

EDITORIALA

Konpromiso sendoa

Euskal gehiengo sindikalak aurtengo negoziazio kolektibo-rako egin duen hitzarmenak bi atal ditu; batetik, lortu nahi diren edukiei dagokienez helburu handiak ezarri dira, batez ere kolokako enpleguaren eta era guztietako bereizkerien aurka. Gero, helburu horiek hitzarmen bakoitzaren negoziazioan zehaztuko dira.

Aitortu behar da, halere, helburuak paperean jartzea beroiek lortzea baino askoz errazagoa dela, eta sarri pape-retan helburu potoloak jarri ostean berehala asmo horiek baztertu eta akordioak emaitza murriztekin sinatu izan direla. Hartara, ELA, LAB eta ESK sindikatuek erdietsi duten akordioaren mamia ez da soilik helburu jakin batzuk mahairatzea; honekin batera, horiek lortzeko konpromisoa lan molde zehaztan islatzea izan da:

Lehenik, gatazkaren eta presioaren bidetik joatea. Garbi baitago indarririk egin gabe ez dagola ugazabak mugitzerik.

Bigarrenik, elkar hartu dugun sindikatuon arteko lankidetzara maila guztietara hedatzea. Hitzarmenak sektoreka zein eskualdeka, hiru sindikatuaren oinarrien hausnarketa eta ekinbide bateratuak garatzea, alegia.

Azkenik, hitzarmen bakoitzaren baitako langileen parte hartzea bultzatzeko konpromisoa: eurak dira, azken finean, hitzarmenaren negoziazioa bultzatzen, borrokaren mugak ezarri eta eduki onargarriak erabakiko dituztenak.

Hementxe datza enpresariak benetan kezkatzen dituen indarra: paperean jarritako helburuei baino bildur handiagoa die- te berrietara iristeko hiru sindikatuak adostu dituzten bitartekoei eta sakonean somatzen

Jose Elorrieta, ELA, LAB eta ESKren arteko hitzarmenaz

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA, LANKIDETZAREN OINARRI

ELA, LAB eta ESKk 2004rako negoziazio kolektiboari buruzko hitzarmena itxi dute. Jose Elorrietak azaltzen digu akordio horren esanahia. Horrekin lotuta, duela hamar urte, lan harremanen euskal esparrua aldarrikatzeko egin zen manifestazioa gogoratzeko egingo den jardunaldiaren nondik norakoen berri eman digu.

—Negoziazio kolektiboari buruzko akordioak zer esan nahi du?

—Akordioa ELA, LAB eta ESK sindikatuaren artean indarrak batzeko ahalegina da, oro har gehiengo nahikoa ematen digun bategitea, negoziazio kolektiboa edukiei dagokienez taxuzkoa izan dadin, eta horrela geure buruari ezarritako helburuak lortu ahal ditugun.

Hitzarmenaren oinarria: negoziazio kolektiboan garrantzia duena lehenetsi ezartzea da, kolektibo jakinen egoera zehatzak aintzat hartuta, eta orain bereizkeria edo diskriminazioaren arazoari arreta berezia eman behar diogu.

—Zergatik du halako pisua bereizkeriaren aurkako borroka?

—Oso hedatuta dagoelako. Batetik, kontratuen mailako bereizkeria (aldi baterako kontratuak eta finkoak), epealdi mugatuko kontratuak %30 baitira. Negoziatioaren bidez diskriminazio era honi aurre egin behar diogu.



Bestetik, lan-baldintza eta soldatetan ere oso maila desberdinak ikusten ditugu: bi eta hiru ordainsari-eskala daude enpresa batzutan. Honek eragin berezia du lan merkatuazken aldion sartu den gazte jendearengan, eta betidanik diskriminazioa jasan duten emakumeengan; azken urteotan lan merkatuan asko sartu direnez, bereizkeria areagotu egin da.

