



ELA EUSKOTREN
Extensión 1305
Tlf. exterior: 94 401 99 85
E-mail: ela@euskotren.es

SECCION SINDICAL / SINDIKAL SEKZIOA

EuskoTren



REVISTA SINDICAL / ALDIZKARI SINDIKALA MARZO 2004KO MARTXOA Nº 14 ZBK

BARRUTIK

⋮

-Editoriale.....2

-Plan de Euskaldunización

-Convenio

-Rotacion de
ABS.....3

- Lan Osasu-
na.....4

- Emakumeok.....5

-Muga guztien ginetik mart-
xan

-Plataforma Conve-
nio ELA- LAB -
ESK...6 y 7

- Eritzia.....8

-Kontrolak Euskotrenen

-Autobusak

-IPC 2,6

-Eritzia.....9

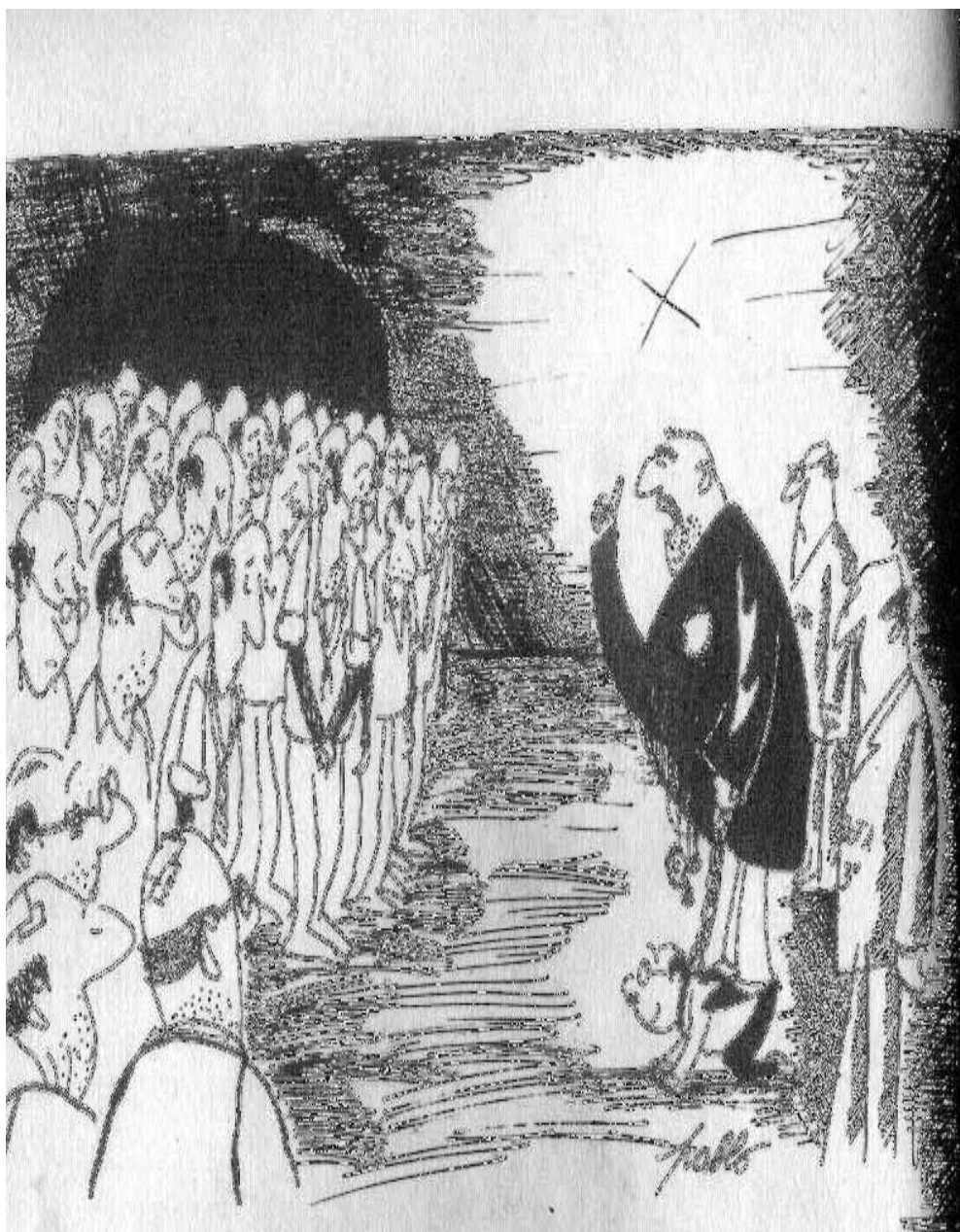
-Campana Sahara

-Autobuses Elgoibar

-Elecciones en Metro

-Aviso al ciudadano

-Confede-
ral.....10



—¿Y por qué no podía haber, digo yo, Convenios Colectivos distintos; uno, por ejemplo, que fuera para bajar los sueldos...?

