

EDITORIALA

Presazkoa

Euskal gizartearen gehiengoak erakutsi du, oraingoan ere, amildegira garamatzaten politikei aurre egiteko grina eta adorea. Irailaren 26ko eguna ez da izan erantzuteko eguna bakarrik. Gure gizartearen politika hauen krunderia eta gizatasun eza salatzeaz gain, beste maila igo dugu jendartera konzientziarazten eta aldarrikapen soziala hedatzen. Ez dago politika ankerragorik jendearen, herritarren, beharrak baztertzen dituen baina. Ez dugu horrelako gizarterik nahi.

Mobilizazio orokorraz gain grebara deitu dugun erakunde bakoitzak oso berezkoa dugun esparrua zaintzen jarraitu behar dugu eta ezin ahaztu lan eremuan erreformak ezarri digun hitzordua. Datoren uztailen hitzarmenen ultraaktibitatea, bere iraunaldia bukatu arren indarrean jarraitzeko gaitasuna alegia, bertan behera eroriko da baldin eta enpresetako hitzarmenetan bestelakorik jasotzeko indarrak ez badugu. Hori egin ezean babesik gabe edota hitzarmen askoz okerragoekin arautuko dira gure lan baldintzak. Ez da gure nahia horrela izatea baina ezin diogu begiak itxi ezarri diguten negoziazio ereduari; ez begiak itxi ez eta ibilbide hutsa duten sasiakordioak asmatu. Errealitatea gordina da, baina errealitatea da.

Pobretze asmo orokor honetan lan eta negoziazio kolektiboaren erreformak egundoko erronka zabaldu digu gure indarrak neurtzeko. Legeak enpresako hitzarmenen lehentasuna ezarri du eta hortxe jarri behar ditugu gure indarrak alde atzerakoenak ekiditeko eta lan baldintza duinak mantentzeko. Helburu honi ekin ahal izateko, ezinbestekoak dira bi kontu: erreformari aurre egiteko borondate irmoa eta indar nahikoa eraginkorrak izateko. Borondatea dugula ez dago zalantzarik. Indar nahikoa, ordea? Gure indarrak handitzeko errezeta zein den badakigu: antolatzea, enpresak sindikalizatzea eta afiliatzea, alegia langileen ahaleginak norabide berdinean bideratzea. Horra hor gure gertukoena eta presazkoena den lana, ezinbesteko lana eragingorrrak izan nahi badugu.

MIL DELEGADOS/AS DE ELA SE PREPARAN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN VÍSPERAS DEL DÍA POR EL TRABAJO DECENTE

Patronal y gobierno nos quieren esclavos

¡ORGANÍZATE Y PELEA!

En vísperas del 7 de octubre, Día Internacional por el Trabajo Decente, ELA organizó una jornada de negociación colectiva en Bilbao bajo el ilustrativo lema de “Patronal y gobierno nos quieren esclavos. Lan baldintzak suntu nahi dituzte. ¡Antolatu. Borrokatu! a la que asistieron más de 1000 delegados y delegadas del sindicato.

Laura Gonzalez de Txabarri, responsable del Area Internacional del sindicato, dio comienzo a la jornada contextualizándola en una situación en la que el neoliberalismo está empobreciendo a pasos gigantados a la clase trabajadora, lo que convierte algo tan básico como el derecho a un trabajo en condiciones dignas en un auténtico reto a nivel mundial y también aquí. Posteriormente, Haimar Kortabarria, abogado del gabinete técnico, desgranó la reforma laboral y de negociación colectiva en su vertiente jurídica. Unai Martínez y Mari Kruz Elkorro, secretario general de ELA-Metala y responsable de Organización de Zerbitzuak, respectivamente, esbozaron las principales prioridades de sus federaciones tras la entrada en vigor de las últimas reformas a la vez que presentaron el protocolo de actuación en materia de negociación colectiva que se espera se convierta en el libro de cabecera de todos los militantes del sindicato. *(Por su interés,*



publicamos un resumen del mismo en la página 3).

Por su parte, Txema Laiseka, responsable de afiliación, destacó que sindicalizar es afiliarse y organizar a la gente afiliada. La lucha tiene que ser colectiva. “Tenemos que organizarnos y pelear”, remarcó.

Posteriormente Patxi Agirrezabala, responsable de Comunicación, explicó los distintos materiales que el sindicato está elaborando para apoyar a los delegados/as del sindicato en esta nueva coyuntura.

