

EDITORIALA

Langileak kaleratzea, gero eta errazago

Espainiako Bankuko gobernadoreak aurkeztu duen urteko txostenen enpresek beren langile kopurua murriztearren bidegabeko irazpena (gaztelaniaz, despido improcedente) bidea erruz erabiltzen dutela agertzen da. Prozedura horren erabilpena ugaldtu egin da, gainera, duela bi urte langabeziaren erreforma arautzen zuen neurrien baitan tramitazio-soldatei buruz hartu zen erabakiarekin; gogora dezagun erreforma honek Euskal Herrian ekainaren 19ko greba orokorra eragin zuela.

Erreforma hark ugazabari irazpenarekin batera bidegabetasuna onartzeko aukera ematen zion, eta legez langileari dagokion kalteordaina administrazioaren esku uztea aski zuen langilea langabezia kobratzen hasi eta enpresari tramitazio soldatak ordaintzeko beharra kentzeko (beraz, epaitegiko prozesuak irauten duen artean erreformaren aurretik jasotzen zen ordainsaria galtzen du langileak).

Orduan salatu genuen neurri hau langileen kaltetan zihoala, eta enpresari kaleratzea merkatu eta erraztu egiten ziola (plantilla murrizteko sasi-prozedura hauxe da, hain zuzen, Caballitoko greba eragin duena). Espainiako Bankuaren txostenak adierazten du orduan iragarritakoa bete egin dela, hiru kaleratetik bi erreformak ezarritako arau berria erabiliaz bideratzen baitira.

Erreforma hark bazituen beste neurri batzuk ere, esaterako langabetuentzat lana bilatzeko pizgarriak, baina Espainiako Bankuaren txostenak dienez neurriok ez dute aintzat hartzeko moduko eraginik izan.

Erreformaren emaitza, beraz, irazpen edo despidoa erraztea eta merkatzea izan da, besterik ez. Beste kolpe bat enpleguaren egonkortasunari; aspaldidanik gainbehera doan bidea ez dirudi amaitu denik.

PNV, PSE, PP y EA quieren liquidar la negociación colectiva municipal y foral

AQUÍ SE NEGOCIA

El pacto cerrado por PNV, PSE, PP y EA para liquidar la negociación colectiva en la administración local y foral de la CAPV con un acuerdo político está generando entre el personal afectado por la decisión conflictos como el del Patronato Municipal de Cultura de Donostia (ver pág.2); como dice Andoni Sanz, responsable de ELA-Gizalan para este sector, "demuestran que los trabajadores y trabajadoras no van a permitir una imposición tan grave."

Andoni Sanz explica la raíz del conflicto: "Los cuatro partidos se unieron y firmaron en Eudel -asociación de municipios de la CAPV- un acuerdo totalmente insuficiente con CC OO, sindicato con una representación mínima, del 13%", y empiezan a imponerlo en los diferentes ayuntamientos, convocando mesas de negociación puramente formales. Sanz subraya que "en muchos de los ámbitos donde se quiere aplicar ese pacto, CC OO ni siquiera está representada".

Además, los citados partidos políticos han cerrado un pacto institucional paralelo para aplicar los mismos contenidos del primer pacto en las diputaciones y corporaciones locales (cuando no haya acuerdo con los sindicatos). La diputación alavesa se ha desmarcado y ha anunciado que quiere negociar con la representación sindical.

ELA y LAB han emprendido movilizaciones, que han provocado situaciones especialmente conflictivas en Leioa, Muskiz o Donostia (donde el alcalde ha suspendido el festival de teatro previsto entre el 7 y el 10 de julio).



HAY MARGEN DE NEGOCIACIÓN

Por otra parte, destaca Andoni Sanz, "acuerdos como los de Irura y Usurbil (ver pág. 2), que contemplan incrementos salariales superiores a los decretados por el citado cuatripartito, y garantías para el empleo, prueban que hay posibilidad de conseguir resultados".

NEGOZIAZIOA EZ DA SEKTOREAN AGORTU

EAEko metalgintzako langileen greba izan da ekainaren 28an

ELA-Metala, metalgintza sektoreko langileak biltzen dituen federazioak, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako hitzarmenen negoziazioa bultzatzeko ekainaren 28an egin zen greba egunak jarraipen zabala izan zuela esan du. Greba hau hiru lurraldeetako enpresaburu-elkarteek orain arte negoziatzeari uko egin izanari emandako erantzuna izan da. ELA-Metalaren iritziz, ugazabek aurtengo negoziazioan hainbat gai ez dute ukitu nahi, besteak beste, enpleguaren prekarietatea, azpikontratazioaren gehiegizko erabilpena, eta batik bat langile gazteek jasan behar dituzten bereizkeria egoerak. Aurrerantzean, ELAk ahal duen esparruetan zabalduko ditu negoziatio-mahaiak, enpresari sektore mailan oso eduki urriak onartzeko prest izango baitira.

