

EDITORIALA

Duela bi aste eskas, bake prozesuaren osasunaren inguruan kezkatuta egoteko arrazoirik ez zitzaigun falta. ETak su-etena iragarri zuenetik, hain zuzen, Espainiako gobernuak egin duen gauza bakarra egerra berriaren egiaztapena izan da. Aldi berean, eragile politikoen diskurtsoak oso nahasiak agertu dira asteotan. Eta bitartean ere, errepre-sioa ez da gelditu estatuaren botere-en aldetik: Grande-Marlaska epaileak Batasunako mahai nazionalako zortzi kide deitu zituen pasa den hilean Auzitegi Nazionalen fiskalaren eraginez; eta pasa den astean bertan Jose Antonio Urrutikoetxearen balizko atxilotzeaz ere hitz egiten hasiak ziren batzuk. Urduri jartzeko arrazoiak baziren, beraz.

Azken egunotan, ordea, zenbait mugimendu gertatu dira. Batetik, PSE-EEko idazkari nagusi Patxi Lopezek esan du aurki bilduko dela Batasunarekin. Bestetik, Zapatero Espainiako gobernuko presidentek esan du desmilitarizazio prozesua burutu aurretik ere elkarriketa politikoari hasiera emateko aukera izango dela. Prozesu judizialei dago-kionez, mahai nazionalako kideak ez dituzte espetxera sartu, besteak beste, fiskalak atzera egin duelako. Keinu honen inguruan nolabaiteko bultzada politikoa dagoela argi dago.

Batzuk egutegiaz ere hasi dira hitz egiten. Diotenez, litekeena da azarorako mahai politiko bat osatzea. Udan zenbait preso Euskal Herrira hurbilduko dituztela ere entzuten ari gara. Eta sozialisten inguruko prentsan Batasunaren legalizazioa urtea bukatu baino lehen ere emango dela esaten ari dira.

Keinuak dira, bai, oraingoz, baina berri onak ere bai. Badaude oraindik, egia da, kezkatzeko gauzak. Argitzeko dago pasa den ostegunean bertan Grande-Marlaskak Batasunaren prentsaurreko bat zergatik debekatu zuen, dagoeneko horrelako beste hogeitak hiru burutu dituelarik legez kanpo utzi zuenetik.

ELAk askotan aipatu izan du euskal gatazkaren muina konpontzeko mahai politikoaren desegokitasuna. Baina ez litzateke gutxi elkarriketa politiko batek, adibidez, ilegalizazio-arekin eta itun antiterroristarekin behingoz bukatzeko balioko balu. Berri onak behar genituen, eta izan ditugu pasa den astean. Ea horrela jarraitzen dugun.

ELA aspira a mantener su supremacía en la CAPV y convertirse en el segundo sindicato en Navarra

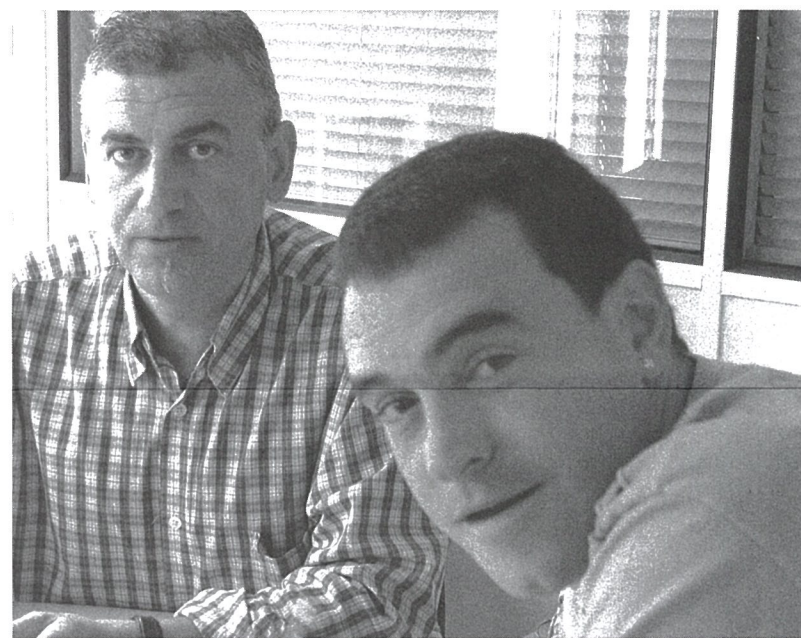
"VAMOS A ECHAR EL RESTO EN LAS ELECCIONES SINDICALES"

