

## Euzko Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores



# ELA una alternativa clara

Langileok ezin dugu inprobisatzen jarraitu, oraintxe egiten eta berehala desegiten geure borrokarako, negoziaketako eta errepresentatibitateko moldeak, egiteko erak. Gainera, gaur inoiz baino lehenago da beharrezko, nor zein den jakiteko eta sigla baten atzean, erakunde baten atzean dagoen indarra ikusteko. Sindikal konfederakuntzek dute hau argitzeko agindua, gaurko egoera sozio-politikoak eskatzen duen erresponsabilitatea berengan hartuz.

### I-Hay que votar

Los trabajadores no podemos continuar improvisando, montando y desmontando organos de representación, de negociación y de lucha. Urge además aclarar quien es quien, la naturaleza de cada organización y la real representatividad de cada sigla.

Las Confederaciones sindicales tienen que responsabilizarse del papel que les corresponde desempeñar en la etapa socio-política que atravesamos. Demogagias, utopías y subjetivismos aparte, somos las Confederaciones las que tenemos que protagonizar aquí y ahora la representación de los trabajadores. Y éstos tienen que decidir en quien quieren depositar su confianza.

Porque la papeleta y la urna son el mejor medio de clarificación.

Porque existe ya una normativa electoral admitida, aunque con reservas, por las centrales

Hay que celebrar elecciones sindicales según esa normativa

Hay que celebrarlas inmediatamente y en todas las empresas.

Hay que participar en ellas.

Hay que votar

### II-Hay que votar sindicalismo

La vertebración de la defensa de los intereses de los trabajadores se realizará sobre la estructura de las Confederaciones Sindicales. La sección sindical de empresa, asistida por el comité, tiene que llegar a ser, y eso nos lo proponemos, el órgano de representación y negociación obrera en la empresa.

Es incuestionable, según eso, que hay que votar sindicalismo, hay que votar listas sindicales, hay que votar a los hombres de la empresa que estén mejor respaldados sindicalmente porque ante una patronal fuerte no bastan, desgraciadamente, ni honestidad, ni buena intención ni siquiera valores personales. Hay que elegir a los mejores y que a la vez sean los más fuertes.

### III-Trabajador: Vota ELA

La confianza que en ELA han depositado los trabajadores han hecho de ELA la Confederación de más rápido crecimiento. Gracias a la adhesión de miles de afiliados de Euskadi, ELA ha podido destacar al servicio exclusivo de los trabajadores más hombres que ninguna otra Confederación, y ha podido poner a disposición de la clase obrera la red más amplia de locales y asesorías.

ELA es la única Confederación que ha armado a los trabajadores con una Caja de Resistencia para el enfrentamiento con la patronal.

ELA, la Confederación con línea sindical más neta ofrece una opción clara. ELA es un voto claro y que se impone. Los hombres de ELA son la candidatura mejor respaldada en Euskadi.



### Nuestros objetivos prioritarios

**Pleno empleo**  
**Salarios**  
**Derechos**  
**sindicales**  
**Autonomía**

ELECCIONES SINDICALES  
**HAY QUE**  
**VOTAR**

### Las verdades de un sindicato

**Caja de**  
**Resistencia**  
**Asesorías**  
**Locales**  
**Presencia**

1933 urtean Gaseizen egin zen II. Kongresutik honuntza, ELA Langileen Erakunde Internazionala sartua egonda, eta berari esker era batean, iraun du klandestinitate denboran.

Nazioartekotasuna beharra da, multinazionalen aurrean erantzuteko, eta gainera, Europa sartzera goazenez, orduan eta nabariagoa da lotura.

Aurten bertan, ingelesak, belgak, frantsesak... etorri dira Euskal Herrira, ELAkin hitzegitera. CMT, CIOSL eta CESeko Idazkari Nagusiak etorri dira.

ELA ere, hor zehar egon da Kongresu eta Sindikatuen arteko harremanetan. ELA munduan, Euskal sindialismoa da. Aurpegi hori ematen du Onartzen gaituzte. Ez gaude bakarrik.

Horrek hauxe agertzen du. ELAren nazioartekotasun praktika.

Munduko langileak, Europakoak bereziki, ELAkin daude.

