

EDITORIALA

Gizarte politikak indartu

Horra hor, hauteskunde kanpainaren atarian, non ageri zaizkigun alderdi politiko ezberdinetako hautagaiak gizarte politikari buruz dituzten asmoak eta plangintzak plazaratuz. Dirudenez, gizarte politikak kokagune garrantzitsua hartu dute hauteskunde programetan, jendearekiko hurbiltasunak horrela eskatzen omen duelako garai honetan.

Programaz gain, gizarte politikak zuzentzen diren norabidean dago funtsezko gakoa. Herritarren eskubide eta beharrei erantzuneko dizkien neurriak eta baliabideak aurrikusi behar dira eta, horretarako, gizartegastua gehitzea ezinbestekoa da. Jendarteak bere bizi baldintzak hobetuz doazela egunerokotasunean sumatu behar du, bereziki etxebizitza, osasun, hezkuntza, gizarte-zerbitzu, oinarritzko errenta eta, orohar, gizarte gaietan.

Bestelakoak dira, ordea, agintean dauden arduradunen ikusmoldeak eta praktikak: gizarte gaietarako politika publikoak antzuak agertzen dira jendearen beharrek eta eskubideak bermatzeko. Azken urteotako egoera ekonomikoa onuragarriak ez du abantailarik suposatzen hazten ari diren gizarte beharrei tajuz heltzeko. Aldiz, barne produktu gordinaren arabera, gizarte politikari zuzendutako ekarpenak geroz eta murriztuta goak dira.

Herritarrek oso gertukoak ditugun hezkuntza eta osasungintza publikoak dira, besteak beste, horren adierazle nabarmenak. Urteroko aurrekontuetan diru ekarpenak txikiagoak dira hezkuntza eta osasun sistemaren beharrei eusteko. Joera honekin –are eta gehiago Europako herrien batz bestekoarekin alderatzen badugu– hezkuntza eta osasungintzan kalitatezko sistemak lortzetik urruntzen ari gara.

Aginte publikoak hezkuntza eta osasungintza bide okerretik darमतateb uste osoa du jendarteak aspaldidanik. Bitartean, sistemaren euskarri diren sektore bietako langileek ere kezka eta haserrea azaldu dute hainbat mobilizazioen bidez. Hautes-programaz gain, jendeari sorzaion begirunez bideratu behar dira gizarte politikak.

Hezkuntza Sailak eta CCOOk sinatutako aurreakordioak ez dio inolako irteerarik ematen gatazkari

ARAZO EK JARRAITZEN DUTE

Martxoaren 24a mobilizazio eguna izan zen EAEko unibertsitate kanpoko irakaskuntza publikoan. Aurreko asteetan gertatu zen bezala, deialdiak babes zabala jaso zuen, eta langile gehienek bat egin zuten ELA, STEE-EILAS, LAB eta UGT sindikatuen deialdiarekin. Guztira hezkuntzako irakasleen eta zerbitzuetako eta hezkuntza bereziko langileen %65ek eutsi zioten deialdiari.

ELAko irakaskuntza arduradun Maribel Maguregik nabarmentzen duenez “greba egunak argi erakutsi du beste behin Hezkuntza Sailak proposatu eta CCOOk onartutako akordio onarriak ez diola irtenbiderik eman arazoari eta gatazka itxi gabe utzi duela”. Deialdiak izan zuen babes zabala jartzen du horren lekuko. “Kolektibo osoaren greba izan zen, ez sektore jakin batzuen. Aurreko mobilizazioetan batu ez ziren lagun asko irten dira oraingoan”.

Hezkuntza Sailak eta CCOOk lortutako aurreakordioa sektorea desmobilizatzeko helburua zuela salatzen du Maguregik, lortu ez duen arren. “Kontrako eragina izan du. Ikaste-txeetan handia da ezinegona, eta aurre akordioaren inguruko informazioa jaso dutenean handitu egin da haserrea”.