En el último cuatrimestre de 2006 los trabajadores/as de gran parte de las empresas de Euskal Herria renovarán a sus delegados/as sindicales. ELA, con una representatividad, en la actualidad, por encima del 40%, en la CAPV, y del 21%, en Navarra, aspira a mejorar estos resultados, llegando, incluso, a convertirse en el segundo sindicato. Txema Laiseka, responsable de empresas de comité, y Joseba Villarreal, de pymes, resaltan la importancia de las elecciones sindicales, entre otras razones porque marcarán la composición de las mesas de negociación de los convenios, y animan a los liberados/as y militantes de ELA a volcarse en recoger los frutos del trabajo de los últimos años.

-En el momento de realizar esta entrevista ELA tiene una representatividad por encima del 40%, en la CAPV, y del 21%, en Navarra. ¿Qué objetivos nos marcamos en este nuevo proceso electoral?

-En la CAPV partimos de una representatividad muy alta. Superar sustancialmente nuestras cifras es muy difícil, y más teniendo en cuenta que hay un sindicalismo a cuatro. Nuestro objetivo, por tanto, es consolidar esa representatividad en todos los ámbitos, comarcas y sectores.

En Navarra sí hay margen de crecimiento. Tenemos puestas muchas esperanzas en este proceso electoral y aspiramos a convertirnos en el segundo sindicato de Navarra. Con el compromiso y la ilusión de nuestros militantes podemos convertirnos en la segunda fuerza sindical. En este sentido, destacar que nuestra representatividad en Navarra está muy por encima de la que tienen UGT o CCOO en la CAPV.



-¿Cómo va la preparación de las elecciones?

-La organización lleva todo el 2006 tensionada, trabajando a tope en clave de elecciones sindicales. En estos momentos estamos metidos de lleno en la elaboración y recogida de candidaturas en las empresas cuyas actas vencen en septiembre y octubre, y preavisando en empresas nuevas; se trata de llegar al periodo concentrado en la mejor posición de salida posible.

ELAk Jaurlaritzak Osakidetzarako aurkeztutako LEP-a kritikatu du

"PETATXUEK GATAZKA LUZATUKO DUTE"

ELAko ordezkariak mobilizazio ugari egin zituzten iragan astean zehar, Jaurlaritzak egin duen lan eskaintza publikoa oso eskasa dela salatzen. Mobilizazioak Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako osasun publikoak bizi duen egoeraren ondorio dira. ELAko Osakidetzako

ordezkari Izaskun Garikanok azpimarratzen duenez, "sanitatean egiten den gastu publikoa urterik urte gutxituz joan da-eta. Horren ondorioz datorkiguna nekatu arte errepikatu izan dugu: lanbaldintzak gero eta okerragoak dira, eta horren eraginez atentzioaren kalitatea ere gero eta eskasagoa da. Inbertsio falta hori estaltzeko Osakidetzak eta Jaurlaritzak propaganda erabiltzen dute. Horrela osasun publikoak bizi duen egoera larria tapatu nahi dute".

Ekainaren 6an, asteazkena, 100 bat ordezkari sindikal Barakaldoko Gurutzetako ospitalean aterian bildu ziren; hurrengo egunean, itxialdia Gasteizko



*ELA considera
insuficiente la Oferta
Pública de Empleo del
Gobierno Vasco para
Osakidetza*

-¿Por qué son tan importantes las elecciones sindicales?

