

Sindikalar Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

1º de Mayo 1979



Como un río, como la historia que llevamos y que hacemos, el 1 de Mayo de hoy —el nuestro, el de todos los trabajadores— es igual y distinto a la vez del que fue ayer y del que será mañana. Conserva su identidad precisamente transformándose como el río, como la historia, como la clase trabajadora vasca, como Euskadi.

El 1 de Mayo constituye básicamente la manifestación (manifestar, mostrar, poner al descubierto) de la clase trabajadora que es ahora y aquí y de su voluntad de seguir siendo de la única forma que los trabajadores podemos ser: trabajando nuestro propio destino y la historia colectiva.

Nuestro 1 de Mayo, el de ELA-STV, ha querido ser la expresión actual de su fidelidad al pasado y de su decisión de protagonizar el futuro propio de los trabajadores de Euskadi. Con raíces en el suelo y en la historia propias es la forma, la única, de unirse a los que en su propia historia luchan como nosotros

● Así fue el 1 de Mayo en Euskadi

Pág. 3

● Hacia la configuración del marco de relaciones laborales de Euskadi

Págs. 4 y 5

● Nuevo salario mínimo

Pág. 6

Alex Agirrezabalekin elkarrizketa

Aste hontako zenbakiarekin hasten gara elkarrizketa zerrenda batekin. Lehenbizikoa, Madrileko ELAren Ordezkar den Alex Agirrezabal-ekin egin duguna argitara ematen dugu. Ea bi urteotan ELAk egin duen lanetaz dihardu: enpresetako arazoak direla, astilleruetako krisisa dela, ministroekin izan dituen hartuemanak eta abar.

Dena, zortzigarren horrian.



Construcción y Madera

Reunión del Consejo Nacional

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS)
 Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT)
 Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET)
 Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)
 Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
 Federación Europea de Metalúrgicos (FEM)
 Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cuero (FITIVC)
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
 Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF)
 Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo
 Federación Gráfica Internacional (FGI)
 Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Ardatza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrenacalle, 28-2
 Teléfono 681 56 50 Durango

El pasado sábado día 21 de abril se reunió en Eibar el Consejo Nacional de la Federación de Construcción y Madera, abordándose los siguientes puntos:

1- IV Congreso Confederado a celebrar en Vitoria los días 22 y 23 de junio

El Consejo ratificó la elección de los 30 delegados de Construcción y Madera que asistieron al Congreso en representación de la Federación. Además fueron elegidos los 2 miembros que la Federación propone para el Comité Nacional.

2- I Congreso de la Federación de la Construcción y Madera

Se ha comenzado a dar los primeros pasos sobre la organización del mismo: fechas, lugares, etc. así como a la creación de las comisiones de trabajo que se encargarán de la organización, estudio de estatutos y diferentes ponencias, quedando en concretar todo ello en la próxima reunión del Consejo.

3- Balance trimestral

Se analizó el balance



tanto de afiliación como de situación económica de la Federación en los pasados tres meses, así como de la misma en los Convenios tanto provinciales como de empresa.

A este respecto, y aunque aún están pendientes algunos Convenios importantes como el de la Madera de Guipuzcoa, o el de Cementos Rezola, se decidió el

sacar una hoja informativa haciendo un Balance Provisional de los Convenios en los que ha participado la Federación, iniciando con ella una campaña de afiliación.

4- Otros temas tratados

La participación y organización del «1 de Mayo» y la elaboración de un boletín interno.

Se celebró el pasado 21 de abril

Asamblea ordinaria de afiliados de Bergara

El pasado sábado 21 de abril se celebró en el U.N.E.D. de Bergara una Asamblea de afiliados de la Unión Local. Dos fueron los puntos que básicamente se trataron en dicha Asamblea:

1- La necesidad de amoldar el proceso sindical a los cambios que se están dando en la nueva sociedad vasca, lo que exige que no tenemos que proyectar un sindicalismo estático, ni meramente de servicios, sino plantear una dinámica sindical que permita jugar a los trabajadores un papel importante en el futuro de Euskadi.

2- Las consecuencias que en el orden práctico y de organización se derivan del hecho de que cada comarcal haya tenido que asumir

con sus propios recursos, de forma autónoma; toda la gestión económico-administrativa de su competencia.

Esta descentralización administrativa que se ha operado conlleva a una mayor responsabilidad que solo se puede abordar desde una mayor militancia y participación. En relación a la autonomía sindical se trató así mismo de la necesidad de elaborar los propios estatutos a fin de regularizar el funcionamiento comarcal, institucionalizando los mecanismos que a través de un funcionamiento democrático pueden desarrollar de forma permanente y eficaz el conjunto de tareas propias de la Unión Comarcal (formación, afiliación, problemática trabajadora de la comarca etc.).

Fue Xabier Murua quien dio comienzo a la asamblea a través de una exposición que hizo, relativa al proceso del sindicalismo de ELA del que destacó el papel transcendental que ha tenido en el mismo la independencia sindical.

En segundo lugar tomaron la palabra los responsables de las Federaciones del Metal, Moises Aranceta y del Textil, J. M. Rubio quienes informaron sobre los pasos dados por ambas federaciones en su propia organización y desarrollo. Así mismo hicieron una valoración sobre los convenios de empresa, en los que debido a la efectividad de ELA, se ha alcanzado en la localidad de Bergara, reivindicaciones importantes. A continuación intervino el

responsable comarcal Luis Miguel Saenz (Uiti) quien explicó como en el III Congreso ELA optó por un tipo de planteamiento sindical bien definido que hacía de la autonomía de la organización y de los medios los pilares fundamentales. A continuación expuso brevemente cual era la situación de la estructura y funcionamiento de ELA en el Alto Deba. Finalmente informó sobre los preparativos del IV Congreso Confederado.

La Asamblea finalizó después de que los responsables de la Unión Local explicaron los planes para el futuro, procediéndose a la votación para cubrir los 8 cargos que recayeron en J.A. Aperribai, I. Alberdi, J. Arrieta, M.A. Narvaiza, E. Antón, A. Azcárate, A. Mendía y J. M. Egaña.

TXOKOAN

Preparando el IV Congreso Confederado

Abierto el plazo para las enmiendas

A partir de este número hasta la celebración del IV Congreso previsto para los días 22-23 de junio, informaremos a través de ELA-Semanal y en esta columna prevista específicamente a tal efecto, cual es la marcha de los preparativos, los diferentes aspectos organizativos, incidencias etc.

Además de, claro está, los aspectos más directamente relacionados con los plazos, enmiendas, candidaturas etc.

Concretamente tenemos que empezar diciendo que tal y como estaba previsto han sido ya elegidos los 60 delegados, 300 provenientes de la estructura Interprofesional y 300 de las Federaciones que asistieron o con voz y voto al Congreso.