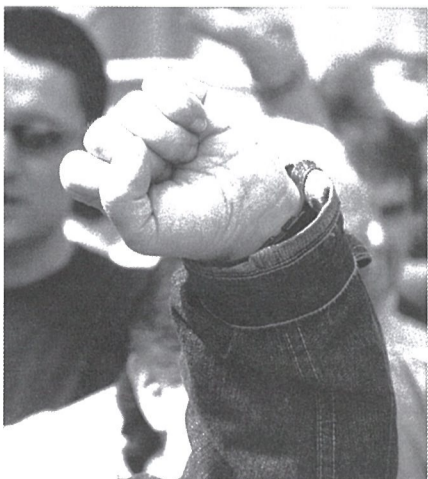


40% DE SUBIDA Y 35 HORAS

Acuerdo en Clece, de Irún, tras 50 días de huelga

Tras 50 días de huelga, las 35 trabajadoras de la empresa de servicios socioasistenciales Clece, S.A., de Irún, subcontrata que atiende la residencia municipal y los pisos residencia han logrado sus reivindicaciones salariales y de jornada (en la fotografía, la rueda de prensa en que informaron del acuerdo).

El acuerdo, a dos años, contempla unos incrementos salariales en torno al 40% (de 631,06 euros pasarán a cobrar entre 871,5 y 901,5 euros), lo que supone un importante paso en su dignificación profesional, aunque están lejos todavía del sueldo de las/os funcionarias y funcionarios que realizan el mismo trabajo. En lo que se refiere a la jornada, en 2004 alcanzarán las 37 horas semanales, y las 35, en 2005.



-Zein da hitzarmenaren esparrua?

-Gure asmoa da itunaren baitan hego Euskal Herriko enpresa eta sektoreak hartzea, noski, ordezkaritza eta dinamikak oso ezberdinak direla kontutan izanik. Hitzarmen honek badu, alde hortatik, gauza on bat: Adostasun horiek egonkorrago eta jarraituago izan daitezten saiatzea. Kasurik kasu ikusiko dugu gehiengo sindikal honek zein aukera ematen duen.

-Ugazabekiko jarrera bateratua beharrezkoa da...

-Bai, enpresariak lan-baldintzetan gehiegikeriak egiten dituzte (kontratuak, soldatak), eta gainera patronal guztiak negoziazio kolektiboan husteko ahaleginetan ari dira; gutxiengo ordezkaritza duten sindikatuarekin sinatuz, nolabait ere mozorrotu nahi dituzte UGT eta CC OOekin sinatzen dituzten akordio merkeak. Hauen logikan hitzarmenaren zergatia aurrekoaren jarraipena izatean datza, eta indar-erlazioak bost axola die.

Eusko Jaurlaritzarentzat ere negoziazio kolektiboak ez dauka benetan inolako edukirik. Gutxiengoekin sinatzen ditu akordioak, baina soilik alde bateko erabakiak zuzitzeko. Beraz, are arrazoi gehiago ESK, LAB eta ELAk bat egin eta indarrak batu ditzagun. Guretzat negoziazio kolektiboarekin lortzen diren edukiak garrantzitsuak dira.

SEKTOREKAKO LANA

-Zertan aurreratu dugu iazko akordioarekiko?

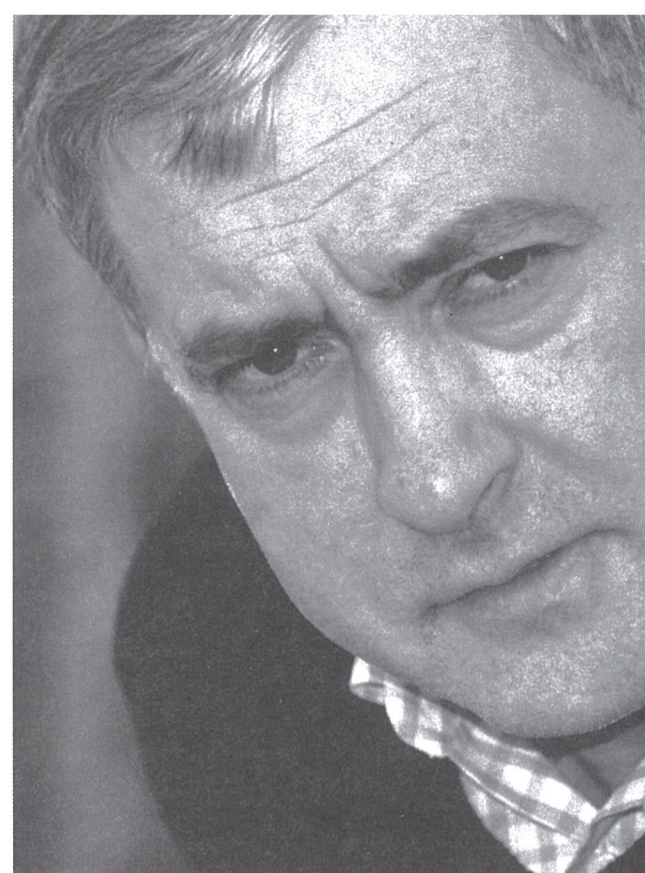
-Joan den urteko ibilbideak sindikatuoi hausnarketa zehatzago eta konplexuagoa egiteko aukera eman digu. Hainbat puntu azpimarra dezakegu: oraingoan sektorez-sektore landu dugu hitzarmena, eta federazioek zer esan handiagoa izan dute, bai prestakuntzari, bai edukiei dagokienez.