PLAN DE EUSKALDUNIZACION

Por fin después de todas las piedras puestas en el camino por unos y otros el plan de euskaldunización es una realidad.

Han pasado mas de dos años desde su inicio en el que primero por **UNOS** y últimamente por la empresa este plan salga adelante, un poquito cojo pero adelante.

El pasado 22 de diciembre de 2003 el comité decide mandar una carta a la dirección de la empresa, ante la falta de noticias referente al plan de euskaldunización.

El día 11 de febrero de 2004 la Dirección de la empresa informa al comité de su "*nuevo Plan de euskaldunización*", que piensa poner en marcha cuenta o no con la aprobación del comité.

Este plan consiste en unos cursos de la empresa BAI&BY que se realizarán en horas fuera de jornada laboral, y que será obligatorio. Para ello la empresa dispone de ordenadores que instalara en los domicilios de los trabajadores. En función de los resultados establece unos premios económicos. Si no hay acuerdo con la parte social seguirá adelante con su planteamiento, pero los ordenadores los instalará en las dependencias de la empresa.

Ante esta grave tomadura de pelo desde el seno del comité se decide convocar a la empresa con carácter urgente a una reunión con el objeto de reconducir la situación.

Ademas le informamos que el comité tomara las medidas oportunas si esta situación se mantiene.

El día 23 la dirección convoca una reunión con el comité permanente, en la que **desde ELA manifestamos nuestro malestar por este giro radical y ponemos en duda que esta sea la mejor manera de euskaldunizar la empresa.**

La dirección alude que es un problema de presupuestos y que el plan en todo caso como estaba previsto, solo es posible iniciarlo con 10 liberados frente a los 30 que estaban establecidos.

También incide en mantener otros 10 cursos de BAI&BY. Después de un receso el comité pide a la empresa que el coste de los 10 cursos de BAI&BY, se destine a liberar mas personas. Ante esta petición la empresa accede incrementando en 2, dando como resultado 12 personas **en un regateo mas típico de mercadillos y txatarrerías**. Además se compromete a buscar partidas económicas que garanticen que en los próximos años, se pueda elevar el numero de personas liberadas de forma que se cumplan los plazos previstos

Cuando ya pensamos que todo estaba cerrado la Dirección de la empresa apunta que este plan de euskaldunización, sustituirá al recogido en convenio y que en ningún caso podrán convivir los dos, algo que ya en reuniones anteriores había quedado zanjado.

ELA mostró de nuevo su disconformidad con este asunto, ya que entendemos que ambas opciones tienen que convivir, puesto que si desaparecen las actuales condiciones sobre la liberación de Euskera recogidas en el convenio, coartamos el derecho a aprender Euskera a otros trabajadores.

Por fin el 5 de marzo mediante un escrito al Secretario del comité, la empresa decide mantener el artículo del convenio en cuanto a la liberación para estudiar Euskera, y poner en marcha el plan de euskaldunización en los términos negociados.

Para ELA es fundamental que el plan de euskaldunización arranque, pues ya nos parece excesivo el tiempo que ha pasado, y aunque no es en los términos que la propia Dirección propuso, esperemos que continúe con normalidad y en las condiciones establecidas

CONVENIO

Nos encontramos de nuevo en las puertas de una nueva negociación de convenio.

La sección sindical de ELA, tras analizar la situación actual en la empresa ha fijado unos objetivos para esta nueva negociación de convenio. Objetivos que los afiliados ratificaron en las ultimas asambleas celebradas y que desde aquí aprovechamos para agradecer vuestra asistencia.

Este año lejos de confeccionar plataformas enciclopédicas hemos basado nuestras reivindicaciones en una serie de objetivos concretos que desde la responsabilidad que tenemos por ser el sindicato mayoritario en Euskotren hace que miremos al futuro con los pies en el suelo.