Igualmente se ha enviado ya a estos Delegados todo el material del Congreso consistente en los proyectos de las ponencias (Programa General, Plan de Organización, Bases para el desarrollo de las Relaciones Laborales en Euskadi y Política Reivindicativa), Reglamento de Régimen Interno y Propuesta de renovación de Estatutos. Junto a este material se ha incluido el Carné nominativo de Delegado, el Orden del Día, la Tarjeta de voto, además de las diferentes indicaciones prácticas (organización de las comidas, disponibilidad de camareros etc.) Los Delegados han recibido así mismo el calendario para el IV Congreso, donde se indican los plazos para realizar enmiendas, presentar recursos etc.

Durante todo este mes de mayo y hasta el día que está abierto el plazo para que los Delegados presenten las enmiendas a las diferentes ponencias. Se abre pues un periodo en el que hay que profundizar, bien individualmente o en grupo, el contenido de todos los trabajos y hacer las correcciones, modificaciones etc. que consideren oportunas. Indudablemente cuanto más profundice y se estudie, más ricas y positivas serán las enmiendas y discusiones del Congreso, único procedimiento para mejorar y completar los textos. El debate, pues, está abierto.



Así fue el Primero de Mayo en Euskadi

«1 DE MAYO»:
Como un río

Incontenible, cada vez más caudaloso, más ancho y más hondo, cada vez más cerca del lejano mar.

Cada año se suman más trabajadores y más pueblos. Todo lo que el uno de Mayo tiene de símbolo y de fuerza lo vimos este año en Euskadi. Todo lo que tiene de ayer y de hoy, de evocación histórica, de fuerza y de sentido actual. Y también lo que significa de esperanza, porque evidencia que hay una fuerza —la de los trabajadores— construyendo un futuro de justicia y libertad.

Los trabajadores de Euskadi acudimos desde hace muchos años a la cita anual de la solidaridad de los trabajadores de todos los pueblos, cargando sobre nuestras espaldas la historia entera de nuestro pasado y la responsabilidad de nuestro futuro por hacer. Historia nuestra y futuro nuestro en la solidaridad obrera común.

Como un río, como la historia que llevamos y que hacemos, el «1 de Mayo» de hoy —el nuestro, el de todos los trabajadores— es igual y distinto a la vez del que fue ayer y del que será mañana. Conserva su identidad precisamente transformándose como el río, como la Historia, como la clase trabajadora vasca, como Euskadi.

El «1 de Mayo» constituye básicamente la manifestación (manifestar, mostrar, poner al descubierto) de la clase trabajadora vasca que es ahora y aquí y de su voluntad de seguir siendo de la única forma que los trabajadores podemos ser: Trabajando nuestro propio destino y la historia colectiva.

Nuestro «1 de Mayo», el de ELA-STV, ha querido ser la expresión actual de su fidelidad al pasado y de su decisión de protagonizar el futuro propio de los trabajadores de Euskadi. Con raíces en el suelo y en la historia propias es la forma, la única, de unirse a los que en su propia tierra y con su propia historia luchan como nosotros por hacer una tierra para todos. La anécdota y el detalle que con frecuencia subraya más la diferencia y la actualidad que la base de la difícil solidaridad con los trabajadores de ayer y con los de hoy, están en la foto, en la pancarta, en el grito y en la crónica periodística. Llegará la hora de avisar, criticar y denunciar. También la de plantarnos ante lo que no podamos callar, ni ceder. No nos dolerán prendas en el momento de hacerlo. Pero el «1 de Mayo» es una llamada, en definitiva y pese a las apariencias, a reflexionar en las razones de nuestra solidaridad.

«1 de Mayo» es un día con características y con contenido propio, no intercambiable. Distinto. Es nuestro día: el día de los trabajadores. Es un día con incompatibilidades. Son, afortunadamente, cada vez más los que las descubren. Y se produce así, año tras año, una clarificación encomiable y reconfortante. Los trabajadores somos también cada vez más conscientes de que tenemos que expresar nuestras aspiraciones y reivindicaciones sentidas con claridad, con firmeza y con responsabilidad. Aunque esta multitudinario y libre pregón produzca un cierto abigarramiento de voces y alguna que otra disonancia entre las cuales no es fácil siempre y a todos detectar la voz de la aspiración común.

Y sin embargo, si los trabajadores hemos rajado a la calle es porque todos juntos tenemos algo que decir y mucho que reivindicar. De eso tenemos un convencimiento pleno que no siempre sabemos expresar con acierto. Vamos buscando la voz común y el grito uná-



La joven y prometedora industrialización de Araba se estremece bajo la crisis. La clase trabajadora sufre en su carne los efectos derivados de la política aplicada por la clase dominante. Entre ellos el peor, el paro. De diez a quince mil trabajadores reivindicaron sus derechos el 1 de mayo. La pancarta de ELA es terca: contra el paro, fuerza sindical.



La sociedad navarra se transforma. Una clase trabajadora con voz propia emerge con fuerza. Dieciocho mil trabajadores dieron fe el 1 de mayo por las calles de Iruña de una conciencia de clase impensable hace unos años. La penetración del sindicalismo de clase y nacional, como pide la pancarta de ELA, es capital para que la clase trabajadora navarra estructure su identidad.



Diversas circunstancias contribuyeron para que en Donostia se reivindicara con especial fuerza la devolución del Patrimonio Sindical. Es nuestro, lo exigimos. No toleramos que lo retengan más tiempo. Las centrales sindicales, encuadrando a más de diez mil trabajadores guipuzcoanos tuvimos que dar una lección de responsabilidad y disciplina de clase.



Más de cuarenta mil trabajadores vizcainos, tras las pancartas sindicales, afuyeron sobre el arenal para escuchar y respaldar el manifiesto del 1 de mayo leído por el representante de ELA. En la contaminada, atmósfera de Bilbao, nuevas generaciones de trabajadores, con el mismo vigor que a principios de siglo, hacen

En la mayoría de los casos, han finalizado los convenios, tanto a nivel de empresa como sectoriales, de los que hemos dado amplia información en ELA-Astekaria durante todo el proceso de negociaciones. Hemos estimado, sin embargo, conveniente el realizar un balance, sacar unas conclusiones partiendo de la experiencia y de los avances y dificultades

habidas en estos meses anteriores.

Era necesario abordar las circunstancias en las que se han desarrollado las negociaciones, la actitud mantenida por la patronal, la estrategia llevada por los sindicatos mayoritarios UGT y CC.OO, así como entrar a valorar el trabajo realizado por nuestras federaciones, el grado de

participación
objetivos que

José Miguel M
responsables d
punto por pun
aportación de
colectivas.

Un repaso a las negociaciones colectivas de 1979

«Cada vez más, se echa en falta un marco de relaciones laborales adecuado a la realidad de Euskadi»

Los responsables de Acción Reivindicativa de ELA hacen un balance del trabajo realizado este año

ELA - Astekaria. - ¿Cuál era el contexto económico y sindical en el que iban a negociarse los convenios?