Internazional kapitalismoaren aurka, mundu osoko langileriaren batasuna

ELA, desde 1933, año en que celebró su II Congreso en Gasteiz, ha estado vinculada a las Organizaciones Internacionales Obreras. Durante el largo período de clandestinidad, la supervivencia de ELA ha sido posible, en parte, gracias a la solidaridad internacional.

Las empresas multinacionales, la Comunidad Económica Europea, con la futura inclusión en ella del Estado español hacen hoy, más que nunca, necesaria una articulación internacional del movimiento obrero.

Este mismo año 1977 han visitado Euskadi, han visitado a ELA, sindicalistas ingleses, belgas, franceses, suecos..., además de los Secretarios Generales de la CMT, CIOSL y CES. Asimismo, ELA ha participado en Congresos y encuentros internacionales.

Todo ello nos demuestra un hecho: ELA es un Sindicato con vocación internacionalista. Con una práctica internacionalista. ELA representa en el mundo al sindicalismo vasco.

El sindicalismo internacional y sus organizaciones reconocen y apoyan a ELA. No podemos estar solos. Y no lo estamos.

## C.I.O.S.L.

**Confederación  
Intervenciones  
de Organizaciones  
Sindicales  
Libres**

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L.) agrupa en la actualidad a 122 organizaciones de 92 países, con mas de 60 millones de afiliados, de los cuales, el 40% son europeos. Entre los sindicatos europeos afi-

liados figuran la TUC británica, la DGB alemana, la FGT belga, la F.O. francesa, las organizaciones L.O. de Dinamarca, Noruega y Suecia, la CISL y UIL italianas, etc. A esta organización están afiliados, también, importantes sindicatos australianos, indios, etc.

Unos de los objetivos prioritarios marcados por esta Internacional Obrera es la consecución del pleno empleo, dada la grave situación de paro que afecta de forma desigual, pero notoria, a la mayoría de los países miembros.

E.L.A. es una de las organizaciones afiliadas, desde sus inicios, en 1949, estando afiliada a su vez, a la

mayoría de los Secretariados Profesionales de Industria de la C.I.O.S.L. (agrupación de los diferentes sindicatos por Federación de Industria).

Otto Kersten, Secretario General de la C.I.O.S.L. ha visitado recientemente Euskadi para conocer la situación concreta de E.L.A. y del movimiento obrero del país, en general.

Tras comprobar la organización e implantación de E.L.A. y reconocer que estaba gratamente sorprendido por las etapas que se han cubierto en una corta legalidad, Otto Kersten vaticinó para E.L.A. un gran futuro sindical, prometiendo cuanto ayuda fuese necesaria.



## C. E. S.

**Confederación  
Europea  
de Sindicatos**

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), data del 8 de febrero de 1973, fecha en que fue creada en Bruselas, con el propósito de agrupar a todos los sindicatos europeos, independientemente de que éstos estuviesen afiliados a la Federación Sindical Mundial (FSM) a la Confederación Mundial de Trabajo (CMT) o a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

En efecto, aunque en su funda-

ción participaron tan sólo los sindicatos europeos afiliados a la CIOSL, posteriormente diversas organizaciones de la CMT y de la FSM pidieron y obtuvieron la entrada en la CES. Este es el caso de la CSC belga, la CFDT francesa, ambas pertenecientes a la CFDT y el de la CGIL italiana, vinculada hasta fecha muy reciente a la FSM. La entrada, ya solicitada de la CGT francesa, afiliada a la FSM supondría que todos los sindicatos de la Europa capitalista, estuviesen afiliados a la CES.

El nacimiento y el desarrollo de la CES está muy vinculado a dos hechos. Por una parte, la creación y ampliación de la Comunidad Económica Europea (CEE) y, por otra, la necesidad de articular una res-

puesta sindical unitaria, contra la existencia y crecimiento de las empresas multinacionales.

La realidad de un proceso de unificación europeo exigía que el sindicalismo se plantease una estructura estable que tuviese en cuenta este hecho, para poder incidir en su desarrollo con unas posiciones obreras, lo más coordinadas posibles.

