankorra (41. Art.) Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean dauden langileak, lehenengo 3 hilabeteetan, beharrezko osagarria jasoko dute haien guztizko lansariaren %100ekoa osatu arte, apar-

teko pagei dagokien parte proportzionala eta gaixoaldian gertatutako lansari-gehikuntzak barne direla. Ezgaitasunak iraunez gero, antzinasuneko hiru urteko bakoitzeko hilabete bat gehiagoz ordainduko da %100era artekoa.

5.2. Amatasunagatiko lizentzia (42. Art.) Aitatasuna edo amatasuna dela eta lizentzia duen langileak, beharrezko osagarria jasoko du harik eta bere guztizko lansariaren %100ekoa osatu arte.

Erditzea bada, indarrean den legedian ematen duen **16** astei beste **bat** gehituko zaio. Aste hauek jarraitu hartu beharko dira. Baimena beste astebetetz luzatuko da denbora gabeko erditzea bada. Etenaldia noiz hartu interresdunak aukeratuko du, baina sei aste erditu eta berehala hartu beharko dira. Aita ere baliatu daiteke etenaldiaz, bai amak hartzen duen aldi berean, bai ondoren; hala ere, ume jaio osteko lehen sei asteak, etenik gabekoak, amak hartu beharko ditu nahitaez.

Era berean, langileek bederatzirteko hilabete baino gutxiagoko haur bat badute, edoskitzeagatik lanetik ordubete irteteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan erdibitzea izango dutela. Erditze anizkoitzen kasuan proportzioan luzatuko da baimenaren iraupena. Ohiko lanaldiaren barruan, baimen horretaz baliatzeko aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio.

Eskubide horretaz baliatzen dena ama izaten bada, horren lekuan ordaindutako baimeneko bi aste gehiago har ditzake jarraian.

5.3. Aitatasunagatiko lizentzia (43. Art.)

Seme edo alabaren jaiotza, adopzio edo harrera kasuetan, **5 egun naturalako baimena** hartzeko eskubidea edukiko du, haurra izan eta ondorengo 15 egunen barruan. Baimen hau bi egun luza liteke, zesaraz erdituz gero.

Seme edo alabaren jaiotza, adopzio edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 48.bis artikuluan xedatutakoaren arabera, langileak kontratua eteteko eskubidea izango du **lau astebetetz jarraian**, eta, erditze, adopzio edo harrera anizkoitzen kasuan, bi egun gehiago hartu ahal izango du bigarrenaren osteko haur bakoitzeko. Amatasunagatiko atsedeen-aldiez elkarrekin baliatzeak ez du etenaldiarekin loturarik.

5.4. Ordaindutako baimenak (44. Art.)

Langileak, aldezturik jakinarazi eta arrazoituz gero ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango du; hona epeak eta arrazoiak:

5.4.1. Norbera ezkontzeagatik, 15 egun natural.

5.4.2. Odolkidetasun, ahaidetasun edota bizikidetasuneko bigarren mailara arteko ahaidea hil, istripuz zauritu, larriki gaixotu edo ospitaleratu denetik, nahiz kirurgi ebakuntza egin zionetik 24 ordu lehenago edo ostean, gehienez, 3 egun. Odolkidetasunean lehenengo mailako ahaideren bat hilez gero, **5 egun** izango dira. Zio hau dela-eta langileak lurralde historikotik kanpo irten behar baldin badu, epea **2 egun** luzatuko da.

5.4.3. Medikuarengana joateko lizentziak: kontsulta ordua laneko orduen barruan badago, baimena behar-beharrezkoa gertatzen den denborakoa izango da.

5.4.4. Haurdun dauden emakumeak lanordutan jaio aurreko azterketak eta erditzerako prestatzeko saioetara joan daitezke, ordainketetan ezer kendu gabe. Dena den, enpresariari jakinaraziko beharko diote aldezturik, eta justifikatu egin beharko dute horiek lanordutan egin beharra.

