

EDITORIALA

Munduko emakumeek martxan

Emakumeak etxean eta lantokian jasaten dituen bereizkeria, eraso eta bazterte egoerak direla-eta sindikatuok ezin dugu ezikusiarrena egin: emakumeak enplegua lortzeko gizonak baino askoz zailtasun handiagoak ditu (langabezian dauden herritar gehienak emakumeak dira); kontratu eskasak eta lanaldi murriztenak ematen dizkiote; ordainsarrietan heren bat gutxiago jasotzen du; emakumeek osatzen dute gizarte-zerbitzu gabezia larriaren hutsunea, eta horrek lanaldi bikoitza izatera behartzen du...

Hori guztia konpondu eta borrokatu beharreko egoera jasangaitza dela adierazteko Martxoaren 8an emakume talde eta mugimenduekin bat egiten dugu kalean, ELAko eta gainontzeko euskal sindikatuetakoko kideok.

Aurten, gainera, esan daiteke berriro 2005ean izango den emakumeen munduko martxari ekingo diogula: 2000 urtean emakumearen eskubide eta beharrianak aintzat hartuko dituen bestelako mundu bat eraikitzea posible dela aldarrikatu genuen.

Oraingoan duela lau urte egindako mobilizazioen aldarrira proposamen zehatz bihurtuko dugu. Dagoeneko Euskal Herri mailako plataforma bat osatu dugu (aurkezpena larunbat honetan izan da), eta martxaren zentzua ulertzen lagungarri izango den emakumeen karta taxutzeko lanean hasiak gara, helburu hauekin: Bestelako mundu bat posible egiteko alternatiba ekonomiko, politiko, sozial eta kulturalak proposatzea; gizon eta emakumeen nahiz herrien artean berdintasuna oinarri izango duen mundua egingarria dela adieraztea; gure gizarte eredia ezagutaraztea, eta gizarte eraldatzeko ezinbesteko indar garelako argi uztea.

Berriro kaleratuko gara martxoaren 8 honetan, 2000tik hona gauzak asko ez baitira aldatu. Baina emakume eta langile garen aldetik gure eskubideak zeintzu diren badakigu, eta gauzatzen diren arte ez gara geldirik egongo.

8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer

"CONTRA LA FEMINIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD Y LA POBREZA"

ACTOS 8 MARZO

■ BILBAO

✓10.45: Charla en Bidebarrieta: Maribel Maguregi, Alazne Alonso, Nere Urrestarazu.

✓12.00: Manifestación de la mayoría sindical desde el Ayuntamiento hasta la Diputación.

✓19.30: Manifestación convocada por la Coordinadora 8 de Marzo. Plaza del Arriaga.

■ DONOSTIA

✓10.30: Charla en el Aquarium, a cargo de Leire Txakartegi, Xabier Pérez y trabajadoras de Clece, y José Elorrieta.

✓12.00: Manifestación de la mayoría sindical desde el Ayuntamiento hasta la Diputación (se parará también en el Inem).

✓19.30: Manifestación de la plataforma 8 de marzo que partirá del Boulevard.

■ GASTEIZ

✓10.45: Charla en el local de Gasteiz. Ponentes: Sonia Ontoria, Gorka Vierge y Amaia Muñoa.

✓12.00: Concentración delante del SEA y Correos.

✓20.00: Manifestación desde la plaza San Antón.

■ IRUÑEA

✓10.45: Charla en el cine Príncipe de Viana. Ponentes: Laura Gonzalez de Txabarri, Amaia Aierbe y José Mari Otaegi.

✓12.00: Concentración en el Paseo de Sarasate, delante del Parlamento.

✓20.00: Manifestación de la plataforma 8 de Marzo desde la Plaza del Castillo hasta el Paseo de Sarasate.

