

EDITORIALA

Adebikotasuna

Atzerakada nabarmena eman da azken urteotan autogobernuaren mailan. LOAPA lege erdirakoi eta zentralistaren garaietatik, ziur aski inboluziorik handiena ematen ari da uneotan erkidego autonomoetako eskumenei begira. Bide ezberdina erabiltzen ditu estatuak eskualdaturik zegoena berreskuratzeko eta aurrerantzean deszentralizazioan urratsak eman ez edota legedi berriak eskumen guztiak estatuaren esku uzteko. Batetik, edozein legedi berria zehazterakoan, erkidego ezberdinetako eskumenak bigarren mailan ageri dira, beti ere Konstituzioaren ahalmenen arabera oinarrituko eskumenak estatuarenak direla argudiatuz. Hontara, ezin ahaztu PPK duen erabateko gehien-go, eta horrek erraztu egiten dio bidea, nahiz eta alderdi sozialisten garaietan desberdintasun gutxirekin funtzionatu zuen.

Bestetik, Auzitegi Konstituzionalaren bidea dugu, bereziki azken hilabeteotan epai dezente ebatzi dituen. Besteak beste, Nafarroarekiko ebatzitakoak esangura berezia dute. Nolako edukiak dituzten lege horiek alde batetara utzita, eskumenen aldetik nabarmen ikusten da jarrera erdirakoa eta harrapatzailea. Indar elektrikoari buruzko epaia, bertako langileen funtzionarioarena edota lan erreformari buruzkoa izan dira berrienak, eta ez dira azkenak izango, ez horixe. Egungo estatu egituran aldebakartasuna da nagusi eta horregatik dituen guztiak erabiltzen ditu nagusioa nork duen erakusteko. Bere interesetara legedia interpretatzeko eginiko Epaitegia da Auzitegi Konstituzionala eta horretara aplikatzen da zirkinik egin gabe. Nafar agintariek itunaren kontzeptua aldarrikatu arren, aldebakarreko erantzuna jaso dute. Euskal erkidego autonomoan eta Nafarroan ditugun esperientziekin nork sinetsiko du, zintotasunez, aldebikotasunez? Besterik esaten badute ere, ahuleziaren zantzurik argiena da aldebikotasuna aldarrikatzearena.

Joseba Villarreal e Itziar Larrazabal destakan que mejorar en contenidos y garantizar la aplicación de lo acordado son claves en la negociación colectiva

“NO ES ÉPOCA DE REBAJAS PARA LAS CONDICIONES LABORALES”

Joseba Villarreal, responsable confederal de negociación colectiva, e Itziar Larrazabal, responsable de organización de la Federación Industria eta Eraikuntza, subrayan la necesidad de seguir luchando por mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores y garantizar-blindar los convenios en la actual coyuntura. “La clase trabajadora no está para más rebajas. ELA nunca ha renunciado a la negociación colectiva sectorial. Lo que no hemos hecho, ni vamos a hacer, es decir que tiene el mismo valor que tenía antes y renunciar a trabajar otros ámbitos en los que poder disputar una negociación colectiva distinta”. En este sentido, ELA da un gran valor a los más de 300 convenios nuevos de empresa que se han firmado, impulsados por nuestra organización.

-¿Cuál es el estado de la negociación colectiva hoy?

—La negociación colectiva sectorial no tiene nada que ver con lo que era en el pasado. Los diferentes gobiernos han otorgado a la patronal todos los instrumentos para avanzar en su estrategia de desregulación, ataque a los salarios y a la defensa colectiva. La patronal, consciente de su situación de privilegio, está decidida a sacar provecho de todas las posibilidades que le ofrece la legalidad vigente y ha optado por bloquear la negociación colectiva imponiendo congelaciones salariales para los años pasados, tratando de eliminar el IPC como referencia y negándose a pactar nada que garantice la aplicación de lo firmado. Esta posición de fuerza encuentra apoyo, además, en la alta tasa de desempleo y en el efecto que ello provoca en la capacidad de movilización sindical.