Negoziazio kolektiboan benetako indarra dugun esparrua bilatu behar dugu. Adibide bat aipatuko dut: metalgintzan sektore eta enpresa mailako negoziazioari garai berean ekiteko asmoa berria da. Izan ere, ez baitugu sektore-hitzarmena saihestu behar, baina enpresetako dinamika ere denbora eta edukietan ez da sektoreko negoziazioa amaitzearen menpe jarri behar.

-Honek beste urrats batzutara eramango gaitu, beste maila bateko ekintza bateratura?

-Oraindik ez. Negoziazio kolektiboari buruzko adostasuna sindikatuen arteko harreman baterako ezinbesteko oinarria dugu, sindikatuen funtsezko eta eguneroko zeregina horixe baita. Beraz, sindikatuon arteko harremanetarako abiapuntu ona dugu.

Hortik aurrera, bestelako akordiotara iristeko baldintzak sortzen dira, gizarte edo politika esparruetako beste gai batzuri buruz -gatazka politikoaren inguruan, etorkizuneko gizarte ereduaz, gizarte zibilak eta sindikatuek prozesu soberanistan izan behar duen paperaz-, baina, esan genuen legez, urrats hori egiteko beste baldintza batzuk ere beharrezko dira. Horregatik ez gara berehalakoan negoziazio kolektiboari buruzko akordiotik beste batzutara igaro. Egia da, halere, hitzarmen



hau sinatzen dugunok helburu sindikalez harago sozialak eta politikoak ere baditugula gogoan; baldintzak sortu beharko ditugu beste alor horietan ere lankidetzara gara ahal dezagun.

ACUERDO DE ELA, LAB Y ESK PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2004

El acuerdo de negociación colectiva suscrito por ELA, LAB y ESK para el año 2003 pretendió marcar nuevas referencias y nuevas prácticas para la negociación colectiva, que respondieran de forma eficaz desde la acción sindical a la realidad del injusto reparto de la riqueza, la precarización de la relación de trabajo y la reducción de derechos de la clase trabajadora. A lo largo de 2003 estas nuevas referencias han estado muy presentes en los convenios sectoriales y en las negociaciones de empresa que se han desarrollado en Hego Euskal Herria, y se han empezado a dar pasos hacia un nuevo escenario y una nueva práctica de la negociación colectiva.

Algunos elementos e ideas que las organizaciones firmantes de este acuerdo coinciden en considerar fundamentales en esta transformación de la negociación colectiva son los siguientes:

- El fortalecimiento del compromiso de las organizaciones entre sí y con los objetivos reivindicativos acordados.
- La consideración de la negociación colectiva como instrumento básico contra la precariedad y la discriminación.
- La reivindicación de un reparto más justo de la riqueza, que invierta la grave tendencia al aumento de los desequilibrios entre clases.
- La mejora de la relación de fuerzas frente a la patronal, que va unida a la mejora de la capacidad de organización y presión.
- El análisis crítico de la estructura de la negociación colectiva y los ámbitos tradicionales de negociación.

