

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Ante el Proyecto de Ley de Convenios Colectivos Ambitos de negociación

El Proyecto de Ley de Convenios Colectivos parece que ha sido retirado de las Cortes, al ser sustituido por el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador. No obstante y a pesar de que en el momento de escribir este artículo carecemos de una copia del mismo, transcribe, según informaciones, la totalidad del anterior proyecto, por lo que al establecer la presente reflexión de acuerdo con lo indicado en el anterior número, nos basaremos en aquel proyecto cuyo texto es conocido. En dicho proyecto se contempla el ambito liberalmente, estando en función de la decisión de los trabajadores.

Debemos tener en cuenta que dicha Ley, una vez aprobada en las Cortes se pretenderá aplicarla en su totalidad. Lógicamente su aplicación real tardará algún tiempo pero tenemos que ser conscientes que será aplicada en un plazo más o menos largo. Bajo esta perspectiva, las consecuencias del Proyecto de Ley, encuanto se refiere a los ámbitos de negociación de los convenios, se

pueden establecer en dos grandes grupos:

1.- Elinación paulatina de los pactos de empresa, en favor de los convenios, bien sean de empresa o de ámbito superior.

2.- Proliferación de convenios de empresa, por diversos motivos.

Pactos de empresa

El pacto de empresa es una fórmula que hemos venido utilizando hasta la fecha como única forma viable de defender, en las circunstancias actuales, el poder adquisitivo de nues-

tros salarios. La falta de una regulación legal en materia de negociación y de huelga está haciendo posible la utilización de tal fórmula.

La negociación colectiva no puede ser separada del derecho de huelga, por ser ambos complementarios. Es previsible que la Ley de Huelga aún siendo contraria a los intereses sindicales, considerara como ilegales las huelgas que no se convoquen por negociación de convenios.

(pasa a página 3)

La semana que viene

Congreso 1979

Es innecesario subrayar que la trascendencia y el contenido del Congreso están impregnados por el signo que distingue el momento en que tiene lugar: en vísperas, esperamos, de la discusión, apoyada por movilizaciones, del Estatuto; con una Constitución recién estrenada cuya ambigüedad reviste de especial trascendencia al desarrollo legislativo que le dará perfil y rasgos claros; sumidos en una crisis que se alarga y se ahonda sin fin; moviéndonos, como sindicalistas, en un asilvestrado mundo de relaciones laborales en el que hay quienes quieren que se realice el quasimilagro, como recordaba alguien hace poco de jugar al tenis en un terreno sin marcar, sin red y hasta sin raquetas...

Las cuatro ponencias en su paisaje

Situar las cuatro ponencias del Congreso sobre ese fondo, del cual son inseparables, es necesario para que cada una de ellas y las cuatro en su conjunto, se muestren en su verdadero significado y dimensión. Mejor aún si no se olvida que ELA está aquí para ser un sindicato mayoritariamente representativo y con voluntad de incidir fuerte y duraderamente en el futuro de Euskadi.

(pasa a página 3)

La UCD carece de iniciativa Atascos gubernamentales

Recientemente, y para explicar la falta de iniciativa del presidente del Gobierno, un comentarista señalaba que Suárez se habla «sonado» debido al exceso de café, de tabaco, a la vigilia continua y al exceso de trabajo que lo ha desbordado. Sin embargo, no parece ésta la razón más pausable que sirva para dar con el comportamiento, no ya del líder de la UCD, sino de todo el Gobierno.

Los hombres que hoy mueven los hilos del poder se encuentran doblemente atrapados. Su propia formación política, sus esquemas de análisis y comportamiento, acuñados en el antiguo régimen, impiden que puedan por su propia iniciativa arrastrar la reforma más allá de donde lo han hecho:

Por si estas razones de orden psicológico; producto de una tesitura mental autoritaria no fuesen suficientes, los que tuvieron arrestos para dismantelar parte del legado recibido, están cada vez más cercados por fuertes y poderosos grupos de presión que tampoco digieren la democracia.

(pasa a página 6)

● ELA en la Conferencia Internacional de la OIT

Página 2

● Ponencias del Congreso Entrevistas a Juan Miguel Mendoza y Eusebio Alberdi

Páginas centrales

● Necesitamos un mundo habitable

Página 7



La CEOE quiere cerrarlos, UCD lo decretó

Los Economatos Laborales (II)

El Real Decreto dictado por el Gobierno el 4.4.79 va hacia la liquidación de los Economatos Laborales

Página 7

Del 6 al 28 de junio

ELA en la 65 Conferencia de la OIT

El Director General de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en la Introducción a la Memoria de Actividades durante 1978 hace notar que este ha sido el primer año completo de actividades de la OIT después de la retirada de los EE.UU. de la organización en noviembre de 1977. La aportación financiera de EE.UU. a las actividades de la organización era lo suficientemente importante como para que su retirada haya impuesto reducciones y aplazamientos en determinados programas, lo mismo que reducciones de personal y aplazamientos en la contratación de especialistas sumamente necesarios, «menoscabando así, afirma Francis Blanchard, nuestra capacidad, ya modesta, para responder a las demandas de los Estados Miembros, particularmente en los países en vías de desarrollo».

Por eso este año, que ha sido difícil, se ha convertido en estimulante también porque la OIT tuvo que aprender a vivir en estas restringidas condiciones y adaptarse a ellas «manteniendo al mismo tiempo intacta su capacidad para defender los principios base de su creación y para proseguir las principales tareas que le han sido asignadas».

Constantes dificultades

Lo dicho pone de relieve, en un momento determinado de la historia de la OIT, el esfuerzo constante que ha tenido que realizar esta Organización, desde su fundación en 1919 como una institución autónoma asociada a la Sociedad de Naciones, para mantener su intento de objetivar los problemas del trabajo y de las condiciones de vida, su eficacia basada en la autoridad moral y su capacidad de respuesta a los problemas que de todas partes del mundo desembocan en su sede de Ginebra y se debaten con ocasión de su Conferencia anual. La retirada de los EE.UU. cuya vuelta se espera que no tarde en realizarse, es una muestra de las dificultades con que tropieza en su intento de acercarse más a los postulados de la justicia del mundo de las relaciones laborales y de internacionalizar el Derecho del Trabajo, esta Organización cuyas concepciones y resoluciones no pueden revestir un carácter coactivo. Nadie puede impedir que como en el caso de los EE.UU. uno cualquiera de los 139 estados miembros de la Organización, disconforme con el tratamiento que se da a alguno de los temas sometidos a discusión, abandone temporalmente la OIT. En el caso de los EE.UU. la retirada se ha realizado evidentemente también con ánimo de presionar sobre determinadas orientaciones que asoman en la OIT.

Si pierde la independencia, pierde la autoridad moral

La financiación de sus actividades siempre ha constituido uno de los puntos más vulnerables de la Organización. La

dependencia respecto a Estados, como los EE.UU., que contribuyen con una cuota muy elevada a los gastos, podría condicionar la toma de decisiones. Ya que esta dependencia deterioraría su autoridad moral, caso de producirse, este año ha constituido una oportunidad para contrastar la autonomía de la OIT. Y también ha añadido una razón más de interés a la Conferencia anual, ya de por sí importante, que se celebra este mes de junio, del 6 al 28 en Ginebra.

Iniciativa sindicalista

La OIT no es lo que desearon aquellos en los que nació la idea de su constitución. La iniciativa es de origen sindical. Los proyectos sindicales eran más vastos. La conferencia obrera de Leeds en 1916 pensó en la creación de un parlamento obrero internacional. Y la Conferencia de asociaciones sindicales reunida en Berona en 1919 pide «la constitución de una oficina internacional del trabajo como parte integrante de la Sociedad de Naciones. Esta oficina tiene que ser creada bajo la forma de un verdadero parlamento inercial e interprofesional del trabajo en el cual tomarían parte delegaciones directas de las organizaciones sindicales obreras de todos los países».

