

EDITORIALA

2004ko negoziazioa gogoan

ELA hasi da datorren urteko negoziazio kolektiboa prestatzen. Horixe azaltzen digu zenbaki honetan ere Metaleko idazkari nagusi berria dugun Adolfo Muñoz Txiki. Oraindik enpresa eta sektore batzutan gauzak aidean daudela –Pablo Neruda egoitzeko edo Maria Cristina hotelko gatazkak lekuko–, 2004ko kanpainaren prestakuntzari ekin behar.

Metaleko arduradun nagusiak hitzarmenak negoziatzerakoan kontutan izan beharreko puntuen artean enplegua hobetu eta bereizkeriak ezabatzea aipatzen ditu. Ez da nahikoa soldata igoera egokiak lortzea edo lanaldia murrizteko bidean aurrera egitea; beharginarentzat gero eta babes txikiagoa eskaintzen duten lan-harremanak nagusi direlarik, guztion ahalegina ezinbestekoa da, talde horiekiko elkartasuna zinezkoa bada bederen.

Mahaiaren bestaldean, ugazabek gero eta jarrera gogorragoak agertzen dituzte, gure asmoa hitzarmena sinatze hutsa ez baina gauzak aldatzea dela ikusi baitute. Eta gogor jartzeaz gainera, negoziazioa zapuzteko ez daukate inolako beldurrik, merkezu-rreran dabilen edonorekin sinatzeko prest baitaude, sinatzaile horrek inor ordezkatzen ez duela jakinagatik ere.

Asmo handiak aurrera ateratzeko ahalegina zenbat eta gehiagoren artean egin, are hobea izango da emaitza; aliantzak beharrezkoak dira. Baina kontua ez da izenak gehitzea, gatazkari eutsiko dioten borondateak bildu eta bategitea baizik.

Halaber, aliantzekin batera jokalekuaren, gatazka esparruaren aukerak ere berebiziko garrantzia du. Honi buruz, Txiki azken garaitako ELA-ren eskarmentua berresten du: Ez dago esparru sakraturik; indarren arabera emaitzarik hoberena lortzeko aukera ematen duen gunea izango da negoziatzeko egokiena.

Adolfo Muñoz, secretario general del Metal, plantea la estrategia para la negociación colectiva de 2004

“VAMOS A NEGOCIAR EN LA EMPRESA”

Tras un profundo análisis del desarrollo de la campaña de la negociación colectiva durante el pasado ejercicio y de sus resultados, las diferentes federaciones ultiman los contenidos de las plataformas para el 2004, sus ámbitos de negociación y las posibles alianzas. “Una vez más –recuerda Adolfo Muñoz, secretario general de la federación del Metal– tenemos que hacernos una pregunta: ¿Estamos utilizando correctamente la negociación colectiva para cambiar las condiciones de privilegio que disfrutaban los empresarios?”.

–¿Cómo se afronta la negociación del 2004?

–La realidad ha demostrado que el sistema de negociación colectiva en el que hemos convivido, consistente en priorizar la acción sindical en los convenios sectoriales, no ha conseguido establecer cambios significativos en las relaciones laborales. El convenio provincial marcaba de facto la pauta en el tiempo y en los contenidos de la negociación colectiva. En el caso de Gipuzkoa, la existencia de incrementos sobre tablas y reales, venía a significar que en la mayoría de las negociaciones en las empresa lo cifrado sobre tablas en el convenio provincial era el techo del incremento retributivo. Las empresas –y los sindicatos– teníamos puesta la mirada en los contenidos del provincial. Era a partir del cierre de acuerdos en el ámbito sectorial cuando comenzaba la negociación en las empresas.

Como norma general, sobre otras materias que no fuesen las establecidas en el convenio sectorial se hablaba muy poco. Desde el punto de vista de todo lo relacionado con el empleo, los ámbitos sectoriales demostraban claramente sus carencias, ya que en esos ámbitos no es posible incorporar eficazmente compromiso alguno.

–Por tanto, ¿tenemos que dar más importancia a otros ámbitos de negociación?