Las organizaciones firmantes, que provienen y participan de tradiciones y prácticas sindicales distintas, consideran que estas referencias comunes que han estado ya en la base de la alianza alcanzada en 2003, deben consolidar y proyectar hacia el futuro una suma sindical eficaz para mejorar la situación de la clase trabajadora.

Por otra parte, para las organizaciones firmantes los valores y objetivos que esta alianza incorpora a la negociación colectiva no se limitan al ámbito estricto de la relación de trabajo ni se agotan en él. Al contrario, se inscriben en una dimensión global que incluye la lucha por otro modelo de sociedad, más justo y solidario.

Los poderes económicos y la patronal están empeñados en mantener y mejorar la posición de ventaja en que se han situado, empeño que en el ámbito de la negociación colectiva les lleva a imponer acuerdos antidemocráticos (acuerdos con minorías contra las mayorías elegidas en las empresas por los trabajadores y trabajadoras afectados), o a responder a la reivindicación con el chantaje de dejar a sectores enteros sin convenio.

Por ello, las organizaciones firmantes son conscientes de las dificultades del camino emprendido, un camino sin atajos que sólo podrá ser recorrido con compromiso y constancia.

LINEAS REIVINDICATIVAS

Este acuerdo de ámbito confederal no puede entrar a la concreción de cada contenido reivindicativo, algo que deberá hacerse en cada ámbito de negociación, pero sí a plantear los objetivos reivindicativos generales. Es importante señalar que estas referencias no son meras formulaciones teóricas, sino que las organizaciones firmantes asumen el compromiso de que tengan una plasmación real en la plataforma reivindicativa de cada convenio y, lo que es más importante, en los acuerdos que firmen.

* Salarios

- ✓ Incrementos sustanciales sobre la inflación pasada.
- ✓ Lucha contra la discriminación salarial (dobles escalas, grupos con bajos salarios...).

* Empleo

- ✓ Lucha contra la precariedad.
- ✓ Reducir la temporalidad a situaciones objetivamente temporales: A trabajo fijo, contrato fijo.
- ✓ Supresión de contratos a tiempo parcial para puestos que requieran tiempo completo.
- ✓ Prohibición de contratación a través de ETTs.
- ✓ En el campo de la subcontratación:
 - Trabajo conjunto de las secciones sindicales de empresas principales y subcontratas.
 - Plantear la reversión con el mantenimiento del empleo existente.
 - Subrogación del empleo ante cambios en las empresas subcontratadas.
 - Homologación de las condiciones de trabajo con las empresas principales.
 - Acción sindical contra los planes empresariales de segregar para subcontratar.

- ✓ Reducción de jornada: reducciones sustanciales en la línea de la semana de 35 horas.
- ✓ Horas extraordinarias: supresión de las horas extraordinarias y sustitución por nuevo empleo.
- ✓ Extensión del contrato de relevo.
- ✓ Conciliación de responsabilidades laborales y familiares sin pérdida de derechos.

"En cuanto al soberanismo, la suma tiene una capacidad de propuesta y dinamismo, tiene tal calibre que nadie que quiera avanzar por esa vía puede prescindir de ella"

-Zein litzateke horri ekiteko modua?

-Guk beti diogu oso zehatz eta behin betiko finkatu behar dela prozesu zibil demokratiko bat. Horregatik, negoziazio kolektiboari buruzko hitzarmena helburu oso jakinetara mugatuagatik, baldintza horiek betetzen direnerako indarrak batzeak irekitzen dituen aukerak agerian uzten digu.

HAMAR URTEKO BIDEA

-Bestalde, otsailaren 20an gogoratu egingo dugu duela hamar urte lan harremanen euskal esparrua aldarrikatzeko egin zen manifestazioa. ELAK eta LABek ekintza bateratuari ekin zioten harekin; nola ikusten duzu proposamen hura? Aurrera egin dugu?

-Zorionez, hamar urteok ez dira alferrik joan. Egindako urratsak ez dira linealak eta etengabeak izan; geldituta egon gara tarteka, eta atzerakadak ere ezagutu ditugu (Lizarra-Garazi hautsi zenean, adibidez).