Esto no quiere decir que adoptemos una posición conformista sino todo lo contrario ya que dirigiremos toda nuestra fuerza a lograr cumplir estos objetivos y otros que surgieran de la propia negociación siempre que satisfagan a los trabajadores de Euskotren.

Ademas hemos buscado alianzas con otras fuerzas sindicales(LAB Y ESK) que defienden un mismo modelo sindical, mas reivindicativo, y que nos permitan llevar una unidad de acción mas eficaz y contundente. Fruto de estas alianzas hemos elaborado una **plataforma conjunta** con la participación de los tres sindicatos y que en paginas siguientes os mostramos.

ROTACIÓN DEL ABS

En el pasado convenio de 2003, además de las correspondientes subidas salariales se negociaron con la Dirección de la empresa unos acuerdos que **significaron la firma de todos los sindicatos.**

Para ELA tres de estos acuerdos eran fundamentales:

- Conversión de 70 contratos eventuales a fijos**
- Plan de Euskaldunización**
- Rotación del ABS**

Sobre este último punto, se acordaba el compromiso por parte de la empresa en realizar un estudio sobre la rotación del ABS, y su puesta en marcha de forma experimental durante el 2004.

Esta rotatividad no le podía suponer ni un mayor coste económico, ni más plantilla. Además debía proporcionarle la misma operatividad.

En el mes de Enero, la empresa nos hace entrega del estudio realizado (por parte de unos ingenieros de la UPV), en el cual vemos los siguientes inconvenientes.

- El estudio no contempla a los suplementarios de vacaciones.
- Tampoco dice nada de la rotación en el PM o el Funicular, además de nuevos puestos de trabajo, similares a los que aplica en el estudio, como son los conductores de tranvía.

La solución que plantea el estudio consiste en lo siguiente:

Para que a la empresa no le suponga mayor coste económico que el actual, la prima podría pagarse en vez de mensual por periodos de 4 semanas, es decir:

Si en tu correturnos una semana compuesta con los días finales y principios de mes siguientes (29,30,31,1,2,3,4), corresponde ABS cobras la prima dos meses, 3 días por un mes y 3 por otro.

Por lo tanto si el pago de esta prima se realiza por periodos de 4 semanas ya no importa que en una semana coincidan dos meses. Esto solo supondría un 8% más en el coste y tendría que modificarse la redacción del artículo 14 del convenio referente a esto.

En la reunión mantenida con la Dirección de la empresa, se propuso una alternativa que algunos sindicatos entendíamos, era la que más se ajustaba a dicho acuerdo.

Dicha propuesta consistía en volver a la situación anterior, y el montante salarial existente para el pago de esta prima, dividirlo en jornadas de absentismo (algo similar al pago de la prima de Agente Único).

Por parte de la Dirección vimos un rechazo absoluto a cualquier planteamiento para la puesta en marcha de la rotación del ABS, con absurdas excusas en cuanto a la falta de operatividad en el sistema anterior.

Una cuestión de SOLIDARIDAD es la que ha hecho a este sindicato ir a la vanguardia de esta reivindicación, y por ello ELA seguirá insistiendo en este tema y trabajando en la búsqueda de alternativas que lo permitan, no descartando incluso modificar la redacción de algunos de los artículos del convenio si ello sirviese para alcanzar un acuerdo.

A medida que vayamos avanzando os iremos informando.

Son varias ya las reuniones de comité de salud laboral, en las que ELA esta desarrollando unos informes con fotos incluidas, del estado en que se encuentran algunas instalaciones de nuestra empresa en cuanto a su cuidado y limpieza (estaciones, Talleres, cocheras, vestuarios de agentes etc.,).

Realizar estos informes nos ha llevado a visitar una gran parte de dependencias de la empresa, y ver "in situ" el gran deterioro y dejadez que hay en muchos sitios, (sobre todo en estaciones). Tenemos constancia que incluso en alguna estación viven familias de ratas, que no sabemos si han recibido formación o están habilitadas para hacer circulación.

Cuando en ELA denunciemos las mala condiciones en las que se encuentran algunas de estas dependencias, (una estación o un vestuario por poner un ejemplo) no estamos arremetiendo ni cuestionando el trabajo del personal de limpieza, ajeno a nuestra empresa, NO. Por cierto que en algunas de estas instalaciones trabaja personal que no pertenece a Euskotren, y también hemos manifestado su estado en esta comisión, como es el taller del tranvía.