(Pasa a la página 3)

MARTXOAK 8
2004



POR NUESTROS DERECHOS
muga guztien gaineratik
martxan

MARCHA MUNDIAL DE LAS MUJERES. 2004

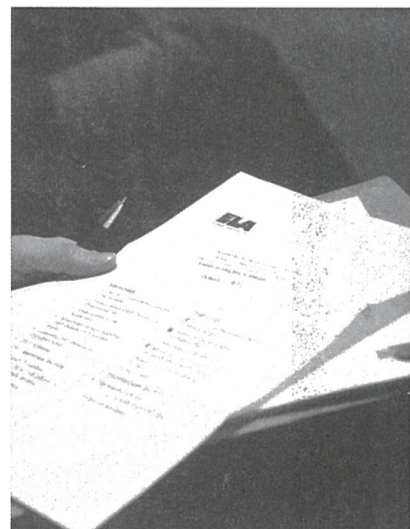
ELA • LAB • ESK • STEE-EILAS • EHNE • ELE

REUNION DEL CONSEJO NACIONAL

El Consejo Nacional de ELA, reunido el 25 de febrero en Bilbao, ha abordado, entre otros puntos, la aprobación del presupuesto para 2004, el balance de actividades de la Fundación Manu Robles-Arangiz y la ONG Garapena, los resultados electorales y de afiliación de 2003 y el acuerdo de negociación colectiva cerrado con LAB y ESK.

Respecto del presupuesto aprobado por el Consejo Nacional para 2004, que fue presentado por la tesorera Amaia Muñoa junto con la cuenta de resultados de 2003, destaca una cuestión: la importancia de atraer nuevos afiliados y afiliadas, dados los ambiciosos objetivos organizativos y reivindicativos que se ha propuesto ELA para este año.

José Elorrieta subrayó, por otra parte, el dato de que el 80% de la financiación del sindicato proviene de ingresos propios –casi en su totalidad cuotas de afiliación–,





“lo que nos da una enorme solidez, no sólo económica, sino también política”, al permitir una gran independencia de acción y propuesta.

FORMACIÓN

También la Fundación Manu Robles-Arangiz, que se encarga de la formación en ELA, hizo balance de su actividad y cuentas del pasado año; tras la introducción a cargo de German Kortabarria, su director Fernando Iraeta explicó las principales áreas de actividad: la estrictamente formativa –cursillos para nuevos delegados y delegadas, para nuevos liberados y liberadas, etc.–, por la que han pasado más de 4.000 personas en más de 150 cursillos. El responsable de formación en ELA indicó que el 33% de los delegados y delegadas ha participado en alguna de estas actividades.

La fundación ha editado numerosas publicaciones –*Gaiak*, *Boletín de Coyuntura*, etc.– y ha organizado jornadas como la de Miramar –entre sindicalistas de Euskal Herria y Québec– o la UNED de Bergara (sobre las relaciones laborales en Euskal Herria), y además varias conferencias. Iraeta recordó que la normalización del euskara, para la cual se ha abordado un plan específico que gestiona la fundación, se ha reflejado asimismo en las conferencias de Bernardo Atxaga, Joan Mari Torrealdai, Jon Sarasua y Martxelo Otamendi.

COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Laura González de Txabarri y Olatz Alberdi presentaron, a su vez, el balance de la asociación Garapena, cuyo objeto es reforzar el movimiento sindical internacional. Garapena tiene en marcha o participa en programas y proyectos –cooperando en algunos casos con la Confederación Mundial del Trabajo y la CIOSL– para Asia, Africa, América Latina, Palestina y Sahara, y cuenta para ello con el 0,7% del presupuesto de ELA.

AFILIAZIOA ETA HAUTESKUNDEAK

Eusebio Alberdik 2003ko afiliazioaren datuak aurkeztu zituen; *Astekarian* aurrez argitaratu genuen legez, 2.166 langile gehiago egin zen sindikatuko kide, hots, %2,1 gehiago. Langile okupatuaren kopurua –B kuota ordaintzen dutenak– gehiago hazi zen, %3,2 alegia. Lurraldean artean Arabako emaitza izan zen hoberena, %4,6 hazi baitzen, eta federazioetan, berriz, Zerbitzuak, %4,8arekin.

