

## EDITORIALA

### Jornada sobre la negociación colectiva 2005

# LA PRECARIEDAD, EN EL CENTRO

Egoera hobetzeko, errebindikazioa

Sinestarazi nahi digute gure eskariak gauzatzeko aukerarik ez dagoela. Hori gezurra da: Ugazabek legeari esker gero eta pribilegio gehiago dauzkate, lan-baldintzak etengabe okertzen ari direlako. Ezarri nahi diguten lan eta gizarte eredu gero eta eskasagoa da, eta enpresen etekinak hazten ari dira (2004an %32).

Batetik, langileen esplotazioa areagotzen ari da: aldi baterako enplegua, diskriminazioak eta gehiegizko azpikontratazioa. Etekin ikusgarriak dituzten enprek txantajea egiten diete beharginei lan-baldintzak okertzeko. Gobernuak ez dute ezer egiten, eta areago, ugazabei bidea errazten diete: zergak gizarte-eredua zalantzan jartzearino jaisten dituzte, eta legeak aldatu, enplegua gero eta malguago izan dadin.

Harritzekoa da egoera latz honetan sindikatu batzuk ugazabei eta gobernuari babesa ematea. Arazoak heldu beharrean, sindikatu horien helburua lege-erreformak hartzartzea da. Bi aukera ditu mugimendu sindikalak: enpresaburu eta gobernuen kide izatea, horren truke finantzatzeko baliagarri diren hainbat zerbitzu kudeatuaz, eta bigarrenera, botere horiei aurre egiteko borroka sindikala hautatzea.

Badakigu erronka hori zaila dela. Baina ez dugu gertatzen ari dena deskribatzen duen notario bat izan nahi. Negoziazio kolektiboaren edukiak dira gure lehentasuna. Bide horretarako baditugu aliatuak: langileak; izan ere, kolokako egoeran dauden errebindikazio-estrategia sinesgarriak bilatzen dituzte; sindikatuak eurengandik hurbil dagoela ikusi nahi dute.

Gure negoziazio kolektiboaren lehentasuna prekaritatearen aurkako borroka da, eta argi ikusten dugu ugazabekin horri buruz eztabaidatzeko ezinbestekoa dela indarrak metatzea; errespetatu arazteko indar sindikala beharrezkoa dugu.

Este viernes, 15 de abril, más de mil cuadros y militantes de ELA han llenado el teatro Arriaga, de Bilbao, para participar en la jornada sobre negociación colectiva. Tras el acto se han dirigido en manifestación hasta la sede de CONFEBASK, ante la que se ha leído un manifiesto.

La intervención central del acto del Arriaga correspondió al secretario de negociación colectiva, Adolfo Muñoz, Txiki, que empezó destacando la importancia de un discurso ideológico fuerte frente al discurso dominante que predica la resignación porque, dice, la coyuntura económica ha cambiado, un cambio de coyuntura que Txiki niega: "Sigue el crecimiento, los beneficios y la transferencia de renta del colectivo trabajador a los beneficios empresariales, todo ello a costa de las condiciones de trabajo: temporalidad (la mayoría en fraude de ley), deterioro de los salarios, subcontratación; sinistralidad; aumento de la jornada real; flexibilidad; precariedad... Poner remedio a estas situaciones es nuestra prioridad".

Muñoz subrayó que la suma sindical es necesaria, aunque hoy no sea posible: "No estamos solos por vocación, pero no podemos sumar con sindicatos como UGT y CCOO que aceptan el eje del planteamiento patronal y dan cobertura a patronal y gobiernos a cambio de financiación, pública y privada. Es un modelo corrupto hasta la médula, como vemos en el caso de Navarra o en la Babcock. Con LAB, donde sea posible sumar, vamos a hacerlo, pero su trayectoria de 2004 no hace posible un acuerdo estable". Añadió que no contar con LAB no puede ser excusa para no hacer lo que nos toca hacer a nosotros: trabajar con método para conseguir nuestros objetivos

"La precariedad –continuó– está en el centro de nuestro trabajo. Hemos elegido no gestionarla como algo normal, sino poner el sindicato en pie de lucha contra la ella. Para ello tenemos que hacer más y mejor sindicato, empezando por el trabajo en las empresas, en las secciones sindicales."