Agua al vino

El proyecto resultaba excesivamente agresivo para los estadistas componentes del tratado de Versalles (junio 1919) que cerró la primera conflagración mundial y creó la Sociedad de Naciones en ese clima de euforia y de haber dado con la clave de la paz definitiva en que se sueña entre los brazos (de los vencedores) cuando terminan las guerras y los vencidos no cuentan. Los hombres de estado, de los estados vencedores, que dictaron lo pactado en Versalles echaron mucha agua al vino del proyecto sindical. Se dio cuerpo a una institución predominantemente de carácter intergubernamental. Las delegaciones de cada Estado, son de composición tripartita: Go-



En la foto aparece José Miguel Leunda (en el fondo) durante la celebración de una de las sesiones de la actual Conferencia de la OIT en Ginebra.

bierno, trabajadores, empresarios. Y el programa a desarrollar se traza con mucha, mucha prudencia. No hay que sobreestimar, pero tampoco minimizar la importancia de este organismo que, pasada la primera euforia, ha logrado asentarse, y además de lograr una indudable autoridad moral, hacer un trabajo serio en el campo del Derecho Internacional del Trabajo, principalmente a través de las 151 Conferencias aprobadas y un total de 4.641 ratificaciones. Esto requiere explicar aunque sea sumariamente su funcionamiento.

Cómo funciona

Anualmente se reúne la Conferencia cuya función consiste en aprobar el presupuesto, designar el Consejo de Administración, adoptar las recomendaciones de convenciones internacionales y controlar su aplicación. La Conferencia se compone de delegaciones estatales compuestas en forma tripartita por representantes del Gobierno (dos), represen-

tante, uno, de los trabajadores y otro por parte de los empresarios. El Consejo de Administración también obedece a la misma composición tripartita. Este Consejo elabora el presupuesto, fija el orden del día de la Conferencia, nombra el director del Buro y encarna la permanencia de la organización. En Ginebra está la sede del Secretariado de la Conferencia encargado de la ejecución de las decisiones de la Conferencia y del Consejo, de reunir la documentación necesaria y de realizar los estudios pertinentes. Eso en cuanto a la estructura de organización. La forma de actuar se basa sobre todo en la elaboración y aprobación en la Conferencia de Convenios internacionales que a través de la ratificación en los parlamentos, adquieren rango de tratados. También de la Conferencia emanan recomendaciones que no pretenden al-

canzar el rango de acuerdos de obligación estricta, pero que sí pretenden, por la autoridad moral del organismo, guiar la acción de los gobiernos.

A requerimiento de los países miembros, la OIT puede prestar sus servicios de asistencia técnica: expertos, consejeros, cursillos de capacitación etc.

A medio camino

La OIT es una de esas instituciones que está a medio camino entre las insuficiencias del ordenamiento internacional actual y la prefiguración de lo que se busca desde los deseos algo genéricos del establecimiento de una justicia social y un derecho internacional. Es como afirma un autor: «Los límites del derecho internacional del trabajo son los de todo derecho internacional. A falta de un Estado universal, tal derecho no puede basarse más que sobre la adhesión de los Estados soberanos. Las decisiones del Gobierno están por lo tanto sometidas no a una sanción jurídica, sino a una presión moral, que no hay que subestimar pero que no crea ella sola un orden nuevo».

Informes y controles

Pero hay que añadir algo más: los criterios jurídicos siempre se ciñen mal a las realidades sociales. Ciertamente la Conferencia de la OIT no se contenta con la ratificación que un parlamento pueda hacer de un convenio. Cuando un Estado se adhiere a la OIT se compromete a cumplir un informe y a someterse a un control (una comisión de expertos independientes y a continuación otra comisión tripartita de la Conferencia), en relación a la aplicación de los convenios que ha ratificado. Este control, con todo, no tiene siempre el mismo grado de eficacia. Es conocido por todos que el principio de libertad sindical o de prohibición de determinados tipos de trabajo son aplicados en base a interpretaciones bien distintas según el país de que se trate.

Un Tribunal de honor para los gobiernos

Los sindicalistas encontramos en la OIT un foro en el que, ante la opinión internacional, podemos denunciar a nuestros gobiernos respectivos y a sus representantes que con nosotros acuden a la Conferencia. El riesgo de pérdida de imagen o de que su honorabilidad sea puesta en entredicho en una tribuna de resonancia internacional, es una presión

moral nada desdeñable y los gobiernos no dejan de mostrarse sensibles a la misma. El régimen franquista no constituía precisamente un modelo de estado preocupado por consideraciones de índole moral. Pero desde el momento en que quiso gozar de cierto prestigio internacional comenzó a acusar el impacto de los ataques que nosotros los sindicatos clandestinos realizábamos en la Conferencia contra el Vertical. La prensa aquí bien censurada no reflejaba la mella que producían las acusaciones que nosotros no dejamos de hacer desde que el régimen, después de muchos años de ausencia, comenzó a asistir a las reuniones de la OIT.