(3.orr.)



● **ELA critica la Mesa General de Navarra**

ELA no ha asistido a la reunión de Mesa General de la Administración navarra que se ha celebrado el pasado 30 de junio. El sindicato ha querido mostrar su total rechazo al procedimiento de negociación que Administración y los sindicatos CCOO, UGT y AFAPNA han llevado a cabo, por tratarse de un proceso excluyente (dejan fuera al 39 % de la representación sindical), y oscurantista (negociación en despachos y al margen de la Mesa de negociación).

Esta actuación supone la ruptura de las reglas de juego de las que nos habíamos dotado, en materia de negociación colectiva, la Administración y los sindicatos. Lo consideramos, por tanto, algo muy grave y de difícil reparación, que va a tener reflejo en el futuro de las relaciones laborales en el seno de la Función Pública de Navarra.

Desde ELA siempre hemos defendido la negociación colectiva como instrumento válido en las relaciones laborales. La actual conculcación significa un déficit democrático sin precedentes en la historia de la negociación colectiva en la Función Pública de Navarra.

● **Tolosako adinekoen egoitza ixtearen aurka**

Tolosako adinekoen egoitza ixteko asmoaren aurka joan den ekainaren 23an, bertako langileen batzarrek, ELA, LAB, ESK eta CCOO sindikatuek deituriko manifestazio jendetsua (500 pertsona, langile erabiltzaile, sendi eta hiritarrak oro har) izan ondoren, ekainaren 27, 28 eta 29rako bi orduko lanuzteak egitera deitu zuten. Lanuzteek %100eko jarraipena eduki dute, bai Foru aldundiko bai kontratatuko (EULEN eta AUZO LAGUN) langileen aldetik. Gipuzkoako Aldundiak, ahal duen zerbitzu gehien esku pribatura bideratzeko helburu orokorraren baitan, bi erabaki hartu ditu: Zentruan pertsona berririk ez sartzea, eta zerbitzu-ordu gutxiago eta prezio baxuagoak ezartzea azpikontratentzat.

● **Lazkaoko etxe-laguntza greban**

Lazkaoko etxez etxeko laguntzako langileak greban daude. Azken bi hilabeteetan ez dute sosik kobratu; hau udalak adindu eta gutxitu fisiko ei eskaini izan dien zerbitzua alkaterearen erabakiz pribatizatu izanaren ondorio da. Zerbitzua Gizaintza S.L. enpresak hartu zuen. Abenduko extraren zati bat, maiatza eta ekaineko soldatak eta urtarrilaz geroztiko atzerapenak zor dizkie langileei, ez diete lan arroparik ematen, etab. Gizarte-Segurantzak kontuak blokeatu dizkio enpresari; honek ez du erantzunik ematen, eta Udalak arazo enpresarena dela dio. Ondorioz, aiton-amonek garrantzi gutxi dutela eta ardura gabekoak direla ikusten dutelako jo dute grebara.

Udal- eta foru-administrazioetako negoziazioa AKORDIOAK ERE POSIBLE DIRA

ELAK eta LABek Usurbil eta Irurako udalekin sinatu dituzten itunek frogatzen dute negoziazioa benetakoa denean adostasunera iristea posible dela, Eudeleko lau alderdi nagusiek (EAJ, PSE, PP eta EA) CC OOekin sinatutako itunaren eta ondorengo itun instituzional osagarriaren helburua aurkako izan arren.

Eudelek udal guztietara eraman du bere akordio murrizta (enpleguaren-tzako inongo bermerik ematen ez duena), baita lau alderdien itun osagarria ere, eta orain herriz-herriz itxurak egiteko negoziazio-mahaiak irekitzen dira (legeak hala agintzen baitu), kontsignatik haratago inor mugi ez dadin. Akordiorik ezean, udalbatzak bigarren ituneko edukiak –Eudelekoaren berberak– ezartzen dizkie langileei. Hau Arrasaten, Markinan, Leioan, Donostian, Gernikan edota Lekeition gertatu da, baina gatazka ez da horregatik konpontzen: Arrasateko udalean lanuzteak hileroko egun bat gehiago izango dira (abenduan 5 egun), eta litekeena da urtarrilean amai jakinik gabeko grebari ekitea.

