

## EDITORIALA

**Camille, artzain?**

Euskararen aurka ezer ez dutela esan arren, Nafarroako Gobernu bere esku duten UPNko agintariak gero eta lotsagabeago ekiten diote nafarren hizkuntzaren aurka: administrazioan hizkuntzen erabilera arautzeko dekretu atzerakoia –izen egokiagoa da ‘euskara desagertarazteko dekretua’–, euskarazko testu-liburuaren aurkako erabakiak, irakaskuntzan D eredu erdaldunagoa egiteko asmoak... Honek eragin du ELA, LAB eta EILASek joan den ostiral honetan unibertsitate mailakoa ez den irakaskuntzan bi orduko etena deitzea, protesta agertzeko elkarretaratzeekin batera.

UPNko jauntxoaren asmo nagusia euskarak gizartean izan lezakeen garatzeko aukera oro zikiratzea da. Horixe adierazten dute Pedro Pege-naute unibertsitate eta hizkuntz-politikako zuzendariak unibertsitateari buruz esandakoak: aspaldian unibertsitatean bertan egindako normalizazio plana baztertua daukate, eta orain argi asko esan du Nafarroako Unibertsitate Publikoak (NUP) tituluak gaztelaniaz besterik ez dituela emanen, NUP ez dela unibertsitate elebiduna izanen; gehienez ere, euskara hautazko ikasgaietan ager daiteke, “gizarte nafarraren errealitatea ez baita batzuk nahi luketenaren modukoa”. Horri erantzuteko nonbait, ingelesa euskararen parean edo gaineratik jarriko dute.

Beraz, euskaraz ikastea zilegi da, baina soilik eskola garaian; goi mailako irakaskuntzan nafar asko eta askoren ama-hizkuntzak ez dauka tokirik. Zer espero liteke alderdi batek hizkuntzari buruzko gaien arduradun izateko zuzendari jaun honen modukoa jarri badu? Ez ote lioke era berean Sanzek ardi jaten berebiziko atsegina hartzen duen Camille hartzari artaldeak zaintzeko ardura eman beharko?

**35**  
**ORDU**  
ES POSIBLE.  
ES NECESARIO.

### Jose Mari Larrañaga, secretario general del Metal de ELA, ante los positivos resultados de la negociación colectiva

# “GANANDO EN LAS EMPRESAS”

Si la patronal, apoyándose en la necesidad de determinadas organizaciones sindicales, que fueron incapaces de mantener el pulso de la huelga, creyó que con la firma a la baja de los convenios provinciales de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia se había acabado la negociación en el sector metalúrgico, “los numerosos acuerdos a que estamos llegando en las empresas demuestran que estaba totalmente equivocada”, afirma Jose Mari Larrañaga, secretario general de ELA-Metal.

Y también se demuestra que, lejos de dejar indefensas a las personas que trabajan en el sector –como alguna organización sindical argumentó para firmar convenios provinciales a costa de lo que fuera–, “hay cada vez más convenios a nivel de empresa, que mejoran mucho las tacañas reducciones de jornada y los aumentos salariales concedidos por FVEM, Adeg y SEA”, explica Larrañaga.

El responsable de la Federación del Metal recuerda que, “una vez liquidados en falso los convenios provinciales tras la ruptura de la unidad de acción”, había que plantear las reivindicaciones de reducción sustancial de jornada, aumento salarial por encima del IPC y eliminación de las discriminaciones en las empresas. Y era preciso plantear la reivindicación de manera firme, con disposición de llegar al conflicto, “porque los empresarios no estaban dispuestos a ceder gratis parte de sus beneficios”, aun atravesando uno de los momentos más boyantes que jamás hayan conocido.

#### RESULTADOS

La decisión de ELA no ha sido en vano: “Tenemos firmados ya decenas de convenios, algunos con resultados espectaculares”. Aunque la lista sería interminable, podemos citar el ejemplo de empresas como Indar (Beasain), Pasaban y Voith (Tolosa), que en cinco años alcanzarán la jornada de 35 horas.