J. M. Mendoza y Eusebio Alberdi:

Las negociaciones colectivas de 1979, se presentaron en una situación económica y sindical relativamente parecida a las del año anterior: Decreto de Limitación Salarial, pactado entre UCD y CEOE, en lugar del Pacto de la Moncloa; situación de crisis persistente; la actitud de la patronal que no parecía diferir sustancialmente de la mantenida hasta entonces; continuaba la actitud de algunos sindicatos de negociar a grandes niveles, manejando a los trabajadores; faltaba todavía un marco de relaciones laborales y los sindicatos seguimos careciendo de capacidad jurídica para negociar, aunque ello estuviese ya superado en muchos sectores.

La variación de estrategia de algún sector de la patronal, originada fundamentalmente por los conflictos ocasionados el año anterior por su postura no negociadora; la diferente situación interna de nuestra organización, mucho más consolidada y con más medios y la menor incidencia de organismos antisindicales como las «coordinadoras» etc., eran los únicos datos diferenciales sobre los que poder basar nuestra estrategia negociadora para 1979.

ELA - Astekaria. - Teniendo en cuenta esta situación, ¿qué metas se propusieron por parte de las Federaciones?

- Valoradas las citadas perspectivas, las diferentes Federaciones Profesionales de ELA, marcaron los objetivos a alcanzar en las negociaciones de 1979, que se basaron fundamentalmente en:

Objetivos propuestos

- Mejorar las condiciones salariales y de trabajo.
- Incrementar la capacidad negociadora del sindicato.
- Dinamizar y potenciar el sindicalismo.

La consecución de dichos objetivos, exigía una estrategia clara y coherente al respecto: el desarrollo de las negociaciones al menor nivel posible es necesario para el mantenimiento del poder adquisitivo, en momentos como los actuales, en los que nos encontramos inmersos en una crisis económica y con un Decreto de Limitación Salarial pendiendo sobre nuestras espaldas, al mismo tiempo que posibilita la dinámica sindical a partir de su marco natural que es la empresa; la necesaria clarificación sindical exigida por un mayor protagonismo y fortalecimiento sindical, pasa por la exclusión de las negociaciones colectivas de todo organismo no sindical; el mayor dinamismo y potenciación sindical, exigen una participación activa de los sindicatos en el proceso de la negociación y de las decisiones sindicales.

En consecuencia, la estrategia sindical de ELA-STV

- **La potenciación sindical exige una participación activa de los sindicatos en el proceso de la negociación y de las decisiones sindicales.**
- **Mientras el CGEV siga en las mismas manos, es difícil que nada cambie y los conflictos pueden surgir en cualquier momento.**



para las negociaciones colectivas de 1979, se basó especialmente en:

- Negociación a partir de la empresa.
- Considerar que los sindicatos con cierta representatividad en el sector, debemos de ser los únicos negociadores a nivel superior al de empresa.
- Fortalecer un proceso de decisiones internas, como forma de participación de los afiliados y medio para una mayor sindicalización.

ELA - Astekaria. - Habrá habido problemas y obstáculos para mantener la estrategia marcada... ¿Cuáles han sido los más importantes?

Ha habido que superar un cúmulo de dificultades pro-

venientes tanto de la patronal, como del Gobierno y sindicatos, en las negociaciones de este año.

Obstáculos de la patronal: Provocación

El juego de la patronal ha sido evidente, no ya en gativa inicial a aumentos salariales mínimos, lo cual tónica generalizada, sino en sus posturas en muchos provocadores y cuyo exponente máximo, se halla postura mantenida por la CGEV en el convenio del de Bizkaia.

La confederación empresarial monta todo un ting provoca la huelga por defender los intereses. reaccio de Olarra y su clan, sin pararse ni siquiera a pens: una patronal no debe ser para eso. Mientras el CGE en las mismas manos es difícil que nada cambie conflictos pueden surgir en cualquier momento. Cua estrategia empresarial es el antisindicalismo, se pag consecuencias.

Alianza del Gobierno con la patronal

El Gobierno de UCD ha jugado sus cartas clara a favor de la patronal, regalándonos además del D de Limitaciones Salariales, con otros decretos - Lim Europistas, etc. - cuyo objetivo era cortar el confli ayudar de esta manera a los empresarios a pagar lo posible.

La actuación de otros sindicatos, merece una ate específica. Por un lado los minoritarios, cuyo único tivo ha sido el de estar presentes en la firma, al obje que sus siglas aparezcan sin importarles lo más míni contenido del convenio.

Falta de autonomía de actuación de las federaciones de UGT y CC.OO

Por otro lado a UGT y CC.OO que si bien este ai estaban condicionadas por un Pacto firmado por su pectivos partidos, han jugado la misma estrategia q pasado año, quizás debido a las consignas electoralist. cibidas desde Madrid. Parece que a pesar de llamars Euskadi» no han comprendido todavía las condicione dicales que diferencia Euskadi del resto del Estado ñol, lo cual por otro lado no nos puede extrañar ya « pesar de funcionar teóricamente a nivel de Euskadi, con Congresos propios, no tienen sus federaciones e: turadas a dicho nivel, lo cual indica la falta de auton de éstas. De esta manera se explica cómo continuan se plantean negociaciones centralizadas y alejadas d trabajadores siendo ya una constante querer ocultar s bilidad sindical con llamamientos a huelgas estatales tadas, con objeto de «lavar la cara», para después fi lo mismo. A esto en lenguaje sindical se le llama der gía y manejo.

El fantasma de la crisis, la debilidad sindical provc por los trabajadores insolidarios mal llamados «sindi dientes, etc.» han sido otros factores a superar en das i cia nes del presente año.

ón de las mismas, los
adelante etc.

usebio Alberdi,
ivindicativa, analizan
as con una interesante
al de las negociaciones



A - Astekaria. - Vamos a ver el lado positivo
tema. El avance que han supuesto las nego-
ciaciones de este año.

Los avances conseguidos en las negociaciones de este año, hemos de valorarlos en su justa medida y en función de los objetivos que nos proponíamos alcanzar, de la estrategia planteada. A pesar de los intentos de la patronal por no negociar los convenios en el marco de empresa y de otros sindicatos de realizar convenios a nivel del Estado español, podemos decir que se han multiplicado los convenios y pactos de empresa y los convenios estatales no han servido de nada para Euskadi. Esta es la gran prueba de que los trabajadores de Euskadi han asido nuestros razonamientos y han entendido de que en momentos que estamos viviendo, el marco de la empresa es el más adecuado para conseguir nuestras reivindicaciones.

Convenio de Enseñanza y Cajas de Ahorro a nivel Euskadi

El avance conseguido en los Convenios de las Cajas de Ahorro y de Enseñanza, negociados a nivel de Euskadi, a pesar de la oposición de CC.OO y UGT que han tenido que sumarse al carro por no perder el tren de los acontecimientos, significa un paso histórico cara a la configuración económica y laboral de Euskadi. Los topes salariales impuestos por el Gobierno, no han servido a los patronos allí donde hay conciencia obrera y se organiza el sindicalismo, mostrando que ni la economía ni las relaciones laborales dependen a golpe de Decreto sino a la base de una verdadera libertad sindical y de negociación. Allí donde ha existido potencia sindical, los aumentos salariales han oscilado entre el 16 por ciento y el 20 por ciento.