ELAK eta LABek, ordea, lortu dute zenbait tokitan udal arduradunek gaitik datozen presio eta mehatxuei aurre egin eta benetako negoziazioa izatea: Halako kasu bat izan da Usurbilgo udala. Urtebete iraungo du itunak, eta batez besteko soldata igogera %4,2koa izango da, baina ordainsariarik apalena duten 6. mailako langileentzat igogera %5,96koa izango da. Gutxieneko bermea, Arcepafo 7. maila adina kobratzea da. Lanaldia

asteko 32 ordu-tan mantenduko da, eta larunbatak jaieguntzat hartzen dira.

Gainera, azpikontratetako langileek udalekoen lan baldintza berdinak izango dituzte, eta subrogazio eskubidea ere aitortzen zaie. Bada garrantzia duen xehetasun bat: Zenbait kolektibo lan-merkatuan sartzeko kontratuak –*contratos de inserción*, toki askotan oso baldintza eskasetan zeudenak– udaleko lanpostuen maila berekoak izango dira.

Iruran ere urtebeteko iraunaldia duen akordio ona sinatu du ELAK (ordezkaritza duen sindikatu bakarrik). Soldata igogera %2,6+600 eurokoa izango da; eta lan-merkatuan sartzeko kontratua dutenek 6. mailan izango dira (urtean 18.200 euro).

Irurako Udalak hitza eman du orain kudeatzen dituen zerbitzuak aurrerantzean ere publiko izango direla. Azpikontratentzat, berri, subrogazioa aplikatuko da.



Bestalde, antzinasuna kontratu finko eta aldi baterakoak dituztenentzat hartuko da aintzat. Langileen ordezkariak eta udalak lanpostu berriak sortzeko aukera –lan-eskaintza publikoa, hutsuneak– negoziatzen jarraituko dute.

UDAZKEN BEROA?

Andoni Sanzek dauka ELAn sektore honen ardura, eta bere ustez “hanka sartu dute alderdiek gauzak horrela amaituko direla uste badute”; izan ere, udal askotan eta Gipuzkoako zein Bizkaiko aldundietan uda ostean etor daitezkeen gatazkek handiak izango dira.

El alcalde de Donostia suspende la feria de teatro por una convocatoria de huelga PARA ODÓN, NEGOCIAR ES LO ÚLTIMO

La negociación colectiva en el sector de la administración local y foral está que arde gracias a las directrices de Eudel (en concreto, PNV, PP, PSE y EA): Odón Elorza ha decidido suspender la Feria de Teatro que, como todos los años, iba a celebrarse en Donostia entre el 7 y el 10 de julio. La decisión es consecuencia del preaviso de huelga planteado por ELA y LAB en el Patronato Municipal de Cultura. La decisión definitiva de ir a la huelga o no iba a adoptarse en una Asamblea del Patronato.

Para los sindicatos convocantes, “el Sr. Alcalde, además de en otras muchas cosas, también quiere mandar en nuestras voluntades, y con su decisión de suspender desde ya la Feria de Teatro, pretende evitar que ni tan siquiera podamos decidir nada al respecto. Quiere que quede bien claro que aquí quien manda es el Sr. Alcalde”.

ELA y LAB llevan todo el año pidiendo la convocatoria de una mesa de negociación, a la que el Ayuntamiento de Donostia legalmente está obligado: El 8 de enero solicitaron la convocatoria de mesa de negociación; el 23 de febrero enviaron su propuesta de temas de negociación; el 24 de marzo reiteraron la solicitud de mesa.

La única contestación recibida ha sido que acudieran a negociar con EUDEL. El 24 de junio sólo sirvió para informar a los trabajadores y trabajadoras del acuerdo de EUDEL, sin que pudiera tan siquiera hablarse durante la reunión, de ninguna de las propuestas planteadas.

Ahora, al parecer, el Sr. Alcalde dice que está “maniado” porque desde EUDEL no le dejan negociar. ELA y LAB llegan a una conclusión: “en este Ayuntamiento no hay voluntad negociadora; parece ser que ese diálogo al que tanto recurre el Sr. Alcalde, no es un derecho en el Ayuntamiento de Donostia, pues se lo niega a los trabajadores y trabajadoras y a sus sindicatos representativos”.

Por tanto, el comité de empresa del Patronato Municipal de Cultura mantiene la convocatoria de asamblea para el día 6 julio, en la que se informará de las cuestiones que en relación con la situación laboral sean de actualidad.