–Así es. Hemos probado y hemos aprendido que no podemos sacrificar un ámbito determinado en detrimento de otro. El ámbito es un instrumento para obtener los mejores resultados, y desde ese punto de vista debemos de sacar nuestras conclusiones. El ámbito apropiado en la negociación colectiva depende de la relación de fuerzas con que contemos.

A ello habría que añadir que, en estos momentos, la estrategia patronal, con la ayuda de los sindicatos UGT y CCOO, nos cierra la posibilidad de una confrontación con garantías en los ámbitos provinciales de los cuatro territorios. Estamos obligados a trasladar la prioridad de nuestra acción a las empresas (incluyendo a las pymes en las que podamos), sin que estas tengan que esperar al desarrollo de los ámbitos provinciales.



Adolfo Muñoz, Txiki

Por otra parte, no podemos olvidar que ir a las empresas trae consigo la posibilidad de dar más importancia efectiva a todo lo relacionado con el empleo y la discriminación, que en los últimos años se ha incrementado. Tras un análisis de la situación de la plantilla y de las condiciones de trabajo, tenemos que coger en cada empresa con mucho rigor los contenidos referenciales de reivindicación, y trabajarlos sistemáticamente.

Todo ello no supone el abandono del convenio provincial en modo alguno. Iremos viendo en cada momento qué planear. Lo que no puede ser es que los ámbitos provinciales de

*Negoiazio kolektiborako
esparrurik egokiena
indar-erlaziorik hoberena
eskaintzen duena izango da*

Aukerak



Babesik
sendoena



la mano de la patronal CCOO y UGT establezcan el techo de la negociación colectiva. Hay mucho margen para ser más exigentes y lo vamos a ser.

—¿Qué sindicatos pueden participar de esta estrategia?

—Tenemos que buscar alianzas reales más allá de la retórica. Al igual que estamos convencidos de que, sin presión, no hay logros significativos, debemos concluir que hay dos organizaciones, UGT y CCOO, que son aliados estratégicos de la patronal. Lo son cuando tienen mayoría y cuando no la tienen. Les da exactamente igual con tal de evitar que a la negociación colectiva lleguen otros contenidos y otras dinámicas reivindicativas.

La historia con LAB ha sido contradictoria. Ha pasado de firmar con UGT y CCOO muchos convenios, algunos de ellos en minoría, a sostener con ELA y ESK una unidad de acción que, como en el metal de Gipuzkoa, ha sido importante. LAB debe analizar, al igual que ELA, lo que ha sucedido en el metal de Gipuzkoa y concluir que hoy por hoy, a pesar de los deseos de ELA y de LAB, el convenio provincial no puede seguir siendo la punta de lanza para los sindicatos que apostamos por cambiar las cosas.

También debemos estar abiertos a otras alianzas, como es el caso de ESK, que mantiene una unidad de acción con ELA y LAB en la negociación colectiva. Trabajar las alianzas correctamente es muy necesario.



Empresa mailako gatazka ezinbestekoa bihurtu da kasu askotan.

—La negociación del pasado ejercicio fue muy conflictiva. ¿Cómo se presenta el 2004?

—Los empresarios no están dispuestos a ceder nada. Sólo la reivindicación y la lucha puede hacer que se vean obligados a modificar sus posiciones. Si la patronal sigue negándose a hablar de cambios sustanciales en las relaciones laborales y pretende seguir firmando acuerdos en minoría profundamente antidemocráticos,

sabe que tendrá conflictividad. La patronal visualiza perfectamente los dos modelos sindicales, el de CC.OO y UGT, que consolida sus privilegios, y el nuestro, que reivindica y lucha. La patronal va a hacer todo lo que esté en su mano para que nada cambie.

En los cuatro territorios la situación será la misma. La patronal, con la colaboración de UGT y CCOO, tratará de mantener la estructura actual de la negociación colectiva, que les ha venido dando buenos resultados.

Somos conscientes de que lo único que les va a hacer cambiar es nuestra capacidad de acción sindical y de confrontación. Para lograr este objetivo debemos analizar cada situación concreta, no podemos quedarnos en una foto fija.