Desconocemos el motivo de este deterioro. Ignoramos si es por la escasez de recursos que la empresa contratada a este fin pone, para desempeñar estos trabajos, o la frecuencia con la que se limpian ciertas dependencias, asi como la dejadez por parte de nuestra empresa en hacer un seguimiento de estos trabajos. Claro que tampoco sabemos que condiciones tienen pactadas para que el resultado sea tan lamentable.

En ELA sentimos que algunos de estos trabajadores se hayan sentido cuestionados, y que alguien haya vertido su responsabilidad en ellos, culpándoles de lo que no es su responsabilidad.

Así mismo también hemos tenido contacto con algún delegado sindical de esta empresa, para poner en conocimiento las precarias condiciones laborales que tienen algunos de estos trabajadores, y puedan a su vez trasladar a la dirección de su empresa en sus foros correspondientes sus reivindicaciones.

En ELA vamos a seguir en esta línea, visitando todos los centros de trabajo y denunciando todo lo que consideremos que afecta directamente de manera negativa a los trabajadores en cuanto a riesgos laborales e higiene , pertenezcan o no a nuestra empresa.





El pasado 8 de marzo se convocaron actos en todas las capitales de provincia, ELA junto con los sindicatos LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE reivindicamos, como todos los años, los derechos de la mujer trabajadora y denunciemos las situaciones de desigualdad que todavía sufren muchas mujeres en el trabajo.

Situación de las mujeres en el mercado laboral

Mayor dificultad para acceder a un empleo: menor tasa de actividad y casi el doble de desempleo que los hombres.

La mayor tasa de precariedad y la ausencia de contratos afectan más a las mujeres: 37,8% de temporalidad, 83,3% de tiempo parcial.

Discriminación salarial: las mujeres ganan una media de un 32,5 % menos de salario que los hombres.

El reparto injusto y desigual de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres y los insuficientes servicios sociosanitarios públicos existentes cargan a las mujeres con una doble jornada imposible de compatibilizar.

Pérdida de derechos futuros: la precariedad actual implica también precariedad futura.

Ante esta situación, LA MAYORÍA SINDICAL VASCA REIVINDICA :

Planes de empleo que mantengan y generen empleo estable, a tiempo completo y de calidad para las mujeres, y que erradiquen la contratación eventual, la flexibilidad, la subcontratación, las dobles escalas salariales y la ausencia de contratación. El acceso en igualdad de condiciones al mercado laboral así como a todas las profesiones y categorías existentes.

La reducción de la jornada laboral a 35 horas. El reparto equitativo de la riqueza y de todo el trabajo, tanto el

de cuidados como del empleo. El establecimiento de un modelo laboral y social justo y solidario.

La Igualdad Salarial, la eliminación de categorías denominadas femeninas y la valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

El derecho de las mujeres a estar presentes, participar y decidir en todos los ámbitos laborales y sociales. El derecho a ser visibles, a conocer la situación de las mujeres y a la publicación de los datos segregados por sexos.



Modelos agrarios que defiendan las explotaciones pequeñas y los empleos de las mujeres baserritarras, como elemento indispensable para la soberanía alimentaria y la producción de alimentos sanos y nutritivos.

La valoración del trabajo no asalariado de cuidado realizado por las mujeres y la implantación de medidas para garantizar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

La responsabilidad de las Administraciones Públicas en el establecimiento de un derecho universal de todas las personas a la asistencia, la extensión universal de la asistencia domiciliaria, la red pública de escuelas infantiles de 0 a 3 años y resi-

dencias, para todas las situaciones en que dichos recursos sean necesarios.

Establecer en las empresas mecanismos completos en las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores y personas dependientes que no conlleven pérdidas de coberturas sociales futuras. Un sistema fiscal en el que se valore el total de la riqueza generada de manera individual, que tenga en cuenta la renta de trabajo formal y el trabajo social de cuidados realizado por las mujeres en el ámbito privado.

La implicación de las Administraciones Públicas, empresas y sindicatos en el establecimiento de las garantías necesarias para la erradicación de toda acción discriminatoria y vejatoria hacia las mujeres, incidiendo en el acoso sexual y cualquier otro tipo de violencia de género en el ámbito laboral y social.

Por todo ello hacemos un llamamiento a todas las trabajadoras y trabajadores para que, a través de los Comités de empresa y secciones sindicales, se unan y participen con nosotras en el logro de las reivindicaciones planteadas, adheriéndose a éste manifiesto, difundiendo su contenido y poniendo en Marcha todos los derechos de las mujeres trabajadoras rumbo al 2005.