También es importante destacar el hecho de que la patronal se permite hacer esto que denunciamos abusando del



Itziar Larrazabal y Joseba Villarreal, en la rueda de prensa para analizar la actual coyuntura de la negociación colectiva.

monopolio de una representación otorgada, eximida por el poder político de la necesidad de acreditar a quién representa. Una situación, a nuestro juicio, intolerable.

-¿Qué consecuencias directas tiene esta situación sobre los convenios sectoriales firmados a día de hoy?

—De lo sucedido en la negociación sectorial podemos sacar varias conclusiones. En primer lugar, que los convenios secto-

Sigue en la página 2

Ratifica que los despidos se basaron en motivos ideológicos

EL JUZGADO DE LO SOCIAL OBLIGA A KOXKA A LA READMISIÓN INMEDIATA DE 24 TRABAJADORES AFILIADOS A ELA

Koxka tendrá que readmitir inmediatamente a los 24 trabajadores de ELA despedidos en 2009. Así lo sentenció el 18 de julio el Juzgado Número 4 de lo Social de Iruñea, que de este modo ratifica el fallo del Tribunal Supremo, de julio de 2013. La sentencia reconoce que el ERE firmado por la empresa y los sindicatos CCOO y UGT —por el cual se despidió entre otros a 24 trabajadores afiliados a ELA— se basó en motivos ideológicos, reconociendo discriminación sindical y obligando a la readmisión. De este modo se condena a la empresa a la readmisión inmediata con abono de los salarios dejados de percibir desde el día siguiente a la fecha de efectos del despido hasta la fecha de readmisión.

ELA quiere aplaudir la lucha de estas personas, —la sentencia del TS reconocía que “no alberga duda alguna de que

fueron discriminados por pertenecer al sindicato y por su actitud combativa”—, y denunciar las amenazas, chantajes y presiones que han sufrido durante todo este tiempo por parte de la dirección de Koxka.



Lankidetu!



riales no firmados por ELA tienen dos características comunes: por un lado, aceptan la congelación para los años pasados y, por otro, no recogen ningún tipo de cláusula que garantice la aplicación del mismo; es decir, no impiden la utilización unilateral del ORPRICCE a la patronal.

Radicalmente distintos son los convenios sectoriales firmados por ELA, que no aceptan la congelación para los años pasados, referencian las subidas salariales al IPC y recogen cláusulas que garantizan que la patronal no pueda utilizar de manera unilateral el arbitraje obligatorio que regula el ORPRICCE.

-Frente al deslizamiento sindical que lleva a aceptar la miseria que ofrece la patronal, ELA responde que mejorar en contenidos y garantías de aplicación de lo acordado son las claves de la negociación colectiva actual y futura.

-Vivimos un momento durísimo. O exigimos mejoras salariales y mejoras en contenidos, y garantías de aplicación de lo acordado, o le estaremos dando a la patronal lo que persigue. En este sentido, nos preocupa mucho el acercamiento desesperado de ciertos sindicatos a la patronal defendiendo la idea de que es mejor un mal convenio sin garantías de aplicación que nada, cuando eso que han firmado es precisamente eso... nada. En estos momentos se está negociando el convenio del Metal de Araba y sólo ELA está preocupada por las garantías de aplicación... Hay que decir claramente que un convenio sectorial que no recoge límites a la inaplicación de ORPRICCE no está blindado. Firmar convenios que no contengan este tipo de cláusula ni blindan, ni limita, ni impide la inaplicación de los mismos.

Las reformas han dejado sin valor aquellas cláusulas que respondían a la legalidad anterior. Por eso, decir que la cláusula pactada en el Papel de Gipuzkoa blindan,

limita o impide la utilización del ORPRICCE por parte de la patronal es faltar a la verdad. Mirar para otro lado o firmar acuerdos como si nada hubiera sucedido, mientras la ley le da a la patronal todo lo que pide (la patronal pide otra reforma laboral), colocaría al sindicalismo en un papel irrelevante.