Por otra parte, en Aratubo, de Gasteiz, se ha firmado un acuerdo a un año que contempla un 15% de aumento salarial en tablas y 1.585 horas de jornada; la plantilla de Ayra Durex, de Zumaia, llegará en cuatro años a las 1.610 horas anuales; en los tres años de vigencia de su convenio, las personas que trabajan en Fytasa (Elorrio) verán reducida su jornada en 62 horas, la misma reducción que para el 2003 disfrutará en Widia Valenite (Vitoria-Gasteiz).

La reducción para las personas que trabajan en Alko Rekord (Durango) será de 30 horas en el año de vigencia del acuerdo, y de 72 horas en cuatro años para el personal de Exel.



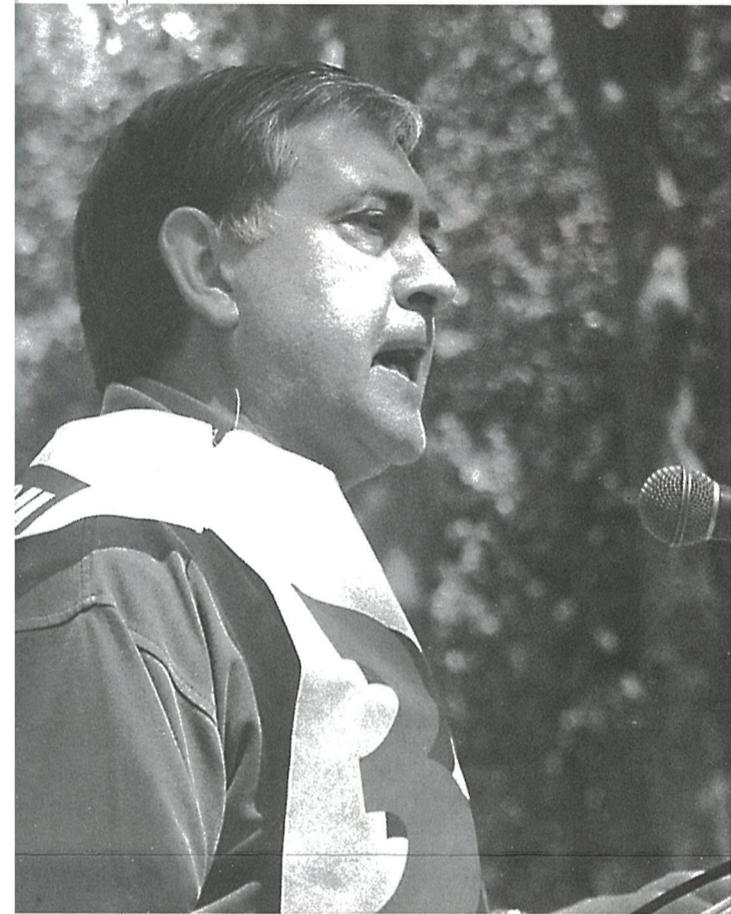
Hay muchísimas empresas más, como Aianox, Alba, Amurrio Ferroc., Ansa, Azbe Zubia, Basagoitia, CYS, Fundic. S.Eloy, Gorostidi, Indosa, Jypsa, Kemen, Licar, Loire, Luzuriaga, Ojmar, Olarra, Ona Electr., Orbinox, Polmetasa, Savera Servis, Selak, Tall. Agui, Técn. Hidráulicas, Tesa Entry, W Perot, que superan los contenidos del convenio provincial respectivo.

#### APOYO PARA LA HUELGA

La voluntad de plantear conflicto, apoyada por una caja de resistencia que resulta decisiva para sacar adelante las huelgas, ha permitido también eliminar en Sapem (Agurain) la discriminación entre personas de incorporación reciente y las que llevan ya tiempo en la empresa. “Nos ha costado una dura huelga, de larga duración, pero la decisión de la plantilla, incluidos los más veteranos, ha dado fruto”, destaca Larrañaga.

**Ekintza bateratua haustek hitzarmen onak ezinezko egin bazituen, enpresetan gatazkari ekiteko borondateak oso fruitu onak ematen ditu**

# NUEVA FASE, NUEVOS COMPROMISOS



**T**ras el larguísimo y conflictivo período que se ha cerrado con las elecciones al parlamento de Gasteiz, se abre una nueva fase, también intensa, en la que cuestiones como programas, alianzas políticas, composición de gobierno y mesas y foros de diálogo, van a estar en primera línea de actualidad; todo ello sin olvidar la inminencia de las negociaciones para la renovación del Concierto Económico ni, naturalmente, los condicionantes e interferencias que ETA pueda aportar.

