

## EDITORIALA

**Sator-lana**

Aurtengo lan-hitzarmen negoziazioan murgilduta gaudela, egokia da negoziazioan funtsezkoa den gehiengoaren araubidea gogoraztea: hitzarmen batek indarra izan dezan langileen ordezkartzaren gehienak onartu behar du. Gehien-gorik gabe ez da, beraz, komeniorik, eta ezin da negoziazioa burututzat eman.

Gehiengoaren araua, berez, Langileen Estatutuan jasota dago; laster bilatu zioten, ordea, iruzurrerako zirrikitua: eragin mugatuko komenioena, alegia. Sindikatuen askatasuna eta negoziatzeko eskubidea erabili zuten epaitegiek sasi-komenio hauen legezotasuna berresteko; argudio bitxia, eskubide formalen aitzakiarekin, lan-hitzarmen negoziatioari sakonera-karga jarri ziona.

Urte hauetako esperientziak erakutsi digu eragin mugatuko komenioek lan-hitzarmen negoziatioa ugazaben esku uzten dutela, erabat. Patronalak erabakitzen du norekin sinatu (eman nahi duena onartzeko gertu dagoenarekin), zer sinatu (patronalak eman nahi duena) eta noiz sinatu (gehiengoaren dinamika hausteko egokiena den unean). Sator lanarekin zerikusi gehiago du hori egiten duen sindikatuen jokabideak, askatasun sindikalarekin baino.

Sindikatuen arteko lan bateratua ona da, ez bairik gabe, adostasun ezak ahuldu egiten baitu errebindikazioaren indarra eta eragina. Baina lan bateratuak zintzoa izan behar du edo, behinik behin, oinarritzko arauak gorde behar ditu. ELArentzat, erabakiak gehiengoz hartu behar direla agintzen duen araua da oinarritzokotan oinarritzkoena, berak bakarrik bermatzen baitu hartzen den erabakia, zuzena ala okerra, langileek emandako zilegitasun demokratikoa berekin duten ordezkariak hartua dela.

Horregatik da, hain zuzen ere, elkarlan jatorraren ezinbesteko baldintza gehiengorik gabeko sinadurik ez emateko konpromisoa.

**Arrasate, 16 de marzo: jornada sobre negociación colectiva**

# ABRIR ÁMBITOS PARA GANAR CONTENIDOS

El viernes 16 de marzo cientos de delegados y delegadas de ELA tomarán parte en la jornada preparatoria de la negociación colectiva de 2007 en el frontón de Arrasate. En la misma, se explicarán los objetivos que se marca ELA y la estrategia para lograrlos. Adolfo Muñoz, responsable de negociación colectiva de ELA, adelanta que "hay que trabajar la sindicalización de las empresas como medio para disputar a la patronal los contenidos que queremos". "La negociación colectiva -explica- no es un problema de ámbitos; con una patronal que impone precariedad, sólo la capacidad de hacerse respetar dará resultados. Eso supone hacer más sindicato y lograr más fuerza".

## 1. NEGOCIACION COLECTIVA 2007

### Coyuntura económica positiva

Los datos son evidentes. La economía y los beneficios empresariales crecen y nuestros salarios pierden posiciones mientras se extiende la precariedad. La conclusión para ELA es sencilla: hay mucho margen para reivindicar y mejorar las condiciones de trabajo. La patronal defiende con codicia lo suyo. Hay que organizarse. Sólo de manera organizada podemos hacer frente a esas estrategias de la patronal y de los Gobiernos.

**Para abordar contenidos tenemos que abrir ámbitos reales de negociación. En cada sector, en cada empresa...**

Con el objeto de satisfacer las demandas concretas (salarios, discriminación, empleo precario...) que preocupan a nuestra gente, organizando a la gente para lograr ese objetivo, haciéndole partícipe del proceso. Un proceso en el que la asamblea tiene un papel muy importante, fundamental. Tenemos que abrir ámbitos, basados en relación de fuerzas -en poder sindical- donde la patronal no se encuentre tan cómoda.

**El convenio colectivo: instrumento eficaz para cambiar las cosas**

En la negociación colectiva hay resultados si trabajamos

*"Prekarietatea inposatu nahi duen patronal honen aurrean, soilik errespetatuak izateko gaitasunak emango dizkigu emaitzak"*

*"Patronalarentzat prekarietatea eztabaidatu ezin den arloa da"*



bien, si implicamos a la gente, si somos capaces de romper las estrategias de división que pretende imponer el empresario.