-Ya hemos visto el estado de la negociación sectorial... ¿Y la de empresa?

-Tenemos que seguir dejando claro que el convenio de empresa es el prioritario de aplicación porque así lo ha decidido Rajoy, no ELA. A partir de ahí, insistir en que ELA nunca ha renunciado a la negociación colectiva sectorial. Lo que no hemos hecho –ni vamos a hacer– es decir que tiene el mismo valor que tenía antes y renunciar a trabajar otros ámbitos en los que poder disputar una negociación colectiva distinta.

En este sentido, damos un enorme valor a los más de 300 convenios nuevos de empresa que se han firmado. Convenios que suponen mejoras laborales para los trabajadores/as y que se blindan de la reforma, es decir, con garantías de aplicación. Y esa es la línea que vamos a seguir.

-ELA está explicando la gravedad del momento que nos toca vivir de manera clara, comprometida y veraz, y no desde el pesimismo, sino que afirmamos y estamos demostrando que es posible dejar la reforma fuera de las empresas.

-Así es. ELA está convencida de que trabajando una mejor relación de fuerzas –reto inexcusable del movimiento sindical–, se puede dejar la reforma laboral fuera de las empresas. No existe futuro para el sindicalismo sin esta premisa, si el objetivo real es evitar que las condiciones de trabajo se decidan unilateralmente por el empresario.

ELA es un problema en la medida en que queremos seguir siendo un obstáculo a la extensión de la precariedad en el mundo del trabajo; algunos, bajo el disfraz que otorgan la palabras huecas, tienen claro que nuestro papel –el del sindicalismo– debe ser dar cobertura a los intereses patronales.

Si se acepta que la negociación colectiva se desarrolle, exclusivamente, en los sectores –profundamente debilitados por la reforma y por la correlación de fuerzas que impone el desempleo en favor de la patronal– asistiremos a un progresivo deslizamiento sindical hasta encontrarse con las posiciones que mantiene la patronal.

Esa estrategia no impide ni la caída salarial ni la extensión de lo que se puede calificar como la nueva realidad: los trabajadores y trabajadoras pobres. Para eso han hecho las reformas, y a eso es a lo que el movimiento sindical debe hacer frente.

-Finalmente, ¿qué valoración hace ELA de la sentencia del Tribunal Constitucional que avala el despido gratuito a los nuevos contratados tras un año de formación o aprendizaje y los recortes en negociación colectiva?

-Esta última actuación del TC demuestra, una vez más, que se trata de un tribunal al servicio del gobierno de turno, que le da carta blanca en el tema que sea. Ha emitido una sentencia que atenta contra la negociación colectiva y la autonomía de las partes y supone un paso más en la precariedad absoluta que le da el gobierno a la patronal.

Hoy se puede ser trabajador/a y pobre a la vez, estrategia tremendamente errónea que defienden patronal y gobierno. La salida a la situación actual son mejores salarios, que activarán la economía, con la consiguiente creación de empleo. Un empleo que, no nos cansamos de repetir, debe ser estable y de calidad.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA GAUR EGUN ULERTZEKO HAINBAT GAKO

ELAren aburuz Rajoyren gobernuak 2012ko otsailean erreforma laboral erabaki zuenetik hainbat gauza aldatu da negoziazio kolektiboan:

1. Enpresa-hitzarmenen aplikazioa lehentasunezkoa da beste edozein esparrurekiko (estatala, autonomia erkidegokoa zein probintziala), garrantzi handieneko gaiei dago-gienez.

2. Hitzarmen estatalek aukera ugari dute negoziazio kolektiboa egituratzeko, zer eta non negoziatzea daitekeen erabakiaz.