5.4.5. Ohiko bizilekua aldatzeko, egun bat.

5.4.6. Ahaideen ezkontzeagatik, odolkidetasuneko bigarren mailara artekoak, **egun bat.**

5.4.7. Norberaren kontuak edo publikoak egiteko baimena: hori egiteko behar duen denbora beste denbora emango zaio, beti ere hori lan-orduetatik kanpo ezin bada egin.

5.4.8. Eginkizun sindikalak edota langile-ordezkaritza eginkizunak egiteko, legetan eta hitzarmen honetan ezarrita dagoen moduan.

5.5. Ordaindu gabeko baimena (45. Art.)

Langile guztiek urteko, eta soldatarik gabe, hamabost egun eska ditzakete; hau eman egin beharko diote, eskabide hori 5 egun lehenago eskatu badu eta honelako baimena gozaten ari diren langileen kopurua %5etik gorakoa ez bada.

5.6. Adingabeak edo senitartekoak zaintzeagatiko lanaldi murrizketa

Langileak, legezko zaintza dela eta 12 urtetik beherako umeren bat edo odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko edo bizikidetasuneko 2. mailara arteko senideren bat, adinagatik, istripuren bat izan duelako, edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu izan dena eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duena, zaindu behar baldin bada, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, gutxienez 1/8ren batez eta gehienez erdiaz eta soldata ere proportzioz murriztuko zaio. Eskubide honetaz aldi berean ezingo dira bi pertsona baliatu, baldin eta, egoera sortu duena pertsona bera bada. Aldi horretaz baliatuko den aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio. Ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio empresariari.

6. ERANSKINAK

6.1. LANGILEEN SEME-ALABENTZAKO BEKAK: DOANeko PLAZAK EMATEKO JARDUNBIDEA

(III. eranskina)

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alaba eta umezurtz izanda, hitzarmen honen eraginpeko ikastetxeetan ikasten dutenentzat, ikastetxeetan ematen diren irakaskuntza-maila guztiak, baita orokorrean egiten diren beste edozein eratako osagarritzako ekintza guztiak ere, dohainik izango dira. Ikasketak dohainik egiteko plazak, honenbeste izango dira: Lehen Hezkuntzan %3 eta hitzarmen honen eremu funtzionalean aipatzen diren gainerako hezkuntzako jardueretan %2. Ikastetxean bertan, ordea, langileen seme-alabek plaza dohainik izango dute, jarritako gehienekoa gaindituta ere.

Interesatuak dauden langileek eskaera orri bat bidaliko diote batzorde paritarioari, enpresa komitearen edo delegatuen bidez edo organizazio patronalen bidez. Eskaera egiteko inprimakiak batzorde paritarioak zabalduko ditu, sindikatu edo ikastetxeen bidez.

7. ZERGATIK AFILIATU ELAn?

Zure eskubideak defendatzeko ezinbestekoa da antolatzea eta afiliatzea

Gure sindikatua 1911n sortu zen. ELAren historia luzea da, batez ere egoera oso larrietan garatua. Azken hamarkadetan ELAk Euskal Herriko lehen indar sindikala izatea lortu du; hauteskunde prozesuetan lehen postu han berretsi egin da.

Kontuan hartu beharrekoa da, gainera, zein testuinguruan bizi garen gaur egun. Izan ere, garai hau eta gure egunerokotasuna lan baldintzen eta eskubideen murrizketek baldintzatzen dute erabat. Antolatuta egotea, sarritan, lan baldintza duinak edo ez duinak izatearen arteko ezberdintasuna izan daiteke.

Zerbitzu juridikoak: Doako aholkularitza eta defentsa

Defentsa juridikorako eta aholkularitzarako 70 profesional baino gehiago daude ELAn, dituzun laneko arazo guztiak konpondu ahal izateko. Pertsona hauek zure galderak erantzun, erreklamazioak bideratu, instantzia ezberdinen aurrean aholkatu, epaitegi eta laneko eta administrazio auzitegietan defendatuko zaituzte.

Prozedimendua luzea edo korapilatsua bada ere (helegiteak, aurka egiteak eta abar) gure profesionalen laguntza ez zaizu ezer kostako. Gure zerbitzu juridikoak doakoak dira* afiliatuentzako.