Cada cual tiene, como es normal, sus prioridades a la hora de establecer la agenda política. También ELA, que, como organización sindical, tiene puntos de vista e intereses propios a la hora de subrayar determinadas materias laborales y sociales que, a pesar de la importancia que revisten para una gran parte de la ciudadanía, suelen ocupar las más de las veces un lugar de segundo orden en las prioridades institucionales.

Por ello, creo que es momento de recordar que también en las materias propias de lo que llamamos marco vasco de relaciones laborales —quizás más que en ningún otro— están pasando cosas muy graves. Voy a citar tres temas cuyo denominador común es el de que el estado impone su poder sobre la voluntad de las mayorías vascas.

El primero de los temas es el de la suspensión, por el Tribunal Constitucional, de la Oficina Pública de elecciones sindicales establecida por el Gobierno vasco, oficina cuya regulación era un tema pacífico y consensuado con los cuatro sindicatos con mayor representatividad.

El segundo de los temas es el de la declaración de nulidad, a iniciativa del gobierno español, de diversos acuerdos negociados con los sindicatos sobre condiciones laborales en Administraciones forales y locales. Hay que resaltar la trascendencia de esta pinza de gobierno y tribunales que:

- anula la negociación colectiva de los empleados públicos;
- vacía de elementos esenciales la teórica competencia plena en materia de función pública propia;
- refuerza la posición del estado mediante la represión al desencadenar la actuación del Ministerio Fiscal por prevaricación contra los funcionarios o autoridades que negocien estos acuerdos. Hay que recordar que una eventual condena puede llevar aparejada la inhabilitación.

El tercer tema, nueva espada de Damocles sobre la libertad de negociación, es el anunciado proyecto de modificación de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el cual se anule la negociación colectiva sectorial en el ámbito vasco o ésta quede sometida a los criterios y limitaciones establecidos en convenios de ámbito estatal.

Es cierto que existen diferencias entre CEOE y los sindicatos españoles sobre el contenido final de esta reforma, pero también lo es que, si en algo están de acuerdo, es precisamente en dotar a los convenios sectoriales de ámbito estatal de la "llave de paso" que regule, limite o simplemente prohíba la negociación en ámbitos territoriales inferiores. Están, por tanto, dispuestos a llevar a la práctica la amenaza explícita del informe sobre Unidad de Mercado y Cohesión Social aprobado por el Comité Económico y Social español hace un año, que exigía de forma expresa la reforma del artículo 84.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, "que rompe decididamente todo esquema razonable de vertebración y de articulación de la negociación colectiva, conveniente a fin de cuentas a la unidad de mercado y a la cohesión social."

Los tres temas mencionados no son sino nuevos capítulos de una sólida "estrategia de estado" en la que coinciden los partidos españoles mayoritarios y buena parte de los representantes de los poderes públicos, y de la que podemos citar otros ejemplos de no menor gravedad, como son la derogación fáctica del Estatuto en materia de Formación, Empleo y Seguridad Social, mediante el bloqueo de los trasposos y una relectura de sus contenidos que los hace irreconocibles, o el incumplimiento de la legalidad vigente en el tema de Formación Continua, un tema sangrante en el cual el estado se está burlando literalmente de esta sociedad y sus instituciones.

## AUTOGOBIERNO MENGUANTE

Estas constataciones nos llevan a ratificarnos en determinadas conclusiones que ELA había expresado hace tiempo:

- El autogobierno va de poco a menos y su contenido (limitado e incumplido) se restringe progresivamente, sin que se vea límite a este proceso menguante. Esto puede decirse en particular de los márgenes de actuación de las mayorías sindicales, incluso en materias tan centrales como la negociación colectiva.
- Es necesario un nuevo marco jurídico-político, ya que el delimitado por Estatuto-Amejoramiento-Constitución se ha convertido en una verdadera ruina bajo la que no se pueden cobijar los planteamientos de quienes defienden el respeto de la voluntad y las opciones democráticas de la ciudadanía vasca.
- Hoy el marco vigente no sólo no garantiza el desarrollo del autogobierno, sino ni siquiera el

mantenimiento de las cotas de autogobierno alcanzadas. Nuestro ámbito más directo, el ámbito laboral y social, es una muestra paradigmática de la prepotencia y la arbitrariedad con la que los poderes estatales pueden imponer sus intereses o sus criterios sobre la voluntad mayoritaria de nuestra sociedad e instituciones