3. Ondorioz, honez gero hitzarmen sektorial probintzialak ez dira derrigor bete beharreko minimoak.

4. Hitzarmenek zuten ultraaktibitate muga-gabea urtebetera murriztu da, beste epemugaren bat hitzartu ezean.

5. Gainera, patronalak hainbat aukera du hitzarmenen salbuespenei edo ez aplikatzeari dagokionez, besteak beste ORPRICCE (EAEn hitzarmenak ez aplikatzeko eskariak ebazten dituen batzordea), zeinak aldebakarreko erabakiz derrigorrezko arbitrajea ahalbidetzen baitio. Alegia, patronalak bere esku dauka sinatu duena ez betetzeko tresna unilaterala.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA NULOS LOS 358 DESPIDOS DE CELSA ATLANTIC



El Tribunal Supremo ha declarado nulo el despido colectivo de 358 trabajadores y trabajadoras que Celsa Atlantic –antigua Laminaciones Arregui– realizó en mayo de 2012. De este modo el Tribunal Supremo ratifica la sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Además la sentencia estima que el despido vulnera la libertad sindical, porque afecta a un medio de acción sindical colectiva como es la huelga. (El despido colectivo se tramitó el día siguiente de la huelga convocada por las y los trabajadoras en protesta por ERE que pretendía el despido de 91 personas).

Está sentencia pone en valor la tesis defendida estos dos largos años por ELA, que desde el inicio mantuvo que los despidos en Laminaciones Arregui se produjeron como represalia hacia los trabajadores y trabajadoras que ejercían su derecho a la huelga.

Luis Fernández, secretario general-adjunto de la Federación Industria eta Eraikuntza considera que “esta es una victoria de la clase trabajadora en defensa de su dignidad que, seguramente, tendrá más fascículos. La actitud despótica de la dirección en estos largos y duros años de conflicto ha encontrado una respuesta ejemplar en la plantilla de Laminaciones Arregui.

“Una vez más –añade–, aunque estemos ganando en el terreno jurídico, transmitimos el mismo mensaje a la Dirección. El conflicto no se va a solucionar únicamente mediante la vía jurídica. Los pilares para abordar definitivamente el conflicto pasan por establecer una negociación en el que la empresa apueste por las plantas alavesas”.

ELA presenta un informe en el que se recogen nuestras propuestas para mejorar las políticas de la formación para el empleo en la CAPV

“ES IMPRESCINDIBLE CAMBIAR EL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LOGRAR EMPLEO DE CALIDAD”



Adolfo Muñoz, Janire Landaluze y Mikel Noval, en la presentación del informe sobre las políticas de formación para el empleo.

En octubre del 2015 se cumplirán 20 años desde la firma del Acuerdo Interprofesional Tripartito de Formación Profesional Continua en la CAPV. Ese acuerdo, firmado por ELA, LAB, CCOO, UGT, Confebask y el Gobierno Vasco, dio lugar a la creación de Hobetuz, que tenía el objetivo de avanzar, desarrollar y apostar por un modelo de formación.

Sin embargo, casi dos décadas después, la situación no es, ni de lejos, la que nuestro sindicato deseaba cuando se sumó a la firma. Por ello, el Gabinete de Estudios presentó el lunes 21 de julio un documento en el que se analiza tanto la actual coyuntura como las propuestas que plantea ELA para lograr un cambio radical en las políticas y en el funcionamiento de la formación para el

empleo en la CAPV. (El documento se puede conseguir en la página web, tanto en euskera como en castellano <http://www.ela-sindikatu.eus>).

Mikel Noval, responsable del Área Social y uno de los autores del informe, destaca que ELA se reafirma en la validez de los principios que sirvieron de base para el Acuerdo Hobetuz, porque la formación continua es de vital importancia para la clase trabajadora y porque el modelo de formación para el empleo en vigor los últimos años –desde la salida de ELA y LAB de Hobetuz– ha olvidado por completo el espíritu del Acuerdo.