ELAn zerbitzu tekniko ugari daude: zure lantokiaren egoera ekonomikoa zein den jakiteko, arazoak eta etorkizuna aztertzeke, edo segurtasuna eta osasuna lan munduan aztertzeke.

*Zerbitzu juridikoen erreglamenduak dioenaren arabera.

Erresistentzia kutxa: Elkartasuna: hitza baino gehiago

Edozein gertakariri aurre egiteko ELAk Erresistentzi Kutxa eskaintzen du, aspaldidanik gutxieneko soldata gainditu delarik. 2017. urteko kopuruak hauek dira: 866,53 euro/hileko.

Zenbait grebata indemnizazioa 1.733,06 euro hilabeteko izan daiteke. ELAn argi dugu grebata dirua baino zertxobait gehiago behar dela: ugazabak amore eman dezan tinko eutsi behar zaio. Hori da Erresistentzi Kutxaren helburua.

ARGITALPENAK. ELAn eguneko informazioa dugu

Afiliatu guztiek hilabetero etxean LANDEIA aldizkaria jasotzen dute, Euskal Herriko lan eta gizarte informazioaz jabetzeko.

Afiliatuari interes zuzenagoa duten sektoreko gaien informazioa helarazten zaio, hitzarmenak, berregituraketak, oposizioak eta abar, ELAn eguneko informazioa izan dezagun.

8. NON GAUDE?

Interneten web-orri honetan topa gaitzakezu: www.ela.eus

Baita sare sozialetan ere: Facebook, Twitter, Flickr, Youtube:

 <https://www.facebook.com/ELAsindikatu.sindicatoELA/>

 @ELAhezkuntza, @ELAsindikatu

 <https://www.flickr.com/photos/elasindikatu>

 https://www.youtube.com/channel/UChJ_2d_1dHoJGLX5C2lpZAQ

ELAk 42 lokal ditu bere afiliatuen zerbitzurako. Euren bidez lan eta biztanlego gune guztietatik hurbil paratzen da sindikatua. Hego Euskal Herriko edozein lekutan duzu ELAren lokalen bat zeugandik hurbil. Hauexek dira lokal garrantzitsuenetako telefono zenbakiak eta helbideak:

Areeta	Areetako etorbidea, 2 - 48930	94 602 04 50
Arrasate	Otalora Lizentziatua, 22 - 20500	943 79 45 09
Azpeitia	Arana Goikoa, 1-2-3, bajo - 20730	943 81 34 46
Barakaldo	Gernikako Arbola, 35-38 - 48902	94 418 02 96
Basauri	Antonio Fernández, s/n. - 48970	94 405 58 88
Beasain	Juan Iturralde, 9 - 1º - 20200	943 08 61 40
Bergara	Ibargarai, 26-30 behea - 20570	943 76 43 01
BILBO	Barrainkua, 13 - 48009	94 403 77 00
Derio	Txorierriko Etorbidea, 9 - 48160	94 404 31 13
DONOSTIA	Consulado, 8 - behea - 20011	943 00 50 00
Durango	Askatasun Etorbidea, 5 - 48200	94 621 76 80
Eibar	Bidebarrieta 30, bajo, 1.º - 20600	943 82 04 42
Ermua	Goenkale, 9 - 48260	943 17 60 15
Errenteria	Pza. Koldo Mitxelena, 2, bajo - 20100	943 00 01 13
Galdakao	Muguru, 8 entrepl. - 48960	94 400 57 57
GASTEIZ	Manuel Iradier, 25 - 01005	945 15 80 76
Gernika	Urkieta, 9, 1.º izda. - 48300	94 627 00 53
Hernani	Argarain, 3, behea, Antziola Auzoa - 20120	943 33 64 64
Irun	Paseo Colón, 27, 1.º - 20302	943 63 84 70
Laudio	Herriko Plaza, 4, 1.º C - 01400	94 403 65 45
Legazpi	Aizkorri Kalea, 1, 1.º A - 20230	943 73 18 18
Ondarroa	Artabide, 12-1.º C - 48700	94 683 25 15
San Adrián	Ctra. de Estella, 32, bajo - 31570	948 69 61 59
Santurtzi	Habana Ontzia, 1, bajo - 48980	94 493 56 59
Zalla	Plz. Carolina Renovales, 7 - 48860	94 667 02 88
Zarautz	Bizkaia kalea, 8 - 20800	943 00 05 28