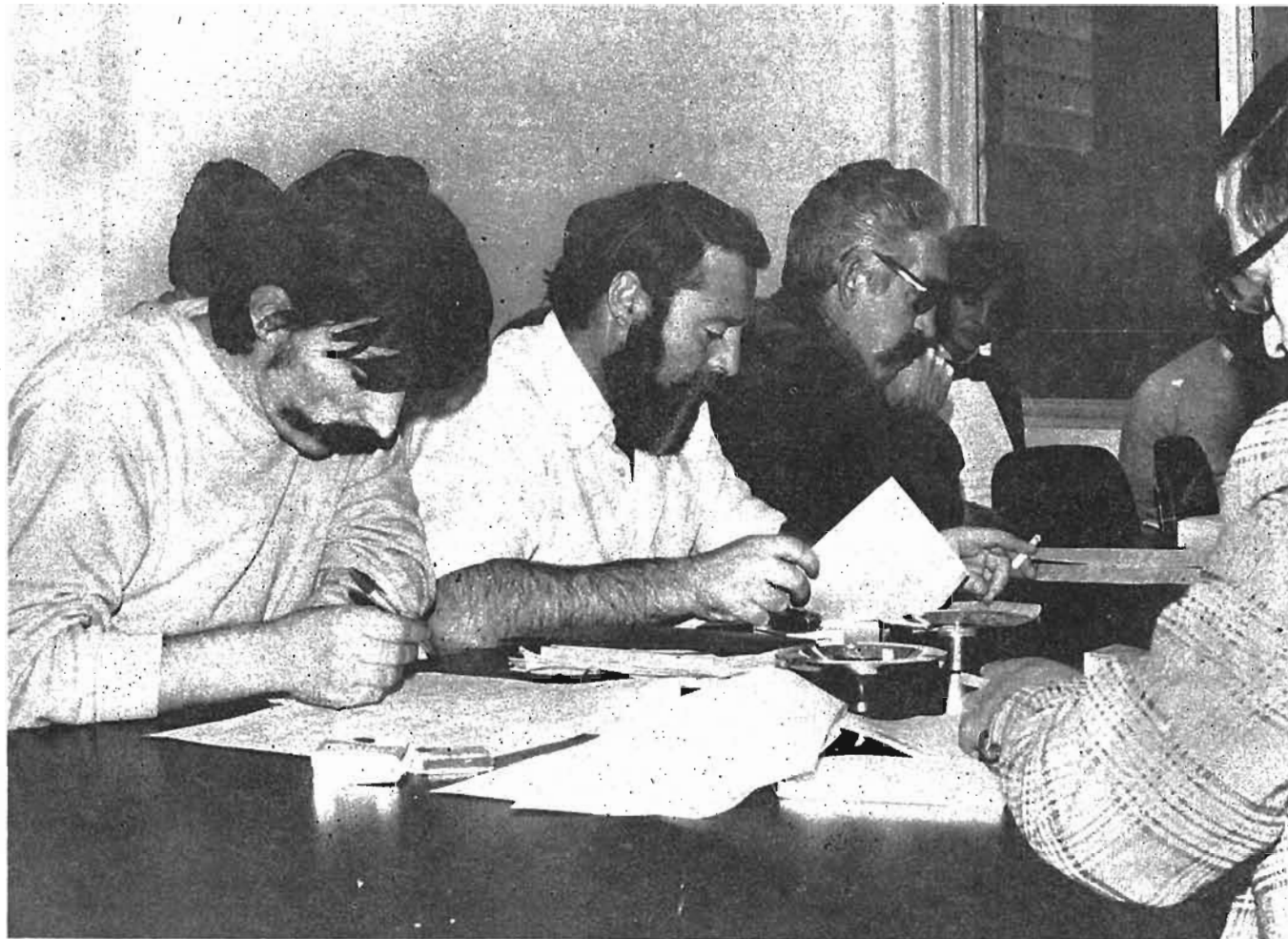
Reunión de la Conferencia de este año

El 6 de este mes de junio se ha inaugurado en Ginebra la 65ª Conferencia anual. En el orden del día, junto al Informe del Consejo de Administración y la Memoria del Director General, figuran la proposición de programa y presupuesto y también la relación de informes y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones por los distintos gobiernos. Como temas susceptibles de convertirse en Convenios o Recomendaciones figuran el del trabajo de los cargadores de muelles, el de la duración del trabajo en los transportes por carretera y el de los trabajadores de edad madura con atención especial al problema de la jubilación. Se seguirá también trabajando en el proyecto de modificación de estructura de la OIT.

La participación de ELA

ELA como lo viene haciendo desde el tiempo de la clandestinidad estará presente en esta 65ª Conferencia. ELA está integrada además desde hace dos años en una comisión de trabajo, la que prepara el Convenio sobre el trabajo de los cargadores de muelles. Esta comisión, presidida por el Secretario General de la ITF, Sr. Lewis, concluye este año, en esta Conferencia, el trabajo que se le encargó. La reunión de la OIT es una ocasión excepcionalmente oportuna para estrechar relaciones con sindicatos de todo el mundo, con las Confederaciones Internacionales sindicales y con los representantes de las SPI. El cuadro de relaciones internacionales, que siempre ha cuidado ELA con esmero, resulta enriquecido con los contactos mantenidos con ocasión de esta Conferencia anual.





NOTA - OHARRA



Los locales de ELA permanecerán cerrados los sábados en período de verano.

Se comunica a todos los afiliados que durante los meses de junio, julio y agosto los locales de ELA permanecerán cerrados los sábados a la mañana.



Lo que los delegados al Congreso no deben olvidar

Se les recuerda a los delegados del Congreso que no deben olvidar lo siguiente:

- 1.- Las credenciales de delegado (tarjeta), sin las cuales no les será permitida la entrada al recinto.
- 2.- La tarjeta de votación y
- 3.- El ticket correspondiente para aquellos que hayan solicitado...

Ante el Proyecto de Ley de Convenios

Colectivos

Ambitos de negociación

Convenios de empresa

Por el mismo motivo que los pactos de empresa, los convenios colectivos deben ir unidos a medio plazo a la Ley de Huelga. La convocatoria de la huelga, según lo filtrado del Proyecto de Ley, corresponderá al comité de empresa en el caso de la empresa y a los sindicatos en ámbito superior, exigiendo en ambos casos que la decisión de huelga sea ratificada en cada centro de trabajo por la mayoría de la totalidad de la plantilla.

De esta manera nos vamos a encontrar que los sectores de baja sindicación van a ser incapaces de secundar una huelga convocada por los sindicatos en una negociación de ámbito superior a la empresa.

La consecuencia de ello es clara: los trabajadores de aquellas empresas que se encuentren fuertes, optarán en lo sucesivo por el convenio de empresa, al no considerar representados y defendidos sus intereses en un ámbito superior.

Lo mismo podemos decir de

aquellos sectores no homogéneos y cuya negociación se hace en bloque. Las diferencias de situación económica de perspectivas empresariales y de fortaleza sindical hacen que no haya una respuesta uniforme por parte de los trabajadores de las diferentes empresas a la hora de defender su convenio.

Por ello, podemos decir que, para que la negociación supere el marco de la empresa deben existir sectores homogéneos, de fuerte sindicación y de un grado de organización aceptable. En aquellos sectores en que no se den dichas condiciones, los trabajadores que se sientan fuertes en su empresa, negociarán en su nivel y aquellos otros que sean débiles sindicalmente se acogerán a ámbitos superiores.

Quedaran por tanto invalidados, a corto plazo, todos aquellos convenios que se pretendan imponer, sin previo consentimiento de los trabajadores, en ámbitos superiores al de empresa.

J.M. MENDOZA

(viene de primera página)

El proyecto de Ley de Convenios Colectivos establece que un convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (art. 3, 2º.). Ello quiere decir que los pactos de empresa, que regulan salarios pero que en cuanto al resto de las condiciones se rigen por convenios de ámbito superior, podrán seguir estableciéndose pero debido a la regulación legal, no podrán ir acompañados del derecho legal de huelga para su consecución, por estar regidos ya por un convenio.

Si la negociación salarial no va acompañada de la posibilidad de huelga legal, puede ser inoperante, lo cual a medio plazo lleva a que se ajuste la negociación salarial a las posibilidades de huelga legal, para lo cual, estos pactos de empresa, se deberán convertir en algunos casos, en convenios de empresa y en otros en renuncia al pacto de empresa, en favor de convenios de ámbito superior, dependiendo la decisión de los trabajadores de cada empresa, de la fuerza sindical propia y de la del sector.

(viene de primera página)

La semana que viene

Congreso, 1979

social y sindical tan diferenciada como la de Euskadi sellada con un Estatuto a todas luces de connotaciones específicas, sin un sistema de Relaciones Laborales propio y diferenciado. Si existe un sistema que para funcionar tiene que ceñirse a la realidad, éste es el que da cuerpo a las Relaciones Laborales. Ahí está el punto, casi el reto, de la ponencia sobre Relaciones Laborales en Euskadi.

Estrechamente vinculado a cualquier proyecto sindical y más en estos momentos que podríamos denominar como constituyentes de nuestro sistema institucional, está el esfuerzo, enorme esfuerzo organizativo que ahora

Parece ser que no a todos les resulta fácil hacerse cargo de esta exigencia. Ahí se inscribe lo que la ponencia del «Plan de Organización» propone. Hay que articular con coherencia y estructurar con firmeza todo el organismo de ELA para convertirlo en medio fiel y eficaz. No es trabajo de un año. Por eso hay que definir, la ponencia lo intenta, los puntos concretos sobre los que ahora tiene que ajustarse el trabajo organizativo.

Pero hay que dar trigo

Los objetivos a cuatro niveles que propone la ponencia de «Políticas Sindicales» son:

de base realizados en las ponencias anteriores, sobre todo en las dos primeras. El sindicato, y el Congreso, serán medidos y valorados por sus resultados. Las reivindicaciones destacadas en la ponencia son aquellos puntos en los cuales hay que dar trigo en los próximos meses. El cartel anunciador del IV Congreso que estos días trepa por las paredes de Euskadi ha querido sintetizar en dos frases el momento del Congreso: Fuerza sindical, futuro de Euskadi. Son las dos grandes preocupaciones del sindicato vasco ELA ahora: Construir una gran fuerza sindical y construir las bases institucionales del futuro de Euskadi. Pero en euskara (siempre más fácil a la elipsis) las dos frases aparecen como más unidas: Sindikato sendoa, Euskadiren geroa. No es presunción desmedida, ni mucho menos, pensar que un sindicato vasco fuerte es una necesidad y en cierto modo también una garantía del futuro de Euskadi.

El «Programa General» busca definir la dirección en la que va a trabajar ELA, como sindicato, en el conjunto de realidad y de proceso de Euskadi. ELA ocupa su puesto en el todo institucional de Euskadi, y como sindicato, precisamente porque lo es, quiere decir su palabra y decidir su respuesta responsable —por lo tanto independiente y libre— ocupando todo el espacio que le corresponde.