Las empresas multinacionales, con un poder que rebasa el control y la política reivindicativa de los sindicatos de cada Estado y nación hacia urgente poder disponer de una capacidad de respuesta común. La CES está integrada en la actualidad por 31 organizaciones que agrupan 39 millones de sindicalistas de 18 países. ELA es una de esas 31 organizaciones de pleno derecho.

## CMT

**Munduko  
Lan  
Konfederekiuntza**

Manduko Lanaren Konfederakuntza (CMT) 1920an sortu zen. Gaur egun, 1946. Urtean egin zen eraberritzearen ondoren, mundu guztiko 13 milioi afiliatu ditu. Europako Sindikatuetatik, Holandako NKV, Belgikako CSC eta CFDT frantsesa daude barnean.

Latinoamerika eta Afrikan oso zabaldua dago, 49 organizazioekin. XIX. Kongresoan —orain gutxi egin—, munduko sindikalgiaren eraberritu beharra agertu zen eta, multinazionalen aurkako plana atara zen ELA, 1933tik dago CMTn. Orduetik hona, ez da moztu elkarrekiko harremanik.



**Unidad obrera**

**Solidaridad internacional**

## Secretariados profesionales de industria

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).

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).

Trabajadores de Textil, Vestido y Cuero (FITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de Sindicato de los Trabajadores de la Industria Química y de Industrias Diversas (ICF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Ferrocarril



# Fuerza obrera / Langile indarra

# ELA<sup>STV</sup>

ELA indarra da, langile organizazio gogorra. Erresistentzi Kaja, Juridiko eta ekonomiko Laguntzak, periodikoa eta Euskal Herrian zehar, 50 lokaletik gora ditu.

Hori da denbora gutxian, ELAk lortu ahal izan duena. Praktikotasunez egindako bidea, langileari egunero erantzungo dion erakunde. ELA langilea ez dago bakarrik, denon artean egiten ari garena da. Euskal Herriko handi, gogor eta indartsuena.

ELA gogor ari da Euskal Herrian sindikalgintza sendotu nahirik. Orain arte eginak, ongi agertzen du praktika hori.

Caja de Resistencia, Asesorías jurídicas y económicas, publicaciones más de 50 locales abiertos en todo Euskadi, hacen que E.L.A. sea hoy ya, una fuerza obrera potente y eficaz.

El sindicalismo así entendido se convierte en una institución fundamentalmente práctica, que sintoniza con el trabajador concreto y real, con sus problemas y aspiraciones.

No cabe duda que es esta forma de hacer sindicalismo, la que ha permitido que E.L.A. en un espacio corto de tiempo —desde la legalidad han pasado sólo unos meses— se haya consolidado como el sindicato mayoritario de Euskadi.

## Caja de Resistencia

La Caja de Resistencia supone tomar la iniciativa clave en el desarrollo de los servicios que una Confederación Sindical debe ofrecer a sus afiliados.

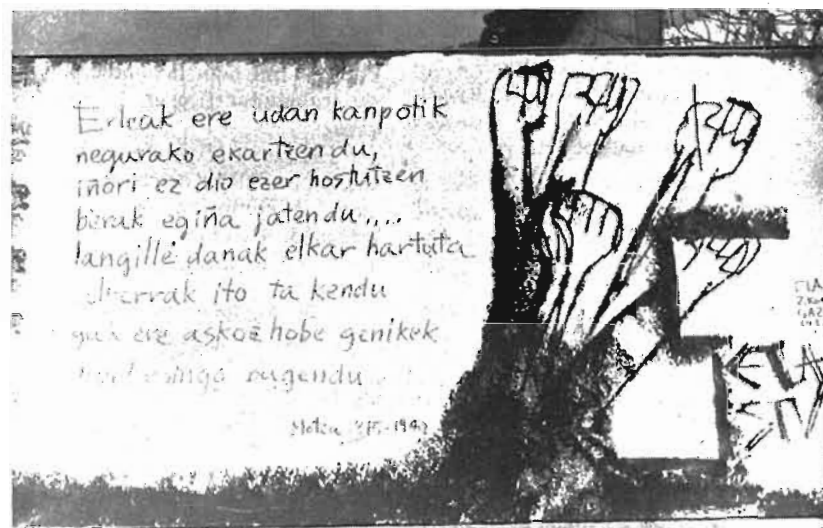
La Caja de Resistencia responde a una necesidad sentida por todos los trabajadores en situaciones de huelga. Mantener la duración de ésta el tiempo que fuera preciso y no claudicar por falta de medios económicos. De otra parte, la Caja de Resistencia supone un arma poderosa de presión, de lucha, ya que sólo la