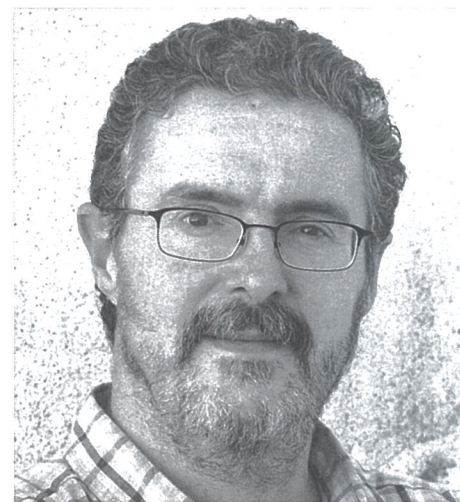
No hay ámbitos mejores o peores para la negociación colectiva; hay o no hay acción sindical; hay o no hay fuerza sindical para hacer valer las reivindicaciones. Este es el meollo de la cuestión.

**Los convenios estatales, utilizados para empeorar las condiciones**

La patronal lo tiene claro y también quienes se les firman esos convenios (CCOO, UGT...). Dos son los objetivos: establecer condiciones de trabajo a la baja para "ordenar" toda la negociación colectiva (en parámetros que no se corresponden con unos mínimos de dignidad para vivir en Euskal Herria) y negar la posibilidad de negociar los convenios en el ámbito vasco.

**La regla de mayorías: garantía de que la patronal tenga menos libertad para hacer lo que le venga en gana**

Por sentido democrático y porque un sindicalismo que se considere reivindicativo no puede firmar convenios en minoría. Hacerlo supone concederle a la patronal el gobierno absoluto de la negociación (tiempos, contenidos...). Es la patronal, siempre, la que decide cuándo, qué y con quién firma.