Alberdik emakume afiliatuaren igoera aipatu zuen bereziki, hazkunde orokorra gainditu baitzuen (%3,4): “Abenduaren 31n ELAn 34.434 emakume zegoen, hots, %33,5. Bestalde, 30 urtetik beherako gazteen kopurua apur bat gutxitu egin zen, eta %12an geratu da urte amaieran.



Mohamed Arrachedi, miembro del Consejo Nacional (en el centro de la foto), informó de la situación en el Rif tras los terremotos registrados recientemente (ver recuadro en la página 4).

lazgo hauteskunde sindikalei buruz, ELAren nagusitasuna berretsi egin da, beste sindikatuek gehiengoa zuten enpresa-batzordeetako bozketak atzeratzearen ondorioz portzentaje orokorra 0,19 jaitsi bada ere.

Eusebio Alberdik honako datuei eman zien garrantzia: “Hego Euskal Herrian inoiz baino ordezkari gehiago hautatu dira, 25.000tik gora, eta ELAk lehenengoz 9.000 ordezkarien marka gainditu du”. Nafarroan ELAk goranzko joerari eutsi dio, eta ia %21era iritsi da (%20,98), 1.278 hautatuekin; iaz egindako hauteskundeetan UGTk adina ordezkari lortu ditu.

ANÁLISIS DE COYUNTURA

José Elorrieta abordó el acuerdo de negociación colectiva, contraponiendo dos modelos: el que trata de mejorar los contenidos frente a un modelo más formal, en que un convenio sucede a otro. Para esta última opción el objetivo de ser interlocutor de la patronal es buscar una posición virtual, lograr una visibilidad artificial.

La apuesta por los contenidos, entre los que hay que hacer frente a un intento patronal de obtener una

flexibilidad cada vez más extrema, a discriminaciones de todo tipo y a la privatización y subcontratación crecientes, supone un enorme esfuerzo organizativo en todos los ámbitos; esfuerzo aún más necesario teniendo en cuenta que las patronales públicas y privadas, se han quitado la careta y ya no se cortan al plantear propuestas extremas.

Elorrieta advirtió que las huelgas van a ser duras: “la consigna de las patronales, públicas y privadas, es la derrota total de los huelguistas, amenazando con cierres de empresas y centros de trabajo”.

A este respecto, el dirigente de ELA constató la fractura cada vez más evidente entre las organizaciones sindicales, que defienden unos intereses de clase, y los programas y políticas de los partidos en el poder en las instituciones vascas: “La propuesta de nuevo estatuto político para la CAPV es ambigua e insuficiente; tras las propuestas de enmienda entregadas por ELA, hemos visto que ni EA ni PNV están en condiciones de asumir compromisos en materia sociolaboral (ni siquiera en esta fase de tramitación, previa al debate parlamentario)”.

El marco de relaciones laborales no se exige como correspondería a fuerzas abertzales. “Se hace poco caso a cuestiones sociales, pero esto está en concordancia con su política en la administración, como los acuerdos con la minoría representada por CC OO y UGT en el sector público, por el que además se han cargado el modelo de Elkarkidetz...”.

RESPUESTA ESTRATÉGICA

Ante esta situación, ELA debe plantearse una respuesta de alcance estratégico, que deberá ser analizada en el próximo congreso, “para ir buscando alianzas y contratar cuando sea posible”. Según dijo Elorrieta, “la reforma del estatuto la hacen buena los contenidos y las alianzas que lo sustentan, no que provoque una reacción más o menos airada del PP y el PSOE”. “No podemos ser instrumentos o masa de maniobra de una estrategia política en la que no contamos para nada”.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOARI BURUZKO HITZARMENA

Sebas Andreuk Nazio Kontseiluaren bileran LAB eta ESKrekin iritsi den negoziazio kolektiboari buruzko hitzarmenaren berri eman zuen.