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	10
2.	PERÍODO DE PRUEBA Y CESES VOLUNTARIOS	10
3.	CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, JORNADA ANUAL Y SEMANAL	10
4.	VACACIONES	11
5.	ENFERMEDAD Y PERMISOS	11
5.1.	INCAPACIDAD TRANSITORIA	11
5.2.	LICENCIA POR MATERNIDAD	12
5.3.	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD	12
5.4.	PERMISOS RETRIBUIDOS	12
5.5.	PERMISO NO RETRIBUIDO	12
5.6.	REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES	12
6.	ANEXOS	13
6.1.	BECAS HIJOS/AS DE TRABAJADORES/AS	13
7.	¿POR QUÉ AFILIARME A ELA?	13
8.	¿DÓNDE ESTAMOS?	14

1. INTRODUCCIÓN

Desde el sindicato ELA hemos creado esta guía-resumen de los puntos más importantes del convenio al que perteneces: **Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la C.A.P.V. 2008-2009**. Si después de leerla te surge alguna duda, es mejor que te pongas en contacto con la representación sindical de ELA de tu centro o la persona liberada de tu comarca. En la parte final de esta guía encontraras los teléfonos y direcciones de las sedes de ELA.

2. PERIODO DE PRUEBA Y CESES VOLUNTARIOS (Título 2, Cap. 3. Art. 21 & 24)

2.1. Periodo de Prueba (Art. 21). Todo personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado de cuatro meses, y el resto del personal quince días. Durante dicho periodo, tanto la persona trabajadora como la persona titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. No podrá establecerse período de prueba cuando la persona trabajadora haya prestado servicios con anterioridad para el centro desarrollando las mismas funciones para las que se le contrata.

2.2. Ceses Voluntarios (Art. 21). La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro estará obligada a ponerlo en conocimiento de la titularidad del mismo, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: personal docente y titulado/a no docente 1 mes; resto del personal 15 días. Si se diera incumplimiento por parte de la persona trabajadora del preaviso con la indicada antelación, la titular del centro tendrá derecho a descontarle de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso. Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado, cuando se debe preavisar a la titularidad del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.

3. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, JORNADA ANUAL Y SEMANAL.

(Título II, Capítulo I, Artículo 12)

3.1. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. (Art. 12)

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio se clasificará en tres grupos:

3.1.1. Grupo 1: personal docente: Educación Infantil 2º Ciclo, Primaria, ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio Y Grado Superior, Módulos de Garantía social, P.C.P.I./C.I.P., Educación Especial, Educación Permanente de personas Adultas, Orientador Educativo, Profesor/a de Actividades Educativas Extracurriculares, Director/a, Jefe/a de Estudios, Jefe/a de Departamento, Jefe/a de Seminario, Coordinador/a de Ciclo o Área.

3.1.2. Grupo 2: Personal no docente

3.1.2.1. Titulados/as no Docentes: Titulados Superiores y Medios, Especialistas de Apoyo Educativo. Personal de Administración (gerente, jefe/a de administración o secretaría, jefe/a de negociado, Oficial Administrativo, Contable, Agente Comercial, Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista).

3.1.2.2. Personal Auxiliar: cuidador/a de alumnos, Personal de servicios Generales, Conserje, Portero/a, Guarda, Sereno, Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios, Oficial de 1.ª, conductor/a de 1.ª Especial, Gobernante, Empleado/a de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor, Jefe/a de cocina, cocinero/a, Ayudante de cocina, Oficial de 2.ª, Conductor/a de 2.ª.

3.1.2.3. Personal no cualificado: La Comisión Interpretativa Mixta homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

3.1.3. Personal de Educación Infantil Primer Ciclo: maestro/a, Técnico/a Superior, Asistente/a.

3.2. JORNADA ANUAL (Título III, Capítulo I, Artículo 26)

- *Personal docente de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM. concertadas y no concertadas:* **1.252** horas anuales. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el art. 28 del convenio. El personal docente que ostente la categoría de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de Estudios o de departamento, tendrán **210** horas anuales más sobre las que correspondan al tipo de enseñanza al que pertenezcan.
- *Personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de personas adultas:* **1.300** horas.