Sistema propio

La realización de lo que en el «Programa» es opción y toma de postura de «Bases para el Desarrollo de las Relaciones Laborales en Euskadi» se construya. Así como no entendemos un régimen de democracia (así le llamamos) sin un sistema coherente en el campo de las Relaciones Laborales, no nos cabe en la cabeza

IV CONGRESO

3. Bases para el desarrollo de las relaciones laborales en Euskadi

Esta semana entrevistamos a Juan Miguel Mendoza

Con José Miguel Mendoza vamos a hablar sobre la ponencia de «Bases para el desarrollo de las Relaciones Laborales en Euskadi», completando así la panorámica general que queremos dar sobre los tra-

bajos del IV Congreso, que tras las modificaciones que sufran en el mismo, en razón a las enmiendas presentadas, serán publicadas íntegramente a fin de que sirvan a los militantes como material de formación y consulta.

ELA-ASTEKARIA: ¿A qué responde la ponencia, cuál es su objetivo?

J.M.MENDOZA: Quiero comenzar diciendo que el trabajo que se presenta al Congreso no constituye un análisis exhaustivo sobre como entendemos que deben darse las relaciones laborales en Euskadi. Es un primer intento de sistematizar nuestras posiciones, de marcar las líneas generales de nuestra concepción sobre el tema y por lo tanto deberá ser completado en los próximos años en base a la práctica laboral y a la evolución social.

De otro lado la ponencia trata de establecer unos criterios de actuación sindical para los próximos años.

Hacia un marco de relaciones laborales en Euskadi

ELA: Se puede decir que la ponencia es una alternativa o un complemento al marco legal en materia laboral?

J.M.M.: No es exacto decir que es una alternativa aunque tampoco tiene un sentido de complemento. Voy a explicarme. Desde nuestro punto de vista es necesaria una normativa legal básica que tiene un objetivo muy preciso, garantizar la libertad de las partes en la negociación y tiene un límite en cuanto que no se debe coartar la capacidad de las partes para formalizar acuerdos, procedimientos, etc.

Por todo ello, la ponencia, suponiendo el alcance que debe tener la normativa legal, pretende adaptar ésta, desarrollarla considerando el papel que corresponde al sindicalismo y la realidad de Euskadi.

ELA: No obstante creemos que se plantea un problema y es que las leyes no van a ser como piensa el sindicalismo, sino más bien una decisión gubernamental.

J.M.M.: En efecto la regulación de las Relaciones Laborales parece que es ya inminente y aunque, y lo hemos señalado en repetidas ocasiones, no nos gustan, sus contenidos no distan mucho de las previsiones que hacemos en la Ponencia. Así por ejemplo, y para no extenderme mucho, el proyecto de ley de Negociación Colectiva es restrictivo a la libertad de las partes (ya que se regula el arbitraje obligatorio, el registro de «homologación») y cierra las puertas a la capacidad negociadora de los sindicatos.

No obstante todo esto que no hace sino constatar que el pacto UCD-CEOE ha funcionado a la perfección y que



● **«Previo a las decisiones generales, los temas deben de ser discutidos en las Secciones Sindicales y las decisiones de éstas deben presentarse en bloque».**

la legislación que se nos quiere imponer en materia laboral esta programada por y para los empresarios.

Ahora bien estos proyectos legisladores que intentan cerrar las puertas a la posibilidad de que se puedan establecer cauces negociadores diferentes, mediante acuerdos entre las partes, olvidan que la legislación laboral aun siendo un arma fuerte, no puede por si sola llenar todos los matices, ni suplantar la práctica real. Si la ley es rígida restrictiva, chocara contra la dinámica social.

Importancia de la Sección Sindical

ELA: Si te parece y hechas estas aclaraciones previas que consideramos necesarias podemos introducirnos ya en harina, para conocer cuáles son los aspectos más destacables de la Ponencia. Y en concreto cuáles son las posiciones respecto a los órganos laborales y sindicales en el ámbito de la empresa.

J.M.M.: Empezando por el Comité de Empresa en la ponencia se entiende que este órgano unificado de represen-

dical tiene que constituirse únicamente a través de listas sindicales. Ello entre otras razones permitiría una clarificación de la relación de fuerzas sindicales existentes en la empresa.

En cuanto a la Sección Sindical, teniendo presente que éstas no van a tener capacidad negociadora y que ello va en contra de toda lógica sindical, pensamos que pueden jugar con todo un papel importante, no sólo en cuanto a su dinámica interna (afiliación, formación, etc.) sino también en la toma de decisiones. En concreto en este aspecto propugnamos que previo a las decisiones generales los temas sean discutidos en las Secciones Sindicales y las decisiones de éstas se presenten en bloque.

ELA: En el ámbito superior a la empresa la capacidad negociadora corresponde a los sindicatos. La ponencia aborda este tema?

J.M.M.: Sí, porque no sólo se trata de decir que tienen que negociar los sindicatos sino establecer qué condiciones deben reunir estos sindicatos. Nosotros somos partidarios de la exigencia de un número de representatividad que nosotros situamos en el 5 por ciento con la salvedad de que los sindicatos de nacionalidad deben tener acceso a negociar convenios de ámbito superior al suyo si tienen una representatividad dentro de su marco geográfico de actuación. Por el contrario no somos favorables a que se constituyan coaliciones porque ello no facilita la clarificación sindical y diluye la personalidad y soberanía de cada sindicato en la negociación, propiciando por otra parte una excesiva atomización.

ELA: Siempre que se habla de la Negociación hay que abordar la huelga. ¿Qué tratamiento se le da a la misma?

Mayoría calificada para la huelga

J.M.M.: El tema de la Huelga tiene muchos aspectos y por ello me gustaría llamar la atención sobre uno de ellos en concreto que aparece en la ponencia referente a las mayorías requeridas para su convocatoria. Nosotros entendemos que la huelga una vez iniciada debe tener garantizada su continuidad, por lo que propugnamos una mayoría calificada para su convocatoria. En esta línea proponemos que la decisión de huelga de los afiliados a ELA que ha de ser previa a la consulta al conjunto de los trabajadores, debe tender a aproximarse a los dos tercios de los votos emitidos.

ELA: Dentro de la secuencia negociación-acuerdo o huelga existe la figura de los procedimientos de resolución de conflictos (mediación, conciliación y arbitraje). El propio Gobierno contraviniendo el criterio de no interferencia se ha posicionado al respecto planteando un arbitraje obligatorio ¿qué criterio tiene ELA?

J.M.M.: El arbitraje como el resto de las figuras que han señalado deben ocupar un lugar en la aplicación de los resultados de la Negociación Colectiva, ser una parte de esta. Pero cumpliendo siempre los siguientes requisitos: voluntariedad y autonomía de las partes, no ingerencia de entes públicos, participación en su aplicación de los sindicatos.

ELA: Ha llegado el momento de concluir la entrevista y cuando se llega a el siempre constatamos un hecho, que nos quedamos cortos: Es una sensación que debe compensarse pensando que tiempo habrá de volver sobre los



IV CONGRESO

4. Política reivindicativa

Esta semana entrevistamos a Eusebio Alberdi

Esta semana vamos a continuar nuestro turno de entrevistas a los responsables de las ponencias que se presentan a debate al IV Congreso. Si en el pasado ELA-ASTEKARIA aparecieron en estas páginas centrales Maitere Zinkunegi, Jose M^a Arrizabalaga y José Elo-

rrieta para comentar la ponencia de Organización y el Programa General, hoy tenemos con nosotros a Eusebio Alberdi y a J.M. Mendoza para hacer lo propio con la Política Reivindicativa y las Bases para el desarrollo de las Relaciones Laborales en Euskadi.

Abordamos a Eusebio Alberdi en su lugar de trabajo en los locales de Alameda Urkijo 28, 4º donde están ubicadas todas las Federaciones.