Txiki afirmó que si la prioridad son los contenidos, el mejor ámbito es el que nos dé la mejor relación de fuerzas para conseguirlos, ya que "no hay capacidad de negociación sin capacidad de presión". Añadió que sólo hay presión si la gente afectada participa, se implica, se organiza... El sindicato es el instrumento para esa dinámica organizativa, con un motor, la sección sindical, y un objetivo, poner freno y dar la vuelta a la precariedad en sus diversas facetas.

*Presioa eragiteko, eta hartara, negoziatzeko gai izatekotan, kaltetunak antolatu eta mugitzeko gauza izan behar dugu; atal sindikala da horretarako gune aproposa*



"Es una tarea difícil y larga –concluyó– pero ELA está en mejores condiciones que ningún otro sindicato para abordarla."

#### Unai Martínez (ZERBITZUAK)

El secretario general de Zerbitzuak, Unai Martínez, recordó la apuesta de ELA "por que nuestra gente tenga derecho a la negociación colectiva", una negociación real, porque para la patronal "la negociación es que tengamos que firmar lo que ellos decidan darnos".

Martínez se refirió al convenio de banca estatal como "ejemplo de negociación armónica, de las que gusta a la patronal, absolutamente alejada de quienes trabajan en la banca, donde los espectaculares beneficios van por un lado y las subidas salariales, por otro". Por ello, "la reivindicación de un negociación para hego Euskal-Herria esta más vigente que nunca".

Otro de los frentes de lucha es la subcontratación: "Los gobiernos de Iruñea y Gasteiz, neoliberales ortodoxos, quieren que asumamos con naturalidad que quienes trabajan en una subcontrata tienen menos derechos. Son neoliberales, y en su modelo económico, uña y carne. Pues nosotros también vamos a ser uña y carne con toda la gente subcontratada que quiera luchar".

El secretario general de Zerbitzuak recordó que "en el 2005 hay mucha gente que vive con 600 euros al mes; se están creando miles de puestos de trabajo, sobre todo en el comercio: contratos a tiempo parcial, precarios... En estas empresas, cualquiera que esté





dispuesto a luchar se va a la calle". El compromiso de ELA "es estar con esta gente, nuestra gente, la que no aparece en televisión ni en la prensa, la gente dispuesta a luchar".

Por último, Martínez recaló la campaña contra la apertura del comercio en festivos: "En la CAPV, donde somos mayoritarios, crecen las ventas, el empleo, y hay equilibrio entre el pequeño y el gran comercio. Que las grandes cadenas lo tengan claro, aquí existe una realidad sindical diferente, la gente del comercio va a pelear por sus derechos y aquí los domingos y festivos se cierra, esta lucha la vamos a ganar".

### Gurutz Gorraiz (HAINBAT)

Gurutz Gorraiz contrapuso la incertidumbre que puede producir los duros conflictos a que obliga la lucha contra la discriminación con otro temor: "debemos tener miedo de lo que está sucediendo en el mercado laboral y en los centros de trabajo: la consolidación de la precariedad; la naturalidad con que se implantan sistemas de subcontratación y el deterioro general de las condiciones de trabajo."

Gorraiz describió las posibles respuestas: "el sindicalismo de resignación, impasible al deterioro del mercado de trabajo; el sindicalismo cómplice, que justifica el actual sistema neoliberal, o el sindicalismo de ELA, que nos compromete a rechazar las situaciones de injusticia y a pelear".