-Las elecciones sindicales te dan legitimidad; los resultados son reflejo de lo que eres en las empresas y en el conjunto del mercado laboral; son, además, una fuente de militancia y de afiliación, ya que los delegados/as en las empresas deben intentar, entre otras muchas cosas, sumar más y más trabajadores/as al sindicato. Nuestra fuerza es la gente, no lo olvidemos.

Pero sobre todo, destacaríamos el hecho de que la representatividad es básica para la negociación de los convenios colectivos; marca la composición de la mesa negociadora. Nos es una exageración afirmar que los resultados de las elecciones sindicales de hoy son la negociación colectiva de mañana.

-En este sentido, hay estudios que demuestran que donde ELA es mayoría los convenios son mejores.

-Así es. Para ELA la negociación colectiva es vital y hemos dotado a nuestra organización de instrumentos como la caja de resistencia que nos permiten confrontar con la patronal con garantías de éxito, algo que no pueden decir ni hacer otras organizaciones.

A lo largo de estos años hemos protagonizado largas luchas contra la precariedad, luchas lideradas por ELA, luchas que en la mayoría de los casos se han ganado.

DAR LA CARA

-No es casualidad que la gente que trabaja en empresas sin representación sindical suele estar en peores condiciones laborales que el resto.

-ELA ha adquirido un compromiso con la gente que peor lo pasa, con los que más sufren la discriminación y la explotación laboral, por eso nuestra obsesión es conseguir presentar candidaturas en todas las empresas: pequeñas, medianas y grandes, y, poco a poco, ir logrando conquistas sindicales.

No es cierto que en las pymes no se pueda hacer acción sindical. Tiene más dificultades, pero es posible. Y necesario, porque como decíamos antes es la gente que más necesita del sindicato.

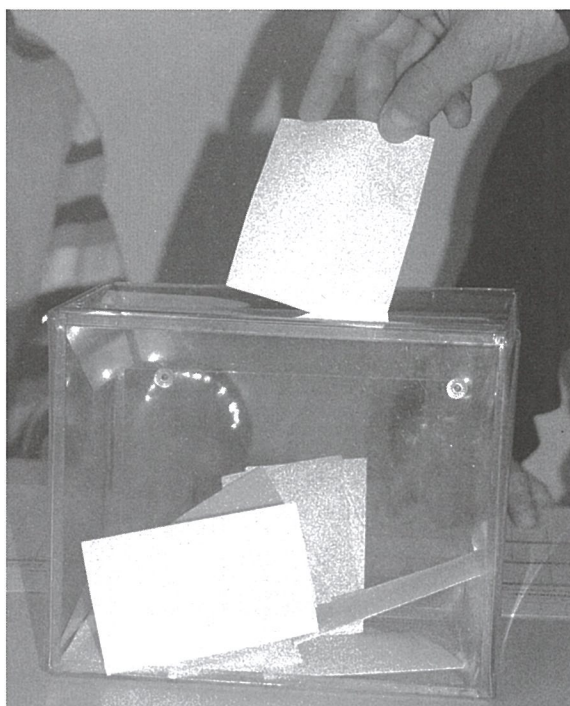
ELA obtiene en las pymes la mitad del total de delegados/as. Un par de datos: para julio, de los 60 previos realizados, 18 son de empresas de comité y 42 de pymes; y si vamos a las nuevas empresas, de 24 empresas preavisadas, 18 son pymes.

-Comentábais antes que hacer elecciones y sindicalismo en las pymes es más complicado. ¿Por qué?

-Una primera dificultad reside en el hecho de que en muchas ocasiones el empresario trabaja codo con codo; se crean unas relaciones personales que dificultan la confrontación.