Gatazkari benetako irtenbide bat emateko aukera dagoela uste du, eta ELA beti negoziatzeko prest agertu dela azipimarratu. “Benetako irtenbide bat emateko ezinbestekoa da Hezkuntza Sailak behar bezala erantzutea lan baldintzak hobetzeko eta eskola publikoa indartzeko asmoz egindako eskaerei. Guk gutxieneko puntu batzuk ditugu, ezinbestean bete beharrekoak. Sailak jakin badaki zeintzuk diren, eta badaki ere negoziatzeko prest gaudela. Larria izango litzateke Saila soilik CCOOrekin sinatzea, gatazka ez lukeelako itxiko”.



Aurreakordioaren ostean CCOO sindikatua azaldu zuen hezkuntza profila lortu ez duten irakasleek aukera berri bat izango dutela. Maguregik ez du irakurketa hori egiten. “Aurreakordioa irakurrita, hori ez luke horrela izan behar. Adostu dena irakurrita, profila ez dutenek euskalduntze programan aukera berri bat izango dutela jartzen du, baina ez da esaten txandak agortuta dituztenak aukera berri izango dutenik”.

(2. orrialdean darrai)

“El precuado entre Educación y CCOO no soluciona los problemas del sector”

Otro empresario detenido en Navarra por delitos contra los derechos de los trabajadores

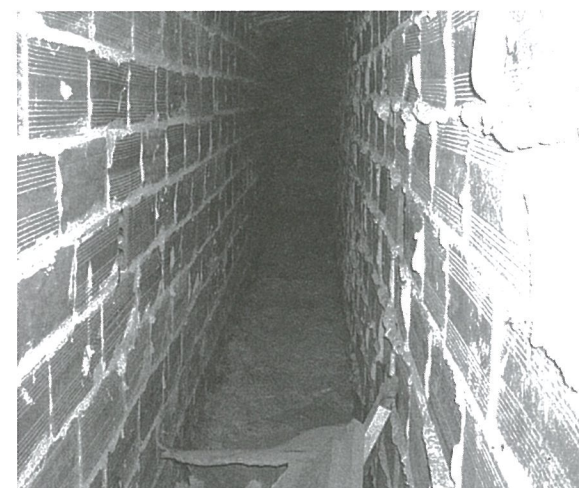
EXCLAVITUD EN NAVARRA

El dueño de la empresa Quesos La Vasco Navarra de Olazagutía fue detenido el pasado 18 de mayo como presunto autor de un delito contra los derechos de los trabajadores. La detención ha surgido de una denuncia realizada por ELA, donde se detallaba y advertía de este hecho, indicando exactamente el lugar y el número de trabajadores que se encontraban en esta situación.

Mixel Lakuntza, responsable de ELA en Navarra, recalca que la detección de esta situación no es atribuible

a una inspección ordinaria de la Inspección de Trabajo. “Un trabajador despedido de nacionalidad peruana nos pidió ayuda para poder denunciar la situación en la que se encontraban él y cinco compañeros que trabajaban para Quesos La Vasco Navarra sin ningún tipo de contrato, realizando jornadas superiores a la establecidas y sufriendo continuos descuentos de los días de remuneración”.

Ante la insistencia de ELA en su denuncia la Inspección de Trabajo acudió a la sede de la empresa dos días después. “Desde que la Inspección de



RAZONES PARA LA HUELGA Y PARA NO DAR POR BUENO EL LLAMADO PRINCIPIO DE ACUERDO

1. Porque los contenidos no responden a las necesidades ni del profesorado, ni de los centros.

• 1er. apartado, "Incrementos retributivos y complementos":

-A lo largo de muchos años hemos perdido poder adquisitivo (18%).

-Las subidas generales, entre 4,24% y 4,54%, no son resultado de este acuerdo y resulta vergonzoso querer presentarlos como tal. Los estamos cobrando desde enero y provienen de la Mesa General. De todas formas, no cubren ni de lejos la pérdida de los últimos años.