El secretario general de Hainbat puso ejemplos de sectores desregulados y en los que la acción sindical parecía imposible, como el de la limpieza: "Hoy el sector plantea un frente a las políticas neoliberales, especialmente en el sector público, y ofrece resultados sindicales muy notables". Para que ese salto se haya dado, explicó Gorraiz, "se han cumplido tres premisas fundamentales: inconformidad con la situación; cambio de la dinámica histórica interna de trabajo -se han regenerado métodos y personas-, y se ha buscado la alianza con los trabajadores y trabajadoras".

*Negoziatio kolektiboaren dinamika aldatzeko egoeraren larria ikusi, lan egiteko era aldatu eta langileekiko aliantza bilatu behar da*

### Patxi Agirrezabala (GIZALAN)

Agirrezabala denunció la política de las administraciones públicas, que "imponen políticas salvajes de privatización y subcontratación con el fin de abaratar costes, a costa de las condiciones de trabajo".

Según indicó Agirrezabala, mantener "en su configuración actual los ámbitos consolida las posiciones de control absoluto de las administraciones", lo que les da ocasión de recurrir a sindicatos minoritarios. El resultado, la paz social y el consiguiente deterioro laboral. La alternativa son "ámbitos alternativos que



## NEGOCIAR PARA LA GENTE DISCRIMINADA

José Elorrieta partía en su intervención de una realidad: "La mitad de la población asalariada ocupada tiene una situación claramente precaria: contratos temporales, bajos salarios, jornadas excesivas, desregulación de la jornada... ¿Cómo tiene que ser la negociación colectiva para abordar esta situación?"

El secretario general de ELA retrató a la patronal: "quiere una negociación sin control de la temporalidad y la subcontratación; mantener la jornada o revisarla al alza, con más flexibilidad, y salarios pegados al IPC, cuando los beneficios brutos han crecido casi tres veces más que los salarios".

Para conseguir estos objetivos, aseguraba Elorrieta, la prioridad de los empresarios es la negociación sectorial: "La patronal sabe que este es un ámbito propicio para cerrar acuerdos sin correlación de fuerzas por parte de los sindicatos. Sabe que allí donde no puede hacer acuerdos de mayoría, podrá cerrar pactos con las minorías sindicales, condicionando cualquier respuesta alternativa".

Pero además, las empresas buscan acuerdos que no respeten los convenios sectoriales, "como hacen en el sector servicios de la mano de grandes corporaciones que cierran acuerdos abusivos en jornada, más bajos en salarios, precisamente con esos sindicatos que dicen defender la negociación sectorial para poner un suelo a las condiciones de trabajo".

Este planteamiento, advirtió Elorrieta, "se está introduciendo también en el sector industrial, con la amenaza de la desinversión e incluso de la deslocalización. Las crudas amenazas de responsables empresariales rayan el delito social, como en el caso de Mercedes".

### ORGANIZAR A LA GENTE DISCRIMINADA

La alternativa es organizar a la gente discriminada, en los centros de trabajo y sectorialmente, "pero por este orden, porque sin poder sindical en la empresa no hay correlación de fuerzas. Tenemos que buscar el compromiso activo del colectivo trabajador".

El secretario general de ELA aludió al caso de la huelga de Caballito, que se prolonga desde hace más de año y medio (varios huelguistas salieron al escenario del Arriaga con una pancarta): "Para nosotros desde el principio ha tenido y tiene una salida razonable: respetar el empleo y procedimientos que, garantizando el futuro de la empresa en Gasteiz, no lesione intereses de sus trabajadoras y trabajadores".

"No hemos escatimado esfuerzos para cerrar positivamente el conflicto, pero nos hemos encontrado con una gerencia autoritaria al límite, con una multinacional acostumbrada a imponer unilateralmente sus condiciones, con una SEA que ha querido utilizar este conflicto para disciplinar a ELA".