ELA-ASTEKARIA: Para iniciar la entrevista nos gustaría que comenzases diciéndonos algo acerca de la preparación y elaboración de la ponencia.

EUSEBIO ALBERDI: El contenido de la política reivindicativa ha definido con bastante nitidez desde el primer momento el equipo en torno al cual se podía iniciar el trabajo. Quienes más directamente viven la acción reivindicativa son los Responsables de Federaciones que cuentan ya con suficiente experiencia en la confección de plataformas, etc. Por todo ello la ponencia de la política reivindicativa ha estado constituida básicamente por militantes metidos en la dinámica de las negociaciones, complementando su aportación con la de los Responsables del Gabinete Jurídico en cuestiones tan importantes como la Seguridad Social, etc.

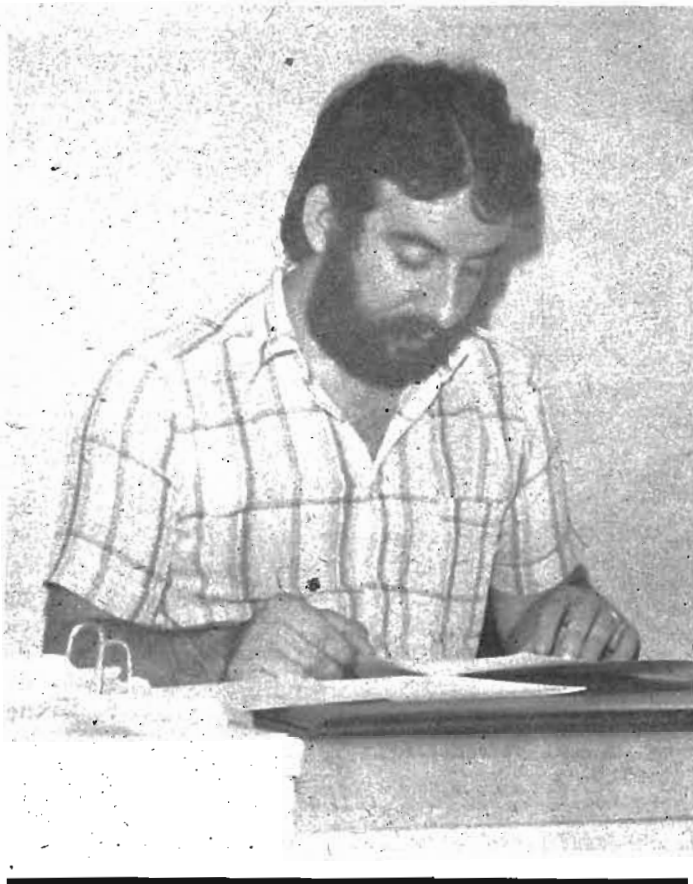
Prioridades del trabajador

En cuanto al proceso de trabajo, éste se ha desarrollado por medio del trabajo en grupo contrastando criterios a distintos niveles.

En síntesis yo diría que los diferentes anteproyectos se han realizado para buscar, tras sucesivas aproximaciones, el texto definitivo que de alguna manera quiere sintetizar las prioridades del trabajador, tanto a nivel colectivo como individual dentro y fuera de la empresa.

ELA: ¿Cuál es el esquema que articula, que da cuerpo, a la ponencia?

E.A.: La comisión de trabajo ha introducido en la ponencia cuatro niveles. El primero diríamos que contempla al



● **«Dentro de la política reivindicativa, la Seguridad Social ocupa un lugar importante, yo diría que básico».**

trabajador en la empresa; el segundo, recoge la problemática del trabajador en su lugar y entorno de residencia; el tercer nivel plantea la dimensión organizativa del trabajador, esto son las cuestiones más básicas que deben dar cobertura al sindicalismo. Finalmente la política reivindicativa engarzada fuertemente en la problemática de Euskadi no puede dejar de recoger nuestro posicionamiento en cuanto a las condiciones específicas que deben darse en el conjunto de normas, procedimientos, prácticas de las Relaciones Laborales de trabajo.

Defensa del empleo, de los niveles salariales y condiciones

ELA: Si te parece vamos a detenernos en cada uno de los puntos que has enunciado, empezando por situar la política reivindicativa de ELA-STV en el centro de trabajo.

E.A.: En una situación de crisis económica como la que estamos viviendo la acción reivindicativa en la fábrica puede resumirse con tres objetivos: defensa del empleo, de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo.

Cuando se analiza la política del Gobierno, da la sensación de que éste es insensible a no valorar en su justa medida el problema del paro que sólo en dos años, 78-79

Por otro lado basta constatar que estos dos años consecutivos, bien por vía del consenso, bien por la del decreto, se ha pretendido recortar el poder adquisitivo de los salarios. Esto no es más que redistribuir la renta a favor del capital, haciendo que la factura la pague el trabajador.

Se trata de oponerse al paro crónico o, al menos, prolongado y a la política de incrementar la tasa de beneficios vía salario. En cuanto a las condiciones de trabajo es obvio que no podemos descuidar este componente durante la crisis ya que precisamente en circunstancias como las actuales es más vulnerable.

ELA: Dada la incidencia de la Seguridad Social sobre el nivel de vida de los trabajadores, cómo habeis tratado el tema?

E.A.: En efecto dentro de la política reivindicativa la temática de la Seguridad Social ocupa un lugar importante yo diría que básico. En síntesis se podría decir, resumiendo, que hay diversos factores: fragmentación de la S.S. en 18 regiones, existencia de un tope de cotización, debilidad de la aportación económica del Estado, etc. que exigen un replanteamiento tanto en lo referente a su financiación y gestión como en orden a la cobertura de las distintas contingencias y prestaciones.

ELA: Siguiendo con el hilo de la entrevista ¿Cómo se recogen los aspectos relativos al cuadro de vida?

E.A.: Creo que hay que empezar señalando que el sindicalismo no acaba en la fábrica. El sindicalismo debe estar presente allá donde el trabajador vive. Es precisamente esta consideración la que justifica que se aborde en la política reivindicativa todo lo que nosotros hemos resumido como calidad de vida. La planificación urbanista con un control democrático, la socialización del suelo, los equipamientos colectivos, el ocio, el medio ambiente, etc. responden a unas necesidades sentidas que el sindicalismo, ELA, las asume y las proyecta en su acción reivindicativa.

Protagonismo sindical

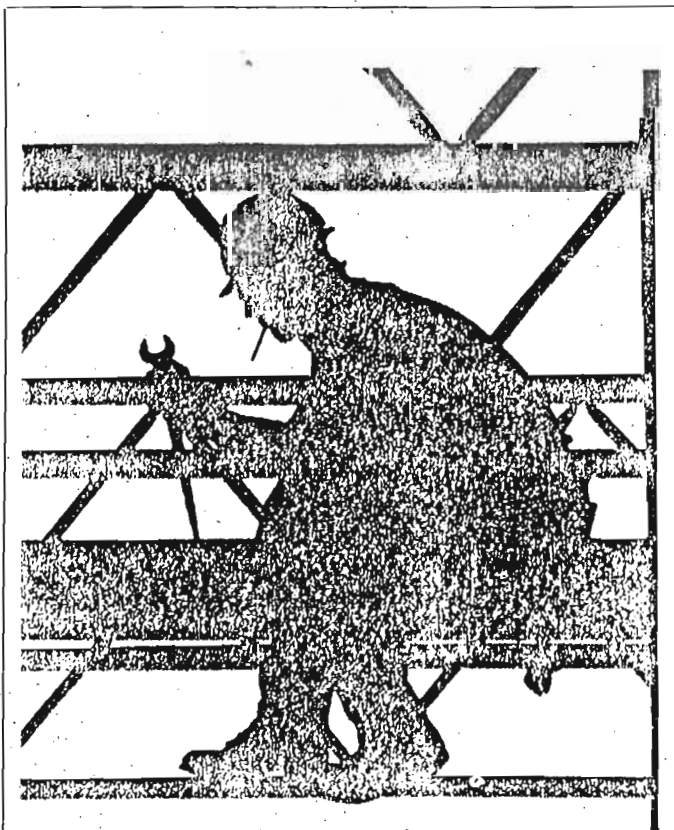
ELA: Hablemos, si te parece, del tercer nivel que has aludido al inicio y que hacía referencia a los derechos sindicales.