CONVENIOS CON CONTENIDOS EN LAS EMPRESAS

Finalmente, tomaron la palabra el secretario nacional de negociación colectiva, Joseba Villarreal, y el secretario general, Adolfo Muñoz, Txiki. El primero, concienciando a los asistentes para la pelea. El segundo, motivando a los delegados/as presentes a salir y negociar convenios con contenidos en sus empresas.

PATRONAL PIRATAK SALATZEKO MANIFESTAZIOA SAN MAMES BARRIRAINO

Prestakuntza ekitaldiaren ondoren, Campos antzokian bildutako ordezkariek manifestazioa egin zuten Bilboko kaleetan zehar San Mames Barria futbol zelaia eraikitzen ari diren tokiraino. Hemen eraikuntzako 100dik gora behargin esplotatuta ari dira lanean: abusuzko lanaldiak (eguneko 10 eta are 12 orduraino), baita larunbatetan ere. Hau aski ez eta soldatak ere Bizkaiko Eraikuntzako hitzarmenaren jasotako baldintzetatik askoz beherago daude: orduko 7,50 euro (aparteko pagak eta oporrak barne), hots, hitzarmeneko soldataren erdia. Esplotazioa pairatzeaz gain, 25 langile kaleratu egin dituzte ustezko “lan-amaiera” medio, oraindik beste urtebeterako beharra dagoen arren. Bada-kite lanpostu hauetan esku-lan are merkeagoa sartu nahi dutela enpresek.

ELAk behin eta berriz salatu du hori guztia Lan-Ikuskaritza, eta honek paso egin duenez, salaketa eta mobilizazioari ekin dio.



“TENEMOS QUE NEGOCIAR EL MÁXIMO DE CONVENIOS EN LAS EMPRESAS”

JOSEBA VILLARREAL, RESPONSABLE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



de los convenios desaparece en julio de 2013 -es decir, al terminar la vigencia del convenio se vuelve a partir de 0-. “Hay que convertir el mantenimiento de la ultraactividad en uno de los elementos fundamentales de nuestro discurso sindical”, afirmó, para añadir seguidamente que “quieren terminar con todas las conquistas sociales y laborales logradas tras años de lucha. Tenemos que impedirlo”.

Villarreal advirtió, sin embargo, que tampoco hay que olvidarse del contenido de los convenios ya que “una mierda con ultraactividad es una mierda para siempre”, afirmó de manera muy ilustrativa.

METODO Y HOJA DE RUTA

Cara a la estrategia a seguir en materia de negociación colectiva, el responsable de ELA insistió en la necesidad de hacer convenios de empresa. “Donde no hay pactos de empresa propios el primer objetivo es hacerlos. Y donde ya haya, convertirlos en convenio”. “En resumen, hay que despertar la negociación colectiva en las empresas”, requirió.

En otro momento, Villarreal insistió en la necesidad de tener método y una hoja de ruta para conseguir nuestros objetivos. “Y, además, estar con la gente, de las empresas y los sectores, para que sean muy conscientes de la situación”, añadió.

El responsable de negociación colectiva desveló, asimismo, la puesta en marcha de una campaña gradual y sostenida en el tiempo -de octubre a julio- en la que se exigirá un posicionamiento claro a las diferentes Administraciones y a la patronal en torno a la desaparición de la ultraactividad, se convocarán encierros y concentraciones en las empresas para apoyar las plataformas de convenio presentadas, se celebrarán asambleas y paros, para concluir con una gran jornada de movilización la primera semana de julio. El objetivo de esta campaña será que el máximo de empresas negocien convenios propios. Despertar de su letargo a la negociación colectiva, en definitiva.

Sindikalizazioa da bide bakarra. Antolatu eta borrokatu!