Otras razones son que en la pequeña empresa la precariedad es mayor; hay, además, mucho contrato temporal, y la gente tiene miedo a reivindicar. Es la pescadilla que se muerde la cola, porque la patronal no regala nada y si no luchan y reivindican, sus condiciones laborales no sólo no mejoran sino que empeoran.

Por otro lado, estamos viendo que hay patronos que cuando ven un intento de sindicalizar la empresa



"Araba, Gipuzkoa eta Bizkaian duen nagusitasuna mantentzea eta Nafarroako bigarren sindikatua izatea dira ELAren helburuak"

"Gero eta gehiago dira gure zerrendetan aurkezten diren emakume, gazte eta etorkinak"

"Batzuk hitz ederrak saltzen dituzte. Horren aurrean ELA ekintzak eskaintzen ditu"

convocando elecciones reaccionan con la amenaza, el chantaje o, incluso, el despido. ELA no va a tolerar actuaciones de este tipo; ningún ataque a nuestros candidatos y candidatas quedará sin respuesta.

-¿Qué queremos transmitir?

-Lo que es ELA hoy, un sindicato que da la cara por los trabajadores/as más desfavorecidos, que ha hecho de la lucha contra cualquier tipo de discriminación el eje de su acción sindical. ELA está donde los trabajadores/as quieren que esté. Y para poder estar ahí hace falta una organización estructurada, cohesionada, con medios, honrada, con propuestas, independiente económicamente y políticamente; con libertad para pen-

sar y fuerza para actuar... Una alternativa real y concreta al poder establecido, al neoliberalismo actual.

HAY QUE TRABAJAR EN EQUIPO

-Estamos en pleno cierre de candidaturas. ¿Qué tipo de delegados y delegadas sindicales presenta ELA en sus listas?

-En los últimos años estamos haciendo un enorme esfuerzo de renovación de nuestra base militante. Renovación por razón de edad y de género, fundamentalmente. La composición del mercado laboral ha cambiado: cada vez hay más jóvenes, mujeres y trabajadores emigrantes, y por eso intentamos que en nuestras candidaturas haya más gente joven, más mujeres, más trabajadores emigrantes... Que sean un reflejo de la realidad de las empresas y del mercado laboral actual. Hay que tener en cuenta que la renovación es la garantía de nuestro futuro en las empresa. Buscamos, además, gente militante, con ideología, convicida y comprometida con nuestro proyecto, honrada, luchadora, gente que de la cara.

En el caso de las personas inmigrantes tenemos un campo de trabajo importante a futuro porque aunque hay alguna empresa, de construcción básicamente, en que hemos formado candidaturas con trabajadores magrebíes, ELA no es todavía el sindicato de referencia para este colectivo.

-A nivel interno, ¿cuál es la receta para que ELA logre los objetivos marcados?

-La clave es que la organización, toda las estructuras del sindicato funcionen como una sola, en la misma línea. La comarcal integral es la base de nuestro proyecto sindical... también en elecciones. Hay equipos compactos, que trabajan en una misma dirección, sin diferenciar si se trata de pyme o empresa de comité, sin compartimentos estancos. El equipo, el trabajo colectivo es lo que prima y lo que tiene que primar. La comarcal integral es nuestro mayor activo, sin olvidar el trabajo de nuestros militantes en las comarcas, que más que nunca estamos seguros que van a dar el do de pecho.

HECHOS, NO PALABRAS

-Para finalizar, ¿qué mensaje enviaríais a esos liberados y militantes de ELA a los que esperan unos meses francamente duros?

-Un mensaje de ánimo, mucha fuerza y también mucha ilusión. Las elecciones son vitales: son un test sobre cómo los trabajadores y trabajadoras vascas valoran nuestro trabajo, nuestra actuación sindical a lo largo de estos años. Hemos demostrado que ELA es una organización que lucha, que da la cara hasta las últimas consecuencias. Mientras algunos venden bonitas palabras nosotros vendemos hechos. Es la hora de recoger los frutos y estamos convencidos de que la cosecha será buena.