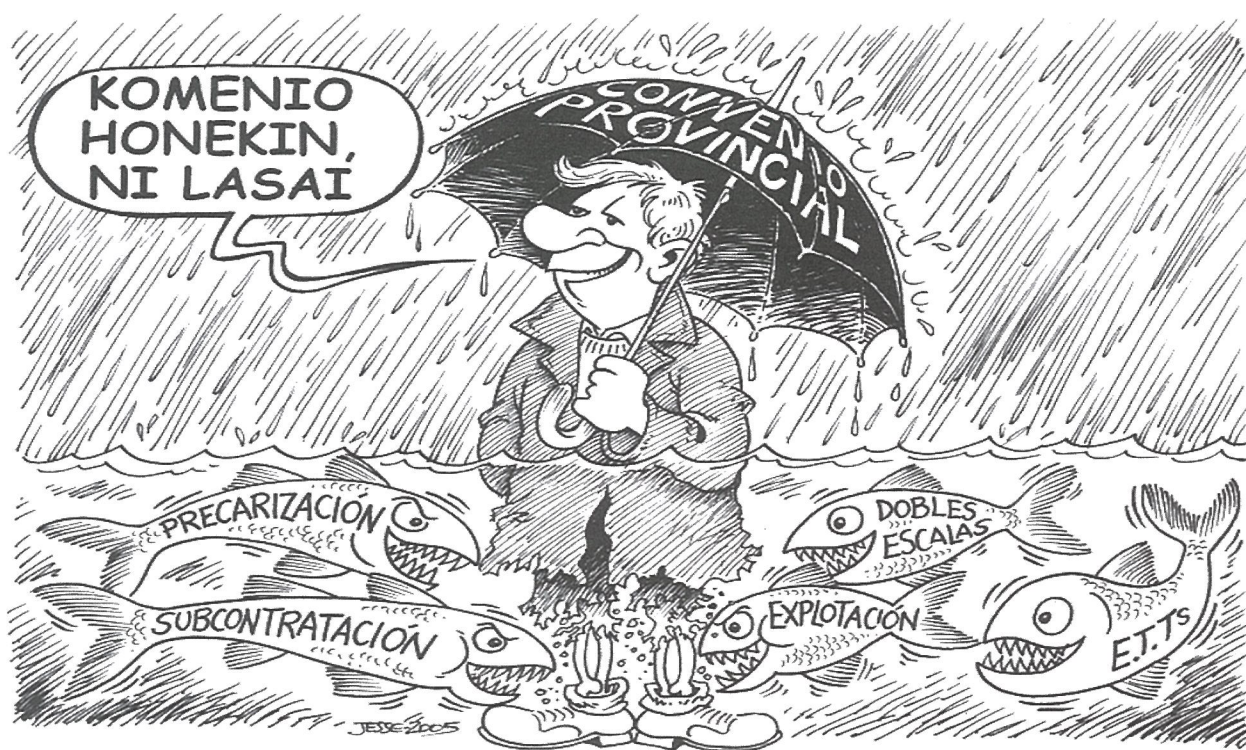


Adolfo Muñoz, Txiki

**VIERNES 16 DE MARZO. 09:30, ARRASATE**

**JORNADA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007**

**benetako  
KONBENIO  
baten alde**



### Todo el sindicato al servicio de una negociación colectiva más exigente

La mejora de las condiciones de trabajo o vienen de una negociación de los convenios más exigente o, en esta coyuntura, simplemente no van a llegar. En ELA tenemos muy claro eso. Por eso damos prioridad a la negociación colectiva.

### Todos los medios humanos y materiales del sindicato están al servicio de hacer mejores convenios

Las modificaciones establecidas en la Caja de Resistencia tienen ese objetivo: dar cobertura a la reivindicación, incorporando a nuestro discurso sindical los elementos prácticos que nos permitan dar la vuelta a esta situación. Organizando a nuestra gente lo podemos conseguir.

## 2. LA SUBCONTRATACIÓN ES PRECARIEDAD

Estamos viendo cada vez con mayor claridad cómo la patronal utiliza sin límites la subcontratación y con qué objetivos. Hacer frente a la subcontratación, para nuestro sindicato, es un reto. Un reto para organizar a las personas afectadas y un reto para, a través de esa organización, mejorar sustancialmente sus condiciones de trabajo.

Las empresas utilizan la subcontratación para empeorar las condiciones de trabajo y obtener, respecto de una parte cada vez más amplia de los trabajadores-as, mayor flexibilidad.

En muchos casos, son las propias empresas principales las que tienen una relación directa con las subcontratas: han sido creadas por ellas mismas. Además, y con el mismo objetivo de ajustar costes laborales, la cadena de subcontratas sin garantía de subrogación permite a las empresas principales imponer aún peores condiciones en la siguiente adjudicación. (se puede cortar en caso de necesidad, lo de admite diversas formas).

### La subcontratación admite formas diversas:

- Subcontratación normal. Se pretende con ella, entre otras cosas, una regulación de condiciones de trabajo más inestable, que sea "más flexible" y con un convenio de aplicación diferente y peor que el de la empresa principal. Una forma muy extendida –sobre todo en la Construcción– es la subcontratación en cadena, que entre otras cosas, se ha convertido en un riesgo evidente para la salud laboral, al perderse en la cadena de subcontratas el control sobre las medidas de seguridad.

- ETTs: Máxima flexibilidad para la empresa e inestabilidad para el trabajador. La incipiente regulación para neutralizar esta figura ha sido burlada por la utilización de las denominadas empresas de servicios.

- Empresas de Servicios: Su desarrollo destruye los mínimos establecidos en la negociación colectiva. Por medio de convenios estatales que regulan estos sectores se dan unas condiciones de trabajo de una explotación cuasi-esclavista.

- Falsos autónomos: Es un hecho indudable que muchas empresas obligan a trabajadores por cuenta ajena a que, si quieren seguir trabajando, se den de alta en autónomos. La propia pretensión de regular por Ley la figura del "trabajador/a autónomo dependiente" no es más que reconocer que para estos trabajadores/as no se dan los niveles de protección social que se establecen legalmente a través del contrato de trabajo. Esta iniciativa se sitúa en la estrategia planteada por las instituciones europeas para flexibilizar y desregular las relaciones laborales.

- Cesión ilegal de trabajadores-as: Hay que distinguir, en todo caso, los supuestos de subcontratación lícita y aquellos en los que, bajo apariencia de subcontratación, se lleva a cabo una cesión ilegal de trabajadores. En nuestra opinión, una gran parte del trabajo prestado mediante Empresas de Servicios constituye cesión ilegal de trabajadores.