GAKOAK

■ **Negoiazio Kolektiboaren erreformak eszenatoki berrian jartzen gaitu. Orain arte ezagututakoak ez digu balio. Zapatero, Rajoy eta CCOO, UGT eta Patronalaren artean hankaz gora jarri digute Negoiazio Kolektiboa.**

■ **Lan erreformaren helburu nagusia lan kostuak murriztea da; soldaten aurkako eraso bortitza da.**

■ **Antolakuntza edo defentsa kolektiboa erasotu nahi dute. Azken finean, sindikatua bera.**

■ **Eraso hauen aurrean SINDIKALIZAZIOA inoiz baina garrantzitsuagoa da. Enpresetan antolatuz, defentsa kolektiboa garatzea oinarrikoa izango da.**

■ **Honetarako afiliazioa hedatzea ezinbestekoa da. Egunetik egunera gehiago izan behar dugu. Gaur inoiz baino gehiago balio du afiliatzeak.**

■ **Lotesleak diren esparruak bermatu behar ditugu borrokarako. Ezin dugu fikziorik egin. Ezin dugu atzera begira gertatu. Errealitateari erantzutea ezinbestekoa da.**

■ **Erreforma enpresara ez sartzeko berme osoa eskeintzen digun tresna bakarra enpresa hitzarmenak dira.**

■ **Egoera honetan ezinbestekoa da ahalik eta delegatu eta enpresa gehienetara iristea; jendea informatu behar dugu; asanbladak eta orri informatiboak oinarritzko tresnak dira abagune honetan.**

■ **Mobilizazioa ezinbestekoa izango da hitzarmen onak lortzeko.**

■ **Guzti hau bizkor eta ongi egin behar dugu: 2013ko uztailaren 13a (ultraktibitatearen amaiera) hortxe dago eta.**

“EZ DA NAHIKOA HASERRETZEA, ANTOLATU BEHARRA DAGO”

ADOLFO MUÑOZ TXIKI, IDAZKARI NAGUSIA



mailako” zerbait dela, bere interesen menpean egon behar dena.

Eguneko gai nagusia genuen negoiazio kolektiboari helduz, Txikik esan zuen erreformaren ondorioak “izugarriak” izango direla; erreforma hau -salatu zuen- patronalaren neurria egin dute, soldatak jaitsi eta jarduera sindikaleko tresnak eta ahalmenari eraso egiteko. ELAko idazkari nagusiak ohartarazi zuen patronala pozarren dagoela oihaneke legera itzultzearekin, eta “guk horretara behartu ezean” ez diela uko egingo legeak eskaintzen dizkion tresnei.

Txikik berriro esan zuen pairatzen dugun egoerari erantzuteko modua sindikalizazioa dela, gehiago afiliatzea alegia, antolakuntza eta borroka. Formula hau ezin da saihestu, eta arrakasta ziur ekarriko du, baina ez da erraza, langabezia maila altuak beldurra eta zalantzak eragiten baitizkio langile-klaseari.

ANTOLAKUNTZA, ERRONKA NAGUSIA

ELAko buruak gogor hartu zion kargu patronalari: “babesa nahi du soldatak

hondatzen eta lan-baldintzak okertzen ari den bitartean”, eta aurreratu zuen egoera zaila izanagatik aukera asko eskaintzen duela. “Ez gara enpresa guztiak egun batetik bestera sindikalizatze-ko gauza izango, baina hori lortu ahala gure defentsa kolektiboa gero eta indartsuagoa izango da”. “Enpresan ez bagaude, ez da inongo esku-hartze sindikalik izango”, berretsi zuen.

Batzuk diote ELA ez dagoela hitz egiteko eta negoziatzeko prest; Txikik esan zuenez, ELA hitz egiten duela, “baina argi dago ez ditugula gauza berdinak defenditzen”. “Guk sekula ez diegu argazkia emango; sekula ere ez”.

Azkenik, ELAko idazkari nagusiak nabarmendu zuen sindikatuaren erronka nagusia antolakuntza dela. “Ez da nahikoa haserretzea; antolatu beharra dago”, eta enpresak sindikalizatzerantz animatu zuen bildutako jendea. “Hori da bide bakarra; zuek gabe ezinezkoa da”.

“Si no se está en la empresa no habrá ninguna intervención sindical”

Egoera soziolaboralaren azterketa azkar bat egin eta laster murrizketa zein erreforma gehiago izango dela iragarri eta gero, ELAko idazkari nagusiak salatu zuen botere politikoarentzat auzi soziala ez dela lehentasuna, eta “sindikatua bigarren

PROTOCOLO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Gure helburua ahal den lekuetan erreforma indargabetzea da. Hau lortzeko lana latz egin behar dugu, zorrotz eta eragingarriak izanez, eta mobilizazio maila altua izan behar da

UN ANTES Y UN DESPUÉS

Vivimos una época complicada para la negociación colectiva. Las reformas normativas realizadas por Zapatero y Rajoy marcan, desde luego, un antes y un después en esta cuestión. Pero la crisis de la negociación colectiva es muy anterior.