Y eso a pesar de una patronal y de una parte de la clase política que está deseando que ELA tropiece. Somos molestos, no les gusta el modelo sindical y reivindicativo de ELA, que pone en evidencia todos los días a una clase empresarial insaciable y antidemocrática y a unas administraciones que se han subido al carro de las políticas neoliberales.

Txagorritxuko ospitalean izan zen. Bi kasuetan Ertzaintzak indarrez atera zituen itxialdietan parte hartzen ari ziren delegatuak. Garikano osasun publikoaren egoeraz mintzo da.

-Zein izan da itxialdien helburua?

-Sailburuak negoziatzeko konpromisoa hartu bazuen ere, hilabeteak joan hilabeteak etorri eta Osakidetzako arduradunek ez dute inolako konpromisirik proposatu. Ekintzekin negoziat-

zioa ez dela bukatu adierazi nahi diegu Osakidetzako agintariari. Irakurri dugunagatik ematen du Osakidetzako arduradunek itxiztat ematen dituztela negoziazioak. Gauzak bere horretan uzten badituzte ez dute ezer konponduko eta gatazkak luze iraungo du.

-Inclanek Osakidetzak lan eskaintza publiko bat aurrera eramateko konpromisoa azaldu du. ELAk gogor kritikatu du proposamena. Zergatik?

-Administrazioak mahai gainean jarri duen proposamena huskeri bat da. Argi dago horrekin bakarrik ez dela ezer konponduko. Eskaintza ez da zintzoa, ez da lanpostu berriak sortzen, ez zaie langileei egonkortasunik bermatzen, ez da langileen kopurua handitzen eta ez da diru gehiago jartzen langileon premiei erantzuteko. Horrekin ez goaz inora. Ikuspegi laburreko gatazka luzatu besterik ez du egingo.

-Eskaintza ez dela nahiko diozu.

-Agindu duen lan eskaintza publiko oso eskasa da. Gure kalkuluen arabera 6.500 langile berri behar dira beste horrenbeste postu sortzeko. Osakidetzak eskaini dituen 300 postu berriak beteta daude dagoeneko, eta sortuko badira beste horrenbeste amortizatzen izango dira. Osakidetzaren langile kopurua bere horretan geratuko litzateke, beraz.

CONSERVAS, DIGNIFICAR UN CONVENIO



Los sindicatos ELA, LAB, CCOO y ESK convocaron una jornada de huelga el 9 de junio en el sector de conservas y salazones de Bizkaia. El objetivo de la jornada de huelga fue reivindicar un convenio justo para los trabajadores y trabajadoras del sector. La posición intransigente de la patronal ha hecho imposible la firma de ningún acuerdo en los tres últimos años.

Como acto central de la jornada, a

las 11:00 se realizó una manifestación desde la plaza Sagrado Corazón de Bilbao, en la que participaron unas 1000 personas. Por otra parte, ELA, LAB, CCOO y ESK, seguirán adelante con los paros de 4 horas que están llevando a cabo desde el día 5 de junio al 25 del mismo mes.

El actual convenio de salazones y pescados vigente es el del año 2.003 y la cerrazón de la patronal es la que está impidiendo un acuerdo satisfactorio. La propuesta sindical es la siguiente:

- Vigencia 3 años (2.004-2.005-2.006)
- Salarios 3,2%, 3,7% e IPC real + 3,5 respectivamente
- Jornada: 25 horas de reducción
- Categorías: negociación en empresas o comisión mixta
- Licencias: readecuación de las mismas
- Contratación: cumplido lo establecido en el convenio pasar automáticamente a la condición de fijas.

Según destaca el responsable de ELA en el sector Juan Antonio Trabudua, "este es un sector mayoritariamente femenino, donde el objetivo de las trabajadoras es dignificar sus condiciones tanto económicas como laborales. Es decir, que el trabajo que realizan pase a ser un salario no de acompañamiento, sino de forma de vivir dignamente".