Se ha conseguido una mayor clarificación a todos los niveles del papel del sindicalismo. A niveles superiores a la empresa, el papel protagonista del sindicato rechazando los acuerdos antisindicales, ya no se cuestiona allí donde existe una mínima realidad sindical.

A niveles de empresa se está dando cada vez mayor protagonismo sindical ya que aún existiendo el Comité de Empresa como ente, son los sindicatos organizados los que marcan la dinámica sindical.

Prácticamente en casi todos los convenios se ha conseguido el reconocimiento de los sindicatos a través de sus representantes en la empresa - las secciones sindicales - con garantías de funcionamiento, siendo destacable el hecho de que los sindicatos, en principio contrarios a esta filosofía, lo aceptan totalmente en la actualidad.

A - Astekaria. - Habéis mencionado la necesidad de la configuración económica y laboral de Euskadi y los pasos realizados en este sentido. ¿Pueden explicárnoslo con más detalle.

Las negociaciones colectivas de este año, a pesar de los avances conseguidos, siguen mostrando una serie de deficiencias, algunas externas al sindicato y otras de orden interno.

Cada vez más se hecha en falta un marco de relaciones laborales adecuado a la realidad y negociado entre las partes implicadas en Euskadi, como forma de agilizar las negociaciones y desarrollarlas por las partes realmente

● *UGT eta CC.OO hitzez lan egiten dute praktikan, Euskadi mailan. Beren federakundeek ez dute erabakirik hartzeko autonomia.*

● *Federakundeak organizatu eta afiliatuen militante lana behar da.*



representativas. Todo hace pensar que la patronal que tanto reclama este asunto, no quiere avanzar en el tema, esperando decretos, que la beneficien.

Por llegar a un acuerdo para el establecimiento de unas relaciones laborales justas que den a los sindicatos el necesario protagonismo a todos los niveles y eliminar así las contradicciones que en el marco legal se nos presentan.

El CGV tuvo el pasado año alguna iniciativa en este aspecto poco afortunadas por cierto, pero estimamos que debe influir, salvo que no asuma sus responsabilidades, para que este marco se adapte a la realidad sindical y económica de Euskadi.

La consecución de unas negociaciones a nivel de Euskadi, que ayuden a la institucionalización y articulación económica de nuestro país, exigen que formemos a la pa-

tronal de Euskadi a articularse como tal, liberándose de sus ataduras con la CEOE y a las Centrales Sindicales estatistas que sean consecuentes con su nombre de «Euskadi» y que organicen sus federaciones profesionales a este nivel.

ELA - Astekaria. - En cuanto a las deficiencias de orden interno que al comienzo habéis citado, ¿qué crítica haríais?

- No hemos conseguido avanzar cuanto esperábamos en el proceso de participación de afiliados en las negociaciones y decisiones, aunque se haya dado pasos muy importantes. Ello provoca que en muchas ocasiones nos encontremos con afiliados que piensan que el sindicato les tiene que dar todo hecho. No les hemos hecho darse cuenta todavía que en el Sindicato somos todos y que las consecuencias están en función del dinamismo y trabajo desarrollado por todos nosotros.

Por otra parte, se está dando la característica de que aún asumiendo nosotros todo el trabajo y consiguiendo en muchas ocasiones en buenos convenios, no se traducen en el incremento de afiliación que esperábamos. Es decir, que hay mucho trabajador insolidario que quiere que se lo hagan todo y bien, y que se aprovecha de las Organizaciones Sindicales sustentadas por otros trabajadores. Es el «aprovechón» aunque para su justificación cree en la teoría del independentista sindical y esto un sindicalista no lo puede admitir. Nunca en la historia del movimiento obrero se ha conseguido nada sin organizaciones.

Trabajo interno de las federaciones

Todo ello nos demuestra que lo único verdaderamente efectivo es el fortalecimiento de la organización. Que se obtienen convenios válidos si hay militancia y afán de trabajo y de lucha, sin esperar en ningún caso, de que el Sindicato, considerado como ente abstracto, nos consiga los objetivos. El Sindicato lo formamos todos los trabajadores en él y a todos atañe el trabajo.

ELA - Astekaria. - Dicho de otra forma, ¿qué pasos veís que son necesarios a dar?

- Debemos avanzar cara al futuro en la preparación adecuada de las condiciones que permitan un verdadero fortalecimiento sindical. En consecuencia debemos:

- Completar la estructura federacionales adecuadas para fortalecer la organización y permitir la participación de los afiliados en las decisiones que les afecten.

- Promocionar cuadros sindicales a través de militantes que hagan efectiva la labor estructural responsable y el avance y desarrollo de la sindicación y con ello de la potenciación sindical.

- Funcionar sindicalmente, haciendo que, cada vez más los trabajadores no sindicados se vean marginados de las decisiones sindicales, evitando así sin aprovechamiento de las estructuras creadas por otros.

- Avanzar en la formación necesaria de los cuadros sindicales. El militante sindical debe de estar preparado para organizar y negociar. Esta es la base del futuro para un verdadero fortalecimiento sindical.

ESTADO

Solo 0'5 por ciento menos que el pasado año

Los precios han subido un 3'3 por ciento, en el primer trimestre

Según datos provisionales facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, los precios al consumo han tenido en el mes de marzo un incremento del 1'1 por ciento lo que hace que el primer trimestre del año en curso arroje un índice inflacionario del 3'3 por ciento.

Los incrementos de los diferentes índices que componen la cesta de la compra han sido los siguientes:

Alimentación 0'80 por ciento, Vestido 2'3 por ciento, Vivienda 1 por ciento, Menaje y servicios para el hogar 1'5 por ciento, Servicios Médicos 0'7 por ciento, Transporte 0'3 por ciento, Enseñanza y Cultura 0'9 por ciento, y otros gastos 1'4 por ciento.