E.A.: El sindicalismo tiene que cobrar carta de naturaleza en una sociedad democrática y su protagonismo no puede ser discutido ni dentro ni fuera de la empresa. Esta es la orientación que hemos dado en la política reivindicativa a esta cuestión planteando dos puntos: los derechos de las Secciones Sindicales y los derechos de las Confederaciones Sindicales.

ELA: Una última cuestión que hace referencia a la política reivindicativa conectada directamente con el hecho de que Euskadi debe ser para nosotros un marco autónomo de relaciones laborales. ¿Qué solución, qué alternativa concreta esta posición?

E.A.: En la política reivindicativa se avanza ya una fórmula que puede posibilitar el que ese marco de relaciones laborales se de en Euskadi, con unos componentes específicos que respondan a su realidad y problemática. Me estoy refiriendo al convenio interprofesional que contemple un acuerdo base entre sindicatos y patronos en la definición de las reglas de juego.

Dejamos a Eusebio Alberdi que siga con su trabajo. Aunque nos gustaría seguir charlando sobre las enmiendas presentadas, nueva orientación, etc. pero el tiempo apremia y el responsable de Acción Reivindicativa de Vizcaya



La UCD carece de iniciativa

Atascos gubernamentales

(viene de primera página)

Pocos dudan hoy que el proceso de transición, abierto hace ya un trienio, que supo crear ciertas expectativas, se ha ido decelerando progresivamente llegando a un punto muerto, peligroso punto muerto.

Los últimos acontecimientos, las dudas, indecisiones e inhibiciones de los últimos meses en materia económica, política y sindical constituyen todo un motivo de preocupación.

El proceso de reforma no puede ser detenido

Para nadie es un secreto que cada vez emergen, con menos recato, quienes creen que el cambio ha llegado a su estación final, presentando incluso nombres idóneos para tomar el relevo en la cumbre del poder, para pisar a fondo la galga y echar, si se tercia, marcha atrás. Tampoco faltan quienes están dispuestos a rentabilizar a toda costa los resultados de las elecciones legislativas y, valiéndose de la posición parlamentaria, romper el consenso sellado en la Constitución, reorientando el desarrollo legislativo por unos derroteros unilaterales, ventagistas, mantenedores de sus privilegios.

En el fondo, unas y otras actitudes conducen a lo mismo, o mejor, evitan que continúe su marcha, algo que aún no ha cubierto sus objetivos mínimos y que hasta que éstos se alcancen, requiere como el piñón fijo que el pedaleo no se interrumpa.

La consolidación de la democracia precisa que se aborde sin titubeos dilaciones ni falsas soluciones, todos los problemas político-económicos y laborales pendientes. Problemas que de no recibir un tratamiento adecuado, pueden, ciertamente, abortar total o parcialmente un estado de derecho en el que las instituciones sociales puedan desarrollar toda su funcionalidad, con el necesario cauce legal para asumir sin restricciones, la defensa de los intereses que representan. En concreto, el aspecto más estrictamente político que precisa una orientación en dos direcciones:

-Desarrollo de la Constitución en sentido democrático y
-Transformación de los aparatos del Estado a tenor del cambio habido en la forma del Gobierno, está seriamente atascado. Este atasco es aprovechado por los sectores más ultras que, con toda seguridad, desafián en la calle con alaridos

violentos, la débil e invertida democracia.

Berrinche patronal injustificado

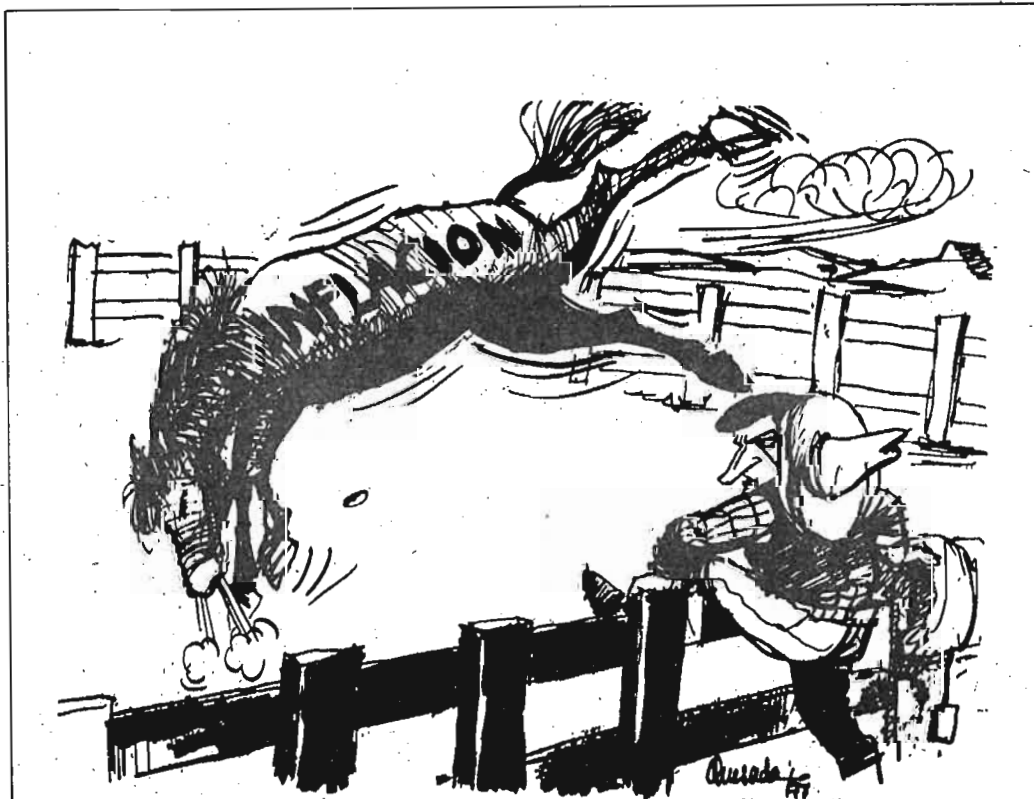
Ciñéndonos ya directamente a las cuestiones económicas y laborales, el panorama es menos alentador, si cabe, veamos si no algunos datos. Comenzando por tema económico se da la aparente paradoja, que los mismos que han cerrado al Gobierno cualquier vía de reforma, claman ahora contra la incapacidad de éste por depejar el futuro, creando las condiciones de una reactivación económica.

La patronal, mal criada y mal educada, patalea ante la falta de proyección, de seguridad que estima le da el Gobierno, resistiéndose a asumir su mayoría de edad, los riesgos ineludibles a su cometido, exigiendo en pleno berrinche, soluciones con remedios que no lo son. Atado como está de pies y manos el Gobierno, por esta estrechez patronal, debido a las servidumbres de todos conocidas, y reiteradamente apuntadas, fracasadas las medidas monetaristas, con una inflación que amenaza iniciar un nuevo galope, con unas suspensiones de pagos que pueden superar este año más de 200.000 millones (justo el doble que en 1978), con un aumento del desempleo que mantendrá, por lo menos el ritmo del pasado año, no hay lugar al optimismo. Es poco serio, temerario más bien, que ante la necesidad de una revisión a la baja de los objetivos económicos, porque la economía va a



El equipo económico ha pinchado y la chincheta se la ha puesto la propia patronal. Todo una paradoja.