### Materia declarada por la patronal como innegociable

- La patronal plantea con claridad que "hay que

evitar en la negociación que se establezcan regulaciones que limiten la subcontratación..." Eso es así tanto en el Sector Privado como en el Público (Acuerdo de los Partidos Políticos de EUDEL).

### Amenaza para las condiciones de trabajo

- Las consecuencias más graves derivadas de la subcontratación son:

- Ruptura de la eficacia general de convenio colectivo de la empresa principal: se pretende que las condiciones de trabajo de las empresas subcontratadas no tengan ninguna relación con las de la empresa principal. Para ello se busca la aplicación de convenios distintos –si es que los hay– o el establecimiento unilateral de los contenidos al carecer del mismo.

- Se fragmentan los intereses colectivos. Se debilita la capacidad de respuesta del conjunto y se introducen elementos cargados de una profunda insolidaridad. La subcontratación es una forma "legal" de discriminar a los trabajadores-as.

- Se empeoran, claramente, las condiciones de trabajo. Tanto en cuanto a la estabilidad laboral como a los propios contenidos: bajos salarios, mucha más jornada, flexibilidad a la carta, mayor índice de siniestralidad...

### Trabajo sindical en la empresa principal

- Es un trabajo difícil pero es un problema de todos y todas. Siempre que hay alguien que acepta "trabajar por menos" se convierte, indirectamente, en un reclamo para el ajuste a la baja de quienes están por encima.

- Hay que poner en práctica elementos de solidaridad real con quienes, como consecuencia de decisiones de la empresa, se encuentran en situaciones de discriminación.

- El trabajo fundamental que debemos hacer depende de la capacidad de incorporar niveles de acción sindical, planteando las reivindicaciones de quienes se encuentran en las subcontratas en la negociación colectiva propia. Nuestro mecanismo de intervención es la negociación colectiva.

- El papel de nuestras secciones sindicales en la empresa principal tiene tres partes:

- Tratar de evitar, en la medida de lo posible, que servicios de la propia empresa sean subcontratados o privatizados.

- Controlar los ámbitos de subcontratación realizados convirtiéndolos en referencia para los mismos. Exigir cuanta información relativa a esas subcontratas la ley permita y poner esa información al servicio de la acción sindical y la negociación colectiva.

- Dar el apoyo necesario a la organización sindical de los trabajadores de las subcontratas y a las luchas concretas que estos puedan desarrollar.

## Azpikontatazioaren ondorio larriak

1.- Azpikontatazioaren bitartez behin-behinekotasuna hedatzea erabaki du ugazaberiak, eta ez dago erabaki horren inguruan ezer negoziatzeko prest, ez erabakiok hartzeko uneari buruz, ez eragiten duten ezegonkortasunari buruz. Azpikontatazioa jasaten duten kolektiboen lan-baldintzak egokiera izan daitezke. Askok hobetu dezakete; sindikatuak asko eskaini ahal die.

2.- Ugazaberia bere mozkinak ugaritzen jarraitzekotan dago. Azken urteetan hartutako erabakiek aberastasunaren banaketa soldaten kaltetan aldarazteko balio izan dute. Ugazabek ez dute ezertxo ere oparitzen.

3.- Marjina itzela dago azpikontatetako lan-baldintzak hobetzeko. Datu ekonomiko guztiak berresten dute diagnostiko hori.

4.- Negoziazio kolektiboa funtsezko tresna da egoerari aurka egiteko.

5.- Enpresa nagusietako atal sindikalen laguntzaz, azpikontatazio-esparru bakoitzeko langileak antolatzea lortu behar dugu.

6.- Afiliazioa, sindikatuko kide egitea, ahalik eta zentzurik zabalenean, ezinbestekoa da borroka hau behar bezala garatu ahal izateko. Era sistematikoan landu behar dugu afiliazioa. Izan ere, oso diskriminaturik dauden esparruetako lan-baldintzak duintzeko, indar sindikala behar da.

7.- Ezegonkortasunaren aurkako gure borrokan, behin-behinekotasuna jasaten dutenentzat oso baliagarriak diren bitarteko praktikoak dauzkagu eskura, bitartekook erabiltzen baldin badakigu. Sindikatuaren giza baliabideak eta bitarteko materialak (Greba-Kutxa) egiteko horren zerbitzuan daude.