Lan munduko prekaritatea eta enplegu-baldintza eskasak hobetzeko bidea negoziazio kolektiboa izanik, ez da aski unean-unean kideak topatzea: diagnostiko bera, behar izanez gero borrokarako borondatea eta lankidetzak sakona dira beharrezkoak.

2003an horri buruzko lehen urrats interesgarriak egin zituzten ELA, LAB eta ESKk; negoziazio kolektiboa egiteko era bat hasi zen lantzen, eta

ez da urte horretan, ez 2004an agortzen: askoz haruntzago doa asmoa.

Hitzarmenaren aurrerapauso garrantzitsua esparruen ingurukoa da: esparruak ez dira berezko helburu, bitarteko baizik; sektoreko planteamendu hutsa ez baina enpresei ere garrantzia ematen zaie, eta esparru bietako borroka aldi berean hasten da.

Gutxieneko helburuek ere garrantzia hartzen dute: ekintza sindikala horiek lortzeko egiten da, ez ekintza hutsagatik. Horien azpitik dagoen edukiak ez dituzte sinatuko.

Horrela unean-unean irtenbidea bilatzeko konfiantza handiagoa izango dute hiru

sindikatuek; ez da bakoitza bere aldetik ibiliko. Honek besteekin lana egin beharra esan nahi du, besteak aintzat hartzea.

Hori ziurtatzeko batzordeak osatuko dira, federazio eta eskualde mailan. Batzordeek eskualdeko negoziazio kolektiboa koordinatuko dute, eta adostasunik ezean, euretara jo behar izango da. Helburuetan, berriz, bereizkeriaren eta eskala bikoitzen aurkako borroka, lanosasuna eta lehenengoz euskararen normalizazioa sartuko da.

Andreuk adierazi zuenez, sektoreko negoziazio kolektiboari ekin zaio, baina enpresetan ere pausoa azkartu beharra dago, gauza atzeratuago baitago.

OTRA NEGOCIACION COLECTIVA



La negociación colectiva de los últimos veinte años ha estado muy marcada por dos factores de carácter defensivo:

- La necesidad de defender el ámbito de negociación frente a los planteamientos de CEOE-UGT-CCOO de centralizar la negociación colectiva ("convenios nacionales") y anular los convenios de ámbito inferior al estatal. Blindar los ámbitos de negociación era fundamental para garantizar que se siguieran negociando convenios colectivos en el ámbito vasco.

- La crisis económica de los ochenta y principios de los noventa lleva a una negociación en la que más que a ganar se aspira a no perder demasiado. Lo malo es que la resaca de este "síndrome de crisis" se ha prolongado durante demasiado tiempo, a pesar de habernos adentrado en un largo ciclo económico de crecimiento y espectaculares resultados empresariales.

Qué ha pasado con las condiciones de trabajadores y trabajadoras

- Las rentas empresariales y del capital se embolsan una parte cada vez mayor del conjunto de la riqueza, en detrimento de las rentas salariales.

- Las condiciones de empleo se han deteriorado gravemente: un tercio del personal está en precario, la proliferación de contratas y subcontratas consigue que el mismo trabajo se haga por menos dinero, se imponen escalas salariales y condiciones inferiores a los nuevos contratos, etc., etc.

La negociación colectiva no ha servido para frenar el deterioro de las condiciones de trabajo

La primera reflexión que hacemos desde ELA es la de que la negociación colectiva que hemos hecho no ha servido para mejorar la situación del conjunto de la clase trabajadora y, sobre todo, la situación de los sectores afectados por la discriminación y la precariedad.

Durante años hemos hecho convenios estándar que prevén actualizaciones salariales en torno al IPC, retocan en algunos casos la jornada, recogen quizás algunas cláusulas sociales..., pero no han servido para invertir la tendencia al reparto cada vez más injusto de la riqueza ni, menos aún, para abordar los problemas relacionados con la precariedad y la discriminación.