posibilidad de ponerla en práctica puede ser tan disuasoria para la patronal como la huelga en sí, dando con ello una gran fuerza a las negociaciones. En este doble significado debe extenderse la existencia y la regulación de la Caja de Resistencia. De un lado, garantizar que todo trabajador en huelga pueda resistir, percibiendo semanalmente una cantidad creciente, en función de la duración. De otro lado, forzar a la patronal a aceptar las reivindicaciones obreras, por temor a una huelga

de una duración más prolongada.

La puesta a punto de una Caja de Resistencia exige disponer de una realidad potente y bien organizada y no se debe confundir con bolsas de ayuda que de forma precaria y circunstancial se suelen establecer. Solo una Confederación, con una cuota adecuada, con una elevada afiliación puede ofrecer una Caja de Resistencia que funcione regularmente, sin fallos.

Hoy sólo E.L.A. la ofrece.



## Asesorías

Un Sindicato tiene que abordar diariamente el tratamiento de cuantos problemas se les presentan a los trabajadores, bien individualmente, o bien a un grupo de ellos, en la empresa o fuera de ella: Negociaciones de convenios, defensa ante decisiones de la patronal que lesionan los derechos de los trabajadores (despidos, etc), control de que se cumplan los acuerdos, evitar expedientes de crisis, etc. Para poder responder eficazmente a todo ello, E.L.A. dispone de gabinetes económicos y ju-

ridicos, cuyos hombres tienen dos características importantes: Son militantes, son sindicalistas, y, además, son profesionales (economistas, abogados, graduados sociales). Son, por lo tanto, hombres con una entrega absoluta. Son competentes. No trabajan por horas, sino todo el día. No cobran ni porcentajes, ni comisiones. Los servicios que prestan son totalmente gratuitos, ya que el coste de este servicio está incluido en la cuota.



## Argitalpenak

Formazioa da ELarentzat kezka handienetarikoa bat. Afiliatu denak, zer esanik ez militanteak, egunean egon behar dute, sindikal arloan. Sindikalistak formaziodun langileak dira. Hori da presupuesto basikoa.

Igaz, Erregional Eskola eta Sindikatuko Eskolatik miliante gehienak pasa ziren. Gaur, plan zabalagoa egiña dago datorren urtean betetzeko asmotan. Maila ezberdinetan emanaizanda da.

## Formazioa

Orain arte, bi astean behin ataritzen den periodikoa, Urtarrilatik aurrera, asterokoa izango da. Periodiko hau korreoz eta debalde bidaliko zaie afiliatu guztiei.

Orain arte bezala, laneko munduaren berri ematea izango da periodikoaren helburua.

Aurrerantza begira, aldizkari berri bat argitaratzea pentsatua dago. Hau, militanteen formazioari begira egiña izango da.

## Locales

SECRETARIA GENERAL  
Euskalduna, 11-1.º dcha. Apdo. 1.391  
Bilbao-8  
Telfs. 444 25 04 - 444 25 54

OFICINA EN MADRID  
Alberto Alcocer, 32-6.º E  
Madrid-16  
Telfs. (91) 458 74 30

ARABA VITORIA-Fueros, 31-1.º izda.zda.  
Telfs. 251222 - 269633

AMURRIO-Elejondo, 25-1.º

SALVATIERRA-San Jorge, 16-2.º

BIZKAIA BILBAO-Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha.  
Telfs. 424 13 00 - 424 13 09

DEUSIO - Ramón y Cajal, 35 bajo.