Frente a esta realidad de agresión permanente, estratégica, en las materias que configuran un marco laboral propio, ni en la CAPV ni en Navarra las instituciones han mantenido una línea firme de defensa de nuestros derechos. A nuestro juicio, ni parlamentos y gobiernos han sabido responder a los incumplimientos y agresiones con la firmeza necesaria, con el planteamiento de conflictos políticos del calado que los niveles de agresión requieren para abrir una línea de defensa más eficaz.

## NUESTRA POSICIÓN ANTE LA NUEVA FASE

Ante la nueva fase que tras el 13 de mayo se abre en la CAPV, aunque no necesariamente sólo en ella, ELA va a mantener una posición de firmeza, de reivindicación y, si es necesario, de conflicto en las materias propias del marco vasco de relaciones laborales.

En particular, la modificación de los artículos 83 y 84 del E.T. —si llega a producirse— va a ser entendida por ELA como un acto particularmente hostil, que utiliza la capacidad normativa del estado para anular a las mayorías sindicales vascas en materia tan central como la de la negociación colectiva.

Creemos que en estas materias la respuesta política e institucional tiene que ser acorde con su importancia y con el nivel de las agresiones, sin que sea admisible que las cuestiones laborales y sociales se consideren de segundo orden.

Consideramos, por otra parte, que el escenario político actual permite avanzar en clave soberanista, es decir, en clave de respeto y realización de las opciones que en las distintas materias exprese la sociedad. El autogobierno debe, por ello, pasar de ser una formulación general a un ejercicio concreto en contenidos y método de trabajo, que incluya las materias laborales y sociales.

No se trata, evidentemente, de plantear objetivos, diseños o ritmos que no se correspondan con la realidad actual y la correlación de fuerzas existente. Pero sí de abordar una dinámica que en esta misma legislatura permita dar pasos reales y establecer compromisos creíbles en clave soberanista.

Para que esto sea posible es necesario que al compromiso social acompañe el correspondiente compromiso institucional, y que los planteamientos institucionales busquen apoyarse y legitimarse en la voluntad social, acudiendo, en su caso, a la consulta de la ciudadanía.

Un planteamiento institucional que incorpore estas claves va a contar con el compromiso de ELA, que está decidida en cualquier caso a tomar las iniciativas que entienda necesarias para promover la implicación de la sociedad vasca en general y de las trabajadoras y trabajadores en particular.

**JOSE ELORRIETA**

Zer berri Actualidad

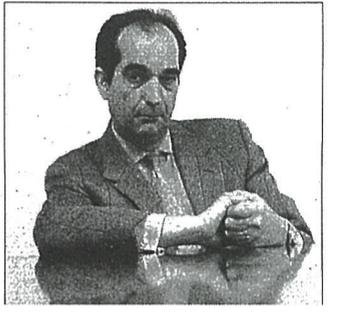
## Los responsables del sector de limpieza de Gipuzkoa explican el conflicto

# SUBCONTRATAR = DISCRIMINAR

El Círculo de Empresarios condiciona la competitividad a un ajuste salarial

ELA dice que «congelar los salarios en plena expansión es una vergüenza»

BILBAO.— El Círculo de Empresarios Vascos (CEV) aconsejó ayer, ante un posible estancamiento económico, un «ajuste del incremento salarial para evitar efectos negativos sobre la competitividad de las empresas de la comunidad autónoma vasca. En sintonía con diferentes organizaciones empresariales, el director del Círculo de Empresarios Vascos, Enrique Portocarrero, consideró que ese posible receso económico tendría menor incidencia en Euzkadi que en el Estado y el resto de países de la OCDE. Sin embargo, insistió en la necesidad de «estar muy pendientes de las elevaciones salariales», que, a su juicio, «se deben ajustar mucho» para evitar el «riesgo» de una posible pérdida de competitividad de las compañías vascas, informa Europa Press. «Si se producen aumentos sala-