Las secciones sindicales tienen que reflexionar sobre los contenidos reivindicativos y los métodos de lucha y de organización más propicios para alcanzar los objetivos que se planteen. El sindicato que no esté bien implantado en la empresa no va ser capaz de dar respuesta a los retos que tenemos.

Egunean Al día

Las multinacionales Winkler y Saint Gobain anuncian los cierres de sus plantas de Anoeta y Amorebieta, que dejan a casi 150 personas en la calle

DELITO SOCIAL

EL CASO WINKLER

Winkler justifica el cierre de su planta de Anoeta por la 'falta de pedidos' y la 'caída del mercado'. Habla, incluso, de pérdidas en la planta... "Mentiras", tal como asegura Josu Olazabal, que dice que entre 2001 y 2002 la factoría ha ganado cinco millones de euros, y que la dirección ha descapitalizado la planta, por lo que entiende que la decisión estaba tomada hace varios meses.

No se trata de un cierre económico, sino estratégico. "La multinacional se va no porque no gane aquí, sino en busca de otro lugar donde pueda ganar aún más. Son como aves de rapiña, insaciables. Su única lógica es la del máximo beneficio. No les importa el coste social de sus decisiones", critica.

Las negociaciones para el cierre no han hecho más que comenzar; la multinacional ni siquiera se digna a negociar directamente con los sindicatos, y ha contratado a una consultora para que le haga el trabajo sucio; ELA y LAB se han reunido esta semana con representantes del departamento de Trabajo del Gobierno Vasco y de la delegación de Trabajo, sin que nadie les haya dado la mínima esperanza.

"La decisión de Winkler parece irrevocable; han presentado ya el expediente de rescisión de los contratos de toda la plantilla: cerrarán a menos que aparezca un comprador... Nosotros, como ELA, lucharemos con

todos los medios a nuestro alcance para buscar la mejor salida a esas 83 personas que, con una media de edad alta, se van a quedar en la calle", afirma.

EL CASO TEVESA

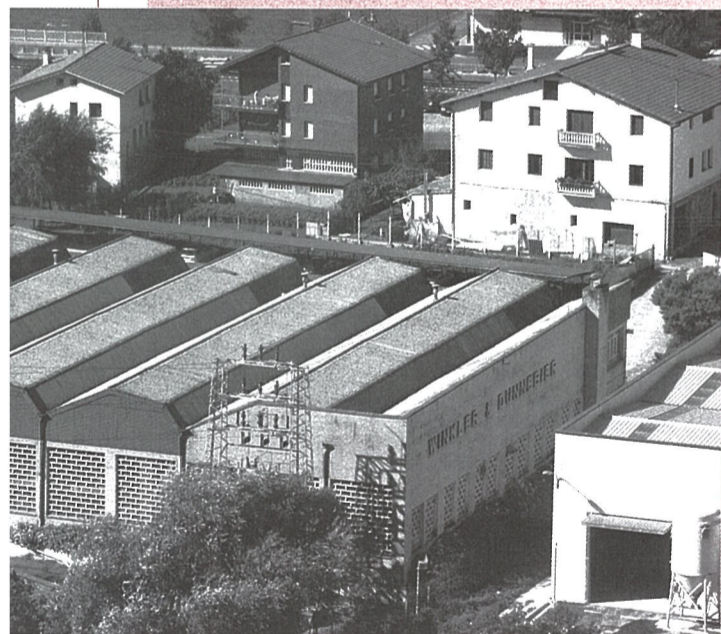
Durante casi 40 años Tevesa ha sido una empresa familiar. A comienzo de 2003 fue comprada por la multinacional Saint Gobain, que sólo unos meses después anuncia el cierre. La multinacional alega, como no podía ser menos, dificultades insalvables para el mantenimiento de la actividad industrial cuando las cuentas dicen, según Iñaki Gisasola, responsable del metal, que Zornotza sí es rentable. "Entre 1998 y 2001, los últimos datos cerrados que tenemos, Saint Gobain Tevesa ha obtenido casi 6 millones de euros de beneficio".