- *Titulados no docentes*: **1.390** horas anuales. *Resto de personal* no docente de administración y servicios **1.585** horas.
- *Personal de Educación Infantil de Primer Ciclo: Maestro/a* **1.352** horas, *Técnico/a Superior y Asistente/a* **1.620**.

3.3. JORNADA SEMANAL (Título III, Capítulo I, Art. 28)

3.3.1. Personal docente: Para el personal de *Educación Infantil 2.º Ciclo, Educación Primaria y Educación Especial* la jornada de trabajo semanal será de **32** horas de las que un máximo de 23 serán lectivas y el resto complementarias de lunes a viernes.

Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria la jornada de trabajo será de 32 horas de las que un máximo de 22 serán lectivas y el resto complementarias de lunes a viernes. Para el personal de ESPO, Bachilleratos y CCFF la jornada de trabajo semanal será de 32 horas de las que un máximo de 21 ó 22 serán lectivas y el resto complementarias.

La jornada de 21 horas lectivas será considerada como jornada completa.

3.3.2. Personal no docente

- Titulados/as no docentes superiores y medios: 34 horas semanales
- Titulados/as no docentes Especialistas de Apoyo Educativo: 35 horas semanales.
- Otros/as titulados/as no docentes: 35 horas semanales.
- Personal administrativo y de servicios: 40 horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas.
- Personal de Educación Infantil Primer Ciclo: Jornada semanal máxima de 32 horas para los Maestros/as, 38 horas para los Técnicos/as Superiores y 39 horas para los Asistentes/as.

4. VACACIONES (Título III, Cap. II. Art. 35)

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano. En relación con el personal docente el Titular del centro y la representación de los/as trabajadores/as convendrán tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones o acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

El *personal Titulado no docente* tendrá derecho a disfrutar, además, de 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones y de cuatro días laborales durante el año, a determinar de mutuo acuerdo entre la titularidad del centro y el/la interesado/a.

4.1. Navidad y Semana Santa. (Art. 36) El personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para el alumnado. El personal no docente tendrá derecho a disfrutar de siete días naturales de vacación durante la Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos de forma continuada.

4.2. Jornada continuada en vacaciones escolares. (Art. 37) El personal administrativo y de servicios generales realizará durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de 6 horas diarias. Durante los meses de julio y agosto, este personal tendrá semanalmente 48 horas ininterrumpidas de descanso.

4.3. Vacaciones para el personal que cesa. (Art. 39) El personal que cese en el transcurso del curso escolar tendrá derecho a al parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

4.4. Jornada en julio y agosto para docentes. (Art. 40) Durante estos meses el Personal Docente tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

5. ENFERMEDADES Y PERMISOS (Título III, Cap. II.)

5.1. Incapacidad Transitoria. (Art. 41) El personal en situación de incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidas la parte correspondiente de pagas extraordinarias y los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, el complemento se abonará en las mismas condiciones un mes más por cada trienio de antigüedad.

5.2. Licencia por maternidad. (Art. 42). El/la trabajador/a en situación de licencia a causa de su paternidad/maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total.

En el supuesto de parto, la licencia se ampliará en **1 semana**, en relación a lo establecido en la legislación actual vigente, que es de **16 semanas**, a disfrutar de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará otra semana más en caso de parto prematuro. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El padre podrá disfrutar también de parte de este período de suspensión, bien de forma simultánea, bien sucesivo con el período de la madre, salvo las seis semanas ininterrumpidas de descanso a partir del parto que debe tomar la madre.

Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria y la determinación del periodo del disfrute de ese permiso corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

En caso de que sea la madre quién haga uso del derecho de lactancia, podrá sustituirlo por **2 semanas** más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de licencia por maternidad.