“Impulsamos y nos comprometimos activamente en Hobetuz, y durante muchos años trabajamos para el desa-

rollo de este modelo propio. Sin embargo nos hemos ido encontrado con muchas dificultades. Por una parte, hay que denunciar que para algunos de los firmantes –la patronal Confebask y los sindicatos CCOO-UGT– entraron a formar parte de Hobetuz con la única voluntad de utilizar el modelo vasco como fuente de autofinanciación. Además, en 2007 se produjo un giro radical en lo que hasta ese momento había sido Hobetuz. El Gobierno Vasco optó por la sumisión y el modelo estatal. Aceptó los fondos ofrecidos por el Gobierno Español, cuya contrapartida era la aplicación de su modelo. Además se saltó el hasta ese momento sistema de toma de decisiones, basado en las mayorías de cada grupo. Ante esa situación, no nos quedó otra opción que salirnos de Hobetuz”.

LA TRANSFERENCIA POCO O NADA HA CAMBIADO

Noval denuncia que poco o nada ha cambiado desde 2010, año en el que se acordó la transferencia de las políticas activas de empleo. “Aquello supuso un paso atrás que podríamos catalogar de histórico. Era la primera vez que un Gobierno Vasco aceptaba una transferencia de las políticas de empleo sin capacidad de decidir sobre las mismas, con una pérdida económica importante al renunciar a la financiación acorde a los criterios del Concierto Económico y separando la gestión de las políticas activas de las pasivas”.

Este cúmulo de circunstancias ha supuesto, en opinión de Mikel Noval, la

total deriva de la formación para el empleo en la CAPV. “La formación se ha convertido en negocio para las entidades que se financian con fondos públicos. Es decir, hoy en día sólo sirve para que Confebask –Adegi, SEA y Cebek–, CCOO y UGT se llenen los bolsillos con dinero público”.

NUESTRA PROPUESTA

El documento presentado por ELA recoge una serie de medidas cuya meta es lograr un cambio radical en las políticas y en el funcionamiento de la formación para el empleo en la CAPV. “La primera medida, elementalmente, es que las políticas de empleo se deben decidir aquí. En la actualidad las políticas las decide el estado español. Unas políticas, por cierto, que son un auténtico fracaso. Además de tener capacidad de decisión es imprescindible que se respeten los criterios fijados en el Concierto Económico”.

“El objetivo tiene que ser poner el modelo al servicio de las necesidades de la economía productiva y de los trabajadores y trabajadoras. Para ello hay que primar el papel de los centros de formación profesional e impedir que se asignen fondos de los planes formativos a sindicatos y patronal. Además de estas medidas, es necesario transformar Lanbide, que es el organismo que gestiona estas políticas. Es vital potenciar un Servicio Vasco de Empleo, con capacidad para poder desarrollar y llevar a cabo sus propias políticas”.

LABURREAN / BREVES



● Gernika-Lumoko udalean ematen den jazarpena salatzeko manifestazioa

Uztailaren 11n manifestazio jendetsua egin zen Gernika-Lumon, bertako udalean ematen den jazarpena salatzeko eta kaleratutako ELAko ordezkariari elkartasuna adierazteko. Lan Ikuskaritzak arrazoia eman dio gure sindikatuak egindako salaketari; bere azken txostenak jasotzen duenez lan jazarpen zantzuak daude udalaren jokoan, eta akoso-protokoloa zabaltzeko eskatu dio. Alkatearen erantzuna, berriz, ELAko ordezkaria kaleratzea izan da, lanpostua amor-

tizatuz. ELA askatasun sindikalaren eta gure sindikatuaren aurkako eraso larritzat jotzen du Bilduko alkatearen ekintza hau, eta hala erantzungo dugu, gure esku dauden bide guztiak erabiliz, bai sindikalak eta bai judizialak.