"Porque sí", los 60 trabajadores de la planta de Amorebieta se quedan en la calle sin ninguna posibilidad de recolocación o cualquier otra fórmula. La dirección se niega a llevar adelante ninguna negociación. "Realizaron una oferta de indemnización de 47 días por año, dos días más que el tope establecido en la legislación por despido improcedente, pusieron de fecha tope el 14 de septiembre para acogerse a las indemnizaciones, y ahí se han acabado las negociaciones", relata Gisasola

Los trabajadores se han reunido con diversas instituciones para denunciar la situación y reclamar su implicación. Veremos lo que hacen o dicen las instituciones.

MOZKINA LEGE

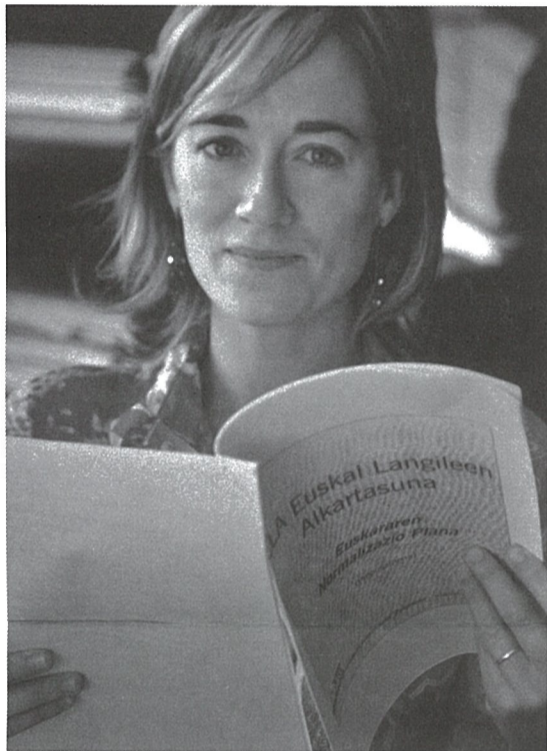
Azken hiletan hainbat multinazionalak erabaki du Euskal Herrian dituzten lantegiak ixtea, mozkinak handitzeko asmoz: Ericsson, Cabot edo Saint Gobain Bizkaian, eta Winkler Gipuzkoan. Ezin ahaztu, bestalde, Mercedesek eta Volkswagenek Gasteiz eta Iruñeako langileei bota dizkieten mehatxuak, hitzarmena negoziatzen ari ziren bitartean. Mundu guztiko langileontzat multinazionalen politika hau, mozkina beste helbururik ez duena, sekulako mehatxu bihurtu da.



Argazkian, Anoetako Winkler lantegia.

Este sábado los trabajadores/as de Winkler se han manifestado por las calles de Tolosa para denunciar el cierre de la empresa que esta multinacional alemana tiene en Anoeta dejando en la calle a 83 personas. Días antes, el comité de Saint Gobain-Tevesa, de Amorebieta, criticaba en rueda de prensa el cierre de la planta y su traslado a Miranda. Josu Olazabal, responsable del metal de Oria-Goierri, e Iñaki Gisasola, de Gernika-Durango, califican de auténtico delito social el cierre de unas factorías que en los últimos años han obtenido beneficios... La arrogancia neoliberal suma y sigue.

"ELA-N EUSKARA NORMALTZEDO PLANAK HARRERA ONA IZAN DU"



ELAK uda honetan euskara normalizatzeko plan bati ekin dio. Plana kudeatuko duen batzordeko arduraduna den Leire Txakartegik gogoratzen duen legez, euskararekiko kezka ez da berria ELAN, baina dagoeneko hizkuntzaren diagnostikoa egin duen plan honek helburu eta irizpide zehatzen arabera lan egiteko aukera emango du, hots, emaitzak zenbateraino betetzen diren neurtzeko bidea irekiko du.

–Zer da normalkuntza plana? Zergatik ekin zaio?

–Plan honekin epe ertainera, hemendik urte batzutura, ELAren bizitzan –bai barneko harremanetan, bai kanpokoetan– euskararen erabilera ohikoa eta normala izatea lortu nahi dugu. Eta hori ez da soilik arduradunak euskalduntzea; hau oinarria da, baina hortik aparte euskara erabiltzeko aukerak eta mekanismo batzuk martxan jarri behar dira.