5.3. Licencia por paternidad. (Art. 43)

Por el nacimiento de un/a hijo/a, o en caso de adopción el padre tendrá derecho a un permiso de **5 días naturales** continuados, pero comprendidos en el periodo de 15 días a partir de la fecha de nacimiento. Esta licencia pudiera ampliarse 2 días más, así mismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho, en los términos recogidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, a la suspensión del contrato durante **4 semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

5.4. Permisos Retribuidos. (Art. 44)

El personal, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos y por el tiempo, siguientes:

5.4.1. Matrimonio Propio: 15 días naturales.

5.4.2. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia: hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho. En caso de *fallecimiento de un familiar de primer grado* de consanguinidad serán de **5 días**. En todos los casos, si se necesitara un desplazamiento fuera del Territorio Histórico, el plazo se ampliará a **2 días** más.

5.4.3. Licencias para acudir a consultas médicas: cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo indispensable.

5.4.4. Trabajadoras embarazadas: dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

5.4.5. Traslado de domicilio habitual: 1 día.

5.4.6. Boda de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad: **1 día**.

5.4.7. Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal: tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

5.4.8. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

5.5. Permiso no retribuido. (Art. 45) Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

5.6. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares. (Art. 46)

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente

o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores/as de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al/la trabajador/a, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. ANEXOS

6.1. BECAS HIJOS/AS DE TRABAJADORES/AS: PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS (Anexo III)

Los/as trabajadores/as, los hijos/as y los huérfanos/as de trabajadores/as afectados/as por el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la CAPV, que cursen estudios en centros también afectados por este Convenio, podrán tener gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado. El tope de plazas gratuitas que cada centro reservará en cada nivel serán en función del número de alumnos/as: 3% en Primaria y 2% para el resto de actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente convenio. En el propio centro, los trabajadores/as y los/as hijos/as y huérfanos/as de los/as trabajadores/as tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. Los/as interesados/as enviarán a la comisión mixta paritaria a través del comité o delegados/as de la empresa, o a través de las organizaciones patronales una solicitud por persona que habrá de ser entregada debidamente cumplimentada. Los impresos de solicitud serán distribuidos desde la comisión paritaria a través de los sindicatos de trabajadores/as y los centros.

7. ¿POR QUÉ AFILIARME A ELA?

Es indispensable organizarse y afiliarse para defender tus derechos

Nuestro sindicato se fundó en 1911. ELA cuenta, por tanto, con una larga historia desarrollada, frecuentemente, en situaciones difíciles. En las últimas décadas, ELA se ha consolidado como la primera fuerza sindical de Euskal Herria, una posición que se reafirma en cada nuevo proceso electoral. Es, además, especialmente importante tener en cuenta el contexto en el que nos encontramos, período de recortes de condiciones laborales y derechos que tienen consecuencias directas en nuestro día a día. Estar organizados, en muchas ocasiones, es la única diferencia entre tener unas condiciones laborales dignas o no.

Servicios Jurídicos: Asesoramiento y defensa gratuitos

ELA cuenta con más de 70 profesionales dedicados a ofrecer asesoramiento y defensa jurídica en cuantos problemas de tipo laboral se presenten. Estas personas atenderán tus consultas, tramitarán tus reclamaciones, te asesorarán ante las distintas instancias y te defenderán ante los juzgados y tribunales laborales y administrativos.

Además, por complicado o largo que sea el procedimiento (recursos, impugnaciones, etcétera.) la intervención de nuestros profesionales no te va a costar nada. Nuestros servicios jurídicos son gratuitos* para las personas afiliadas.

ELA cuenta también con servicios técnicos que asesoran sobre la situación económica de tu empresa, problemas y perspectivas, así como sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

*Según el reglamento de los servicios jurídicos.

Caja de Resistencia: Solidaridad es más que una palabra

Para que todo el mundo esté cubierto ante lo que pueda pasar ELA cuenta con una Caja de Resistencia, que supera holgadamente el Salario Mínimo. Los importes para el año 2017 son los siguientes: 866,53 euros al mes.

En determinadas huelgas, la indemnización puede llegar a 1.733,06 euros al mes. En ELA sabemos que en una huelga el dinero no lo es todo. Pero la capacidad de resistir puede ser decisiva para que la empresa acceda al acuerdo. Ese es el objeto de la Caja de Resistencia.