Alabaina, bi sindikatuok oso esparru ezberdinetan -negoziazio kolektiboa, presoen eskubideak, prozesu soberanistaren aldeko apustua- egin dugun hausnarketa, adostasun maila eta praxiak adierazten du aurrera egin dugula. 93ra arte ELA eta LABen artean ez zegoen ia harremanik, eta mesfidantza handia genion elkarri; bata bestearekiko aurreiritziak medio, ez genuen uste elkarlana posible zenik.

-Eta gaur zertan gara?

-Ikuspegi horretatik, egungo egoerak ez dauka zerikusirik: Bi sindikatuok helduago egin gara, pentsamolde propioa dugu, ekintza bateratuak ere sakonagoak dira... Horregatik hamargarren urtemugak ez du nostalgiarako une izan behar; aitzitik, zenbat gauza egin daitezkeen ikusteko eta gauza gehiago zergatik egin ez diren hausnartzeko balia dezagun.

Hamar urte azkar igarotzen dira, eta otsailaren 20ak baliagarri izan behar du elkar hartuta indartsuago garelako gogoratzeko. Etorkizuna lankidetzarako konpromisoan oinarritzea dagokigu; onar dezagun gaur ELA eta LABen arteko harremana batik bat esparru sindikalera mugatuta dagoela, eta lankidetzaz aurrerantzean sakonagoa izango dela espero dut.



No se quieren enterar

Todos los sindicatos están seguramente de acuerdo en el diagnóstico de la realidad que vive el mundo del trabajo: las rentas empresariales y del capital se embolsan una parte cada vez mayor del conjunto de la riqueza, en detrimento de las rentas salariales; los contratos y las condiciones de trabajo se deterioran año a año; un tercio del personal está en precario; la proliferación de contratos y subcontratos consigue que el mismo trabajo se haga por menos dinero; muchas nuevas contrataciones se aprovechan para imponer escalas salariales y condiciones distintas, etc., etc. Todos los sindicatos comparten también seguramente la declaración de que la negociación colectiva es un instrumento fundamental de acción sindical.

Y, sin embargo, hay sindicatos que tienen gran dificultad en relacionar una cosa con otra, es decir, en poner en relación la negociación colectiva con la realidad de deterioro de las condiciones de trabajo y reparto cada vez más injusto de la riqueza. Parece como si pensaran que se trata de cosas distintas, sin relación entre sí; como si la negociación de un convenio fuera simplemente la puesta al día del texto del convenio anterior, que a su vez ponía al día el precedente, y así hasta donde se quiera.

El resultado de esta amnesia sobre la realidad del mundo del trabajo que afecta a algunos sindicatos en cuanto se ponen a negociar el convenio colectivo, es el de que firman convenios en los que no se habla de poner coto a la precariedad, a la discriminación, o a los abusos empresariales; son convenios estándar cuya estructura y contenidos no se han visto afectados por los cambios del mundo del trabajo y que, naturalmente, no inciden en las situaciones de precariedad, discriminación y abuso.

Quien está encantada con estos sindicatos amnésicos o que, como en la canción, no se quieren enterar, es la patronal, que ésta sí que se entera de que una negociación colectiva de estas características -continuista, burocrática, que no cuestiona el modelo laboral que están implantando- es un verdadero chollo. Una negociación colectiva, en definitiva, que quiebra e inutiliza lo que debe ser instrumento fundamental de los trabajadores y trabajadoras organizados para responder a sus problemas reales y cambiar las cosas.

G.K.