"Sólo se han equivocado en una cosa, en la capacidad de resistencia, en la dignidad de la gente, en la solvencia del respaldo sindical que tiene esta huelga". Elorrieta concluyó diciendo que "sabemos que una negociación colectiva reivindicativa, organizada para la lucha sirve para que no haya trabajadoras, ni trabajadores indefensos".

nos posibiliten mejores escenarios de lucha para combatir la política de imposiciones y acuerdos en minorías".

El secretario general de Gizalan reconocía la dificultad de esta dinámica: "nos va a costar cambiar hábitos y formas de trabajo. También nos obliga a revisar los equipos, las secciones sindica-

les, etc... Pero es la única vía para remover las estructuras de negociación actuales".

Tras referirse a la situación en las mesas generales de la CAPV y Nafarroa y en la Administración Local y Foral de la CAPV, destacó el sector sociosanitario y asistencial como "uno de los referen-

tes más activos en términos de negociación colectiva: hemos dado un vuelco al conjunto del sector".

La marginalidad, la precariedad llevada al extremo han sido tónicas generalizadas en este sector, "aunque aún nos queda bastante por hacer". El paradigma más reciente de esta posición ultraliberal, la Residencia de Durango: "Se amenaza y chantajea al personal de la actual residencia municipal para que pase a la residencia foral aceptando 166 horas más de jornada anuales, una reducción salarial de unos 2.600 euros según las categorías, y sin consideración de antigüedad".

*Esparru orokorrentzako alternatibak bilatu behar ditugu, hauek egingo baitute inposizioen eta minoria-akordioen aurkako borroka posible*

### Dani Gómez (METAL)

Dani Gómez aludió a las intenciones de la patronal: "Quiere más. Más jornada, más flexibilidad, más precariedad, más subcontratación, más competitividad". Para los empresarios, "los beneficios, la productividad, son su razón de ser. Y ahí, las personas somos un recurso productivo más".

El responsable del Metal explicó la defensa por parte de Confebask del ámbito sectorial: "Han elegido el terreno de juego que más favorece a sus pretensiones. En ese ámbito es la patronal la que marca los ritmos, fija los límites y los contenidos. Los empresarios saben que en la mayoría de convenios provinciales no tenemos capacidad de poner límite a las discriminaciones, a la precariedad, a la subcontratación".

Según Gómez, la única manera de avanzar es el conflicto; "para confrontar, son necesarias, sobre todo, dos condiciones: La primera, saber que los contenidos son lo que define a un convenio (salario, jornada, contratación, eliminación de condiciones discriminatorias, y contenidos que pongan freno a la subcontratación)".

La segunda condición "es organizar nuestra fuerza, desde abajo, en las empresas. Sin fuerza en las empresas no hay fuerza en el sector ni en ningún sitio".

*Gatazkak gauzatzeko bi baldintza daude: edukien garrantziaz jabetzea eta gure indarra oinarritik, enpresetatik antolatzea*

**Alberto Vallés(ELA-Metal) y Carlos Corral, delegado sindical en Babcock**

# "ATB ESPECULA CON BABCOCK"



Carlos Corral (izda.) y Alberto Vallés.

**Babcock&Wilcox, fabricante de bienes de equipo y uno de los puntales de la gran industria en la Margen Izquierda del Nervión, fue privatizada por la Sepi. Este organismo estatal que gestiona las empresas públicas, tras una fugaz gestión por parte de Babcock-Borsig, que quebró, la dejó en manos de la austriaca ATB, sin que la crisis se haya superado. Pero estos días la noticia ha sido el escándalo en torno al incremento salarial de personas que han negociado el expediente que dio pie a los despidos y bajas en la empresa. ELA ha expulsado a dos afiliados con responsabilidades sindicales durante la época en que se negoció el expediente. Alberto Vallés, responsable comarcal de ELA-Metal, y Carlos Corral, de la Sección Sindical, nos explican qué está pasando.**

—ATB revela que personas del comité han superado lo pactado en el expediente de regulación de empleo que han negociado. Nosotros hablamos con los dos representantes de ELA que podrían ser beneficiarios de la medida y ellos reconocen que después de la aprobación del ERE se mejoró su situación en un grado. Esto motivó su expulsión inmediata. Ahora bien, ATB dice que hay irregularidades por 6 millones de euros; ¿dónde ha ido esa pasta?