Zergatik ekin diogun? X. Kongresuan ebazpen bat onartu zen, eta horren ondorioz hasi gara lanean.

BETIKO KONPROMISOAREN JARRAIPENA

–Bestalde, ez da gauza berria ere...

–Euskal sindikatu abertzalea garen heinean, euskararekiko konpromisoa lehenagotik ere bage-nuen. Propagandan, prentsaurrekoetan, kongresu edo hitzaldietan euskararen presentziari garrantzia ematen diogu. Gainera, euskalduntzeko eskolak

betidanik eman izan dira; liberatu eta langileak hartzerakoan euskaldun izatea aintzat hartzen dugu, (noski, ordezkariek enpresetatik hautatzera-koan irizpide hau ezin dugu beti zorrotz bete).

Eta euskal gizartean euskararen alde izan diren ekimen edo kanpainetan ere parte hartu izan dugu (Korrika, Bai Euskarari kanpaina eta bere ondorengo Plan Estrategikoa, etab.).

Orain, Artez etxeak gauzatuko duen planarekin hori guztia ordenatu egingo dugu, sindikatu guztira hedatu, helburu batzuk jarrita eta emaitzak neurtzeko modukoak izan daitezten.

–Nork hartuko du planaren ardura?

–Bere jarraipena egin eta bultzatzeko euskara batzordea osatu dugu. Bestalde, Nazio Batzordeari proposamenak luzatuko dizkio, euskara egunero-ko egiteko bidean nondik jo erabaki dezan.

Batzordea osatzerakoan sindikatuko egitura desberdinetatik norbait egon zedin saiatu gara (eskualde baturak, federazioak, enpresa txiki eta ertainetako taldea, gabinetek, administrazioa...), eta herrialdeen arteko oreka bilatzeko ahalegina ere egin dugu.

DIAGNOSTIKOA

–Orain arte zer pauso egin dira planaren baitan?

–Ekainetik hona, euskararen erabilpen eta eza-gutza maila zehazteko Artezeko teknikariak banakako elkarrizketak egin dituzte sindikatuko liberatu guztiekin. Horrekin behin-behineko diagnostikoa lortu dugu (ELAren euskalduntze tasa %67,5ekoa da). Hau eskualdeka zehaztu beharko dugu, eta diagnostikoa aztertu.

–Gero zer dator?

–Euskararen arautegia osatzea. Hor helburuak eta bitartekoak aipatzen dira, hots, sindikatuko liberatu bakoitzak duen mailaren arabera zein exijentzia maila izan behar duen, eta eskakizunen bat bete ezin duenari osatzeko zein epe eta baliabide-rekin jokatu dugun. Beste helburu batzuk ere aipatuko dira arautegian, hala nola barne-komunikazioak, errotulazioa, bilerak, etab.

–Zer harrera izan dute planaren lehen lanek?

–Oso ona; jende gehienak esan du honelako zerbait beharrezkoa zela. Inkestetan hainbat iradokizun jaso ditugu, eta zenbaitek iritziak emateko eta prozesuan laguntzeko borondatea azaldu du.

–Planak euskalduntzeko eta alfabetatzeko eskolez gainera besterik izango al du kontutan?

–Bai, ezagutza hobetzeaz gainera, daukagun arazoa erabilpenarena da. Eta hori bultzatzeko, jendea euskaraz hitz egitera animatzeko, hitzaldiak, kanpainak edo beste ekitaldi batzuk eskaini behar dira.

Cinco años de Lizarra

Este mes se han cumplido 5 años desde que se firmó la Declaración de Lizarra-Garazi, efeméride que ha pasado casi inadvertida. Lo cierto es que desde entonces las cosas han cambiado bastante. Uno de los polos de aquel acuerdo, la izquierda abertzale, ha perdido fuerza; mermada en sus efectivos, perseguida, reprimida y privada de la mayoría de los resortes de actuación institucional, hoy sus propuestas y ofertas ni siquiera son tomadas en consideración. Incluso una eventual retirada de ETA no sería sino un previo imprescindible para que algún día los planteamientos de la izquierda abertzale pudieran tal vez ser escuchados. Porque ya ETA (Balza dixit) "no pinta nada, no cuenta".