-La bolsa de 9 millones de euros, además de escasa para un colectivo de 23.000 docentes, se va a repartir en complementos dirigidos sólo a unos grupos, y con un marcado carácter discriminatorio en Educ. Infantil y Primaria (deja fuera a especialistas) que no tiene justificación alguna y va a generar nuevos problemas en los centros.

• 2º apartado, "Plan de consolidación de empleo en el período 2007-2011":

-El plan de consolidación de empleo debe recoger el compromiso de estabilidad.

-Las oposiciones no son el único medio para lograr ese objetivo. El sistema educativo siempre va a necesitar de personal estable, pues tiene carácter estructural.

-La imposición de la convocatoria de oposiciones deja en evidencia la supuesta intención de acordar el plan.

-Las plazas a ofertar en OPEs fruto de este preacuerdo en el período 2007-2011, en ningún caso son 3.000. Hay que descontar las 1.100 correspondientes a 2007, que con acuerdo o sin él, están ya convocadas a través de la OPE impuesta por el Departamento.

• 3er. apartado, "Nuevo sistema de fijación de profesorado interino":

-Tras 25 años, se da por finiquitado el compromiso de estabilidad que tantos beneficios ha aportado tanto a docentes como a centros, utilizando para ello la excusa de la sentencia del recurso interpuesto por CCOO.

-Mientras que parte del personal estable con PL2 puede quedar sin trabajo, el personal que todavía no ha acreditado perfil lingüístico y que en el pasado tuvo la condición de estable tendrán el mismo tratamiento que el personal funcionario de carrera, esto es, se le dará plaza para euskaldunizarse.

• 4º apartado, "Reducción de jornada a personal docente mayor de 55 años":

-Sólo 2 horas de reducción, sólo para mayores de 59 años y sólo para Infantil y Primaria, dejando fuera a EE.MM.

-En Navarra, incluso UPN ha dado más pasos, incluyendo al personal desde los 55 años.

• 5º apartado, "Atención a las nuevas necesidades educativas":

-No aceptan el ratio 1,5 en las aulas de 3 años, ni tan siquiera para el curso 2008-09.

-No adoptan medidas consolidables para aumentar y fijar créditos horarios y/o profesorado para hacer frente a nuevos retos como el alumnado inmigrante, convivencia, TICs y normalización lingüística. Aparecen sólo medidas coyunturales y al cabo de tres cursos no quedará en los centros crédito horario alguno para hacer frente a estas nuevas necesidades.

• 6º apartado, "Sustitución de personal docente":

-En Primaria seguirán sin cubrirse las sustituciones desde el primer día. En EE.MM. no se da ningún avance respecto a la situación actual.

• 7º apartado, "Condiciones de trabajo del personal interino":

-Se utiliza de nuevo el lenguaje ambiguo y retórico que a nada compromete, se procederá a analizar las condiciones de trabajo del personal interino".

• 8º apartado, "Otros aspectos":

-De nuevo se introducen en el texto cuestiones que ya están en vigor y que, por tanto, no son novedades fruto de este principio de acuerdo, para adornar más el texto, intentando de esta manera confundir al profesorado

2. Porque la cerrazón del Departamento ha sido manifiesta en todo el proceso.

• A pesar de la retórica empleada por el Departamento, no están dispuestos a reconocer la implicación y sobrecarga de trabajo del profesorado.

• No conocen la verdadera situación de los centros: stress, voluntarismo ...

• No aceptan el "invisible" trabajo sin alumnos que realizamos diariamente: proyectos, seminarios, programas, con los padres y madres ...

• Hacemos frente a nuevas necesidades y retos con el mismo número de profesoras y profesores.

• Se han negado en redondo a mejorar ratios de profesorado/aula e incorporar más medios en los centros.