A esa crisis ha contribuido, en el plano más general, la crisis del sistema de concertación y diálogo social tal como se ha desarrollado en Europa desde la segunda guerra mundial. En el plano normativo, y como consecuencia de la ofensiva liberal comenzada en los 80, la precarización creciente de los contratos, del itinerario laboral y las facilidades y abaratamiento del despido. En el plano negociador, el creciente poder patronal ha supuesto un alargamiento enorme de los conflictos. Al sindicalismo de conciliación, por su parte, no le han dolido prendas en adaptarse a la situación, llegando a romper las reglas del juego, y amenazando -e incluso rubricando- con acuerdos en minoría. La inaplicación de convenios (algunos referenciales, como el de la construcción) se extiende, y las negociaciones se bloquean, en muchos casos, durante años. Finalmente, asistimos a un cercenamiento de derechos sindicales en los conflictos por parte de las patronales públicas y privadas, a las limitaciones de la autoridad laboral y a una represión creciente de la acción reivindicativa por parte de los gobiernos y fuerzas policiales a su servicio.

Las dos recientes reformas impulsadas por socialistas y populares han cambiado definitivamente el terreno de juego. La de Zapatero, abriendo la vía a la centralización de los convenios, otorgando a UGT y CCOO el monopolio negocial en lo sectorial. La de Rajoy, por su parte:

- Otorga prioridad absoluta a importantes materias establecidas en los convenios de empresa. Se pueden negociar en cualquier momento y se pueden establecer condiciones inferiores a las que recoge el convenio sectorial de referencia.
- Limita la ultraactividad a un año. Eso significa que a los logros adquiridos a lo largo de los años se les pone fecha de caducidad. El tiempo, por lo tanto, corre a favor del empresario. Han decidido precipitar la caída salarial.

Y por si esto fuera poco, también se facilita la inaplicación de lo pactado, vía descuelgue de los convenios, o a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Nos enfrentamos, por tanto, a un período plagado de incertidumbres. Y la primera de ellas es que no tenemos -ni probablemente volveremos a tener- unas recetas más o menos universales, válidas para cualquier ámbito negociador, tiempo o lugar a la hora de abordar la negociación colectiva. Por esa razón, antes que nada, deberemos abordar un análisis exhaustivo sector a sector para desplegar, desde ya, diferentes estrategias acordes al objetivo irrenunciable: validar la negociación colectiva como el instrumento fundamental para la consecución de un trabajo decente.

NO DEBEMOS “AHORRAR REALIDAD” A NUESTRA GENTE

La negociación no es fruto ni del arte comunicativo (aunque convenga tenerlo) ni un problema jurídico (aunque queramos un convenio que sea ley). Hay negociación donde hay capacidad de confrontar. Pensar otra cosa es llevarse, y llevar a otros, a engaño.

PARA CONFRONTAR HACE FALTA “SINDICAR”, SINDICALIZAR

Las empresas no van a renunciar a nada de lo que la ley les otorga, que ahora es muchísimo. La diferencia, por tanto, entre lo que pase en una empresa y otra, entre un ámbito y otro, es lo que las personas de ese ámbito hagan. No hay más secreto. Por eso, debemos de comprometer a los y las trabajadoras en la pelea activa por sus condiciones de trabajo. Nadie desde fuera, tampoco nosotros y nosotras, responsables del sindicato, va a poder sacarles las castañas del fuego. No es que no queramos: es que no es posible. Si aún no hemos trasladado esto a nuestra gente con suficiente claridad, tenemos que hacerlo inmediatamente. No podemos “ahorrar realidad” a nuestra gente. Otros sindicatos lo están haciendo. Nosotros no, porque es una irresponsabilidad.

LA FÓRMULA: INSTRUMENTOS TÉCNICOS + PARTICIPACIÓN

Tenemos instrumentos técnicos. Son imprescindibles. Hemos elaborado plataformas-tipo que recogen posibles artículos a introducir en los convenios de empresa que ya estamos utilizando. Tenemos también numerosos estudios jurídicos sobre la subrogación, pliegos de condiciones... Pero el instrumento vital, lo único que da fuerza y da paso a lo técnico, es la participación de la gente y todas las acciones orientadas a fortalecer esa participación: asambleas (de afiliados y afiliadas y de empresa), reuniones informativas, escritos informativos, reuniones de deliberación...