Informaros que en la sección sindical de Ela en Eusko Tren hemos realizado un manual que recopila todas las leyes que protegen a la mujer durante el embarazo, así como todos los derechos que tienen tanto mujeres como hombres en cuanto a permisos, bajas, excedencias, prestaciones económicas, subvenciones... por maternidad.

En él también explicamos como se aplican estas leyes y derechos en Eusko Tren.

Todos los interesad@s pueden llamar al local de ELA para informarse.

Extension 1305
Tif. Exterior 944019985
E-mail: ela@euskotren.es

Plataforma de convenio

ELA – LAB - ESK

El presente convenio, pretendemos, sea un paso más hacia la consecución de la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores de EuskoTren con los de la administración de la comunidad Autónoma del País Vasco. En base a ello nuestras reivindicaciones irán centradas en los siguientes puntos como pilares de negociación, sin olvidar otros que pudieran surgir en el ámbito de dicha negociación.

■ **Vigencia 1 año:**

Para ELA, LAB y ESK fundamental, puesto que vigencias mayores anulan nuestra principal arma de negociación. Si bien pudiera ampliarse, como resultado de una muy buena negociación.

■ **Integración en Convenio de todo el personal de EuskoTren con transparencia salarial.**

■ **Incrementos salariales globales de un 5%:**

Contemplando una subida lineal para todos los niveles que recorte el arco salarial, pero que garantice subidas por encima del IPC a todos los trabajadores.

■ **Incrementos notables en conceptos variables:**

Especialmente en la prima de Sábados, Domingos y festivos y en servicios nocturnos de festivos para equiparlos a las vísperas.

■ **Incrementos en los vales de comida:**

Situando como objetivo el abono del vale integro.

■ **Introducción del año sabático** adoptado para el personal de la administración pública vasca en el departamento de educación

■ **Garantizar** que los acoplamientos del personal que se debieran producir, se realicen dentro del propio territorio del afectado.

■ **Todas** las plazas de la empresa serán ofertadas, en un primer momento, mediante Convocatoria interna

■ Trabajadores con contrato eventual

- ❖ Conversión de contratos eventuales en fijos:
Como hemos ido demostrando con nuestras últimas propuestas, un puesto de trabajo cubierto con personal eventual durante todo un año, debe generar una plaza estructural de la empresa.
- ❖ Implantación de las residencias mensuales
Como método para dignificar las condiciones laborales, y solucionar el problema de la renuncia a dietas.
- ❖ Traslado de los cómputos anuales a mensuales o trimestrales
- ❖ Disfrute obligatorio de las vacaciones. Prohibición del pago de las mismas.
- ❖ El cómputo de la antigüedad será de todo el período trabajado.

■ Condiciones laborales de los Suplementarios de Absentismo

Aunque defendemos la rotación del ABS, en los términos negociados en el convenio 2003 pensamos que las condiciones de esta figura deben mejorar allá donde persistan.

Garantizar para estos trabajadores que el tercio de fin de semanas anual se reduzca a trimestral

Tener al menos un día de descanso grafiado a la semana

Reducción geográfica de la zona de influencia (Estaciones)

■ Negociación de la Normativa General:

De una vez por todas, por que en ella se encuentran diferentes derechos sociales, necesitados de un profundo reciclaje acorde en los tiempos que nos encontramos. Como ejemplo, maternidad, lactancia, igualdad de derechos de las parejas de hecho...

■ **Actualización de cantidades** en “Atenciones Sociales” (Zapatos, préstamos).

■ **En caso de I.T.** 100% del salario desde el 1º día, y durante el disfrute de vacaciones, que las mismas no corran.

Kontrolak EuskoTrenen

Azkenean jaso dugu langileok, zuzendaritzak aspalditik bidali behar zuen kontrol batean egin behar den aktuazioa, dekalogo ospetsua. Esan behar da esan dutena esateko, ez genuke-ela dekalogorik behar. Tratu egokia eman behar diegula? Zer egin nahi duten galdetu behar diegula? (ez digute erantzungo, eta igual beste isunaren bat jarriko digute...), Gainera "ez izan gaiztoak, eta pistolik ez erabili, bale? edo bestela Aginte Postura deitu beharko dut, asi ke kontuz, eh?" ohartarazi beharko diegu. Hori dena esateko, hobe ezer ez esatea. Hori dena bagenekien, hori da "Policia de Ferrocarriles"en agertzen dena, eta hori da, hain zuzen, betetzen ez dena, asi ke lehen bezela jarraituko dugu. Kontrolak, kontrolik gabe jarraituko dira.