La mayoría de las empresas están concentradas en dos comarcas: Lea-Artibai (Markina, Berriatua, Ondarroa y Lekeitio) y Busturialdea (Bermeo). Estas empresas son, evidentemente, dependientes del producto de la mar. Pero, a pesar de la crisis del sector pesquero son empresas que durante todo el año mantienen una actividad del 80%.

El convenio de salazones y pescados afecta a unas 1000 personas, en su mayoría (el 95%) mujeres. La situación

"Lan baldintza duinak lortu arte borrokan jarraituko dugu"

"Patronalaren jarrerak eragotzi du akordio on bat lortzea"

"Hiru urte daramagu hitzarmenik gabe. Orain arteko baldintza txarrekin jarraitu nahi dute enpresariak"

de la mujer en este sector es especialmente preocupante, por que incluso siendo el 5% hombres, todavía el salario de las mujeres sigue siendo bastante inferior al colectivo masculino. Hay casos en los que la diferencia puede oscilar entre un 25 y un 35%.

Los sindicatos confían en que estas movilizaciones hagan recapacitar a la patronal y de esta manera se pueda comenzar una negociación real en el sector de conservas.

Manu Robles-Arangiz Fundazioak Karmelo Merinoren "La huelga" izeneko lana argitaratu du

GREBA, FUNTSEZKO ESKUBIDEA

Manu Robles-Arangiz Institutua Fundazioak Karmelo Merinoren (Donostia, 1957) "La huelga" izeneko liburua argitaratu du. Egileak lehenik ELAn INEMeko ordezkari legez liberatuta jardun zuen, eta 1996tik hona zerbitzu juridikotan ari izan da lanean.

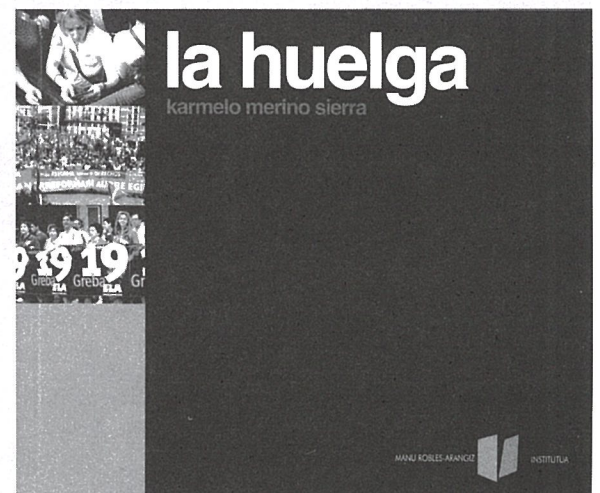
Sindikatu ibilbide oparo honetan bildu dituen esperientzia eta gogoetek eraginda Karmelo Merinok lan-gatazka eta grebei buruzko liburu hau osatu du. Behar handiko lana, izan ere, etengabeko erreforma medio langileen eskubideei lege laboralek garai batean ematen zien babesa ez daukate bermatuta; "enpresen lehiatzeko ahalmenaren mesedetan, eta hain zuzen kapitalaren aldeko tresna" bihurtzen ari baitira, liburuaren hitzaurrean Eustakio Urangak dioen moduan.

Gainbehera juridiko horrek eta greba egiteko administrazio zein enpresaburuek ezarri nahi dituzten oztopo gero eta sarriagoek (gutxieneko zerbitzuak, halabeharrezko laudoak, grebak