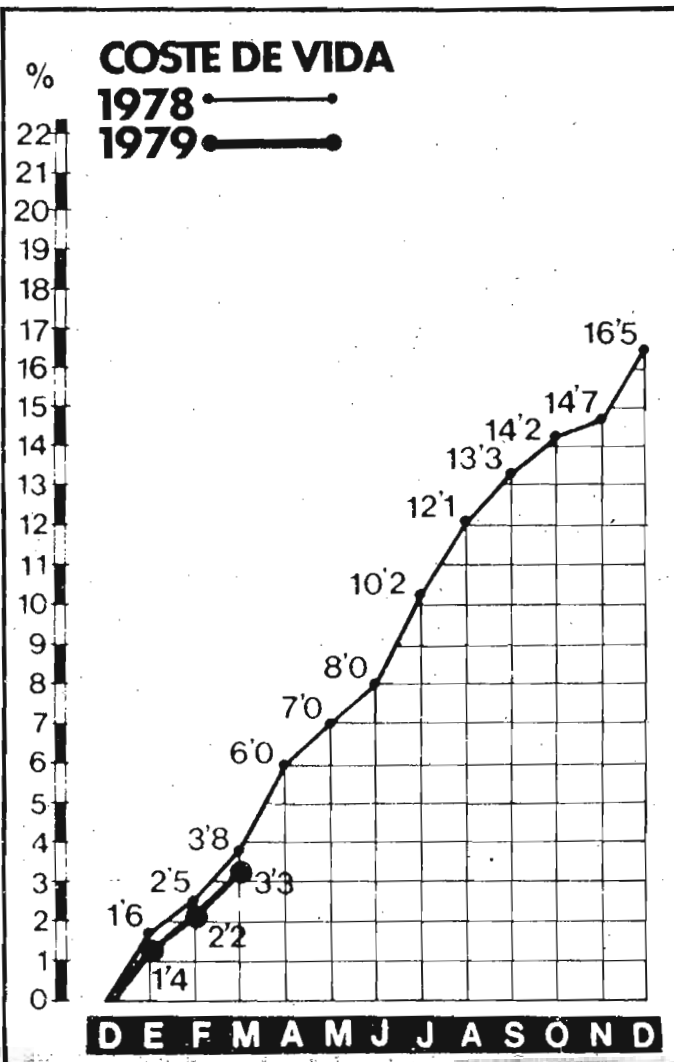
Si comparamos el resultado del trimestre de 1979 con el del pasado año observamos una mejoría de un 0'5 por ciento que puede no ser suficiente para contener, tal y como prevee el Gobierno, la inflación por debajo del 6'5 por ciento durante el primer semestre del año en curso.

Hay que señalar que, aunque debido a la mejoría de la cotización de la peseta, el incremento de los precios del petróleo no va a incidir como en otros países

en la presión de los precios, estos van a estar sometidos a otras tensiones como las provenientes de la evolución de la política crediticia que el Gobierno tiene intención de aumentar a fin de permitir el crecimiento de la inversión privada.

Pese a que los responsables económicos del Gobierno insisten en que es razonable que el crecimiento a fin de año se sitúe del 4 por ciento al 5 por ciento, las previsiones más realistas consideran que éste no superará el 2'5 por ciento.

No se puede olvidar que la evolución de los precios depende en último término de la salud económica que tenga cada país y la del Estado español es ciertamente muy delicada. Con el mismo equipo económico que en el Gobierno anterior, sin abordar las reformas cuya urgencia ya nadie duda, salvo sectores económicos concretos e interesados, sin un programa económico hecho con rigor no



ENRIQUE RESEL

es catastrofista augurar un mayor deterioro económico que va a tener su reflejo, también en la inflación.

MUNDO

En torno a la semana de 36 horas

Primeras iniciativas gubernamentales

Recientemente Maertens, primer ministro belga, presentaba un plan de cuatro puntos, el primero de los cuales hace referencia a la reducción progresiva de la jornada laboral para llegar en mayo de 1981 a la semana laboral de 36 horas.

El próximo día 15 se va a reunir en Bruselas el Consejo de Ministros de asuntos sociales de la Comunidad Económica Europea a fin de tratar la armonización de la jornada de trabajo entre los diversos países europeos como un primer paso hacia la semana de 35 horas.

Estas son las dos primeras iniciativas que provenientes de ámbitos gubernamentales aceptan aunque sea de forma condicionada y todavía poco precisa abordar una política de empleo que vaya más allá de las medidas de subvención hasta ahora aplicadas, política más en línea con las exigencias formuladas por los sindicatos de reducir la jornada laboral en un 10 por ciento para repartir el trabajo disponible.

Pese a las resistencias que está mostrando la patronal para iniciar la negociación de la disminución del horario de trabajo, comienza pues a cobrar carta de naturaleza esta reivindicación que indudablemente tiene un doble componente económico y político y cuya mayor fuerza argumental es que la crisis económica no ofrece una salida a corto plazo,

blema crónico, salvo que no se arbitren medidas más audaces que las hasta ahora realizadas.

Pretender descartar la propuesta como lo hace la patronal por razones de coste económico es darle al tema una proyección muy estrecha a la vez de muy discutible ya que financiar el reparto del trabajo disponible puede ser económicamente solo tan costoso como financiar el desempleo.

Por otra parte tal planteamiento no hace sino soslayar el fondo de la cuestión y que no es otro que dar a la creación de empleo una prioridad absoluta.

Desde esta perspectiva es como se deben abordar en la práctica los distintos problemas que vayan surgiendo a medida de que se vaya avanzando en la realización del plan: disponibilidad de una mano de obra cualificada, desplazamiento geográfico, desigual situación sectorial, coordinación entre los países para que el plan reúna los requisitos de armonización necesarios, etc.

No estará de más recordar que mientras Europa comienza a dar los primeros pasos hacia la semana de 36 horas, en el estado español no se ha generalizado, ni mucho menos, la semana de las 40 horas que sigue siendo más la aislada excepción que la regla. En éstas como en el resto de las cuestiones



que los Pirineos y ello no deja de ser particularmente grave si tenemos en cuenta la situación por la que atraviesa Euskadi. Basta constatar que lo que está ocurriendo en el sector naval es uno de los ejemplos más claros de una liquidación pura y simple de actividades no rentables que deja sin empleo a miles de trabajadores. Igualmente y solo para citar otro sector, podemos referirnos a la

que se está dando una reestructuración y modernización para poder hacer frente a la competencia internacional y que va a ocasionar, así mismo, una reducción de empleo. En este contexto cada vez es más obligado hablar no sólo de la reconversión sino también de la reducción del horario, remitiendo para ello a los más reticentes a la cruda realidad de los datos y a los aires que em-

640 pesetas diarias para los mayores de 18 años

Nuevo salario mínimo

Como viene siendo norma heredada del viejo régimen, el Gobierno ha hecho uso, una vez más, del recurso del decreto, esta vez para fijar el salario mínimo en 640 pesetas día, o 19.200 pesetas mes, para todos los trabajadores mayores de 18 años.

Para los trabajadores comprendidos entre los 16 y 18 años el salario mínimo se sitúa en 395 pesetas día, (11.700 pesetas mes), siendo de 248 pesetas día, y de 7.440 pesetas mes, para los trabajadores de 15 y 16 años. Los salarios fijados para los menores de 18 años se aplicarán también a los aprendices en función de la edad de estos. Hay que indicar que las cantidades señaladas se refieren a la jornada legal de trabajo de cada sector, sin incluir en los salarios diarios la parte proporcional de los domingos y festivos. Al salario mínimo hay que añadirle los complementos personales de antigüedad, pagas extraordinarias, plus de transporte público, nocturno y peligrosidad entre otras. Los referidos salarios mínimos más los devengados por complementos son compensables en cómputo anual con los ingresos que en jornada normal y por todos conceptos viñiese percibiendo el trabajador con arreglo al convenio colectivo por el cual se rige.