● Igande eta jai egunetan irekitzearen aurkako kanpaina

Uztailaren 25ean Decathlonek Bilbon, Gasteizen, Irunen eta Donostian dituen saltokiak irekitzeko asmoa iragarri du. (Egun hori jai eguna da Euskal Autonomia Erkidegoan). Hori dela-eta ELA, LAB,

CCOO eta UGT sindikatuek kanpaina bati ekin diote, Decathlonek igande eta jai-egunetan irekitzeko duen asmoaren aurka. Decathlon bezalako saltoki handiak igande eta jai-egunetan irekitzeak ondorio ezin txarragoak dakartza, lan-ikuspegitik ez ezik, gizarte-ikuspegitik ere bai. Izan ere, gauza jakina da horrelako neurriek ez dutela kontsumoa areagotzen, ez dutela enplegua sortzen eta kontsumitzaile elkarteek ere aitortzen duten legez, ez da herritarren eskaera bat, gisa horrelako saltokiek oso ordutegi zabala baitute.

● Greba deialdia Atenton

Telemarketing sektoreko Atento enpresako langileek greba eguna deitu dute uztailaren 24rako, zuzendaritzak iragarri dituen kaleratzeen aurka eta enpleguaren defentsan. Uztailaren 15ean ere greba eguna izan zen Atenton, eta jarraipena ia erabatekoa izan zen, %95a.

● ELA firma el primer convenio del sector de Intervención Social de Araba

ELA firmó el 18 de julio el primer convenio del sector de Intervención Social de Araba. El convenio estará en vigor hasta el 31 de diciembre del 2016, con una posterior ultraactividad indefinida. ELA valora muy positivamente este acuerdo que supone mejoras salariales por encima del IPC, reducción de jornada y la totalidad de los artículos antirreforma y la imposibilidad de que ningún tercero decida sobre la inaplicación del Convenio, entre otros aspectos positivos.

ELAk Fiskaltzan salaketa bat aurkeztu du opor fiskalengatiko ardurak iker ditzan

ERANTZUKIZUN ESKE, EPAITEGIETARA



1993. urtean, garai hartako Euzko Jaurlaritzak eta Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru aldundiek akordio bat lortu zuten; horren arabera, 1993 eta 1994 artean sortzen ziren enpresei elkarrekin gainera zerga ez ordaintzeko baimena ematen zieten hamar urterako, baldin eta hainbat baldintza betetzen bazituzten -480.810 euro inbertitu eta 10 lanpostu sortu-.

2009an Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak legez kanpokotzat jo zituen laguntza horiek -'opor fiskalak' gisan ezagutuak-, eta laguntzak itzultzea agindu zuen. Aldundiek helegitea jartzea erabaki zuten, baina bi urte geroago epaitegiek atzera bota zuten helegitea, laguntzak itzuli behar zirela berretsiz.

Epaia eskuan, Europako Batzordeak isun handia ezartzea eskatu zuen, laguntzak ez berreskuratzea egotzita. Hain zuzen, laguntza haiek berreskuratzea exijitzen zuen epaia ez betetzea garesti atera zaie Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako herritarrei. Izan ere Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak 30 milioi euroekin zigortu du euskal ogasunen ausardia eta fede txarra.

Egoeraren larritasunaren aurrean ELAk epaitegieta- ra jo du. Gure sindikatuak txosten bat egin du bere garaian Bizkaiko, Gipuzkoako eta Arabako Aldundiek hartu zuten erabakiari buruz: ez betetzea europar auzitegien epaia, *opor fiskalak* izan zirenean emanda- ko laguntzak berreskuratzea behartzen zuena. Txos- tena EAeko Justizia Goi-Auzitegiko Fiskalburuari helarazi zaio, gaia ikertzen hasteko eskariarekin.

Agindua ez betetzeko erabaki hura hiru Aldundie- tako Ogasunetako arduradunek hartu zuten, Confe- baskek eskatuta. ELAren ustez hori egitea erabaki zutenek beren gain hartu beharko lukete gertatu denaren ardura politikoa. Ez da berriro gertatu behar guztiok kolektiboki ordaintzea pertsona gutxi batzu- ren jokabide maltzurra. Ezin da onartu diru publiko- z ordaintzea 30 milioiko isuna, gehi kostu judizialak.