## Derecho de información

- Se regula en los Art. 42 y 64 del E.T y para las empresas de la construcción en la Ley 32/06

## Reguladora de la Subcontratación.

- ELA ha elaborado unos modelos de escritos para solicitar a la empresa esta información, así como otro para denunciar, en su caso, la negativa de la empresa a facilitarla y otro para la denuncia de la cesión ilegal de trabajadores. Recordar que la Ley establece estos derechos y facultades por igual para el Comité de Empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales.

## Reivindicaciones en los ámbitos de la subcontratación

ELA debe hacer frente a la subcontratación. En función de la posición de la patronal esta reivindicación es y será conflictiva.

- Garantía de subrogación. Imprescindible para garantizar una mínima estabilidad y para poder estar en condiciones de negociar otros contenidos.

– En el ámbito público: exigir que figure la obligación de subrogar en los pliegos de condiciones.

– Exigir en los ámbitos sectoriales la inclusión de esa cláusula.

- Equiparación salarial, no discriminación.

– En el ámbito de cada subcontrata.

- Incrementar el nivel de exigencia en materia de prevención y salud laboral.

- Con esos objetivos trabajar la apertura de ámbitos de negociación teniendo muy en cuenta la vigencia de los convenios que les sean de aplicación a esas subcontratas.

## ¿Qué plantean otros modelos sindicales?

- El Acuerdo estatal sobre Negociación Colectiva (ANC) firmado por CC.OO y UGT con la patronal CEOE contempla que "las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exige el desarrollo de su capacidad de adaptación mediante la aplicación de flexibilidad, tanto interna como externa". Barra libre a cualquier medida en el sentido que a la patronal le interesa.

- En la Ley sobre Subcontratación en la Construcción (que ha contado con el aplauso de CC.OO y UGT) se establece que las plantillas de las empresas pueden tener hasta un 70% de temporalidad y que pueda existir una subcontratación en cadena hasta de seis niveles. Lo que se hace es poner en la Ley algo que supera con creces el nivel de temporalidad medio oficial del sector que es del 50%.

# LOS ACCIDENTES DE TRABAJO NO SON UN PROBLEMA "TÉCNICO"

**La última semana ha sido especialmente trágica en lo que a accidentes laborales respecta. En los dos primeros días de marzo tres trabajadores de la construcción perdieron la vida en sendos accidentes de trabajo. ELA ha planteado a LAB la realización de una campaña por la seguridad en la construcción, que culminaría con un paro de un día en el sector. Sin embargo, LAB ha preferido salir a los medios con convocatorias generales, entrando en la pugna de iniciativas mediáticas con el sindicalismo español.**

**Este es el comunicado que ELA ha hecho público sobre este tema.**

ELA considera que la siniestralidad laboral es un problema de primer orden, que afecta, sobre todo, al personal de la industria y, de forma muy destacada, al de la construcción. En este sector, desgraciadamente, los accidentes graves, incluso mortales, se suceden con frecuencia alarmante.

Desde hace años se ha instaurado en el estado español un modelo de intervención sobre la siniestralidad laboral que lo fía todo a la acción conjunta y coordinada de patronal, sindicatos y administración. Un buen ejemplo de este modelo es la Fundación Laboral de la Construcción de Navarra, constituida por UGT, CC.OO y las patronales del sector; esta Fundación cuenta para este ejercicio con un presupuesto de 2,1 millones de euros, de los que 1,8 millones corresponden a subvenciones del Gobierno de Navarra y del Estado, y el resto al 0,08% de la base de cotización por acción y formación establecida en el ámbito del convenio colectivo de la construcción. Los convenios de la construcción de Bizkaia y Alava establecen también aportaciones a la Fundación de la Construcción que llegan al 0,23% de la base de cotización. CC.OO y UGT pretenden que en Gipuzkoa se establezca un canon similar.

Este sistema tiene, a juicio de ELA, efectos perversos.

Por una parte, disfraza la naturaleza de los accidentes, los desvincula del conflicto de intereses y los reduce a una cuestión "técnica", que se resolvería con algunas acciones formativas y de concienciación. ELA no está de acuerdo con esto: piensa que, tras la

mayoría de los accidentes, están los intereses económicos de los patronos, que incumplen las normas sobre prevención de riesgos, ahorran en medidas de seguridad, establecen cadenas de subcontratación que diluyen responsabilidades, e imponen ritmos y jornadas de trabajo agotadores.