Como conclusión no puede dejar de denunciarse, al igual que en anteriores ocasiones la insuficiencia del nuevo salario mínimo y, lo que es tan grave, que el Gobierno no negocie, con las confederaciones sindicales representativas, los incrementos del mismo, limitándose a tomar decisiones unilaterales, haciendo caso omiso a las atribuciones que competen a los sindicatos en esta materia. No es de extrañar que con este procedimiento disminuya la capacidad adquisitiva de los trabajadores afectados y que el actual Gobierno condene al salario mínimo y a su propia política salarial a la más absoluta falta de credibilidad.

LABUR

Crece la inflación en la CEE

Nuevamente y después de una relativa estabilidad de los precios a lo largo del pasado año, la inflación comienza a registrar una nueva tendencia al alza en los países integrantes de la CEE.

Contra un 7'5 por ciento alcanzado como cómputo anual en febrero de 1978, para el mismo mes del año en curso el incremento de los precios alcanza ya el 8'4 por ciento para el conjunto de la comunidad.

Este aumento de la inflación, que no es ajeno a la subida de los precios del crudo, se dan simultáneamente con una ligera baja en la producción industrial y una estabilización en el índice de desempleo que se sitúa en 5'6 millones de personas en paro para el total de los nueve países de la CEE.

Boicot contra «Cadbury»

Tras varios meses de boicot contra la multinacional inglesa Cadbury —especializada en fabricación y comercio de confitería y bebidas— lanzada por la sindical CNS de Quebec, esta compañía ha perdido aproximadamente un 40 por ciento del mercado, a pesar de la intensa campaña publicitaria realizada en televisión por la misma.

La razón que ha dado origen al boicot ha sido la decisión unilateral de la firma de dejar sin empleo a 500 trabajadores de una de sus plantas ubicada en Montreal.

Centenares de organizaciones de todos los rincones de Quebec han contribuido a la difusión de esta campaña de boicot que está convirtiéndose en el símbolo de la lucha de los trabajadores quebequeses en defensa del empleo y contra el cierre de las empresas.

Jamás se ha visto en Quebec una campaña de boi-

Convenio de Almería: Retroactividad al 1-III-77.

Comercio: Reclamar a tiempo

Por la Magistratura de Trabajo nº4 de Vizcaya ha sido dictada Sentencia de gran interés para todos los que se ven afectados por el convenio del «Comercio general», convenio que se negoció en un principio para la provincia de Almería y más tarde se homologó para el resto del Estado español.

Así pues, esta sentencia, de la que vamos a transcribir su parte más interesante viene a confirmar el que a pesar de que el convenio se homologó para el Estado español con fecha 16 de junio de 1977, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Marzo de 1977.

Hay que reclamar ahora.

Falta que la sentencia sea confirmada o desestimada por el Tribunal Central de Trabajo, dado que la misma fué recurrida ante el. Teniendo en cuenta, por un lado, la proverbial lentitud de este Tribunal y teniendo en cuenta también que la acción de reclamar las posibles diferencias, prescribe en marzo de 1980, y en previsión de que se nos aplicará el convenio con efectos al 16 de junio de 1977, la reclamación correspondiente hemos de efectuarla ya ahora, sin esperar más. Esta reclamación se realiza primero ante la empresa, y si ésta se negara a hacernos efectivas las diferencias, ante Magistratura de Trabajo.

Veamos pues los razonamientos en que se basa el juzgador para dictar su sentencia:

RESULTANDO:

1.- Que la Orden del Ministerio de Trabajo del 30 de mayo de 1977 insertada en el BOE del día 16 de junio de 1977 dispuso la aplicación al ámbito nacional en la actividad del Comercio en general del Convenio Colectivo, homologado para dicha actividad en la provincia de Almería el 31 de marzo de 1977 y que, según el artículo 3 de la referida Orden Ministerial, los efectos de la misma surtirán a partir de su publicación en el BOE, en tanto que el artículo 4 del Convenio estableció que su vigencia, a efectos económicos, se inicia el 1 de marzo de 1977.

CONSIDERANDO:

Que en función de lo dispuesto en los artículos 19-b) y 25-a) del Real Decreto-Ley de 17/1977, de 4 de marzo y artículos 144 a 150 de la ley de Procedimiento Laboral y analizando los cauces de conjugación del artículo 3 de la O.M. que se extiende al ámbito territorial de la aplicación del Convenio Colectivo de referencia, con lo que establece en el artículo 4 de este mismo Convenio, y ajustando tal análisis a los principios que sobre prelación de fuentes, vigencia temporal de las leyes y actividad interpretativa se contienen en el artículo 9-3 de la constitución, 1 a 3 del título preliminar del Código Civil, 9 de la Ley de Contrato de Trabajo y 4 de la Ley de Relaciones Laborales, se obtienen las siguientes conclusiones:

Primera.— Que la fecha señalada en aquella Orden del Ministerio de Trabajo respecto del momento en que se habrá de iniciar la vigencia de la extensión territorial del Convenio no interfiere en modo alguno en la específica retroactividad que en el mismo convenio se establece en relación con la producción de sus efectos económico, de tal modo, que al constar literalmente en el art. 3 de la Orden Ministerial que «los efectos de la presente Orden surtirán a partir de su publicación en el BOE» sin que se contenga referencia alguna a las dimensiones temporales del Convenio, es forzoso que haya de entenderse que la fecha del BOE en el que se publicaba tal disposición terminada en el momento inicial de la ampliación territorial del Convenio, sin que afecte a límites de vigencia de éste, en el tiempo que el mismo señala.

Segundo.— Que, en el supuesto de que al Convenio se le atribuyera una vigencia en Almería distinta a la correspondiente a las demás provincias a las que se extiende, comportaría una discriminación evidentemente a los fines implícitos o a la adhesión interprovincial que conforme a los artículos 17 de la ley de 38-1973, de 19 de diciembre, y 15 y 17 de la Orden del Ministerio de Trabajo del 21 de Enero de 1974, habrá de ser pura y simple.

Tercero.— Que a méritos de lo previsto en el artículo 42 de la Ordenanza de Comercio, artículo 17 del cuestionado Convenio, y a la luz de jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo, el importe de las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio será el correspondiente a lo establecido en el Convenio.

FALLO

Debo condenar y condeno a la empresa a acomodar la remuneración de sus trabajadores desde el 1 de Marzo de 1977, incluida la gratificación extraordinaria del 18 de Julio de 1977, conforme al cuadro de retribuciones que se establecen en el convenio Colectivo cuestionado.

I.F.



Es necesario conocer todas las situaciones posibles que dan derecho al subsidio de desempleo, así como los requisitos necesarios y los plazos

Requisitos que deben cumplirse para solicitar

Prestaciones del subsidio de desempleo

A menudo en situaciones concretas de pérdida de empleo, los trabajadores se plantean, si tienen derecho o no a la prestación del subsidio de desempleo. A este respecto la ley puntualiza: «Desempleo es la situación en la que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación, sin causa a ellos imputables, o ven reducidas en una tercera parte o más, sus jornadas ordinarias de trabajo, con la consiguiente pérdida o reducción de su retribución».