El otro polo, representado hoy por el lehendakari Ibarretxe, se ha visto fortalecido, ha tomado la iniciativa y puesto sobre la mesa un plan que –se esté a favor, en contra o según– se ha convertido en la referencia del debate político.

Esta situación de polos que se repelen no es, desde luego, la mejor para el común de los partícipes del acuerdo de Lizarra-Garazi, cuyo principal valor era precisamente el de haber establecido, por fin, un espacio compartido. Ni creo que sea buena para el éxito de la iniciativa del lehendakari, siempre que ésta mantenga el objetivo del "reconocimiento jurídico de nuestra identidad nacional y el derecho a decidir nuestro propio futuro", como se recoge en la nota difundida por lehendakaritza ante el debate de política general.

Sin duda, poderes institucionales y fácticos españoles se van a emplear a fondo contra un proyecto de esta naturaleza, y la respuesta a esa ofensiva no se puede limitar a la actuación institucional y la participación electoral. Es la sociedad, al menos la mayor parte posible de la sociedad, la que debe tomar sobre sus espaldas la tarea de defender y extender el proyecto. Algo que no será posible mientras el proyecto no recoja en sus contenidos y procedimiento consensos básicos que trasciendan su núcleo promotor y alcancen el espacio político y social que afirma el derecho de este pueblo a decidir su futuro.

Lizarra-Garazi fue la referencia común que la gente de un amplio espectro político y social sentía suya. Y nada hay ahora mismo más necesario que construir una nueva referencia común que recoja lo mejor de aquella experiencia. Y que, naturalmente, aprenda de los errores para no volver a caer en ellos.

HI

Dani Gomez, ELA-Zerbitzuak federazioko idazkari nagusia, Maria Cristina hoteleko grebaz

GATAZKAREN FUNTSA, ENPLEGUA ETA SOLDATA

-Nola bidera liteke eskari hau?

-Aukera desberdinak daude: lanpostu batzuk fin-koak izan daitezke, lana bai baitago urte guztian; beste batzuk aldizkako kontratu finkoa ('fijo discontinuo') izan dezakete, eta besteak, tenporalak izanagatik, oraingo jendeak betetzea aldarrikatzen dugu.

Bestalde, oraingo aldarrikapena ez da beste mundu-ko ezer; lehenago ere langileen nahia zen, eta hoteleko zuzendaritzak ere nolabait aintzat hartu izan du, baina oraingoan konpromiso hori idatziz jartzea da helburua. Hoteleko arduradunek ezezkotan jarraitzen badute, langile jakin batzuk kaleratzeko asmoa edo kolokako enplegua hedatzeko asmoa besterik ezin dute gogoan izan.

-Nolanahi ere, soldatak negoziatzen ari zarete.

-Bai, horixe da pisua duen beste puntua: langileek 2003an Adegik UGT eta CC OOekin sinatu duena baino 200 euro gehiago eskatzen dituzte, eta beste horrenbeste 2004rako. Ugazabek 140 besterik ez dute eskaintzen, eta aurten bakarrik.

-Zenbaitek dio grebak Zinemaldiari kalte egin diola, eta berarekin amaituko dela.

-Argi dago hotelarentzat lan handiko unea aukeraztea propio egin zela, baina langileek argi zeukaten ere greba ez zela zinemaldiaren aurkako ezer -antolatzailerik jai eta ekitaldi gehienak normaltasunez egin dituzte hoteletik kanpo-, eta helburuak ez lortzekotan gatazka ez zela jaialdiarekin batera amaituko; izan ere, akordioak iristen ez bada, larunbatetik aurrera jarraitu egingo dute. Kontutan izan greba-kutzak hoteleko langile gehienei babeska eskaintzen diela, eta horrek indar handia ematen du.

-Adegirentzat eta Westin enpresarentzat hau entzutea ez da pozgarria izango...