**—Entonces, lo que ha aparecido no es sino la punta del iceberg...**

—La denuncia de los privilegios de este ERE es de ahora, pero ya antes habíamos denunciado prácticas anormales: el secretario general del Metal de Euskadi de CC OO cobraba 42.000 euros sin pisar la fábrica durante años; otro tanto el responsable internacional

de la misma organización... Hay dirigentes de UGT que se han jubilado en Babcock sin haber trabajado nunca allí... Nosotros hemos hecho nuestros deberes y hemos planteado a los demás sindicatos que hagan los suyos; no es de recibo que nos quieran embarcar en un encierro de protesta sin clarificar nada; no estamos para cortinas de humo.

**—ELA se ha mostrado crítica desde el momento en que la SEPI hizo pública la cesión de la propiedad de Babcock a ATB.**

—ATB ponía por delante el ERE, pero no aportaba un plan industrial; ELA proponía el proceso contrario: primero plan industrial y luego, si hace falta, ERE. Para ATB, el expediente es una forma de dividir a la plantilla entre las personas que se van y quienes se quedan.

**—¿Qué tipo de empresa es ATB?**

—Es una empresa austriaca que compra empresas en crisis; no tiene prestigio industrial. Su plan industrial era inconsistente; de hecho, en el principio fue rechazado por la propia SEPI.

**—¿Cómo se posicionaron los sindicatos ante la privatización y el ERE?**

—La venta de Babcock fue obra del Gobierno PP;

el ERE fue apoyado por CC OO (Galindo) y por las federaciones del Metal de UGT y CC OO; finalmente, sin embargo, la sección sindical de UGT no lo apoyó. ELA estuvo radicalmente en contra.

**—Y ha sido la propia ATB la que ha denunciado las irregularidades.**

—ATB pone esa bomba sobre la mesa para dar la imagen de que todo es una mierda, y hay que cerrar. Porque ¿quién encargaría en esta situación un proyecto a Babcock? Por eso defendemos que la empresa vuelva a ser pública; de otra manera, Babcock se cerraría y ATB se saldría con la suya, la de especular y quedarse con los terrenos.

**—¿Qué plantea ELA?**

—Ante todo, no podemos permitir que el problema de la Babcock sean estas irregularidades. Seguimos con nuestra propuesta, porque ahora el control público es más necesario. Hay que hacer acción sindical, manifestarnos y movilizarnos. Porque la alternativa a la movilización es el cierre.

**—¿Hay alguna posibilidad?**

—Sí, rescindir el contrato por los incumplimientos de los gestores. ELA hizo una propuesta concreta: participación hasta el 49% del Gobierno Vasco y la SEPI, y empresas de control público, como las cajas de ahorro, un 2%, más la entrada de socios tecnológicos. Esta propuesta la apoyaron ESK y LAB, y UGT y CC OO la echaron abajo sin plantear alternativa alguna: siguen con el mangoneo político y dando cobertura al Gobierno español.

## TOLERANCIA CERO

**E**n cuanto ELA-Metal tuvo noticia de que dos ex-responsables del sindicato en Babcock podían haber sido favorecidos en el expediente de regulación de empleo, tuvo claro lo que había que hacer: primero, saber a ciencia cierta si lo que se decía era cierto; y, de confirmarse los hechos, proceder a su inmediata expulsión del sindicato.

El que el trato de favor de estas dos personas (subida de un grado en la escala salarial) sea poca cosa al lado de los beneficios que otros (gestores, responsables sindicales, políticos y *aprobetxategis* varios) han obtenido y siguen obteniendo de la Babcock, o el que ELA no hubiera dado su aprobación al ERE, no quita un ápice de gravedad al hecho.