Algo no va bien –hemos pensado– cuando todos los sindicatos decimos que la precariedad y la discriminación son el principal problema del mundo del trabajo y se siguen tramitando convenios colectivos en los que no se habla para nada de poner remedio a lo que decimos que es el problema principal.

La patronal quiere que nada cambie

La patronal estaba encantada con esta negociación repetitiva, en la que cada convenio se limita a actualizar el texto del convenio anterior, que a su vez pone al día el precedente, y así sucesivamente.

Y es que a la patronal no le podían ir mejor las cosas ya que si, por una parte, los sucesivos gobiernos le regalaban reformas laborales que ampliaban extraordinariamente su margen de maniobra contractual, por otra había conseguido que de eso no se hablara en los convenios. De esta forma, la realidad de la precariedad y la discriminación iba por un lado y los convenios, por otro, eran compartimentos estancos

Se impone otra negociación colectiva

En ELA creemos que negociación colectiva es un instrumento fundamental de los trabajadores y trabajadoras organizados para responder a sus problemas reales y cambiar las cosas. Y, con aquellas organizaciones que comparten el mismo planteamiento, nos hemos propuesto llevar esta convicción a la realidad.

Este fue el sentido de la iniciativa presentada por ELA y LAB en el Consejo de Relaciones Laborales de la CAPV, que dio origen a un primer acuerdo sobre el empleo (enero 1999), cuyo desarrollo fue dinamitado por Confebask en cuanto se pretendió que la mesa de negociación sobre empleo y jornada de trabajo empezara a trabajar sobre propuestas concretas.

Y es que Confebask es partidaria de un diálogo que le garantice paz social, siempre que el precio a pagar no sea demasiado alto, es decir, siempre que no se planteen meter mano a los beneficios o limitar el poder que le regalan las reformas laborales.

Qué negociación colectiva queremos hacer

Estas reflexiones nos han llevado a replantear elementos básicos de la estrategia de negociación colectiva: objetivos, ámbitos, formas de trabajo y alianzas.

- ✓ En cuanto a los **objetivos**, se plantea que el convenio sirva para mejorar efectivamente las condiciones de las personas afectadas (poder adquisitivo, jornada, derechos laborales...) incluyendo a los sectores que soportan las peores condiciones (personal precario, mujeres, jóvenes, contratas y subcontratas, inmigrantes...). No valen, por tanto, unos contenidos "continuistas", sino que es necesario que estos nuevos temas se incorporen a los convenios.

- ✓ En cuanto a los **ámbitos de negociación**, el criterio a seguir es el de negociar en el ámbito más favorable para conseguir los objetivos planteados. En este sentido, ELA entiende que no se puede reducir la negociación colectiva al convenio sectorial y que contraponer negociación provincial a negociación de empresa nos lleva a un debate tramposo.

Partimos de una constatación: hasta el presente los convenios provinciales no han servido para abordar mejoras cualitativas, sobre todo para los sectores que soportan las peores condiciones de trabajo. Al mismo tiempo los convenios provinciales han agotado en la práctica la negociación colectiva, sin dejar más que algunos retoques a pactos de empresa.

Sin embargo, parece claro que, en muchos casos, las empresas son un ámbito más favorable que el sectorial para abordar las reivindicaciones, de forma espe-

cial aquéllas que tienen que ver con el empleo, la temporalidad o las diversas formas de discriminación.

Desde esta perspectiva, ELA sigue defendiendo la negociación sectorial, pero también la negociación de empresa cuando se entienda que en ella se pueden conseguir condiciones más favorables. Se trata, por tanto, de combinar los ámbitos de negociación, dando prioridad en cada caso a aquél en el que haya más capacidad de presión y sea, por tanto, más adecuado para mejorar las condiciones de trabajo y empleo.

- ✓ En cuanto a las **formas de trabajo**, hay una idea fundamental: sólo arrancaremos mejoras a la patronal si somos capaces de ejercer presión, de luchar con decisión para conseguir los objetivos reivindicativos. Es decir, si somos capaces de mostrar que, llegado el caso, planteamos el conflicto con fuerza y solidez.