Por otra, el sistema neutraliza a los sindicatos a través de la cuantiosa financiación que perciben por su participación en estas fundaciones. Hay que señalar que la cotización obligatoria que CC.OO y UGT imponen en los convenios de la construcción en los que tienen mayoría, se convierte en un canon sindical, que se detrae del incremento salarial, para financiar liberados de esos sindicatos.

Por todo ello, mientras estos sindicatos no replanteen su estrategia en esta materia, no existen, a juicio de ELA, condiciones para ir a un planteamiento conjunto; menos aún a plantear una unidad de acción movilizatoria.

Por otra parte, ELA quiere aclarar que, en torno al problema de los accidentes de trabajo, este sindicato tomó la iniciativa de proponer a LAB una campaña conjunta de la mayoría sindical vasca que culminaría con un paro de un día, en el mes de abril, en el sector de la construcción de los cuatro territorios de Hego Euskal Herria. En estas conversaciones ELA ha adelantado a LAB que no ve condiciones adecuadas para plantear en este momento una huelga intersectorial.

En cualquier caso, ELA manifiesta que, si se configura una mayoría que plantee, para Hego Euskal Herria, una movilización de claro perfil reivindicativo contra la siniestralidad laboral, este sindicato la analizará con la mejor disposición de sumar fuerzas, desde su propia lectura y análisis de la problemática de los accidentes laborales.

*CCOO eta UGT ugazaben  
ardura zuritzen ari dira,  
diruaren truke*



## ● Movilizaciones en Banca

**Un centenar de trabajadores de la Banca se concentraron el 6 de marzo frente a las oficinas del BBVA en Bilbao, coincidiendo con la reunión que ese mismo día celebró en Madrid la mesa sectorial del convenio. ELA plantea para este año un incremento salarial del IPC real más tres puntos y una jornada laboral de 35 horas semanales. Unas reivindicaciones que no deberían ser un problema para un sector que en 2006 tuvo importantes beneficios.**

## ● Acuerdos en Troguer y Troquelaría Iurreta

**Este primer acuerdo en las empresas Troguer y Troquelaría Iurreta, pertenecientes al mismo grupo, contempla incrementos salariales del IPC + 0,5 para 2004, 2005 y 2006, años que estaban pendientes por el bloqueo del convenio provincial. Para el año 2007, el incremento es de IPC + 1,25, junto a una mejora de 100 euros en cada paga extra. En jornada, se incorpora un día más de descanso. También se han establecido compromisos en materia de empleo, convirtiendo en 2 años, 8 contratos eventuales en fijos, y regulando el uso de ETTs. En caso de bajas por enfermedad que supongan hospitalización o tengan una duración prolongada, se complementará hasta el 100%. ELA valora de forma positiva este acuerdo que pone de manifiesto que, ante la parálisis del convenio provincial, es posible superar los límites patronales mediante la negociación en las empresas.**

## ● A espaldas de los trabajadores

**ELA ha criticado el acuerdo alcanzado entre el Gobierno de Navarra y CC.OO que pone fin al conflicto que vienen protagonizando los MIR en los hospitales de Navarra. El acuerdo se realiza a espaldas de los trabajadores y trabajadoras, actuando de agentes contra-piquete para intentar frenar la huelga convocada por este colectivo. Este acuerdo demuestra el nulo talante democrático del Gobierno y de CC.OO al no respetar las reglas de juego y firmar una**

Jose Angel Ulazia, Manu Robles-Arangiz Fundazioko formakuntza alorreko kidea

## "EZINBESTEKOA DA ETENGABEKO FORMAZIOA"



*"Es imprescindible la formación continua para los sindicalistas"*

**Manu Robles-Arangiz Fundazioak formazio egitarau oparora prestatu du 2007. urterako. Fundazioko formazio departamentuko ordezkari Jose Angel Ulazia prestatutako ekintzetaz mintzo da.**

**-Fundazioak ikastaro andana antolatu ditu urte osorako Hegoaldean.**

-Aurten ere Fundazioak 1990. urtean hasitako lanarekin jarraituko du. Sindikalgintzarako guztiz beharrezkoa da etengabeko formazioa. Delegatu, afiliatu eta militanteei "elikadura" sortzea da gure lana, eta elikadura honek baditu hainbat osagarri.