BASES Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Ante la negociación de los convenios colectivos de 2004, ELA, LAB y ESK reiteran su convicción de que la negociación colectiva es un elemento central de la acción sindical de los trabajadores y trabajadoras organizados para mejorar su participación en la riqueza mediante la mejora de sus condiciones de trabajo, una negociación colectiva sobre la que las organizaciones sindicales comparten las siguientes bases y criterios de actuación:

- ✓ Cada convenio colectivo debe prepararse y desarrollarse con objetivos reivindicativos claros.
- ✓ Sin confrontación con la patronal no es posible conseguir objetivos reivindicativos importantes, como los que tienen que ver con la superación de la precariedad laboral en sus distintas manifestaciones.
- ✓ La mejora de la relación de fuerzas, utilizando el conflicto cuando sea necesario, va a ser una prioridad en el trabajo de los sindicatos firmantes.
- ✓ La consolidación y la eficacia de esta alianza sindical exige que en ámbitos sectoriales y comarcales se creen espacios de reflexión y acción compartidos por la organizaciones firmantes.
- ✓ Esta estrategia de negociación colectiva no puede avanzar sin la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras afectados. Por ello, junto a los procedimientos de participación de la afiliación que cada sindicato desarrolle internamente, se fomentará la participación en todo el proceso del conjunto de personas afectadas por el convenio.
- ✓ Por último, ante la negativa frontal de la patronal a asumir un reparto más justo de la riqueza y a corregir la extensión de la precariedad laboral en sus distintas manifestaciones, ELA, LAB y ESK consideran que la confrontación, entendida como conflicto activo, con huelgas, manifestaciones y movilizaciones diversas, va a tener que estar muy presente en la negociación colectiva del 2004.

SINDICATIVAS

* Discriminación de género

✓ Análisis en cada ámbito de las condiciones de trabajo de las mujeres: diagnóstico de las discriminaciones y elaboración de un plan reivindicativo para su erradicación.

✓ Ese análisis debe ir más allá de la comparación de salarios en funciones similares (que, evidentemente, también hay que realizar), para actuar sobre otras fuentes de discriminación, como los sistemas de selección del personal y promoción profesional, profesiones y/o categorías "específicas" de mujeres, tipología de contratos de trabajo, etc.

✓ Asimismo, la perspectiva de género debe incorporarse permanentemente a la acción sindical con una clara perspectiva de transversalidad.

* Flexibilidad

✓ Rechazo de todo planteamiento de flexibilidad que suponga discriminación de una parte de la plantilla.

* Vigencia de los convenios

✓ Vigencias de un año, como norma general.

✓ Ampliable a dos años en función de los contenidos del acuerdo.

* Salud laboral

✓ Política activa de evitar situaciones de riesgo. No bastan los planteamientos normativos; hay que actuar en concreto para evitar los riesgos.

✓ Exclusión de las Mutuas de Accidente de Trabajo de la intervención en las situaciones de incapacidad temporal común.

* Euskaldunización del mundo del trabajo

✓ Elaboración de planes de normalización lingüística en las empresas con el objeto de incorporar el euskara a la actividad ordinaria, oral y escrita, y las relaciones internas y externas.

SERVICIOS MÍNIMOS ROMPEHUELGA

Dani Gómez, de Zerbitzuak, critica la postura de Trabajo en la huelga de limpieza de FCC-Basauri

docentes presentaban una limpieza aceptable; los servicios mínimos decretados son abusivos -añadió- y la interpretación y aplicación absolutamente arbitraria que está haciendo la empresa de los mismos conculca claramente el derecho de huelga".

DEFENDER AL FUERTE

ELA presentó el miércoles sendas denuncias ante el departamento y ante la Inspección de Trabajo por la interpretación que hace la empresa de los servicios mínimos, que supone que en la mayoría de los casos se va a trabajar por encima de una jornada normal sin huelga, llegando al extremo de que en algún centro se haría hasta el 233% de una jornada normal.

En opinión de Dani Gómez, "la administración debe garantizar el ejer-

cicio de derechos fundamentales, como es el derecho de huelga, y no, por la vía práctica, alimentar el esquirolaje, que es lo que está haciendo en este caso".

No es éste el primer ejemplo, ni mucho menos, en el que con servicios mínimos abusivos la administración conculca la autonomía de las partes y, bajo el pretexto de un supuesto bien común se posiciona del lado del más fuerte.

Dani Gómez ha criticado, también, la actitud del alcalde de Basauri, que ha creado alarma social injustificada para provocar la reacción del Gobierno Vasco, que está intentando enfrenar a trabajadores/as y usuarios/as, y que utiliza, incluso, a la policía municipal para entorpecer los actos de protesta.