-Adegiri zer pentsatua eman behar lioke egoera honek. Hau ote da komeni zaion negoziazio kolektiboa? Azalpenen bat eman beharko luke hau bezalako greba zergatik bultzatu duen, itsu-itsuan sektoreko %18a besterik ez duten sindikatuekin sinatutako akordioari eusteagatik.



Argazkian, Harvey Keitel aktorea grebalariei elkartasuna adierazten, eskuinetan Dani Gomez duela.

-Zein unetan dago greba?

-Enpresarien aldetik eskaintza egokirik ez dagoen artean, langileek aurrera egiteko asmoa dute. Bada harremanak izateko modurik, enpresariak nahi izanez gero, eta negoziatze prest gaude, baina ez daukagu patronalak bere jarrerari amore emango dion zantzurik.

Grebaren erdigunean, soldatarekin batera, enplegua dago, eta plantilako langile nahiz aldi baterako daudenak bat datoz: aspaldidanik aldi baterako kontratuak dituzten langileentzat lan-harreman finkoa nahi dute. Hotelak argudiatzen du langile kopuru malgua behar duela, unean-uneko lanaren arabera, baina guk horri esaten diogu hotelean askok denbora luzea daramatela, eta horiek lan egiteko eskubidea dutela.

Laburrean En corto

● Huelga en ambulancias de Araba

Los conductores de ambulancias de Araba pararán dos horas diarias en todos los turnos, en defensa de la negociación colectiva y para denunciar el mal estado de la mayoría de las ambulancias. Los trabajadores, pertenecientes a una empresa del Grupo Dragados, realizan los traslados de los pacientes de Osakidetza con consultas programadas previamente.

● Autodeterminazio eskubidearen alde

ELAko ordezkariak batek parte hartuko du autodeterminazio eskubidea

urriak 4ean 17:00etan Donostiako Anoeta estadioan

AUTODETERMINAZIO ESKUBIDEA GAUZATZEA POSIBLE DA!!

AUTODETERMINAZIO ESKUBIDEA? BAI! NOSKI!!

Sound System
Sustrai Kolina
Meialen Lujanbio
Batukada
Fermín Muguruza
Selektah Kolektiboa
Alex Sardui (Gaitbu)
Sorelle Leone (Ihen Wemeen)
Alaitz eta Maider
Kukubiltxo
Afrika
Mr. Snoid
D.J. Talo
Blue Eye
D.J. Prest

ANTZERKI HERRIKOIA
Autodeterminazio erreferenduma
Zuzen-Zuzenean
1.000 boz baietz!

ZUZEN

eta erreferendumaren alde Zuzen taldeak deituta larunbat honetan, hilak 4, Donostiako Anoeta estadioetik abiatuko den 'sound system' ibilaldian.

● Nueva condena contra Guardian

El Juzgado de lo Social nº2 de Vitoria-Gasteiz ha dictado sentencia por la que se estima la demanda de tutela de derechos fundamentales formulada por dos miembros del Comité de Empresa y un delegado sindical de la empresa Guardian Llodio Uno S.L., condenando a la empresa a que repare el derecho vulnerado, mediante el abono de 3.005,06 euros.

Los hechos acontecieron el 07-04-03, cuando se realizó un acto de protesta por la pérdida de puestos de trabajo por el cierre de una instalación. Finalizado el acto, los demandantes se disponían a entrar en las instalaciones de la empresa para depositar la pancarta en la sala del Comité, y el guarda de seguridad, por orden del responsable de Recursos Humanos, les negó la entrada. Tras veinte minutos de discusión y ante la amenaza de llamar a la Ertzaintza, se les permitió la entrada. Los trabajadores fueron acompañados por dos vigilantes a la sala del comité.

En palabras de la Magistrada, "el resultado fue el tratamiento de los tres representantes afiliados como sospechosos de una perturbación que no se produjo, sin que este tipo de actividad preventiva se compagine con los derechos sindicales de los actores".

Franqueo concertado
n.º 08/207

ELA **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 403 77 00
Fax 94 403 77 66
Dep. legal BI-199-00