Desde ELA queremos manifestar nuestra máxima repulsa contra el comportamiento de prepotencia, abuso de autoridad y chulería de algunos agentes de la autoridad, en los diversos municipios por los que circulan nuestros autobuses.

Dicho comportamiento se manifiesta con mas notoriedad en las paradas "cabecera," las cuales es habitual encontrarlas ocupadas por vehículos estacionados, ante la pasividad de estos agentes, que además de no sancionar a estos vehículos que están entorpeciendo o impidiendo el estacionamiento del autobús, arremeten contra los conductores con perlas como:

" Circula que estas entorpeciendo la circulación" o " Muévete que estas fuera de la parada" llegando incluso a sancionar al conductor de autobús, al no poder estacionar en la parada, debiendo realizar la descarga de viajeros fuera de ella, es decir en plena vía.

Esta situación que se produce cada vez con mas asiduidad, provoca un grave malestar entre los trabajadores debido al stress y ansiedad que genera el tener que pasar por una situación de estas características.

Desde ELA instamos a la dirección de la empresa que tome cartas en el asunto y se ponga en contacto con estos ayuntamientos para evitar en este tipo de actuaciones.

IPC 2,6

En opinión del responsable de negociación colectiva de ELA, Sebastian Andreu, los datos hechos públicos por el Instituto Nacional de Estadística "no se lo cree nadie". "Todo el mundo sabe - señala- que los precios se han incrementado durante el pasado año muy por encima de los datos ofrecidos por el gobierno español, lo que ofrece serias dudas sobre la credibilidad de las cifras que se

manejan desde las estadísticas estatales". Según Andreu, ante esta situación las reivindicaciones salariales pegadas al IPC previsto por el gobierno español no tienen ningún valor, y ELA seguira con su política reivindicativa de incrementos salariales muy por encima del IPC pasado".

Podeis enviar vuestras cartas para participar en esta sección de opinión de los trabajadores al correo electrónico siguiente ela@euskotren.es o por correo interno al Sindicato ELA, Atxuri - Bilbo. indicando siempre vuestro nombre para poder localizaros (no para que aparezca en la revista)



CAMPAÑA AYUDA AL PUEBLO SAHARAHUI

Idatzi honen bidez, Hurria-Sahara elkarteak Tindoufeko errefuxiatu kanpamentuetara bidaliko diren janariak jasotzeko kanpainan, Eusko Treneko langileen parte hartzea eskertu nahi dizue.

Beste batzuen artean, zuen parte hartzeari esker, 16 Tn. janari jaso ahal izan ditu Hurria-Sahara elkarteak. Guzti hauek EAE-tik atera den lurreko karabanaren bidez bidali zaizkio Saharako herriari.

Zuen parte hartzearekin jasotako janariak, alde batetik larrialdi egoera arinduko du eta bestalde, laguntza morala eman diozue azken 25 urte hauetan bidezko ez den egoera sozio-politiko bat bizitzen ari den herri bati.

Beste batean ere zuen laguntza izango dugulakoan, eta berriro eskerrak emanez, agurtzen zaituztegu,

HURRIA SAHARA ELKARTEA

A través de este escrito, la Asociación Hurria-Sahara quiere agradecer a los trabajadores de Eusko Tren su colaboración en la campaña de recogida de alimentos para ser enviados a los campamentos de refugiados de Tindouf.

Gracias, entre otros, a vuestra colaboración, la asociación Hurria-Sahara ha podido recoger 16 Tn. de alimentos, que han sido enviados al pueblo saharauí en la caravana terrestre que ha salido desde la CAV.

Con vuestra participación no sólo habéis aportado alimentos, que supondrán un alivio a la situación de emergencia que están viviendo, sino que además habéis dado apoyo moral a la causa saharauí, a un pueblo que sufre una situación socio-política injusta y que dura ya más de 25 años.

Esperando contar en próximas ocasiones con vuestra participación y agradeciendo nuevamente, os saludan,

ASOCIACION HURRIA SAHARA

ELECCIONES EN METRO

El pasado día nuestros compañeros de metro celebraron sus elecciones sindicales.

Hay que destacar la alta participación que nunca hasta entonces se había dado.

Desde ELA-Euskotren felicitamos a nuestros compañeros de Metro por los buenos resultados obtenidos siendo nuestro sindicato de nuevo el mas votado.