● Burdin territorializado

Próximamente verá la luz el número 26 de la revista del Metal, *Burdin*, con una novedad importante: tendrá ediciones territorializadas. En concreto, el presente número se centra en los distintos convenios del Metal de Bizkaia, Gipuzkoa y Araba. Evidentemente habrá textos comunes y otros, específicos, en función de la realidad del sector y de ELA en cada territorio. El objetivo, hacer una publicación más cercana y útil para los trabajadores/as metalúrgicos/as.

● Charla: "Reconciliación y memoria"

El jueves 12 de febrero, a las 6 de la tarde, en Bilbao, y organizada por la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua, Carlos Martín Beristain ofrecerá una conferencia bajo el título "Reconciliación y Memoria".

Carlos Martín Beristain, fundador, entre otros, del MOC, trabaja desde 1988 en América Latina, fue premio León Felipe de Derechos Humanos en 1998 y ha publicado numerosos libros. En su charla abordará la búsqueda de soluciones en situaciones de conflicto: víctimas, reconciliación y reflexiones sobre el caso vasco.

Un momento de la huelga de las trabajadoras/es de FCC-Basauri

La decisión del Gobierno Vasco de incrementar los servicios mínimos decretados con motivo de la huelga que desde el pasado 13 de enero protagonizan las 60 trabajadoras y trabajadores de la subcontrata FCC que realizan la limpieza de los edificios y dependencias municipales de Basauri, ha sido calificada por Dani Gómez, secretario general de Zerbitzuak, como un atropello. "Es una decisión injustificada, ya que los inspectores afirmaron la pasada semana que los centros

Labur Breves...

● Manifestación de solidaridad en Gasteiz

Los trabajadores y trabajadoras de Caballito (Pferd-Rüggeberg) y de Fundi-

ciones Ocariz, que se encuentran en huelga desde hace tres y un mes, respectivamente, protagonizaron el pasado jueves una manifestación conjunta en Gasteiz, a la que se sumaron varios centenares de delegados en solidaridad con los huelguistas (en la foto de la izquierda). Representantes de ambas empresas denunciaron la nula voluntad negociadora de los empresarios que, en connivencia con la patronal alavesa, SEA, están manteniendo una postura intransigente y provocativa en la negociación de sus respectivos convenios.

● Manu Azkarate etxera

ELAK, gehiengo sindikala osatzen duten beste sindikatuekin batera, aspalidanik gaixotasun sendaezina jasaten duen Manu Azkarate preso berehala aska dezatela eskatzeko deitutako mani-

festazioarekin bat egin zuen. Era berean, Manu Azkarate eta egoera berean egon daitekeen edozein presori indarrean dagoen espetxe legeriaren 92. artikulua berehala eta inolako baldintzarik gabe ezar dakiela, eskatu zuen.

● EHuko lan hitzarmenaren alde

EHUeko administrazio eta zerbitzueta-ko langilek elkartratzeak egin zituzten joan zen asteartean Leioako errektoreagoaren eta Donostia eta Gasteizko Campusetan, negoziazio kolektiboaren alde. ELA, LAB, STEE-EILAS eta CCOO sindikatuen esanetan, azken aldi honetan gauzak okerrera egin dute eta "askotan aipatzen duten plantila teorikoa egin beharrean, etengabe ibili dira lanpostuak berraldatzen eta zerbitzuak berrantolatzen, batzutan lanpostuak arriskutan jarri dituztela eta beste ba-

tzuetan ezkutuko balorazioak ekarri dituztela, gainontzeko langileen lanpostuen balorazioa egin gabe jarraitzen duen bitartean".

● Prácticas antisindicales en Abgam

ELA ha denunciado los despidos que la empresa de ingeniería Abgam ha llevado a cabo en las últimas semanas con el propósito de "dejar fuera de la empresa a cualquier trabajador/a que pueda reivindicar sus derechos".

Hace algunas semanas el Juzgado de lo Social declaró nulos los despidos de dos candidatos de ELA por considerar que estaban motivados por causas sindicales, y están abiertas diligencias penales contra cinco directivos de la empresa alavesa.

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