**Al cumplirse un mes de huelga por el convenio, un grupo de trabajadoras de la limpieza de Gipuzkoa se ha encerrado en la catedral del Buen Pastor. Responsables de la FETA-EFTE nos explican en qué momento se encuentra el conflicto.**

**—Algunas voces apelan a la ‘responsabilidad’ de las trabajadoras y los sindicatos; ¿qué quieren decir con ello?**

—Hay posiciones bien diferentes. Por un lado, padres y madres de alumnos de centros educativos afectados muestran su preocupación, pero comprenden los motivos de la huelga y piden que se dé una salida. Las empresas, en cambio, reclaman el establecimiento de servicios esen-

ciales para poder continuar su actividad como si no pasara nada.

**—¿Qué respondéis a eso?**

—Hemos resuelto situaciones puntuales en casos de verdadera necesidad —colegios, clínicas, residencias—, pero no estamos dispuestos a que la huelga se reviente mediante servicios mínimos abusivos; por otra parte, la empresa o entidad que subcontrata la limpieza también tiene responsabilidad en lo que ocurre.

**—¿Por qué?**

—En realidad, las empresas que, ante la prolongación de la huelga, reclaman servicios esenciales, defienden la posibilidad de subcontratar a precios de saldo, porque, cuando se subcontrata el servicio —eliminando en muchos casos puestos de trabajo de plantilla—, el principal motivo suele ser la flexibilidad, el ahorro y la posibilidad de deshacerse de una carga en cualquier momento. La subcontratación es discriminación.

**—La huelga tiene otro trasfondo.**

—Sí, es una lucha por la dignidad, que se refleja en la intensa participación en las movilizaciones que se están haciendo. Mucha gente considera el empleo de la limpieza —en su inmensa mayoría femenino— con desprecio y como algo que proporciona un complemento al salario principal de una familia, y las huelguistas reclaman un salario suficiente para poder lograr independencia económica, ya que muchas de las trabajadoras aportan el único ingreso de su familia.

**—Habéis denunciado la actuación de la Inspección de Trabajo.**

—Sí, se está inhibiendo ante las demandas por sustitución ilegal de huelguistas, e incurre, en algunos casos, en actuaciones ilegales, al dar por buenas las irregularidades cometidas por las empresas. Estamos estudiando actuar judicialmente contra la Inspección.

Círculo vicioso

El Círculo de Empresarios Vascos es un club de jefes de empresa conocido por el gran público por sus pronunciamientos sobre cuestiones económicas, aunque no desdeñe, llegado el caso, enseñar la patita en cuestiones políticas.

Esta semana el Círculo ha echado una manita a los patronos en el pulso de la negociación colectiva, alertando sobre la necesidad de limitar las revisiones nominales de los salarios al IPC para evitar, dicen, la pérdida de competitividad de las empresas. Lo que el Círculo propone, eufemismos y circunloquios aparte, es simplemente la congelación del poder adquisitivo de los salarios. Y lo hace sin cortarse un pelo, cuando las empresas llevan años de crecimiento económico y aumentos de productividad que no han ido sino en un porcentaje ínfimo a los salarios.

Si de algo tenemos que hacer autocrítica los sindicatos es de haber mantenido en años de expansión una negociación excesivamente pegada al IPC, lo que ha permitido que los empresarios se hayan embolsado prácticamente la totalidad de los aumentos de productividad. Por eso, precisamente estamos luchando por convenios que cambien la forma de reparto de la riqueza y por que el aumento de la productividad revierta también en los trabajadores en forma de salarios, reducción de jornada, empleo y mejores condiciones de trabajo.

Por otra parte, atribuir el diferencial de inflación con otros países de la Unión Europea a los salarios es muy poco riguroso, cuando todos los estudios señalan que los aumentos de beneficios empresariales están siendo en los últimos años el principal factor de inflación.

La razón última del Círculo de Empresarios Vascos es la competitividad, un término fetiche que explica bien poco. Cuando el Círculo de empresarios habla de que un aumento real de salarios va contra la competitividad, significa que afecta en algún grado a la tasa de beneficios de los empresarios. Por eso sería más correcto decir que una distribución más justa de la riqueza creada va contra la codicia insaciable de muchos patronos.