Por eso, preparar la negociación colectiva y preparar el conflicto son las dos caras de la misma moneda. No, evidentemente, porque defendamos el conflicto por el conflicto (para nadie es más dura una huelga que para quien la hace), sino porque sin capacidad de conflicto no vamos a mover a la patronal. Este es el sentido de la caja de resistencia, cuya cobertura ELA ha mejorando muy sustancialmente en los últimos años.

Este planteamiento no es posible sin la implicación total de los trabajadores y trabajadoras afectados, mediante su participación en todo el proceso. Su implicación y su apoyo sustentan este planteamiento reivindicativo y marcan sus límites.

- ✓ Las **alianzas sindicales** son en la mayoría de los casos imprescindibles para tener éxito. Pero una alianza no es simple suma de siglas o, dicho de otra forma, suma de siglas no equivale siempre a suma de fuerzas. Quien, en lugar de empujar, se convierte en freno o peso muerto, no ayuda a que el convenio avance. Y de eso hemos conocido demasiado en los últimos años: sindicatos que hacen el paripé de sumarse a convocatorias de huelga cuando ya han cerrado el trato con la patronal o que actúan como quintacolumnistas que se ponen a disposición de los empresarios para reventar el proceso de negociación con acuerdos contrarios a la mayoría representativa.

El valor de la alianza que ELA mantiene con LAB y ESK estriba en que refleja el compromiso de las tres confederaciones en objetivos reivindicativos y formas de trabajo, así como la voluntad de resolver los problemas que se producen inevitablemente en un proceso tan complejo como el de la negociación colectiva.

No es un camino trillado

Como se ha dicho, nuestra pretensión es la de reajustar la negociación colectiva para que sea un instrumento eficaz en un mundo del trabajo en constante cambio. Es una responsabilidad que hemos decidido asumir, porque, de no hacerlo, estaríamos haciendo dejación de nuestra responsabilidad como sindicalistas.

Es verdad que no es fácil cambiar la forma en que se han venido haciendo las cosas, salirse del camino trillado, pero es lo que nos hemos propuesto hacer, acertado unas veces y, sin duda, equivocándonos otras. Ganando unas veces (este modelo de negociación colectiva cuenta ya con victorias importantes) y no consiguiendo nuestros objetivos en otras ocasiones. De todo ello aprendemos y sacamos lecciones.

Entre tanto, los ataques frontales de la patronal y su defensa encendida del viejo modelo, nos indican que seguramente vamos por el buen camino.

GK



La protesta de Caballito se hizo oír en las calles de Bilbao en la manifestación del 20 de febrero.

El pasado viernes, al cumplirse 120 días de huelga de los trabajadores y trabajadoras de la multinacional alemana Pferd-Rüggeberg (Caballito), los comités de empresa de la mayoría de las empresas vitorianas convocaron asambleas de fábrica en solidaridad con los huelguistas. Asimismo, para el sábado se convocó una manifestación en Gasteiz con el mismo motivo.

—¿Cuál es la situación del conflicto?

—Llevamos cuatro meses de huelga sin que la dirección de la empresa se haya sentado a negociar en serio con el comité en todo este tiempo; mantiene una posición cerrada. Desde la última reunión entre la empresa y el comité han pasado 30 días. Durante este tiempo se ha dedicado a presionar, mediante cartas personales, a los trabajadores y a los miembros del comité. Los intentos de mediación a través de

Pablo Gutierrez, de ELA-Hainbat, resalta las muestras de solidaridad recibidas por los trabajadores/as de Caballito

4 MESES DE HUELGA

la Inspección de Trabajo han fracasado también por la falta de voluntad negociadora de la dirección de la multinacional.

—¿Qué pretende la dirección de la empresa?