	TOTAL VOTOS	%	DELEGADOS
ELA	124	24,6	4
CCOO	109	21,6	4
CIM	119	23,6	4
ESK	53	10,5	2
LAB	39	7,74	2
UGT	60	11,9	1

AUTOBUSES ELGOIBAR

Hace unos días los delegados de ELA en Euskotren visitamos las cocheras de los autobuses de Elgoibar para realizar un informe, a presentar en la comisión de salud laboral en cuanto al estado de estas instalaciones.

También visitamos las obras de las nuevas cocheras, para ver si las pésimas condiciones en las que se encuentran las actuales, se iban a mantener por mucho tiempo .

La foto de abajo muestra lo avanzadas que se encuentran dichas obras.

A la Dirección de esta empresa parece que le ha olvidado ya el grave accidente ocurrido en estas instalaciones, y ha dejado en el olvido a esta residencia que en comparación con el resto de la empresa es mas que tercermundista.



AVISO AL CIUDADANO

Quando vean corriendo un tío de verde por la vía del tranvía con una barra de hierro en la mano mantengan la calma.

El tío de verde es el conductor de un tranvía. Esto no quiere decir que vaya a agredir a nadie. Esta barra no es una herramienta de antifraude.

Tampoco es para despejar la vía de peatones NO

Dicha barra se usa para realizar cambios de agujas

Le hemos pedido reiteradamente a la Dirección de nuestra empresa que la aguja de la parada Euskalduna debe permanecer "a menos" para facilitar la maniobra y evitar que ustedes los ciudadanos piensen que hay un loco por la calle, pero nuestra empresa dice que se desgasta.

Cualquier día es posible que vean a toda la plantilla del tranvía empujando una unidad, será posiblemente para evitar el desgaste de la catenaria.

EL TRIBUNAL SUPREMO DESESTIMA LOS RECURSOS DE LA UGT Y CONFIRMA QUE ELA ES "SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO"

La Sala Tercera del Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias que confirman el carácter de "sindicato más representativo" de ELA, frente a sendos recursos de la UGT.

En comparecencia de prensa en la sede del sindicato en Iruñea, el coordinador de ELA en Navarra, Jose Maria Otaegi y el secretario de comunicación, German Kortabarria, han dado de cuenta de las dos sentencias de fecha 1 de diciembre de 2003, que se han comunicado a las partes en los últimos días, por las que se desestima íntegramente la pretensión de la UGT de que el primer sindicato vasco sea privado de la condición de sindicato más representativo, "pues actúa en dos comunidades autónomas, la del País Vasco y la de Navarra".

Basándose en este argumento la UGT impugnó en los años 1996 y 1997 dos Órdenes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que designaban representantes de ELA en los Consejos Generales de Formación Profesional y Seguridad y Salud en el trabajo.

Según la argumentación desarrollada por la UGT, ELA sólo podría ser sindicato más representativo si hubiera obtenido una representación del 10% en el conjunto del estado, condición que el Tribunal Supremo considera discriminatoria, por tratarse de una condición de imposible cumplimiento. El Tribunal Supremo entiende, por el contrario, que una interpretación del artículo 7.1.a.) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) acorde con su objeto y finalidad permite considerar como más representativas a nivel autonómico a las organizaciones sindicales que cumplan los porcentajes de audiencia en el ámbito de una Comunidad Autónoma, "siempre que en una de las Comunidades autónomas donde se presentan cuenten al menos con el 15% de representatividad", por lo que rechaza los recursos de la UGT y confirma el carácter más representativo de ELA.

Los portavoces de ELA han resaltado la importancia de que se trate de dos sentencias del Tribunal Supremo en idéntico sentido, ya que el criterio sentado de esta forma se convierte en jurisprudencia o doctrina jurisprudencial y constituye referencia obligada para otras instancias judiciales.

En cuanto a la trascendencia práctica de estos fallos Kortabarria ha indicado que convalidan la presencia de ELA en los órganos de participación institucional de ámbito estatal, una presencia que, por otra parte, sólo había sido puesta en cuestión por la UGT y, en algún caso, por CC.OO. Con todo, el ámbito en el que la aplicación del criterio jurisprudencial puede suponer mayor cambio es en Navarra, donde el Gobierno Foral ha excluido a ELA de diversos consejos y órganos de participación institucional por no ser ELA, a juicio del ejecutivo, un "sindicato más representativo". Jose Mari Otaegi ha exigido que el Gobierno Foral se atenga al criterio sentado por el Tribunal Supremo y en consecuencia revise la constitución de los órganos que de él dependen para dar entrada a todos los sindicatos más representativos, poniendo fin a la vergonzosa discriminación y exclusión de que el sindicalismo abertzale es objeto en este territorio.