HI

Zer berri Actualidad

# SEI ASTE GREBAN LEITZAKO SARRIOPAPELEN

Leitzako Sarriopapel enpresako langileek sei aste beteko dituzte greban lan hitzarmenaren alde. ELAko atal sindikalaren esanetan, “Sarriopapeleko zuzendaritzak ez du ongi neurtu langileen indarra, eta gatazka honetan galtzaile aterako da”.

“Langileen erantzuna —dio ELA— ez da izan lan hitzarmenagatik bakarrik, 1993ko krisialdiaren ostean enpresak hartutako neurrien kontra-koia ere izan da neurri handi batean”. Urte hartan erregulazio plan bat eta soldaten kongelazioa jasan zuten Sarriopapeleko langileek, eta ondoren birmoldaketa eta lan baldintzen garrantzizko aldaketa etorri ziren. Horrez gain, 230 lanpostu galdu dira Leitzako lantegian, ELAko atal sindikalak adierazi digunez. Bien bitartean, irabaziak handituz joan dira eta egun duela hamar urteko produkzioa bikoiztea lortu du Sarriopapelek.

## JARRERA ULERGAITZA

Egoera honetan, negoziazio mahaian LAB sindikatuak mantendu duen jarrera ulergaitza da ELArentzat. Enpresa batzordean ELAK baino ordezkari bat gehiago duela baliatuz, LAB aurreakordio batetara iritsi zen enpresako zuzendaritzarekin, eta egun gutxira erretiratu beharra izan zuen aurreakordio asanbladak horrela eskatu ziolako. Are gehiago, asanbladak grebara jotzearen alde bozkatu zuen, LAB barregarri utziz.

Aurreakordio honek hiru urteko iraupena izanik, lehen urterako %4,8ko soldata igoera eta ondorengo bi urtetarako Kontsumorako Prezioen Indizearen %125koa jasoko

lituzke. Lan orduen murrizketa urteko 8 ordukoa izango litzateke, baina asanbladetako ordu kopurua bost orduetan jaitsiz.

ELAren esanetan, aurreakordio hau onartezina da, eta horrela ikusi zuten ere langileek, ezezko borobila emanen LABen proposamenari. Sarriopapeleko zuzendaritzak aurreakordioari eutsi nahi izan dio, eta ez du onartu negoziazioei berriro heltzerik. Egoera honetan apirilaren 24az gero greban daude Sarriopapeleko langileak. ELAren atal sindikalaren esanetan, zuzendaritzak bere jarrera aldatzen ez baldin badu, oraindik grebak luze jo lezake.



**Luis Aristu explica las razones de la huelga de transporte de viajeros de Navarra**

## ACABAR CON LAS JORNADAS SIN FIN

**H**an parado los 500 conductores afectados por la huelga del sector del transporte de viajeros de Navarra. Desde la semana pasada no hay servicios de autobuses, a pesar de los intentos de la patronal y el Gobierno foral de romper la huelga por medio de un decreto de servicios mínimos abusivo.

**-¿Cuál es la situación en el sector?**

-El sueldo bruto asciende a 137.611 pesetas, por lo que un gran número de conductores están obligados a vender sus festivos para lograr un sueldo digno. A ello habría que añadir jornadas laborales interminables: aunque la jornada es de 40 horas semanales, están obligados a realizar una ampliación de jornada de 20 horas en la que los conductores tienen que estar disponibles para realizar cualquier servicio.

**-¿Qué se pide en la plataforma sindical?**

-Exigimos un incremento salarial de 30.000 pesetas lineales, además de una reorganización de la jornada que posibilite que los trabajadores del sector tengan un descanso ininte-

rrumpido de 12 horas. A ello habría que añadir la exigencia de que haya un único corte de jornada, con un tope de dos horas, y la supresión de las horas de espera.

**-Hablar de seguridad en estas condiciones es un sarcasmo.**

-Así es, la acumulación de horas es tal que el riesgo de accidente es muy elevado.