De tal definición ya se deduce con bastante claridad, cuales son los supuestos en los que se tiene derecho a la prestación:

Definición de desempleo

— Al decir la ley «... quienes... pudiendo...», está incluyendo a los que no pueden, y estos concretamente son los declarados inválidos absolutos.

— Así mismo al decir «... queriendo... (trabajar)...», excluye a los que no trabajan porque no quieren.

— Por fin siguiendo la definición legal, merece atención el párrafo que dice «... pierden su ocupación... o ven reducidas sus jornadas...» Con este párrafo se está excluyendo a todos aquellos trabajadores (en potencia) que aun no han encontrado su primer trabajo. Existe, por último, un requisito esencial para tener derecho a la prestación que nos ocupa, a saber: haber cotizado seis meses a la Seguridad Social dentro de los 18 inmediatamente anteriores a la fecha del cese o de

pensión de la relación laboral.

Situaciones posibles y requisitos indispensables

Pero además de lo anterior, el «parado» se plantea igualmente el problema sobre lo que debe hacer para cobrar el subsidio: qué documentación debe aportar, en qué plazo debe inscribirse en el PPO etc.

Dando contestación a tales interrogantes, exponemos a continuación, un cuadro completo de todas las situaciones posibles que dan derecho al subsidio, así como los requisitos necesarios y los plazos.

A) Desempleo producido por resolución de la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo:

— Resguardo del Parte de Alta y Baja en la Seguridad Social.
— Certificación de empresa (Mod. Em/lv).

B) Desempleo de trabajadores fijos de obra:

— Resguardo de Parte de Alta y Baja en la S.S.

(Mod. A, 2-2)

— Certificado de empresa para trabajadores fijos de obra (Em/lv)

— Certificado de empresa (Mod.Em/lv)

— Certificación expedida por la Empresa, acreditando la inexistencia de puestos de trabajo que posibilite la opción del trabajador a continuar en la Empresa, siempre que hubiera prestado sus servicios durante un periodo superior a dos años.

— Plazo: Deberá inscribirse dentro de los ocho días siguientes al cese en la empresa. Quien incumpla este requisito, no pierde por ello el derecho al subsidio, pero lo comenzará a percibir a partir de la fecha de inscripción.

C) Desempleo producido por terminación de contrato

— Resguardo del Parte de Alta y Baja en la S.S.
— Copia del contrato de trabajo.
— Certificación de Empresa (Mod. Em/lv)

— Plazo: Dentro de los ocho días siguientes a la terminación.

D) Desempleo producido por despido debido a circunstancias objetivas derivadas de la capacidad

necesidades de funcionamiento de la Empresa.

— Resguardo del Parte de Alta y Baja en la S.S.
— Escrito de comunicación del despido conforme a lo que establece el art. 40 del R.D.L. 1/777 de 4 de marzo.

— Certificado de Empresa.

— Plazo: Dentro de los ocho días siguientes a la fecha del despido. Se deberá ir formando si se recurre contra el despido.

También hay que tener en cuenta

— Siempre que la solicitud no se realice en la forma y dentro del plazo señalado, no se pierde el derecho al subsidio, pero este se iniciará a partir del día siguiente a la fecha en que se formule correctamente.

— El trabajador deberá acudir a la oficina del PPO provisto del Documento Nacional de Identidad y la Cartilla de afiliación a la S.S.

— Si la Empresa se negara a formalizar al trabajador los documentos necesarios, este deberá acudir a la oficina del PPO, desde donde se le requerirá para que los entregue en el plazo de tres días.

Esta semana entrevistamos a...

Alex Agirrezabal

Esta semana, ELA-Astekaria, ha querido hacer una entrevista a Alex Agirrezabal, responsable de la oficina ELA en Madrid para tratar, precisamente, sobre el objeto y funcionamiento de la misma.

Alex Agirrezabal, que anteriormente ha desempeñado las tareas de las relaciones internacionales de ELA y que, por lo tanto, ha tenido ocasión de contratar las distintas formas de sindicalismo y conocer el funcionamiento de las organizaciones internacionales, ha sido, desde la apertura de la oficina en la capital del estado, el hombre de ELA en la misma. Tarea no siempre fácil ni mucho menos, pero sí necesaria y positiva.

ELA Astekaria: Qué razones hubo, Alex, para instalar una oficina en Madrid?

Alex Agirrezabal. Las razones que impulsaron a tomar esta decisión quizás se vieron reforzadas por la situación que poco antes habíamos vivido con motivo del paso de la ilegalidad a la legalidad y al reconocimiento de nuestra personalidad jurídica.

Aquellos momentos de la legalización exigieron una serie de viajes y reuniones en Madrid. Esto unido a la realidad fuertemente centralizada como la del estado español, nos evidenció la necesidad de estar presentes de forma permanente. Nuestro punto de vista como organización sindical es que allá en donde se discutan o diriman problemas que afecten a los trabajadores de Euskadi, ELA se hará sentir y expondrá sus planteamientos.

ELA Astekaria: Y en cuanto a tu designación?

A.A.: En cuanto a mi designación, creo que fueron razones más bien funcionales las que influyeron en ella para este puesto. Llevaba más de dos años metido en la cuestión internacional y ello podría ser un buen rodaje.

ELA Astekaria: Cuáles fueron los primeros pasos?

A.A.: Recuerdo de aquellos primeros momentos la dificultad para encontrar un local. «Lo vasco, era visto con mucho recelo». Fueron unos primeros meses difíciles. Intentaba abrirme paso en los organismos oficiales y hacer comprender la realidad de ELA que ha ido imponiéndose en Madrid como reflejo de esa misma realidad en Euskadi.

La imagen de ELA en Madrid

En aquellos momentos, a nivel estatal se vivía la impresión de que sólo existían dos centrales sindicales. La salida con tanta fuerza en Euskadi de ELA como central mayoritaria, ha tenido gran trascendencia en el marco laboral a nivel del estado.

Con ocasión de la designación de los representantes de los trabajadores ante la OIT o en las instituciones tripartitas a nivel estatal, la realidad de ELA se impone. Los esfuerzos de las dos centrales mayoritarias estatales (UGT y CC.OO) por mantener la exclusiva representatividad sindical, cede ante nuestra presencia. El hecho es que ELA se encuentra representada a todos los niveles de los organismos con re-

Problemas de empresa o sectoriales

ELA Astekaria: Qué balance nos puedes hacer de los veinte meses que llevas trabajando en Madrid?

A.A.: Sería muy difícil hacer un balance de estos veinte meses. En primer lugar, por que la actividad desarrollada es muy variada. Ha habido problemas a resolver, problemas concretos de empresa, o incluso a nivel sectorial.

Cuando un problema concreto, sobre todo a nivel de empresa o de sector va a Madrid, ya es un mal síntoma. Si antes no se ha encontrado la solución, allí no se va a dar de la noche a la mañana. Se pueden arbitrar vías que encaminen hacia su solución, pero se requiere tiempo.