ELA y LAB han reiterado su disposición a negociar los temas planteados, “en el lugar, hora y fecha que el Ayuntamiento quiera”.

Adolfo Muñoz, secretario general de ELA-Metala

"VAMOS A LAS EMPRESAS"

La Federación del Metal de ELA ha valorado "manera satisfactoria la respuesta al paro convocado para el 28 de junio en el sector del metal, ante la falta de voluntad negociadora de las patronales de Guipúzcoa, Bizkaia y Araba". En su opinión, tratan de impedir que en la negociación de este año se aborden temas como la precariedad, el abuso sistemático en la subcontratación y las grandes discriminaciones. A partir de ahora ELA va a plantear abrir mesas de negociación "allí donde podamos", ante la posibilidad de que la patronal trate de "imponer contenidos muy pobres desde los ámbitos sectoriales".

—Tras la huelga del pasado 28 de junio, ¿qué objetivos se plantea ELA?

—Sabemos cuáles son los objetivos que tiene la patronal: Imponer contenidos muy pobres desde los sectores a toda la negociación colectiva para seguir defendiendo sus posiciones de privilegio. Ante esta situación desde vamos a plantear abrir mesas de negociación allí donde podamos y la correlación de fuerzas nos sea más favorable. En nuestra opinión, hay margen para reivindicar más. Mas incremento salarial, mas reducción de jornada, menor siniestralidad y para que, de verdad, nos hagamos eco de los casos de precariedad y la discriminación.

No debemos olvidarnos de que la situación de las empresas no es homogénea. Las empresas que andan bien, que son la gran mayoría, se aprovechan de los pobres contenidos sectoriales para tirar de nuestras condiciones de trabajo hacia abajo y obtener más beneficios.

—El ámbito de la empresa, por tanto, será prioritario.

—Las condiciones reguladas en los sectores son bajas. Ninguna empresa en la que tengamos como objetivo mejorar nuestras condiciones de trabajo debe permanecer esperando por mas tiempo teniendo a lo que suceda en el sector. Los contenidos en los sectores, en el caso de que termine habiendo acuerdos, van a ser pobres y, en ningún caso, van a incorporar materias relacionadas con la precariedad y las discriminaciones: los grandes retos que tenemos planteados como sindicato en la negociación colectiva.

Así las cosas, la negociación en el ámbito de cada empresa cobra toda su importancia. No podemos permanecer indiferentes a que decisiones de otros nos establezcan las condiciones de trabajo, cogiendo como única referencia los pobres contenidos que se puedan establecer en los sectores. Estamos en condiciones de abrir negociaciones en todos los centros de trabajo en que podamos, buscando otros contenidos que den respuesta a nuestros problemas.

—¿Cuáles son las reivindicaciones que se plantea ELA a partir de ahora?

—El Incremento salarial mínimo que planteamos es de IPC + 2%, así como incrementos lineales para los salarios más bajos. La reducción de jornada se sitúa en las 10 horas

La conversión de eventuales en fijos, la eliminación o reducción de las discriminaciones por dobles o triples escalas salariales, la gestión de las bajas por parte Osakidetza/Osasunbidea y la mejorar las prestaciones por I.T son algunos de los objetivos que también nos planteamos desde ELA.

NAVARRA: UGT Y CC OO DAN PAZ SOCIAL PARA 4 AÑOS

Jokin Arbea, responsable del Metal en navarra, considera el convenio firmado por UGT y CC OO con las patronales Apnem y Anem "precario, continuista, y que no resuelve ninguno de los graves problemas que afectan a las 25.000 personas que trabajan en el sector".

La insuficiencia de los puntos principales —subida salarial, de IPC previsto +1 el primer año, y de IPC previsto +0,75 el resto de la vigencia, y reducción de veinte horas—, "es consecuencia de haber negociado a espaldas de los trabajadores y trabajadoras del sector".