Continuamos con la serie de artículos empezados en el número anterior de la historia de nuestro sindicato

1976 - 1982

1976. Tercer Congreso. El Renacimiento de ELA.

En el ocaso del régimen franquista ELA celebra su III Congreso en dos partes: la primera, de trabajo y debate se celebra en Zornotza, la segunda, la presentación pública, en Eibar. Este congreso aprobará los nuevos principios y estatutos del sindicato, que se convertirán en sus señas de identidad: sindicato nacional y de clase, independencia respecto de los partidos políticos, abierto a todos los/las trabajadores/as de Euskal Herria, independencia económica (financiación a través de las cuotas), incompatibilidad de cargos, carácter confederal, caja de resistencia, solidaridad internacional.... Esta línea será ratificada y ganará en profundidad en los congresos venideros. Alfonso Etxeberria que ha dirigido la salida de la clandestinidad, es el nuevo secretario general.

1977. Legalización y primer desmarque.

ELA presenta la documentación requerida el mismo día de la publicación del Decreto y el 2 de mayo de 1.977 aparece legalizada junto a otras 180 organizaciones sindicales y asociaciones profesionales registradas. Cuando en octubre del mismo año todos los partidos del arco parlamentario, que arrastran a los sindicatos vinculados a los mismos, firman los Pactos de la Moncloa, de claros efectos antisociales, ELA combate los pactos iniciando una política sindical contraria a los pactos sociales que se mantiene hasta hoy día.

Primeras elecciones sindicales: ELA entre los sindicatos mayoritarios.

Las elecciones celebradas en las primeras semanas de 1978, sirvieron para clarificar el confuso mapa sindical que emergía de la dictadura franquista. En esta actualización del panorama sindical ELA alcanzaba la condición de mayoritario junto a UGT y CCOO.

1979. Estatuto de los Trabajadores.

El año 1979, se presenta el proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores, fruto de un acuerdo entre UGT y CEOE que obviando la realidad sindical quiere entregar el protagonismo de las relaciones laborales a UGT y neutralizar el sindicalismo vasco de ELA. La importante contestación a esta imposición supuso las primeras movilizaciones y manifestaciones masivas del movimiento obrero vasco a la vuelta de la clandestinidad.

Cuarto Congreso.

Los debates se centraron en la organización, el desarrollo de las distintas estructuras, profesional e interprofesional, la coordinación entre ambas y la atención preferente a un sector emergente como era el de Servicios Públicos. La preocupación por la articulación de las relaciones laborales en Euskal Herria, se pone de manifiesto en la ponencia específica que mereció este apartado. En este congreso ELA apoyó el Estatuto de Autonomía, aunque denunciando sus carencias en materia laboral y sus limitaciones de cara a las aspiraciones políticas del pueblo vasco.

1980. Elecciones sindicales. ELA, en el primer lugar.

Con las elecciones celebradas este año ELA alcanza la primera posición que no ha abandonado hasta hoy en día.

1981. El marco propio de relaciones laborales.

Siguiendo la línea marcada en el IV Congreso, ELA comienza a tomar iniciativas a favor de un marco propio de relaciones laborales para Euskal Herria que se traducirán de manera parcial, pero positiva, en el Consejo de Relaciones Laborales de la CAPV, aprobado por ley en el Parlamento de Gasteiz en octubre de 1981.

1982. Quinto Congreso.

El 28 de enero fallece una figura histórica: Manu Robles-Arangiz, presidente de ELA desde 1933. En el V Congreso celebrado en Iruña, además de los temas organizativos, adquieren relevancia la actitud sindical ante la crisis y la actualización del programa reivindicativo. Son temas del debate la profundización en las relaciones laborales, sobre todo en el sector público, que está en gran expansión en este momento, su institucionalización y normalización.

Terceras elecciones sindicales: ELA aumenta la ventaja.

Las elecciones se celebran entre setiembre y diciembre de 1982, y ELA aumenta su ventaja como primer sindicato, alcanzando a representar en la comunidad autónoma el 30,25% de los delegados y el 28,77% de Euskal Herria.