3. Porque el Consejero Tontxu Campos ha tratado de eludir su responsabilidad.

• Entre otras cosas, ha intentado presentarnos como "vagas" y "vagos" cuya jornada de trabajo es muy baja.

• Utilizando medias verdades, ha presentado una escuela "virtual" de 7 alumnos/as por profesor.

• Ha intentado ocultar nuestro malestar y colocar a padres y madres en nuestra contra, a través de campañas mediáticas.

• El porcentaje de PIB dedicado a Educación en la CAPV es del 3,5%. En Europa la media llega al 6%.

• Hasta que se han producido las medidas de presión, Tontxu Campos no se ha reunido con los representantes de las trabajadoras y trabajadores.

• La escuela pública no necesita medallas, ni buenas palabras. Necesita medios.

• Los sectores laborales o no lo han hecho o apenas han tenido oportunidad de reunirse par negociar sus condiciones.

4. Porque entre todas y todos podemos y debemos condicionar la firma del acuerdo definitivo.

• Por el momento se ha firmado un principio de acuerdo, pero antes de que se reúna de nuevo la Mesa Sectorial entre todas y todos debemos mostrar nuestra disconformidad al Departamento y CCOO.

• Todavía tenemos la oportunidad y el derecho de negociar, cambiar y mejorar los contenidos.

• Aunque aparecen interesados en hablar de legalidad, carecen de legitimidad para imponer este acuerdo.

• Quien representa el 31% (CCOO) no puede representar a la mayoría, de forma democrática al menos.

• Está en juego la dignidad, las condiciones de trabajo de todas y todos –profesorado, personal de apoyo educativo, de servicios–, y el fortalecimiento de la Escuela Pública.



Trabajo tiene conocimiento verbal y escrito de la mencionada denuncia no mostró la urgencia y la consideración necesaria ante un hecho de tal gravedad. Han sido la reiteración y la insistencia de ELA las que empujan finalmente a actuar en este caso".

EMPRESA PREMIADA

Lakuntza también destaca la actitud del único delegado sindical de la empresa en este caso. "Parece difícil que el único delegado sindical, de UGT, no estuviese al corriente de esta gravísima situación, por lo que todo parece indicar la existencia de permisividad y connivencia con respecto a esta situación".

Mitxel Lakuntza denuncia que la empresa Quesos vasco Navarra fue premiada el año 2002 por el Gobierno de Navarra. "El Gobierno que preside Miguel Sanz concedió el año 2002 ayudas por valor de 63.826 euros en concepto de 'Mejora de procesos de la industria' a esta empresa. Lo que no sabemos es si ahora el Gobierno le pedirá cuentas".

La de Olazagutía no ha sido la única detención realizada estos últimos meses en Navarra por delitos contra los derechos de los trabajadores y trabaja-

doras. "No estamos ante un caso aislado. En Navarra hay muchos trabajadores y trabajadoras inmigrantes sin papeles, y muchos empresarios que se aprovechan de esta situación. Estos empresarios son conocedores de que las instituciones no consideran la vulneración de los derechos de los trabajadores como una cuestión prioritaria,

y saben también que las inspecciones y el seguimiento que se realizan sobre estas situaciones son mínimas. Aunque algunos políticos e instituciones hagan la vista gorda y guarden silencio, el de Olazti no ha sido, ni probablemente será, el único empresario detenido en Navarra por un delito parecido".

"Olaztikoa ez da Nafarroan langileen eskubideen aurkako delituengatik atxilotzen duten lehen enpresaria, eta, ziurrenik, ez da azkena izango"

NEGOZIAZIOA BAI, BAINA EDUKIEKIN



Osakidetzako mahai sektoriala urtebete baino gehiago ireki gabe egon ostean, Osasun sailak mahai sektoriala deitu du ekainaren 6rako. ELA bertan izango da, baina horretarako baldintza bat jarri du ELAko Osakidetzako arduradun Nere Urrestarazuk: "benetazko edukiak lantzea. Ez daukagu edurik gabeko bileratan denbora galtzeko asmorik".