CONVENIO SECTORIAL

Con la Reforma de Rajoy el convenio sectorial ni es mínimo ni su aplicación es obligatoria. La prioridad aplicativa está en el convenio de empresa.

¿CONVENIO O PACTO DE EMPRESA?

Convenio. El convenio de empresa es la única posibilidad que tenemos para evitar que la reforma se cuele por la puerta de la empresa.

La ley otorga prioridad aplicativa al Convenio de empresa en las principales materias, entre ellas el salario. Esto quiere decir que en la empresa se puede pactar lo que se quiera y cuando se quiera: por encima del sectorial (provincial o estatal), que es lo que nosotros queremos, o por debajo del sectorial, que es lo que quiere la patronal.

En cualquier caso, tanto en el Convenio como en el Pacto, lo determinante son los contenidos: salarios, reducción de jornada, empleo, atajar precariedad... Sin contenidos ni garantías de aplicación (ultraactividad, cláusulas de descuelgue, modificación sustancial de las condiciones de trabajo...) no hay ni lo uno ni lo otro.

Buscar un convenio de empresa no significa que nos desentendamos de todos los demás ámbitos donde no es posible sacarlo. Defendiendo y peleando lo nuestro, defendemos y peleamos por el conjunto de la clase trabajadora. Marcamos referencias de lucha que en el tiempo deben valer para todos y todas: sobre todo la de que la solidaridad empieza cerca, con los míos. Además, nos garantiza que las condiciones laborales en nuestra empresa dependen de nosotros y nosotras.

El convenio no acaba con la firma. La firma no es sino una parte del proceso: debemos mantener la tensión para garantizar la aplicación de lo acordado.

TRABAJO PERMANENTE

La Negociación Colectiva, hoy más que nunca, se trabaja de manera permanente. Va a exigir una atención absoluta por parte de las secciones sindicales ya que, incluso tras haber rubricado los acuerdos, la aplicación de estos tendrá lugar si la firma cuenta detrás con un apoyo decidido de secciones sindicales, militantes y trabajadores/as bien organizados/as.

HELBURUA: LAN ERREFORMA GELDIARAZTEA

Gure helburua erreforma geldiaraztea da, eraginik gabe uztea ahal den eremutan. Asmo handiko helburua da, baina eskuragarria ere. Hori bai, beteko dugu baldin eta zehaztasunez eta modu eraginkorrean lantzen badugu, mobilizazioekin bultzatuta.

Aurrenekoz, “eskuratu” behar dugu batzuk zein besteok lapurtu nahi diguten negoziatzeko eskubidea (ZP, Rajoy, Patronala, UGT eta CCOO). Guzti hauek Lurraldetako Sektore Hitzarmenak gomendio hutsak bilakatu ditzuzte, eta horrek behartzen gaitu enpresa eremuan alternatibak topatzera. Finean, hitzarmenetakoin hainbat gaiek -soldatak kasu- negoziazio-eremu honetan bakarrik dute autonomia osoa.

Hitzarmenik ez dagoen lekuetan, hitzarmenak lortu behar ditugu. Paktu edo itunak daudenetan, hitzarmenak bilakatu behar ditugu. Hauxe da gure erronka.

LABURREAN

Jai egunetan dendak zabaltzearen aurkako elkarretaratzea

ELA eta LAB sindikatuek deituta merkatal arloko ordezkariak elkarretaratuko ziren urriaren 2an Lakuan jai egun gehiagotan dendak zabaltzearen aurka. Izan ere, Eusko Jaurlaritzaren Batzorde Kontsultiboa bildu zen egun horretan gaia aztertzeko.

Bileran ez zen inolako aldaketarik onartu eta gauzak orain arte bezala uztea erabaki zen. ELAk dendak jai egunetan zabaltzearen aurkako jarrera berretsi zuen eta PPrean neurriei bizkarra ematea exijitu zuen bilera honetan.

Enpleguaren aldeko mobilizazioak Cementos Lemoan

Lemoako zementu lantegiko beharginak lanuzte eta mobilizazioak egiten hasi dira enpleguaren alde. Portland-Valderrivas taldeak UGT eta CCOOekin uztailen egindako akordio bat medio 34 langile kaleratu nahi ditu Cementos Lemoan lantegitik. Bi sindikatu horiek Lemoan ez dute bat ere ordezkariarik eta, horregatik, usurpazio sindikal hori ere salatu nahi dute langileek.