—La multinacional alemana pretende sustituir empleo fijo y estable por contratos precarios y subcontratación. Mientras, por una parte, dice que con el traslado a la nueva planta de Jundiz de una plantilla de 230 personas sobran 25 trabajadores, por otra está aumentando la subcontratación. La defensa del empleo y de unas condiciones de vida dignas están siendo un problema de primera magnitud en este conflicto.

Junto a ello, habría que añadir que, con anterioridad a la convocatoria de huelga, los trabajadores llevaban un año sin convenio, con propuestas de incrementos salariales ridículas.

Además, durante estos cuatro meses de huelga la dirección de Caballito ha despedido a cuatro trabajadores para tratar de presionar, más si cabe, a los huelguistas.

—Durante estos meses se han multiplicado las movilizaciones y los actos de solidaridad. ¿Cuál es la situación del desarrollo del conflicto?

—Cuatro meses es mucho tiempo y hemos protagonizado muchas movilizaciones. El conflicto de Caballito está en la calle y a eso ha contribuido, especialmente, la acampada que realizamos frente al Artium, donde recogimos infinidad de muestras de solidaridad. También nos parece importante que el pasado jueves se celebraran asambleas informativas en muchas empresas de Gasteiz, en solidaridad con nuestra lucha. Las muestras de solidaridad son muy importante para nosotros en este momento.

Labur Breves...

● Finaliza la huelga en Fundiciones Ocariz

Tras permanecer 47 días en huelga, los 52 trabajadores de Fundiciones Ocariz, de Agurain, volvieron el 23 de febrero a sus puestos, después de que el comité alcanzara un acuerdo con la dirección de la empresa en torno al convenio colectivo y a la readmisión de los cinco operarios despedidos durante la huelga. Asimismo, se da prioridad a los despedidos en el mes de julio en el caso de que se produzcan nuevas contrataciones en la empresa.

● Dos meses de huelga en San José, de Erandio

El pasado domingo se cumplieron dos meses desde el inicio de la huelga

de las once trabajadoras de la Residencia San José, de Erandio, para exigir la eliminación de la discriminación de la que son objeto con el resto del personal del centro. Desde el pasado 31 de diciembre, fecha en que se inició la huelga, las trabajadoras han llevado a cabo diariamente una concentración frente al Ayuntamiento, a pesar de los intentos del alcalde por desalojarlas.

● AHTren proiektua gelditzeko eskatu dute sindikatuek

ELA, LAB, EHNE eta HIRU sindikatuen esanetan Abiadura Handiko Trenaren proiektua "eraikuntza eta trenbide materialen hornikuntzan diharduten enpresa handientzat baino ez da inte-

resgarria, proiektuan ezarritako diru publikotik mozkin galantak irabazteko asmoa dutelako".

Sindikatuen iritziz, "AHTk ez die erantzuten Euskal Herriko biztanleen gaurko eta etorkizuneko trenbide-beharrizanei, eta egon badaudela, beharizan horiei hobeto erantzun ez ezik, ingurumenarentzat orekatuagoak diren beste eredu batzu".

● Solidaridad con las trabajadoras de limpieza de Basauri

Diversos colectivos culturales y sociales de Basauri han remitido una carta al Ayuntamiento de Basauri en la que exigen a los responsables municipi-

pales y de la empresa FCC, subcontrata del servicio, que busquen una solución al conflicto que desde hace casi dos meses mantienen las trabajadoras de limpieza de los centros públicos de esta localidad.

Estos colectivos denuncian "los recortes de los derechos de manifestación e información que se aprecian por parte de las autoridades municipales, que impiden las concentraciones pacíficas de las huelguistas".

S.O.S. Solidaridad

Se ha abierto una cuenta en solidaridad con las personas damnificadas por el terremoto de Alhucemas (bereberes del Rif):

CLP 3035 0083 2608 3009 1450

¡Aporta tu pequeño grano de arena!

www.ela-sindikatura.org

ELA **a**stekaria

Barrainkua 13, Bilbao

Tel. 94 403 77 00

Fax 94 403 77 66

Dep. legal BI-199-00

Franqueo concertado
n.º 08/207