- **Los hombres que hoy mueven los hilos del poder se encuentran doblemente atrapados. Su propia formación política, sus esquemas de análisis y comportamiento, acuñados en el antiguo régimen, impiden que puedan por su propia iniciativa arrastrar la reforma más allá de donde lo han hecho.**



crecer a un ritmo inferior al previsto, el llamado «equipo Abril» vuelva a bajar la posibilidad de una nueva «reflexión» formal con sindicatos y patronos, como solución de los males.

La ley del embudo

El «despiste» que quiere ignorar que las razones de que las causas del marasmo económico está en las deficiencias estructurales del modelo económico español, en el irracional sistema financiero, tiene el agravante que la situación por el deterioro al que ha llegado y por la importancia que la solución económica tiene en el apuntalamiento de la reforma política, no permite dilaciones.

En cuanto al tema laboral, se constata que el tratamiento de éste no se está haciendo con mejor fortuna

entran y salen de las cortes otros se encuentran parados en los despachos ministeriales y, ninguno de los conocidos se ha desembarcado del intervencionismo público, de las restricciones que impiden unas relaciones laborales en libertad.

En último término, si la normativa sale con la fección confectionada, no servirá para poner coto a la conflictividad, porque las relaciones laborales tienen una horma y tomarse la libertad de recurrir a la ley del embudo, apoyándose en la mayoría parlamentaria confundir sencillamente rábano por las hojas.

En fin, que el atasco puede ir en aumento y a vuelta de vacaciones, no caben soluciones mágicas ni puede repetirse el juego de la gallina ciega con los sindicatos, aunque éste se televisado.

CEOE quiere cerrarlos, UCD lo decretó

Los Economatos Laborales (II)

Con el Decreto de 21-III-58 se consolida en la legislación española el Economato Laboral (En adelante E.L.) como institución, del que vamos a destacar las notas más importantes en aras de comprender más fácilmente el carácter liquidacionista del Real Decreto del 4-IV-59:

Libertad absoluta del trabajador para aceptar el suministro. Ausencia de responsabilidad de los beneficiarios frente a terceros con los que contrata el E.L. Restricción de la venta a los productos más necesarios. Venta a precios de Coste. Publicidad de las condiciones de venta.

Con la legislación del 58 estaban obligadas a constituir E.L. empresas que en una misma localidad tuvieran más de 500 trabajadores. Sin embargo podían eludir esta obligación de constituir Economato de Empresa, si en unión con otras empresas formaban un Economato Colectivo. A la vez, y aun cuando las empresas menores de 500 trabajadores no tenían obligación de constituir economato, la ya derogada legislación, permitía que en la negociación colectiva consiguiéramos que estas empresas pequeñas se integraran en un Economato Colectivo. Merece la pena que destaquemos la formación de los precios de los productos en el sistema de Economato, pues pone de relieve la importante ventaja que frente a estas instituciones tienen las sociedades cooperativas. Efectivamente, bajo ningún concepto, podrá incluirse en los precios de coste de los productos, cantidad alguna por los gastos de organización, administración y uso de locales, gastos todos ellos

que deberán ser sufragados por las empresas. Por tanto el precio incluirá únicamente el de adquisición del producto, gastos de transporte a los economatos, arbitrios municipales y provinciales, mermas presumibles y redondeos centesimales.

Una vez expuesto brevemente el régimen de los E.L., podemos comprender fácilmente que son una conquista de los trabajadores y que se oponen frontalmente a los intereses monopolistas de las grandes cadenas distribuidoras. Por ello, la CEOE inició el año pasado una fuerte ofensiva contra los mismos, concentrando en el Gobierno de UCD la actitud más complaciente. En esta maniobra ha sido requerida la participación de los pequeños comerciantes, algunos de los cuales ignorando la grave contraposición de intereses que le separa de los grandes distribuidores han prestado su apoyo en la lucha contra los Economatos, interesando del Gobierno su desaparición.

La primera manifestación de esta ofensiva patronal la constituyó el Real Decreto (R.D.) del 16-VII-78, el cual, en su Exposición de Motivos nos desvela sin ninguna clase de pudor el carácter antiobrero del Gobierno, su clara identificación con la CEOE. Dice textualmente: «... en la actualidad existe un aparato comercial y de distribución convenientemente preparado cuyos intereses legítimos deben ser atendidos (mejor, defendidos), resultando necesario lograr el equilibrio adecuado (al capital) entre dichos intereses y los del mundo del trabajo». Y el resultado de tan demagógico razonamiento se traduce en la parte dispositiva del R.D., en la restricción de los beneficiarios, entorpecimiento administrativo, sustituyendo el dinero como medio de pago por el sistema de Bonos y fijación de una cantidad máxima de compra.

Sin embargo, y como era de esperar, no habría de quedar ahí la cuestión pues la defensa de los «legítimos intereses» ha exigido más al Gobierno.

En efecto, el 4-IV-79, el Gobierno, ha dictado un R.D. cuyo contenido liquidador de los E.L. cabe sintetizar en los siguientes puntos:

1. - Los Economatos Colectivos (formados por la agrupación de varias empresas) desaparecen como tales en



● Se imponen los intereses monopolistas de las grandes cadenas distribuidoras.

el plazo máximo de 6 meses (13-X) debiendo adoptar forma de sociedad dotada de personalidad jurídica.
2. - Restricción de la obligatoriedad de formar economatos, pues únicamente las empresas mayores de 500 trabajadores, que además estén situadas en poblaciones inferiores a 30.000 habitantes, tendrán obligación de constituirlos.
3. - Grave entorpecimiento administrativo para los economatos que subsisten (únicamente los economatos de

empresa que estuvieran constituidos antes del 13-IV-79) y para los que se creen en las condiciones del párrafo anterior.
4. - Anula la reivindicación ya constante en todos los convenios de empresa y de sector, de que las empresas no obligadas a constituir economatos de empresa se integren en uno colectivo.
Frente a esta clara liquidación de los E.L. la norma que comentamos, ofrece, a los colectivos que se transformen en sociedades coo-

perativas de consumo, dos beneficios: el primero, que la cuantía de la subvención empresarial al economato podrá ser integrada en la masa salarial del ejercicio en el que se produzca la transformación; el segundo, préstamos a bajo precio con cargo al fondo nacional de protección al trabajo, para adquirir en propiedad los locales de las empresas en que estuvieran situados los economatos.

J. A. ALBERDI

Reivindicando algo capital

Necesitamos un mundo habitable

Si dijese que las únicas reivindicaciones que hemos de plantear los trabajadores han de tener un contenido exclusivamente salarial, estaría manifestando algo incierto y en lo que todos coincidiríamos. Ciertamente hay otro tipo de reivindicaciones que la clase trabajadora ha de seguir planteando dentro de su política reivindicativa, al objeto de conseguir ese tipo de sociedad nueva por la que luchamos y que se halla definida en los Principios de ELA.

En este contexto, la calidad de vida se manifiesta como uno de los más importantes. Y ello lo es por cuanto en dicho concepto se engloba el marco en el que vivimos y nos desenvolvemos y que determina la existencia de un entorno habitable o no.

Habitable o inhabitable

Si analizamos detenidamente veremos que es muy diferente el hecho de que exista una ciudad o pueblo en el que se respete su belleza natural o no. De igual forma es diametralmente opuesta una ciudad que disponga de un espacio adecuado para desarrollar nuestras actividades, de aquella otra en la que todos vivimos apelotonados y tenemos que esperar a que llegue el domingo para poder respirar un poco de aire libre (situación que nos parece natural, cuando es todo lo contrario).

Por un lado vemos que es muy distinto el hecho de que nuestra atmósfera sea respirable, que nuestros ríos y mares estén limpios, a la situación actual en que todo



Por último nos hallamos disconformes con el hecho de que un bien de primera necesidad, como es la vivienda, se este poniendo a unos precios desorbitados.

Alguien ha decidido que vivamos mal

Y si analizamos más profundamente, deduciremos que esta situación no se ha producido porque sí, sino que lo es, porque alguien, los poderosos, así han decidido que sea, con el único objeto de obtener mayores plusvalías y beneficios.