ELAk eta LABek iragarri dute enpresak kaleratzeren bat gauzatu bezain pronto lanuzteak muga jakinik gabeko greba bihurtuko direla.

Basauriko lorazainek ultraaktibitateari eutsi diote

Basauriko udaletxeko 15 langilek hitzarmen berria dute. Mobilizazioen ostean akordioa lortu dute udaletxeak azpikontrataturako enpresarekin, UTE Basauri Berdearekin. Hitzarmenak bi urteko iraupena izango du, eta lan erformak jasotzen dituen hainbat neurri bertan behera uzten ditu.

Lan hitzarmen berriak 2012 eta 2013rako Kontsumorako Indizearen



igoeraren hainekoa izango da. Bestalde, ordutegien malgutasunari atek ixten zaizkio eta ultraaktibitatea delakoa (lan hitzarmen berria sinatu bitartean indarrean izatea) bost ustez luzatzen da, 2018raino.

Greba luze baten ondoren Basauriko udaletxeko lorazainek hitzarmen garrantzitsu bat sinatu zuten 2008an. Lau urteko epean %25ko soldaten igoera izan zuten eta asteen 35 orduko lanaldia finkatzea lortu zuten. Garai hartan soldatak batezbeste 900 eurokoak ziren eta igoera nabarmena izan zuten.

Se mantiene la ultractividad en AKT-Plásticos

La convocatoria de una huelga indefinida ha llevado a la dirección de la empresa AKT-Plásticos, de Amorebieta-Etxano, a dar marcha atrás en sus pretensiones de incrementar la jornada laboral en 32 horas y reducir los salarios, entre otros aspectos regresivos como los despidos por absentismo. Por contra, se ha firmado su primer convenio, que deja sin efecto algunos de los artículos más perjudiciales de la reforma laboral, blindando jornada y salarios.

El convenio de empresa mantiene la ultractividad (no se deja sin efecto el convenio hasta la firma de uno nuevo), impide la aplicación de la cláusula de descuelgue y limita la flexibilidad horaria a 40 horas anuales. Por otra parte, con el fin de evitar la creación de dobles escalas en la plantilla, se fijan las condi-

ciones laborales para las nuevas contrataciones.

ELA ha rechazado los incidentes ocurridos en la sede de CCOO-Tafalla el 26-S

ELA ha rechazado los incidentes provocados durante la pasada huelga general del 26 de septiembre, entre ellos, los ocurridos en la sede de CCOO en Tafalla. ELA lo ha comunicado oficialmente a la dirección de CCOO en dichos términos, pese a lo cual CCOO ha insistido en criminalizar la huelga del 26-S, implicando de forma falsa y malintencionada a nuestra organización.

Por un lado, CCOO obvia que un responsable de ELA se personó el mismo 27 de septiembre por la mañana en su sede de Tafalla para mostrar el rechazo por lo sucedido. Además, ninguna persona de ELA participó en unos incidentes que nuestra organización ni alimenta ni aprueba. Pese a esta evidencia, CCOO

insiste en implicar a ELA públicamente, en una actitud inaceptable.

El Comité de Laminaciones Arregui pide la mediación de partidos y movimientos sociales

Ante la negativa de la dirección de Laminaciones Arregui a buscar una salida negociada al conflicto, el comité ha decidido iniciar una ronda de contactos con las cabezas de lista al parlamento vasco y con los movimientos sociales para recabar apoyos de cara a la creación de una mesa de negociación.

En estos momentos, la situación es de bloqueo total. Desde principios de mayo la plantilla se encuentra en huelga, y la empresa ha despedido a 178 trabajadores/as.

Siguen las movilizaciones contra el cierre de Formica

La reunión celebrada esta semana entre el comité de empresa de Formica y la dirección de la multinacional confirmó que no hay razones económicas para el cierre de la empresa y el despido de 169 trabajadores y trabajadoras. Así las cosas, durante toda la semana los trabajadores/as han continuado con las movilizaciones para exigir el mantenimiento de la planta de Galdakao. Así, han llevado a cabo concentraciones ante la Casa de Juntas de Gernika y han participado en una manifestación celebrada en Galdakao en contra de la desindustrialización de la comarca.



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