2000. urtetik ELAk egindako aldarrikapenak indarrean jarraitzen dutela azpimarratzen du Urrestarazuk. "Hala ere, administrazioetik ez da erantzun globalik eman. Arazoren bat egon denean petatxuak jartzen jardun dute".

Osakidetzaren egoera penagarria dela dio Urrestarazuk. "Sektorea apurtuta dago, eta egunero gatazka berri bat azaltzen da. Lan Eskaintza Publikoak ez du lanpostu berririk sortu. Bitartean, lan kargak areagotu egin dira. Langileak falta dira lan kargak gutxieneko kalitate batekin aurrera eramateko. Lanean dagoena zahartzen ari da (bi langiletik batek 50 urte baino gehiago du) eta hirutik batek prekarioan egiten du lan".

INBERTSIO FALTA

EAEko osasun publikoak bizi duen egoera larri hau ez da kasualitatea Nere Urrestarazuren aburuz. "Egoera Administrazio publikoak garatzen duen politika neoliberalen ondorio zuzena da. Sektore publikoan inbertsio falta barmena dago. Datuak ikustea besterik ez dago jabetzeko gastu publikoa handitzen ez dela handitzen. Egoera estaltzeko Osakidetzak soilik propaganda erabiltzen du".

Urrestarazuk dio lanbide karrerak ez duela ezer konpondu, azken finean soldata igoera izkutu soilak bestearik ez delako. "Hasieratik salatu genuen osagile eta erizain finkoentzako lanbide karrera baztertzaila zala, eskala bikoitza sortu eta beste kolektibo guztiak baztertzen zituelako. Lanbide karrera langileak banatu eta benetan garrantzitsuak diren edukietatik hurruntzeko helburuekin egin zen. ELAtik bestelako ereduak aldarrikatzen dugu: lanbide karrera duina eta kolektibo eta kategoria guztiarentzako egindakoa, behin behineko langileen eta finkoen artean diskriminatu gabe. Osakidetzak karrera erabili nahi izan du gatazka osoari erantzunik ez emateko estrategia gisa, eta orain hamaika konfliktu dauka sektorean".

10 PUNTUTAKO ALDARRIKAPENA

Egoera honen aurrean, ELAk edukiak jasoko dituen negoziatio kolektiboa lantzeko oinarrikoak diren 10 puntu aldarrikatuko ditu ekainaren 6an: langileon ahalegina aitotzea; plantilla finkoa handitzea eta lan kargak banatzea; lehen mailako arretaren lan baldintzak hobetzea; langile-zerrenda zaharberitzea; Osakidetzaren euskalduntzea; kontratatutako langileen lan-baldintzen negoziatio; prestakuntza hartzen ari diren langileen egoera duintzea edo osasun publikoak ez pribatizatzea dira horietako puntu batzuk.

"ELA exigirá una negociación con contenidos en la mesa sectorial de Osakidetzak el 6 de junio"

Iritzia Opinión

OSAKIDETZA A LA DERIVA

Ni por nuevas ni progresistas nos llaman la atención las políticas sanitarias que las personas responsables del Osakidetzak están llevando en la gestión del sistema público sanitario.

Osakidetzak ocupa aproximadamente a 25.000 trabajadoras y trabajadores, personal altamente comprometido con la calidad de dicho sistema. Este esfuerzo no reconocido ni compensado adecuadamente sigue generando enormes grados de desmotivación y frustración.

Además de faltar al respeto democrático con la firma de acuerdos en minoría, Osakidetzak ha optado por dividir definitivamente al colectivo. Se supeditan a normas estatales y se disciplinan para establecer modelos de carrera profesional para determinados

colectivos. Osakidetzak ha pretendido romper el carácter vertebrador y colectivo de la negociación de las condiciones de trabajo.