**-El Gobierno ha decretado servicios mínimos...**

-ELA hizo una propuesta de servicios mínimos que daba una salida al tema del transporte escolar y laboral; en el transporte regular manteníamos un servicio de ida y otro de vuelta. Sin embargo, el ejecutivo navarro, siguiendo las directrices de la patronal, ha dictado un decreto de servicios mínimos totalmente abusivos, lo que está provocando su incumplimiento.

**-¿Cómo valoráis la actitud cerrada de la patronal?**

-El presidente de la CEN, Ayesa, es miembro de la ejecutiva de la patronal del transporte ANET y patrono de dos de las empresas más importantes del sector. Este hecho tendrá su incidencia en este conflicto, que creemos será largo.

## Dialdia Convocatoria

### ● Charlas sobre "Emigración y sindicalismo"

Recordamos que Agustín Unzurrunzaga, de SOS-Racismo, y Maite Etxabe, de Caritas, hablarán de "Emigración y sindicalismo" en una serie de charlas-cursillo que arrancarán el 30 de mayo en el local de ELA en Donostia y el día 31 en la sede de Bilbao.

La segunda parte de este ciclo se desarrollará entre los próximos días 6 de junio en Donostia y 7, en Bilbao.

Todas las charlas, especialmente dirigidas a la militancia de ELA, comenzarán a las 18.30 horas.

## ¡NI UN ACTO DE VIOLENCIA MÁS!

José Elorrieta, secretario general de ELA, condenó el asesinato de Santiago Oleaga, director financiero del *Diario Vasco* el pasado jueves en Donostia.

Elorrieta expresó la condena de ELA ante este nuevo crimen de ETA, y su solidaridad con la familia y compañeros del asesinado.

Para el secretario general de ELA, "este asesinato, como el atentado fallido contra un vigilante de seguridad, significa un nuevo paso en la extensión de la amenaza y el terror".

Elorrieta recordó también la necesidad de "afianzar una convivencia basada en el respeto de las personas y la confrontación democrática de los proyectos".

## Labur Breves...

### ● Lau hildako lan istripuetan

Pasa den astean hainbat lan istripu gertatu ziren eta hauen ondorioz lau langile hil ziren.

Istripurik larriena Markinan suertatu zen, bertan Euskal Telebistako saio bat prestatzen ari ziren hiru langile hil ziren eta beste bat oso larri eraman zuten erietxera helikoptero bat lurrera erori ondoren. Istripu hau salatzekeo ETBko kideek bilkura bat burutu zuten Iurretan.

Baina, hau ez zen protesta bilkura bakarria izan joan den astean, Itziar eta Oiartzungo industriguneetan bilkurak egin baitziren lan istripuak salatzekeo.

### ● 28 horas menos en Cementos Rezola

Un acuerdo a última hora llevo al comité de empresa a la desconvocatoria de la huelga en Cementos Rezola. El acuerdo recoge para este año una reducción de jornada de 28 horas y un incremento salarial del 5,5% en todos los conceptos.

El convenio establece también el compromiso de incrementar en medio punto las aportaciones a la EPSV Geroa

**NUEVOS NUMEROS DE TELEFONO Y FAX EN EL LOCAL DE SANTURTZI**

**Tel.: 94 493 56 59  
Fax: 94 493 62 96**

y la conversión en hijos de seis contratos eventuales antes del 16 de julio.

### ● Campaña por un convenio de Conservas de Navarra

La FETA ha puesto en marcha una nueva campaña informativa en el sector de conservas vegetales de Navarra para concienciar a los/as casi 10.000 trabajadores/as del sector de la necesidad de negociar este convenio en la comunidad foral.

ELA ha denunciado la situación de indefensión en la que se encuentran las empleadas del sector -que llevan 3 años sin convenio-, a la vez que ha acusado a UGT y CCOO de tomar el pelo a las trabajadoras. "En octubre del 2000 se convocó una huelga de 3 días, secundada mayoritariamente; desconvocaron la huelga y, 7 meses después, seguimos sin convenio. En otro sector ésto sería inimaginable".

**ELA** astekaria

Barrainkua 13, Bilbao  
Tel. 94 4037700  
Fax 94 4037766  
Dep. legal BI-199-00

**Franqueo concertado  
n.º 08/207**