Publicaciones: En ELA todo el mundo está al día

Toda la afiliación recibe mensualmente en su casa la revista LANDEIA con todo tipo de Información sobre la vida laboral y social de Euskal Herria.

Además se hace llegar a toda persona afiliada información sobre temas sectoriales de su interés más directo, como convenios, reestructuraciones, oposiciones, etc. Para que en ELA todo el mundo esté al día.

Hay otros muchos servicios que ofrece ELA, desde la formación permanente de las personas militantes hasta el impulso de alternativas sociales y ecológicas. Pero ELA pone a tu disposición, sobre todo, el apoyo de los miles de mujeres y hombres que se han sumado ya a esta organización.

No es bueno estar solo/a en los tiempos que corren. Vas a defender mejor tus derechos, te van a respetar más si estás organizado/a. En ELA, cada vez somos más.

8. ¿DÓNDE ESTAMOS?

Nos puedes encontrar en la web en esta dirección: www.ela.eus

Y también en las redes sociales: Facebook, Twitter, Flickr, Youtube:

 <https://www.facebook.com/ELAsindikatuasindicatoELA/>

 @ELAhezkuntza, @ELAsindikatuas

 <https://www.flickr.com/photos/elasindikatuas>

 https://www.youtube.com/channel/UChJ_2d_1dHoJGLX5C2lpZQAQ

ELA tiene a disposición de su afiliación 42 locales. Con ello el sindicato se acerca a los núcleos de trabajo y de población. En cualquier lugar de Hego Euskal Herria tienes un local de ELA cerca de ti. Estas son los teléfonos y direcciones de los locales más importantes:

Areeta	Areetako etorbidea, 2 - 48930	94 602 04 50
Arrasate	Otalora Lizentziatua, 22 - 20500	943 79 45 09
Azpeitia	Arana Goikoa, 1-2-3, bajo - 20730	943 81 34 46
Barakaldo	Gernikako Arbola, 35-38 - 48902	94 418 02 96
Basauri	Antonio Fernández, s/n. - 48970	94 405 58 88
Beasain	Juan Iturralde, 9 - 1º - 20200	943 08 61 40
Bergara	Ibargarai, 26-30 behea - 20570	943 76 43 01
BILBO	Barrainkua, 13 - 48009	94 403 77 00
Derio	Txorierriko Etorbidea, 9 - 48160	94 404 31 13
DONOSTIA	Consulado, 8 - behea - 20011	943 00 50 00
Durango	Askatasun Etorbidea, 5 - 48200	94 621 76 80
Eibar	Bidebarrieta 30, bajo, 1.º - 20600	943 82 04 42
Ermua	Goenkale, 9 - 48260	943 17 60 15
Errenteria	Pza. Koldo Mitxelena, 2, bajo - 20100	943 00 01 13
Galdakao	Muguru, 8 entrepl. - 48960	94 400 57 57
GASTEIZ	Manuel Iradier, 25 - 01005	945 15 80 76
Gernika	Urkieta, 9, 1.º izda. - 48300	94 627 00 53
Hernani	Argarain, 3, behea, Antziola Auzoa - 20120	943 33 64 64
Irun	Paseo Colón, 27, 1.º - 20302	943 63 84 70
Laudio	Herriko Plaza, 4, 1.º C - 01400	94 403 65 45
Legazpi	Aizkorri Kalea, 1, 1.º A - 20230	943 73 18 18
Ondarroa	Artabide, 12-1.º C - 48700	94 683 25 15
San Adrián	Ctra. de Estella, 32, bajo - 31570	948 69 61 59
Santurtzi	Habana Ontzia, 1, bajo - 48980	94 493 56 59
Zalla	Plz. Carolina Renovales, 7 - 48860	94 667 02 88
Zarautz	Bizkaia kalea, 8 - 20800	943 00 05 28

**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tías

Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

1.abizena: _____
1º apellido

NAN/EIZ: _____
DNI/ NIE

2.abizena: _____
2º apellido

Emakumezkoa / Mujer
Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

Jaioteguna: _____
Fecha nacimiento

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Helbidea: _____
Dirección

Herria: _____
Localidad

Herrialdea: _____
Provincia

P.K.: _____
C.P

Telefona: _____
Teléfono

Mugikorra: _____
Móvil

E-posta: _____
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Lantokia: _____
Empresa