Dar carta de naturaleza a negociaciones que solo responden a intereses cortoplacistas de determinados colectivos supone una enorme irresponsabilidad. Máxime cuando los contenidos de la carrera profesional para el personal facultativo y el de enfermería se han mostrado discriminatorios entre este personal y, en derivada, generan dobles escalas salariales. Este modelo de carrera no apaciguará, más que coyunturalmente, a los intereses corporativos existentes en la sanidad.

Otro tanto cabe decir sobre la proliferación de intereses corporativos, provocada y alentada desde la propia

administración. Dar cuerpo a una asociación del personal en formación, sin cuestionar la legitimidad de sus reivindicaciones, gestando reuniones fuera de la mesa de negociación contribuye sobremedida a incentivar dinámicas incontrolables en el tiempo.

Una carrera profesional adecuada para todos los colectivos, la dotación de personal en la cita previa, el tiempo suficiente para la adecuada atención en la Primaria a los pacientes y el reconocimiento del personal en formación, son algunos elementos consustanciales al conjunto de las problemáticas que se padecen en el sector. Comparar intereses, dividirlos sin una óptica de conjunto e integradora en la negociación colectiva llevará a Osakidetzak a perder la perspectiva global del sistema y a ahondar en la fractura entre colectivos.

Nere Urrestarazu, responsable de ELA en Osakidetzak

● ELORRIETA: "LA 'FLEXIGURIDAD' FAVORECE LA PRECARIEDAD"

En su intervención en el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, que se celebró en Sevilla del 21 al 24 de mayo, el secretario general de ELA, Jose Elorrieta, denunció el alto nivel de precariedad existente en el mercado laboral, al tiempo que criticó la denominada 'flexiguridad', que favorece la precarización y la desregulación de las relaciones laborales.

Elorrieta participó en el debate en torno a la 'flexiguridad', y criticó la calidad del empleo. "El empleo sigue siendo de mala calidad y los sueldos de los jóvenes y de las mujeres que acceden al mercado laboral están por debajo de los mil euros. Muchos de ellos en una negociación colectiva no exigente tendrían que esperar hasta diez años para llegar a los mil euros de salario mensual".

En este contexto, el secretario general de ELA, afirmó que la denominada 'flexiguridad' sólo sirve para precarizar, abaratar los despidos y aumentar los beneficios empresariales.

Por otra parte, Elorrieta sostuvo que este debate no se puede aislar del nivel de protección social que cada país ofrezca; así, con los niveles de gasto social que en el estado español o en Euskal Herria tenemos (muy inferiores a la media de la UE) hablar de "flexiseguridad" no tiene sentido, porque el elemento "seguridad" no existe.

● ELA ENTREGA A ADEGI LA CONVOCATORIA DE HUELGA EN LA CONSTRUCCIÓN

ELA entregó el 23 de mayo a la patronal Adegia la convocatoria de huelga indefinida en el sector de la construcción en Gipuzkoa. La entrega se realizó en la reunión de la mesa negociadora celebrada el pasado miércoles en Donostia.

Con la huelga indefinida convocada a partir del 11 de junio ELA pretende que Adegia modifique la postura intransigente que ha mantenido hasta ahora en las negociaciones de convenio. Es necesario recordar que Adegia exige un incremento de jornada.

Bizkaiko garbikuntza borrokan
Limpieza de Bizkaia en lucha

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

GREBA
EKAINAK
18
JUNIO
HUELGA



SI las condiciones laborales
y salarios dignos

lan baldintza eta
soldata duinei **BAI**



ELA convoca un paro para el 18 de junio

HUELGA EN LA LIMPIEZA DE BIZKAIA

ELA ha convocado una jornada de huelga para el próximo 18 de junio en el sector de la limpieza de Bizkaia, ante el bloqueo de las negociaciones del convenio sectorial, que afecta a cerca de 11.000 trabajadoras y trabajadores.