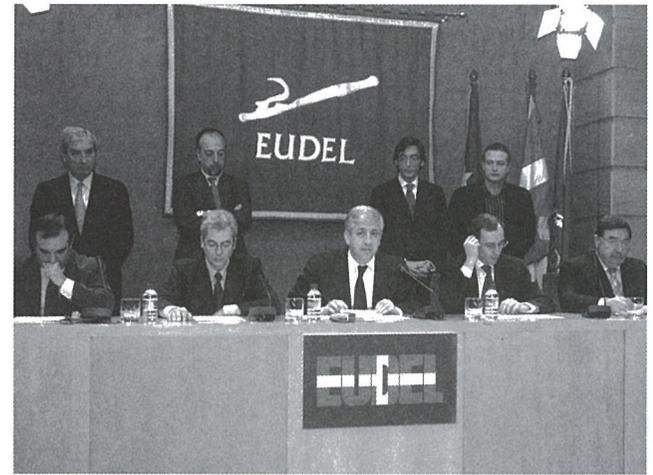
Al acuerdo, "que supone cuatro años de paz social para una patronal que se embolsa continuamente



grandes beneficios", se ha llegado en la sede de Industria del gobierno navarro tras la insólita intervención del consejero, y en vísperas del viaje de los secretarios generales de UGT y CC OO de Navarra, Cabrero y Molinero, acompañando al presidente Sanz a rendir honores a Volkswagen.

Para Arbea, "el convenio no ataja la precariedad en el sector, algo en lo que coincidíamos los cuatro sindicatos; la flexibilidad que queríamos reducir se queda como está; en cuanto a la subrogación y subcontratación, nada se ha conseguido, y lo importante, es un convenio de máximos que, en principio, no permite la negociación".

El responsable del Metal destaca también que el convenio "vuelve a dar validez al art. 1.1, sobre reglas de concurrencia, que expresa claramente la imposibilidad de negociar materias establecidas en convenio en el ámbito de las empresas", una intromisión inaceptable en la negociación colectiva.



POSICIONES DE FONDO

La reciente firma del Acuerdo para la Administración Local de la CAPV entre Eudel y CCOO confirma nuestros peores augurios: La escasez de los contenidos pactados (sólo se habla de incremento salarial) y la firma en minoría son las coordenadas sobre las que las administraciones pretenden imponer su modelo de negociación colectiva.

Contenidos escasos, pues no abordan —ni siquiera mencionan— medidas tendentes a corregir la interinidad (eventualidad pura y dura), a establecer salarios mínimos para los contratos de inserción y fomento de empleo, y a frenar los acelerados procesos de subcontratación y privatizaciones en los ayuntamientos. Y firmas en minoría (CCOO representa únicamente el 14 % en todo el ámbito de la Local-Foral), que delatan su profundo talante antidemocrático y su falta de respeto a la voluntad mayoritaria de las personas trabajadoras en este sector.

Esta firma supone un eslabón más en las posiciones de fondo que vienen adoptando los responsables políticos de las administraciones de la CAPV: el último Acuerdo de Mesa General en minoría con CCOO y UGT, la instauración de una EPSV en dicho ámbito nuevamente en minoría con CCOO y UGT, y este último acuerdo reeditan ediciones pasadas.

PNV, EA, PSE y PP están dirigiendo al unísono esta estrategia y avalando las posición de EUDEL al respecto, tal como hicieron con la subcontratación, al cerrar un pacto de hierro que pretende impedir la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas en subcontratación. Son ellos los responsables de la degradación de la calidad de los servicios públicos a prestar, los responsables del progresivo deterioro y minoración de una oferta pública básica que venden al mejor postor en círculos sospechosamente cercanos.

Esta posición de fondo, que pretenden irradiar al ámbito educativo y sanitario, ha empezado ya a encontrar adecuada respuesta en la proliferación de dinámicas de contestación y movilización en las administraciones locales y forales, dinámicas que vamos a seguir fortaleciendo con la participación de las trabajadoras y trabajadores de estos sectores.

Patxi Agirrezabala
ELA-Gizalan

La sección sindical hace frente a la precariedad en Aceralia

ELA, MAYORÍA EN ZALAIN



La sección sindical de ELA en la fábrica Aceralia Tubos de Zalain (Lesaka) ha valorado positivamente los resultados de las elecciones sindicales celebradas hace unas semanas en esta empresa, en las que este sindicato ha logrado la mayoría de los votos. De los 13 representantes elegidos ayer ELA ha logrado 5, siendo el sindicato con mayor representación en la empresa. El segundo sindicato es LAB, con 4 representantes, mientras que UGT tiene 2, uno CCOO y otro la Confederación de Cuadros.

Los resultados confirman la recuperación de este sindicato en esta planta, tras la crisis sufrida hace algo más de dos años al dimitir varios delegados pertenecientes a ELA para pasarse a la UGT.

—¿Se ha superado la crisis de hace dos años?