Ikastaroetan lan munduko gaiak, batez ere euskal sindikalgintzarekin zer ikusia duten gaiak, gizarte eredu, ingurumena, euskal kultura eta sindikalgintzaren arteko harremanak dira orokorki lantzen ditugun gaiak.

**-Zeini zuzenduta daude ikastaroak?**

Lehenik eta behin iaz hautatutako delegatu berrientzat lehen mailako ikastaroak egingo ditugu. Ikastaro kopuru handia izango da; 60 baino gehiago aurrikusten dira.

**-Zer irakatsiko da bertan?**

-ELAren esana eta izana ezagutzera bultzatzen ditugu, historia pixkat eginaz, ezaugarriak azpimarratuz

eta barne antolakuntza ezagutzuz. Honekin batera eskualdeko antolakuntza eta delegatuen bermeak, eskubideak, eta betebeharrak buruz jardungo dugu. Maila honetan ere jardunaldi "teknikoak" ere izaten ditugu hala eskatu ezker: nominak, balantzeak, seguritate soziala...

**-Delegatu berriak aipatu dituzu. Zeini gehiago daude zuzenduta?**

-Militante gazteenentzat, sindikatu buruak eta fundazioko kideak ponente direlarik, ikastaro bereziak egiten jarraituko dugu. Helburua, datozen urteetan sindikatua gidatuko dituztenak, lehenbailehen aurkitu eta prestatzea da.

Bigarren maila baten, ordezkari, militante eta afiliatuei gizarte eredu, egoera politikoa eta ekonomi aldaketei buruzko ikastaroak egingo ditugu. Gutxienez bi aldiz urtean zehar, gai hauei buruz, guztion hausnarketara egiteko.

Nazio Batordea eta idakaritza iraunkorretako kideak, gabinete batzuetako jendearekin ikastaro bereziak izango dituzte kanpoko ponenteak ekarri eta etorkizunerako erronkak aurrikusi, hausnarketak egin eta lan proposamenak aztertzeke.



### ● ELA gana por goleada en el Ayuntamiento de Bilbao

ELA ha incrementado su representación en el Ayuntamiento de Bilbao. De los 23 representantes elegidos, ELA ha obtenido 14, dos más que en las anteriores elecciones, lo que consolida su mayoría absoluta en el Ayuntamiento bilbaíno.

Con una participación del 81%, ELA ha logrado 979 votos, una cifra superior a la obtenida por la suma del resto de los sindicatos.

En opinión de ELA, los excelentes

datos logrados consolidan y respaldan el trabajo realizado los últimos años por este sindicato en el Ayuntamiento de Bilbao.

### ● Provocación de Adegi

Para ELA la propuesta presentada esta semana en la mesa de negociación de la construcción de Guipúzcoa es una provocación. Propone incrementar la jornada laboral anual en 24 horas en cuatro años y un incremento salarial del IPC para cada uno de los ejercicios.

Asimismo recoge una flexibilización de los calendarios y la adecuación del sistema del llamado contrato fijo de obra al del resto del sector en el Estado. ELA reitera la exigencia de reducir la jornada en 13 horas y un aumento salarial del IPC más 2,5 puntos, así como la subrogación de los trabajadores de mantenimiento de carreteras.

### ● Emakume Langileen Nazioarteko Eguna

Martxoaren 8an Emakume Langileen Nazioarteko Eguna ospatu zen mundu zabalean. ELAk aurten etxeko langileen lan baldintzak salatu zituen bere mobilizazioetan. ELAko Genero Alorreko arduradun Alazne Alonsok gogorarazi zuenez, "etxeko langileak, ezinbestekoak izan arren, lan merkatutik baztertutako kolektiboa da. Egiten duten lana premiazkoa da, eta euren lanik gabe gizarteak ez luke aurrera egingo. ELAk ozen esan nahi du langileak direla, eta lan eskubidea onartzea eskatzen dugu, besterik gabe. Edozein langile bezala, baldintza duinetan lan egiteko eskubidea dute".



[www.ela-sindikatua.org](http://www.ela-sindikatua.org)

**ELA**  **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao

Tel. 94 403 77 00

Fax 94 403 77 66

Dep. legal BI-199-00

[www.ela-sindikatua.org](http://www.ela-sindikatua.org)

Franqueo concertado  
nº 08/207