Orain, gertakariaren azterketa juridikoa egin ondo- ren, ELAk erabaki du EAeko Goi-Auzitegiko Fiskaltzan salaketa bat aurkezteko opor fiskalen isunagatiko ardu- rak iker ditzan. Hala egiten dugu ardurak argi daiteze- la eskatzeko, pairatzen dugun zerga-politiko bidega-

bea agerian uzteko eta politika publikoen definizioan gardentasuna eta parte hartze soziala aldarrikatzeko.

ELA-REN ALTERNATIBA

Egoera aztertu ostean, ELAk irtenbide bat proposa- tu du: Sozietateen Zergan errekaratu bat ezartzea. Ogasunek hau ez dute aintzat hartu, eta bata bestea- ri errua botaka ibili dira, Jaurlaritzari eta Foru-Ogasu- nei zenbat ordaintzea dagokien eztabaidatzen. Bi hipotesietan -Jaurlaritzak zein Foru-Aldundiek ordain- du-, betikook ordainduko genuke, batik bat langi- leok.

ELAk urteak daramatza fiskalitatea errenta altuen, enpresen eta kapitalaren mesederako taxutu dela sala- tuz, erabat gardentasunik eta parte hartze sozialik gabeko sistema ilun baten baitan. *Opor-fiskalen* auzi honetan gertatutakoa agerian uzten du hori. Horrega- tik, ELAk bidezko fiskalitate baten aldeko borrokan orain arte egindako ahaleginetan sakonduko du.

ELA ha presentado un informe al Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco pidiendo que se investiguen las responsabilidades por la multa de las 'vacaciones fiscales'

ELA-K BERE EGOITZA NAGUSIAK ZABALDUKO DITU ABUZTUAN

ELAk bere egoitza nagusiak zabal- duko ditu abuztuan. Sindikatuko afilia- tu eta militante guztiei ahalik eta zer- bitzurik onena eskaini asmoz, eskualde buru guztietako lokalak zabalik izango dira astelehenetik ostiralera. Orduetgia 08:30tatik 14:30etara izango da. Hauek dira zabalik egongo diren loka- lak.

Eskualdea - Lokala:

- Gasteiz (Gasteiz)
- Urola-Kosta (Azpeitia *)
- Deba (Eibar)

- Oria-Goierrri (Tolosa)
- Oarso Bidasoa (Irun **)
- Donostia (Donostia)
- Gernika-Durango (Durango)
- Ibaizabal-Nerbioi (Basauri)
- Eskumaldea (Areeta)
- Ezkerraldea (Barakaldo)
- Bilbo (Bilbo)
- Nafarroa (Iruñea, Tuter eta Peral- ta -kasu honetan soilik astearte, aste- azken eta ostegun, 12:00tatik 14:00etara)

* Azpeitiko lokala itxita egongo da abuztuaren 9tik 24ra bitartean. Zabalik egongo den egunetan arretarako ordu- tetgia 09:30tatik 13:30etara izango da

** Irungo lokala itxita egongo da abuztuaren 3tik 15era bitartean.

ELA abrirá en agosto sus principales locales: Gasteiz, Azpeitia -menos del 9 al 24-, Eibar, Tolosa, Irun -menos del 3 al 15-, Donostia, Durango, Basauri, Areeta, Barakaldo, Bilbao, Iruñea, Tudela y Peralta -martes, miércoles jueves, de 12:00 a 14:00-. El horario, de 08:30 a 14:30, menos Azpeitia -09:30 a 13:30-.

www.ela-sindikatua.eus / @ELAsindikatua / ELA-Facebook

ELA  **astekaria**

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

www.ela-sindikatua.eus

Franqueo concertado
nº 08/207