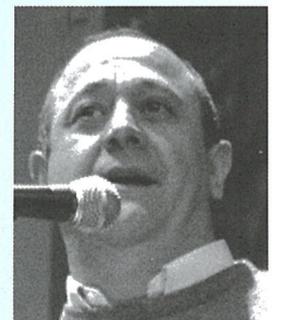
Un principio elemental de ética sindical es el de que el cargo es para beneficiar al colectivo representado y no para que se beneficie el representante. Es un principio que debemos mantener a rajatabla, porque la voluntad de un representante sindical puede llegar a valer mucho en determinados momentos, en la medida en que su acuerdo o su negativa, lo que haga o deje de hacer, lo que diga o lo que calle, puede incidir en decisiones en las que hay mucho en juego. Por eso las empresas, a poca oportunidad que vean, intentarán ganar la voluntad de los sindicalistas o de las organizaciones sindicales que se pongan a tiro.

No tenemos otra opción que la de estar muy atentos, ser muy estrictos y transparentes, y aplicar el principio de "tolerancia cero" en un terreno en el que las formas de comprar voluntades son muy variadas y los deslizamientos se producen con mucha facilidad, casi sin darse cuenta. A veces puede ser suficiente el dejarse querer, como puede haber ocurrido en el caso que nos ocupa.

Lo que ha pasado en Babcock debe ser para el conjunto del sindicato una llamada de atención sobre la necesidad de ser rigurosos en nuestra ética personal y colectiva, sobre todo cuando representamos y gestionamos los intereses de la gente que nos ha dado su confianza.

Por último, sé que la reacción de ELA en el caso Babcock ha contrastado con la respuesta, mucho más "política", de otros sindicatos. No es que nosotros seamos más torpes, ni que ellos sean más listos. Pasa, simplemente, que ELA tiene la libertad y la autoridad moral para desmarcarse de estas conductas y tomar medidas claras. Otros, seguramente, no.

DANI GOMEZ  
Secretario general  
de ELA-Metal





## PRIMERA HUELGA EN EL MEGAPARK DE BARAKALDO

**El complejo comercial Megapark de Barakaldo ha iniciado su andadura con media docena de empresas. De los 6.000 puestos de trabajo directos e indirectos que se anunciaron en**

**su presentación, de momento se han cubierto cerca de mil empleos, en su gran mayoría por jóvenes y mujeres con contrato a tiempo parcial. A los seis meses de su puesta en marcha ELA ha planteado el primer conflicto colectivo, ante el despido de dos trabajadoras y en defensa de mejores condiciones salariales y laborales. Cristina Arenal explica la situación.**

### —¿Cuál es la situación laboral en el Megapark de Barakaldo?

—En estos momentos hay alrededor de mil trabajadores y trabajadoras, menos de los que había hace unos pocos meses. Con la consolidación de las empresas se han despedido a muchas empleadas que tenían contratos de "lanzamiento de nueva actividad". Además, aprovechándose de la situación, se han deshecho de muchas trabajadoras que tenían contrato indefinido, ya que la indemnización era muy baja por carecer de antigüedad. En este sentido, tenemos que criticar la falta de seriedad del Gobierno Vasco, que ha dado subvenciones a las empresas para que comiencen su actividad y por la realización de los contratos indefinidos, y no

ha hecho un seguimiento de los mismos. La casi totalidad del empleo es a tiempo parcial, en un 80% cubierto por mujeres y jóvenes.

### —¿Qué convenios se les están aplicando?

—En la mayoría de los comercios que se han abierto en el Megapark de Barakaldo se está aplicando el convenio estatal de grandes almacenes o convenios estatales de empresa, lo que supone en la práctica cobrar entre 150 y 200 euros menos que el resto de las trabajadoras del sector en Bizkaia. ELA va a plantear campañas para denunciar esta situación y obligar a los comercios a que apliquen las condiciones salariales y laborales, por lo menos de los convenios sectoriales de Bizkaia.