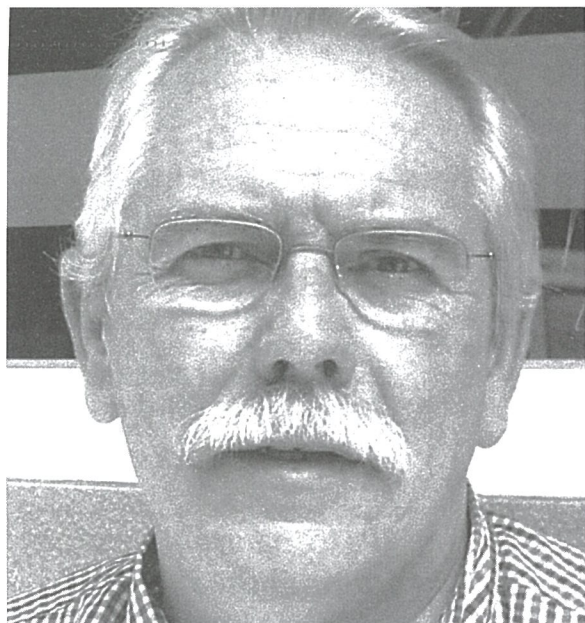
legez kanpo jartzeko ahalegina) langileen interesen defentsa -greba horretarako bitartekorik eraginkorra izaki- galaraztea dute helburu.

Langileek eta ordezkari sindikalek legeria eta prozedura administratiboak ongi ezagutu behar dituzte funtsezko eskubidea den greba deitu eta egiterakoan behar baino arazo gehiago sor ez dadin. Hartara, liburuan gaiaren alde oro jorrazten da: gatazka kolektibo motak, grebari buruzko legeria, greba legez kanpoko noiz jotzen den, gehiegizko greba, greba-batzordea, funtsezko zerbitzuetan egiten diren lanuzteak, grebaren ondorioak...

Lanerako -eta lanari uko egiteko- lan interesgarria, beraz, eta gaurkotasan handikoa. Izan ere, Karmelo Merinok sarreran aipatzen duen Otto Kahn-Freund legelariak dioen legez, "kapitalaren eta lanaren arteko gatazka jendarte industrialarekin batera doa, eta horregatik, lan-harremekin ere".



La Fundación Manu Robles-Arangiz publica el libro de Karmelo Merino "La huelga", un derecho fundamental



Koldo Zelaia, responsable del metal en Araba

A TOPE EN LA EMPRESA

dad de los años 2004 y 2005 y no quiere ni oír hablar de temas de empleo como subcontratación y subrogación u otros como salario mínimo de 16.000 euros que para nosotros son prioritarios.

Ante la falta de un convenio sectorial hemos seguido dinamizando el ámbito de la empresa con unos resultados que son muy interesantes en las empresas pequeñas. En el 91 % de las pymes donde ELA tiene representación se han alcanzado acuerdos claramente superiores a las recomendaciones de la patronal. En las empresas de comité hemos abierto una dinámica de negociación que también está dando sus frutos.

-¿Cuál es la posición del resto de los sindicatos?

-Todos estamos de acuerdo en que la posición intransigente y prepotente de la patronal requiere una respuesta fuerte y unitaria. Pero la realidad es que cuando pasamos a hablar de mínimos y movilizaciones las posiciones difieren. Hace unas semanas CCOO manifestó que ni siquiera estaba dispuesto a pactar unos mínimos y abandonó la reunión con el resto de los sindicatos.

En estos momentos, hemos conseguido fijar unos mínimos con LAB y UGT para presentar a la patronal: incrementos salariales de 2 puntos por encima del IPC, salario mínimo de 16.000 euros, reducción de jornada hasta 1712 horas/año en el 2006, subrogación empresarial en las subcontratas, complemento del 100% en caso de baja por accidente y del 85% en enfermedad,

equiparación de las parejas de hecho al matrimonio, contrato de relevo a opción del trabajador etc.

De cualquiera de las formas deberemos estar mentalizados, ante la previsible negativa patronal, para hacer movilizaciones contundentes ya que el tiempo y la experiencia nos demuestra que paros de un día no sirven para casi nada.

-En concreto, ¿cómo ha sido el cierre de la negociación del 2005?