Según Elena Moreno, responsable del sector, tras seis reuniones no se han producido avances en la negociación, por lo que ELA considera necesario dar un salto en las movilizaciones para obligar a la patronal Cebek a modificar su posición cerrada.

-¿Cuáles son las reivindicaciones de ELA en este sector?

-En la plataforma presentada

por ELA en la mesa negociadora se recogen, entre otros aspectos, un incremento salarial del 8%, el pago de las bajas al 100%, compensaciones para el transporte y una subida del 50% en los pluses de domingos y festivos y mejoras en las licencias.

Por el contrario la patronal no está dispuesta a conceder los próximos tres años incrementos salariales superiores al IPC, al mismo tiempo que plantea recortes en materia de subrogación, de antigüedad y de bajas.

-Ante esta posición de la patronal, ¿que han planteado el resto de los sindicatos?

-Sólo ven la necesidad de realizar concentraciones, mientras que desde ELA consideramos que no se puede permitir que después de medio año de negociaciones solo nos planteen puntos a la baja del convenio que ya disfrutábamos. Tenemos que hacernos respetar por una patronal envalentonada tras 14 años sin huelga en el sector.

"Ezin dugu onartu Cebek-ek ditugun hainbat eskubideen galera proposatzea"

Labur Breves

● Importante reducción de jornada de Arestant de Tudela

Los trabajadores de la empresa Arestant S.A. de Tudela han llegado a un acuerdo con la dirección de la empresa después de varios meses de negociaciones y movilizaciones.

El acuerdo, que tendrá una vigencia de tres años, recoge una reducción de jornada de 27 horas de lo que marca el convenio del metal de Navarra el primer año y 35 y 39 los siguientes.

Se contemplan una serie de incrementos salariales, en el salario bruto así como en los pluses de sábados, domingos y festivos, que posibilitan que los trabajadores de Arestant, van a cobrar un 21'35% más de lo que ganaban hasta 31 de diciembre de

2.006 y eso supone más de un 42% de incremento sobre el Grupo V del Convenio del Metal.

● 35 horas en GSB

Tras una jornada de huelga, el comité de empresa y la dirección de GSB Forja de Legazpia han alcanzado un acuerdo por el que se mantiene la jornada de 35 horas semanales (1592 horas anuales), y una subida salarial de IPC más 225 euros, que supone una subida salarial del IPC+1 en la masa salarial.

Como consecuencia del respaldo mayoritario a las movilizaciones convocadas por el comité, la empresa ha desistido de su pretensión de incrementar la jornada laboral y se mantienen las 35 horas semanales de jornada.

● 15 días de huelga en Inabensa

La plantilla de Instalaciones Inabensa S.A. (Grupo Abengoa), subcontrata

que realiza los trabajos de medida, corte y reposición para Iberdrola en Bizkaia, se encuentra en huelga indefinida desde el pasado 14 de mayo, ante la negativa de la empresa a negociar la mejora de las actuales condiciones de trabajo.

La plantilla, que hasta las últimas elecciones tenía como única representación a tres delegados de UGT, lleva desde el año 2003 sin revisión y consolidación de subidas salariales y tiene un calendario que les obliga a trabajar 100 horas más que la jornada máxima del Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Tras las elecciones de enero, el nuevo Comité quedó compuesto por 3 delegados de ELA y dos de UGT, e inmediatamente se confeccionó una plataforma para revisar unas condiciones salariales que no llegan a los 900 euros mensuales.

● Faustino Orbeagozo zahar-etxeko langileen mobilizazioak

Subrogazioaren alde udalaren alde-tik konpromiso sendo bat eskatzeko mobilizazio kanpainari ekin diote Zumarragako Faustino Orbeagozo Gerontologikoan aritzen diren langileek. Gaur egun Faustino Orbeagozondauden langileak Gerontologiko berrian orain arte zituzten baldintzekin lanean jarraitzea eskatzen diote Zumarragako udalari.



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

Franqueo concertado
nº 08/207