Y tras este análisis vemos que existen razones de peso para que los trabajadores y ELA, en concreto, como sindicato clase, realice una reivindicación fuerte sobre tales extremos, con el fin de que seamos los trabajadores quienes decidamos sobre todo ello.

Esta reivindicación no puede entenderse como un aspecto colateral o secundario, dentro de los objetivos de nuestra confederación, sino todo lo contrario.

Es un subproducto

Pensar de este modo sería un grave error, puesto que es claro que la sociedad actual y su entorno ambiental es un subproducto de una sociedad pensada bajo el criterio del máximo lucro y en detrimento de los trabajadores.

En este sentido, luchar por una planificación urbanista realizada con la participación de los trabajadores, porque el suelo no sea patrimonio de unos pocos, sino del conjunto de la sociedad; luchar por unas ciudades habitables dotadas de zonas verdes, parques infantiles, y demás equipamiento urbano pensado por y desde el conjunto de la comunidad, supone estar en el camino de la construcción de esa sociedad nueva por la que todos luchamos.

CEMENTOS REZOLA, S.A.**Pacto oculto de CC OO**

Egunak aurrera doaz eta ez da amaierarik somatzen, oraingoz behintzat. Garaia heldu da kartak mahai gainean jartzeko, alde bateko eta besteko jokoak epaitzeko.

CC.OOek nagusiekin joko zikin bateetan sartu zen negoziaketak puskaturik; alde batetik, langile batzuek lanean jarraituerazi ditu gaizki informatuz, eta bestetik, hitz eman zion enpresari Arruako langileak ere, lanean jarraituko zutela... baina ez da horrela gertatu.

Las tres semanas transcurridas de huelga y la información en contra de nuestro sindicato aparecida en la prensa, requieren un análisis de la actitud mantenida por CC.OO., actitud de negociar de forma oculta y unilateral con la empresa en el transcurso de las negociaciones.

1. Tras muchos días de negociaciones conjuntas con las tres plantas, las diferencias existentes, principalmente en materia salarial, llevó al desenlace de dichas negociaciones.

2. El último día de dichas negociaciones, el responsable de CC.OO. manifestó ante la empresa y ante 27

miembros de los Comités de las tres plantas la postura unánime de asamblea de mantenemos firmes en las reivindicaciones del 18 por ciento de aumento y las diferencias del 78.

3. Una vez terminada esta reunión, según nos ha manifestado la empresa, ésta fue llamada por 2 miembros del Comité de Arrigorriaga con la intención de iniciar las negociaciones unilateralmente.

4. CC.OO. negoció con la empresa antes que el Comité lo hiciera previamente, ofreciendo a ésta la garantía de llegar a un

acuerdo en Arrigorriaga y Arrona, rebajando, para tal fin, en 12 millones y en 14,45 por ciento el incremento real, sus reivindicaciones anteriormente asumidas.

5. CC.OO. quiso utilizar a los trabajadores de Arrona para romper la huelga y dejar en un callejón sin salida a los de Añorga. Nada les importaba el engaño respecto al punto económico, sabiendo perfectamente lo acordado anteriormente entre el conjunto de los Comités.

6. No entendemos cómo una central sindical que en su día puso enormes trabas a la plataforma inicial (desconfiaba de la defensa que ELA haría de ella ante la patronal), ha caído en un juego tan antiunitario y antisindical.

MIKEL OLAZABAL



«CC.OO.ek adierazi du garbi, langileon bizkarretik eta ixilean, nola negoziatu daitekeen nagusiarekin»

Se firmó el Convenio Provincial de Artes Gráficas, Manipulados y Editoriales de Bizkaia**El trabajo sindical continúa**

En un número anterior de nuestro periódico, dábamos amplia información y valoración del proceso de las negociaciones del convenio provincial, recalcando de manera especial la absurda actitud de no negociación por parte de la gran patronal, cuya consecuencia se tradujo en el mes largo de huelga llevada por los trabajadores.

Hoy es el día en que toca hacer un balance del convenio realizado, resaltar los puntos positivos, valorar el avence que ha supuesto de cara a plantear un convenio marco a nivel de Euskadi en años próximos, a la vez que para ver la línea de trabajo que tenemos que seguir en la federación de aquí en adelante.

La huelga ha sido para nosotros una experiencia positiva. Se ha avanzado mucho en el grado de participación y discusión, de los temas planteados, de forma común. Experiencia que la tenemos que continuar durante todo el año, ya que el trabajo sindical no termina con la firma del convenio.

Puntos más importantes

1. - Empezamos por describir los puntos más importantes conseguidos en este convenio:

a) Oficios Femeninos. Las mujeres calificadas al

1,05 y 1,10 pasarán a partir del 1.4.79 a la calificación de 1,16 y las de 1,16 en el 31.3.79 pasarán a partir del 1 de enero del 80 a la puntuación de 1,20.

b) Unificación salarial en una sola columna y las percepciones serán iguales en las pagas extraordinarias (de 30 días cada una).

c) Incremento salarial del 17 por ciento sobre las tablas vigentes en el 31.3.79 y su reparto de forma lineal en un 25 por ciento y un 75 por ciento restante proporcional. El resto de las percepciones, excepto voluntaria, incremento del 15 por

d) Horario anual máximo de 2.008 horas.

Desvinculación del convenio estatal

2. - Dos características a remarcar en este convenio.

En primer lugar, y por los puntos conseguidos, consideramos como válido para los trabajadores, superando el estatal.

Por otro lado, hay que recordar la postura de UGT y CC.OO de no querer negociar el provincial antes del estatal, actitud que fue rechazada en mayoría por los trabajadores. En este sentido, el actual convenio ha supuesto una institucionalización a nivel provincial. La desvinculación del convenio estatal es un buen augurio, teniendo en cuenta que Navarra tiene ya su convenio provincial y en Gipuzkoa están iniciándose las negociaciones. Sólo queda Araba, en la que existen empresas con conve-

De esta forma, pude empezarse a plantear para años venideros un convenio marco a nivel de Euskadi. Tenemos que empezar a abordar a nivel de Federación y a dar los primeros pasos.

Más militancia y participación

3. - En tercer lugar, y aunque nos queda mucho trabajo por hacer, hemos de decir que hemos avanzado a nivel organizativo en la federación.

Desde la elaboración de la plataforma hasta la firma del convenio, la información de todo el proceso ha sido la norma. Los afiliados de ELA podían estar informados al día de las vicisitudes del convenio. La participación, ya de delegados o de afiliados en general, se llevaba a la práctica en las reuniones celebradas en nuestros locales de Alda. Urkijo, en las que las decisiones eran tomadas conjuntamente.

De esta forma, pude formaban del proceso de las mismas y se debatía en cada momento la postura a tomar. De esta manera, estos miembros presentes en la mesa de las negociaciones tenían el respaldo de todos los afiliados.

4. - Tenemos que indicar también que, durante el mes de huelga, los afiliados de ELA hemos visto y comprobado totalmente la importancia que la Caja de Resistencia ha tenido para mantenernos unidos y conseguir nuestros objetivos. Mientras tanto, otros sindicatos intentaban sin éxito crear Bolsas de apoyo.

Este ha sido otro de los aspectos a considerar de la eficacia y organización demostrados en la huelga.

El trabajo sindical continúa

Han finalizado ya casi todos los convenios a nivel de nuestra federación del

formación y es hora de plantearse el trabajo que tenemos que realizar en adelante.

- ir estructurando cada vez más la federación mediante la elección de delegados y militantes para los diversos órganos.

- plantear a medio y largo plazo los planes que tenemos que abordar, ya en el terreno de formación como en otros temas.

- ir dividiendo el trabajo entre cada más gente y hacer que todo afiliado participe en las tareas de la federación, para ir preparando, entre otras cosas, los próximos convenios.

En definitiva, desarrollar y profundizar en los distintos campos del trabajo sindical diario, comenzando desde la propia Sección Sindical de cada empresa.