-En las 143 empresas pymes con representación de ELA donde se han alcanzado acuerdos, el incremento salarial medio ha sido del 4,31%, un 0,8% por encima de la recomendación de la patronal. La subida en las empresas de comité se ha situado en torno al 4,36%, con una reducción de jornada de 7,28 horas de media, fijando la jornada anual media en 1713 horas, cuando en el provincial es de 1735.

En un gran número de empresas se han cerrado acuerdos para la mejora de la contratación, la reducción de la subcontratación y la precariedad, algo que para ELA tiene una enorme importancia.

"Bi urte dira Arabako metalean negoziatioarik gabe. Hala ere, hainbat enpresetan akordio onak lortzeko gai izan gara"

En los dos últimos años no ha habido negociación en el metal de Alava. La postura intransigente de la patronal alavesa ha bloqueado la negociación del convenio sectorial. A pesar de ello, ELA ha sido capaz de llevar la negociación al ámbito de la empresa con resultados positivos, tanto en salarios como en empleo.

-¿Cómo se encuentra la negociación colectiva en Araba?

-Podemos hablar de dos ámbitos de negociación perfectamente diferenciados. Por una parte, esta la negociación sectorial bloqueada desde el 2004 y, por otra, la que estamos llevando en las empresas, incluidas las pymes.

En la negociación sectorial no ha habido avances, porque la patronal se ha negado a incluir la retroactivi-



● Nueva reunión en la Hostelería de Gipuzkoa

La totalidad de los sindicatos con representación en el sector han convocado a la patronal Adegia a una nueva reunión para tratar de desbloquear la negociación del convenio colectivo. La última reunión tuvo lugar en noviembre del 2005 sin que registrara movimiento alguno por parte de la patronal gipuzkoana.

● Desconvocados los paros en CAF

Tras varias semanas de movilizaciones y paros, la dirección de CAF ha presentado una oferta a los sindicatos ELA, LAB y ESK que ha posibilitado la desconvocatoria de las protestas. La sección sindical de ELA va a celebrar una asamblea para fijar su posición en relación a esta última propuesta que, entre otros aspectos, recoge un incremento del IPC más un 2% y 40 euros lineales y dos horas de reducción para cada uno de los tres años de vigencia del convenio.

● Elkarreteratzeak irakaskuntza publikoan

STEE-EILAS, ELA, LAB eta UGT sindikatuek ekainaren 8an EAEko ikastetxe publiko guztietan jolas-orduan elkarreteratzeak egitera deitu zituzten, lan baldintzak arautuko dituen hitzarmen berriaren negoziatioan Hezkuntza Saila izaten ari den jarrera salatzeko.

Sindikatuek egindako aldarrikapenei Administrazioak emandako erantzun eskasak eta funtsezkotzat jotzen dituzten gaietan aurrerapausorik ezak mahai negoziatzailearen etena eragin zuen joan den maiatzaren 18an. Orduz geroztik, sindikatuak hainbat ekintza bultzatzen ari dira.

● Acuerdo en Policlínica Gipuzkoa

La plantilla y la patronal de Policlí-

ca Gipuzkoa llegaron el 8 de junio a un acuerdo sobre el convenio laboral. El convenio es para dos años, e incorpora mejoras salariales del IPC+1,6 e IPC+1 respectivamente. La plantilla llevaba cuatro días de huelga.

● Irakaskuntza pribatu kontzertatuko ordezkarien kontzentrazioa

ELAren irakaskuntza pribatu kontzertatuko 200 ordezkari inguru Eusko Jaur-laritzak Bilboko Gran Vian duen egoitzaren aurrean bildu ziren joan zen astean. "Irakaskuntza pribatua: empleo y condiciones laborales. Bazterketarik ez!" lelopean, irakaskuntza publikoko langileek lan egiteko dituzten baldintza berdinak eskatu dituzte.

www.ela-sindikatu.org

ELA  **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 403 77 00
Fax 94 403 77 66

Dep. legal BI-199-00

www.ela-sindikatu.org

Franqueo concertado
nº 08/207