### —Como consecuencia de esta lucha se ha convocado la primera huelga.

—Efectivamente. Kiabi ha sido el primer centro comercial donde se han celebrado elecciones sindicales, y ELA ha sido el sindicato más votado. A la dirección de la empresa no le ha gustado el resultado de la votación y ha despedido a dos trabajadores que estaban en nuestra candidatura. La respuesta de la plantilla ha sido inmediata y se ha convocado una huelga indefinida a partir del día 15, en protesta por los despidos y dentro de la campaña que queremos desarrollar para exigir mejoras salariales y laborales para todos. Los despidos no pueden salir gratis.

### —La apertura en festivos es otro de los aspectos que preocupan...

—En el Megapark de Barakaldo, donde se han instalado importantes marcas, la apertura en festivos va a ser uno de los grandes caballos de batalla. Estamos preparados para llevar la lucha también a este centro comercial, y en los próximos días vamos a intensificar la campaña contra la apertura en festivos de los centros comerciales, teniendo en cuenta además que la mayoría de estas empresas han sido las que firmaron el acuerdo del 8 de febrero de 2 aperturas para el año 2005.

## Labur Breves...

### ● Huelga en Osakidetza

El pasado 8 de mayo Osakidetza afrontó el último día de paro convocado por los sindicatos ELA, SATSE y SME, en defensa de sus condiciones laborales. Al igual que en las anteriores convocatorias el paro fue secundado mayoritariamente por la plantilla que no acepta el acuerdo suscrito por los sindicatos minoritarios con la dirección de Osakidetza. La jornada de paro culminó con una manifestación ante la sede del Gobierno vasco en Bilbao en la que participaron cerca de 1.500 trabajadores y trabajadoras.

Los representantes sindicales mostraron su disposición a negociar e insistieron en la necesidad de seguir con las movilizaciones en los próximos meses en el caso de que la administración no cambie de actitud. "El conflicto sigue abierto", concluyeron.

### ● Durangoko Uribarri egoitzako gatazka areagotu egin da

Durangoko Uribarri adinekoen egoitzako beharginak amai jakinik gabeko grebari ekingo diote datoren apirilaren 25ean, Bizkaiko Aldundiak duela zenbait hilabete hasi den gatazkan negoziatzeko borondatearik ez baitu agertu. Oraintsu arte egoitzaren kudeaketa Durangoko Udalaren ardurapean zegoen, baina Aldundiak eraiki duen zentro berria dela eta zuzendaritza enpresa pribatu baten esku geratuko da, eta enpresa horrek langileei izan dituztenak baino baldintza okerragoak ezarri nahi dizkie.

### ● Problemas laborales en Alzor Thermic

La plantilla de Alzor Thermic de Barakaldo, dedicada en un 90% a la instalación de ventanas para la Caja Laboral-Lankide Aurrezkia, llevaron a cabo durante la pasada semana concentraciones ante la sede de esta entidad en Bilbao, para exigirle una mayor implicación en la búsqueda de una solución a

los problemas laborales por los que atraviesa la empresa.

### ● EAEko Justizian greba egin dute langileek

Sektorean ordezkaturata dauden sindikatu guztiek deituta, EAEko Justizia sektoreko langileen %80ak greba egin zuten apirilaren 11n; greba eragin duen aldarrikapena, "justizia-administrazioko beharginak Lakuakoen baldintza berdinak izatea".

### ● Readmiten a la delegada sindical de Metroces-Irun

La unión comarcal de Oarso-Bidasoa ha expresado su alegría ante la readmisión de la delegada sindical de ELA en Metrocés-Irun, tras el acuerdo al que se ha llegado con la empresa, en un caso "que siempre hemos considerado como de pura y dura purga sindical".

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