—Los datos están ahí. Nos hemos recuperado y ha quedado demostrado que los delegados y delegadas que se pasaron en bloque a la UGT no lo hicieron por mejorar las condiciones de trabajo en la empresa, sino por sus propios intereses. Durante este tiempo, teniendo como objetivo prioritario la lucha contra el aumento de la precariedad en la empresa, hemos sido capaces de movilizar a la mayoría de la plantilla.

Precisamente, la posición de ELA contra las dobles escalas y la precariedad fue la desencadenante de la crisis en Zalain.

CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Una parte de la sección sindical y la propia federación del metal eran conscientes de que en este tema no se estaba actuando correctamente y había que plantear una acción sindical para frenar la discriminación salarial y la enorme precariedad existente en la empresa. Tras dos años de pelea hemos conseguido importantes avances en ambas materias, lo que ha posibilitado que seamos ahora el sindicato mayoritario en la nueva empresa creada a partir de compra de la planta por parte del grupo siderúrgico alavés Condesa.

—¿Cuáles son los retos que tenéis planteados?

—Los que tiene el movimiento sindical que reivindica, con una dedicación especial a reducir eventualidad que en esta planta llega hasta del 25%, ya que en algunos casos hay personas que llevan 20 años con contratos y eso para ELA es inaceptable. En otro orden de cosas, pretendemos asegurar el tema productivo, inversiones, etc... Por último, tenemos que mejorar nuestra organización interna para estar en condiciones de hacernos respetar.

Labur Breves...

● ELA no firma el convenio de Iberdrola

La sección sindical de ELA considera regresivo el convenio de Iberdrola suscrito por UGT y CCOO, ya que amplía la movilidad geográfica; excluye a personas de su ámbito; discrimina a los nuevos; no contempla reducción alguna de jornada; consagra la actual situación respecto de la tarifa de empleado, y deja abierta la negociación de horarios para los Negocios.

● Acuerdo en el comercio de Navarra

ELA, que cuenta con el 40% de representación ha suscrito junto con UGT, CCOO y LAB el convenio del comercio de Navarra, que afecta a cerca de 500 empleados y empleadas. El acuerdo establece una vigencia de dos

años con incrementos del 4% para este año, y del IPC de 2004 más un punto para el próximo. La jornada se reduce en ocho horas en cada uno de los años de vigencia, y se amplía a 32 días naturales el periodo vacacional. Asimismo, se fija el contrato de relevo y se complementa hasta el 100% el salario desde el primer día en caso de suspensión del contrato por riesgo para el embarazo.

● Akordioa Zumaiako San Juan egoitzan

Hogeita lau egunez greban egon ostean Zumaiako San Juan egoitzan AuzoLagun enpresarekin ituna sinatu zen. Funtsean, ostalaritzako hitzarmena aplikatuko zaio zeharkako pertsonalari (nahiz eta garbitasuneko langileek bere sektoreko hitzarmena aukeratzeko bidea irekita egon), eta arreta zuzeneko langileak (erizain-laguntzaileak) III. mailarekin parekatuko dira (honek %36ko igoera dakar: 1.088 euroko soldata eta 14 ordainsari). Bestalde, enpresaz aldaturuz gero, subrogazioa bermatzeaz gain

lanaldi laburrak osatzen joateko hitza eman du enpresak. Neurri honek %13ko soldata igoera esan nahiko luke. Lanaldia 1.739 ordukoa izango da (15 ordu gutxiago, alegia).

● Conflicto en Labein

La empresa de investigación Fundación Labein ha decidido trasladarse de Olabeaga, Bilbao, a las instalaciones que tenía Ericsson en el parque tecnológico de Zamudio. Las negociaciones para concertar las condiciones laborales del traslado están prácticamente rotas, al dirigirse la dirección de la empresa directamente a los trabajadores, sin tener en cuenta al comité de empresa y planteando una "oferta definitiva". El 70% de la plantilla ha rechazado la oferta en referendun.

Simultáneamente, la dirección de la empresa inicia un proceso de segregación de diferentes áreas de negocio que



supondría la salida de la empresa de un colectivo de más de 50 persona. La fuerte oposición de los trabajadores, y trabajadoras, protagonizada por el comité (en la foto superior, un momento de la protesta durante la reunión del patronato de Labein, el pasado 25 de junio), ha conseguido que se paralice la segregación.

Por otro lado, el 30 de junio tuvieron lugar las elecciones sindicales, en las que ELA obtuvo los 13 miembros del comité.

www.ela-sindikaturia.org

ELA astekaria

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 403 77 00
Fax 94 403 77 66
Dep. legal BI-199-00

Franqueo concertado
n.º 08/207