Enpresaren G.S.ko zenbakia: _____
Nº Seg. Soci I de la empresa

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria _____
Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

**Sindikatuak
betetzeko** →
A rellenar
por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Pertsona Fisikoen Errenta gaineko Zergari buruz indarrean dauden Foru-Arauetan aurreikusten da langileen sindikatuei ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitorpenean hau betetze aldera, BERARIAZ ONARTZEN DUT, BAITA BAIMENA EMAN ERE, nire datuak sartzea ELA Konfederazio Sindikalak horretarako egiten duen adierazpen informatiboan, eta eskudun den Foru Ogasunari jakinaraztea; adierazpen horretan datuok besterik ez dira agertuko: Izen-abizenak, identifikazio fiskal zenbakia eta ordaindutako kuota sindikalaren zenbatekoa.

Inongo kasutan ez da aipatutako beste daturik emango, eta datu horiek fitxategi bakarrerako erabiliko dira, informazioak eragina izan dezan dagokion zergarena alegia.

Halaber, badakit emandako baimen hau ezeztagarria dela, Datu pertsonalen Babesari buruzko 15/1999 Legearen 7. artikulua arabera.

Para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta, de las cuotas satisfechas a sindicatos de trabajadores, prevista en las vigentes Normas Forales del Impuesto de la Renta de las Personas físicas, **ACEPTO Y AUTORIZO EXPRESAMENTE** la inclusión de mis datos en la declaración informativa que la Confederación Sindical ELA realice a tal efecto y su comunicación a la Hacienda Foral competente, que contendrá exclusivamente: Nombre, Apellidos, nº de identificación fiscal, así como el importe de la cuota sindical satisfecha.

En ningún caso se cederán más datos que los señalados, ni se podrá alimentar con ellos otro fichero que no sea el correspondiente al tributo en que dicha información haya de surtir efectos.

Conozco asimismo el carácter revocable del presente consentimiento otorgado al amparo del art. 7 de la Ley 15/1999 sobre Protección de Datos de carácter personal.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

Helbideratzeko agindurako eskabide-orria sinatuz gero, ELAri baimena emango diozu, bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidali diezaizkion eta finantza erakundeari emango dio baimena, ELAren arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontutan hartuta, finantza-erakundeak itzulketa egin behar dizu berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

SINADURA

FIRMA

Izen abizenak

Nombre y apellidos

DATA:

FECHA:

NAN:

DNI:

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 konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titullarrak eskubidea izango du Sindikatuaurrean, 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.

EGOITZAK

Bilbo

Barrainkua 13
Tel.: 94 403 77 00
Fax: 94 403 77 11

Donostia

Consulado 8, behe
Tel.: 943 00 50 00
Fax: 943 00 50 01

Gasteiz

Manuel Iradier 25
Tel.: 945 15 80 76
Fax: 945 14 10 74

Azpeitia

Arana Goikoa 1-2-3,
Tel.: 943 81 34 46
Fax: 943 15 09 57

Basauri

Antonio Fernández z/g
Tel.: 94 405 58 88
Fax: 94 405 58 68

Eibar

Bidebarrieta 30, behe, 1.
Tel.: 943 82 04 42
Fax: 943 82 06 12

Barakaldo

Gernikako Arbola 35-38
Tel.: 94 418 02 96
Fax: 94 418 93 17

Tolosa

San Francisco Ib. 13
Tel.: 943 69 83 14
Fax: 943 69 82 41

Areeta

Areetako etorbidea 2
Tel.: 94 602 04 50
Fax: 94 602 04 20

Irun

Paseo Colón 27, 1.
Tel.: 943 63 84 70
Fax: 943 63 84 71

Durango

Askatasun Etorbidea 5
Tel.: 94 621 76 80
Fax: 94 621 76 81

Iruñea

Iturralde y Suit, z/g
Tel.: 948 00 79 30
Fax: 948 00 79 59

ela.eus