ELA Astekaria: Qué casos se han planteado en este período? Cita los mas relevantes.

A.A.: Recuerdo muchos casos —demasiados— en estos meses. Aurrera fue el primero que se planteó; después Babcock Wilcox, Helisold, Dunlop, Aeronáutica, Jypsa, Elma, Hilaturas de Vergara, Aceros de Llodio... y sólo por citar algunas! hay otras muchas.

ELA Astekaria: Cuando trabajadores de alguna empresa van a Madrid a inten-

Nuestro punto de vista como organización sindical es que allá en donde se discutan o diriman problemas que afecten a los trabajadores de Euskadi, ELA se hará sentir y expondrá sus planteamientos.

tar solucionar el problema, qué tipo de gestiones se realizan?

A.A.: En estos casos, las gestiones van siempre dirigidas a los mismos organismos: Fondo Nacional de Protección al Trabajo, Fondo de Garantía Salarial, Dirección General de Industria (según sectores), Dirección General de Trabajo, Dirección General de Empleo... y si hay que llegar más arriba también, con los ministros, parlamentarios etc. En todos ellos se trata de salvar los puestos de trabajo y todos los recursos son válidos.

Gestiones que se realizan

ELA Astekaria: De todas estas conversaciones al nivel que planteas, ya se saca algo en concreto?

A.A.: Debido a las gestiones que se realizan, las vías arbitradas son por eso mismo distintas: Tramitación de jubilaciones anticipadas, créditos especiales a través del BCI (Banco de Crédito Industrial), moratoria en las liquidaciones de empresa de las cuotas de la Seguridad Social, pago de salarios a través del Fondo de Garantía, tramitación de recursos, etc. En Madrid, estamos, precisamente, para solucionar sobre el terreno, todos los problemas que se planteen a los trabajadores aquí, y si, como dicen, el ojo del amo engorda al caba-

llo, creo que ELA tiene bien puestos los ojos en los asuntos de sus afiliados.

ELA Astekaria: Entrando a otro nivel nos encontramos con dos sectores que atañen directamente a Euskadi, como el naval y el siderúrgico. Cómo se encuentran las negociaciones?

A.A.: En cuanto al sector naval, las centrales sindicales asumimos un papel netamente sindical y hemos respetado en todo momento la firma de los acuerdos de la reestructuración. Desgraciadamente, no podría decir lo mismo respecto a los demás firmantes. Negociamos unas cifras de desempleo garantizando los salarios, y hoy no se están respetando. Los acuerdos a medio y a largo plazo no se ponen en práctica y el futuro de los trabajadores de los Astilleros es preocupante. Las centrales sindicales nos hemos replanteado la situación y hace un mes hemos solicitado la reunión, otra vez, de los firmantes para estudiar, incluso, la renegociación de los acuerdos.

Sector naval y siderúrgico

Igualmente, sobre política siderúrgica hemos mantenido varias reuniones con el Ministerio de Industria, aunque en tono distinto. Todavía nos encontramos a un nivel de simple presentación de planes por parte del Gobierno.

Mi impresión clara es que en la siderurgia, el porvenir de los puestos de trabajo es más optimista que en el sector naval, en lo que a Euskadi se refiere. Pero con una condición, que se lleven a cabo las inversiones previstas para que AHV cuente con la nueva acería LD y el tren de colada continua.

ELA Astekaria: Otro campo de actuación de ELA en Madrid es en las negociaciones colectivas a nivel estatal. Abi están los convenios del Papel, Banca, Sanidad etc.

A.A.: Con distintos resultados, hemos estado presentes en las negociaciones de los convenios de ámbito estatal. En ocasiones, sólo las dos mayoritarias estatales y ELA. En otros casos, teniendo en cuenta que, incluso a veces, el no estar presentes en una forma de presencia; como en el caso de Sanidad en que ELA no firma los acuerdos por ser restrictivos de la legislación vigente y contrario a los intereses de los trabajadores, o como en el caso del Papel, que en dos años sucesivos hemos abandonado la mesa de negociaciones. Creo que en este marco de negociaciones tan amplio, pesan demasiado los intereses políticos y se hace mayor el contraste entre la postura de ELA y la de otras centrales, postura que no creo que haya necesidad de profundizar en ella, ya que nuestro periódico se ha hecho eco multitud de veces.

Recuerdo un hecho anecdótico pero de profundo contenido. Había mantenido una larga discusión con el ministro de Trabajo sobre la acción sindical y las negociaciones colectivas, defendiendo la Sección Sindical con capacidad de negociación y su papel frente a los Comités de Empresa. Ese mismo día, se debatía, en la Comisión de Trabajo en el Congreso, el papel de los

Comités de Empresa. En aquella sesión el ministro estaba presente y el representante del grupo parlamentario vasco defendió, en dicha comisión, los Comités de Empresa frente a las Secciones Sindicales. Días después el ministro me decía que había comprendido plenamente nuestra autonomía de los partidos. Aquella sesión valía más que todas las conversaciones sostenidas con anterioridad.

ELA Astekaria: ELA participa también en los organismos tripartitos dependientes de los ministerios de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.

A.A.: Actualmente estamos trabajando y participando en la puesta en marcha de dichos organismos constituidos por real decreto a finales de 1978, y que son nuevas entidades gestoras de la Seguridad social, que reemplazan a los organismos hasta entonces dependientes de la misma. Sobre estas entidades (INSS, INSALUD e INSERSO) hemos tenido ocasión de comentar en un número anterior de nuestro ELA-Astekaria. Hemos participado en la comisión restrictiva de trabajo para la elaboración del reglamento de los Consejos Rectores de los mismos, pero nuevamente, encontramos dificultades para la efectividad de control y vigilancia de la gestión además de las fuertes tensiones que se producen en el seno de los mismos por la incidencia de la situación política. Por ello estamos en un punto muerto y no se ve el momento de la puesta en marcha.

También participamos y formamos parte del Consejo Rector del Instituto Nacional de Empleo, Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Fondo de Garantía Salarial, todos ellos, dependientes del ministerio de Trabajo.

ELA Astekaria: Hay un tema del que se está hablando mucho: el patrimonio sindical. Cuál es la actitud del gobierno al respecto?

A.A.: Sobre el patrimonio sindical habría mucho que hablar. Precisamente, porque no se dice nada. Fue uno de los temas que se discutieron entre las centrales; hará dos años. Se lo hemos planteado al gobierno en diversas ocasiones.

Patrimonio sindical

Personalmente he hablado con el ministro de Trabajo en diferentes ocasiones. Pero todo queda en palabras. La pregunta que le he hecho al ministro y que no ha contestado todavía es por qué algunas centrales han recibido parte de ese patrimonio —muy poco, es cierto— y ELA nada? (teniendo en cuenta que es, además una central histórica anterior al 36).

De todas formas, el Patrimonio es una batalla que tenemos planteada en Madrid ante quien sea y que no dejaremos hasta que la realidad de ELA