BARAKALDO-Gral. Sanjurjo, 28-2.º dcha.  
Telfs. 438 66 00-438 66 06

BASAURI-Gral. Mola, 18-1.º  
Telf. 449 45 04

DURANGO-Barrencalle, 28-2.º dcha.  
Telf. 681 56 50

ERANDIO-Río Seco, 5-1.º D.  
Telf. 447 07 00

LEMONA-Zubisiku, 6

SESTAO-Rivas, 32-1.º dcha.  
Telfs. 426 15 00-426 15 09

SODUPE-José Miguel de Oregui, 9-2.º  
Telf. 669 29 01

GERNIKA-Señorio de Bizkaia, 6-3.º dcha.  
Telf. 685 28 08

ALGORTA-Sarrikobaso, 5-1.º dcha.  
Telf. 469 27 37

SAN SALVADOR DEL VALLE-Vicente Ribas, 7-2.º izda.

SANTURZE-Capitán Mendizabal, 26-1.º dcha.  
Telf. 461 90 33

GALDAKAO-Gral. Mola, 1

IURRE-Elejalde, 26-4.º

AMOREBIETA-Travesía Zalaeta, 10-3.º dcha.

MUNGUÍA-Hnos. Basozabal, 3-1.º dcha.

tin, 53-4.º  
Telfs. 46 16 88 - 46 18 77

Reyes Católicos, 9-2.º izda. Apdo. 971  
Telf. 45 95 91

ANDOAIN-Mayor, 46-1.º

ATAUN-Grazina Berri

AZKOITIA-Mayor, 49-1.º

AZPEITIA-Santiago, 6 bajo  
Telf. 81 34 46

BEASAIN-San Ignazio, 9 bajo

BERGARA-Torrekua, 3 bajo

EIBAR-Ubitxa, 5 bajo  
Telf. 71 80 51

ELGOIBAR-Plaza Padre Aguirre, 4-2.º

GETARIA-San Roke, 2 bajo

IRUN-Santiago, 44 bajo y 1.º

LEGAZPIA-Patricio Etxeberria, 1-1.º

MONDRAGON-Zarugalde, 42 bajo

ORIO-Primo de Rivera, 24-1.º

PLACENCIA-Rabal, 15-1.º

RENERIA-Viteri, 14-1.º  
Telf. 51 27 91

TRINTXERPE-Pescadería, 13 bajo  
Telf. 39 93 11

ZARAUZ-Plaza de los Fueros, 12 bajo

ZUMARRAGA-Jai Alai, 3-2.º C  
Telf. 87 18 37

ZUMAIA-San Pedro, 10-2.º

ARETXABAETA-Otalora, 8-1.º dcha.

TOLOSA-Oria, 3-2.º dcha.

HERNANI-Avda. de Navarra, 16-4.º  
Telf. 55 28 65

NAFARROA PAMPLONA-Navas de Tolosa, 5-2.º izda.  
Telfs. 25 77 00 - 25 77 04

ESTELLA-Pui, 24 bajo y 1.º

TUDELA-Carmen Baja, 18-4.º

## Locales en Preparación

ARABA: Llodio

BIZKAIA: Portugalete, Sondika, Zamudio, Florrio

GIPUZKOA: Pasajes, Lazkao, Lasarte, Oñate



## Decreto-Ley sobre elecciones sindicales

### Algunas cuestiones generales

El real-decreto del 6-XII-77 sobre ELECCIONES SINDICALES tiene una doble finalidad, según sus promulgadores:

1— Suprimir instituciones que son incompatibles con los principios, normas y tratados vigentes, lo que se hace con un propósito inmediato y definitivo. Según esto se declaran extinguidos el Comité Ejecutivo Sindical, el Congreso Sindical, los Consejos Sindicales, los Consejos de Trabajadores y Técnicos, los Consejos de Empresarios y los Consejos Económico-Sociales de la Organización Sindical, las Uniones de Trabajadores y Técnicos.

2— Poner a disposición de trabajadores y empresarios, de las asociaciones sindicales el dispositivo indispensable,

aunque en forma provisional y transitoria, para llenar los vacíos que existen en el campo de la representatividad de los trabajadores en las relaciones laborales.

#### I - Ambito de aplicación

En el ámbito de aplicación de este real decreto "podrían incluirse todas las empresas privadas o públicas, industriales, comerciales o de servicios, salvo los establecimientos militares".

Por trabajador de la empresa se entiende, en este decreto, al que tiene la condición de **trabajador fijo** en la empresa.

**Electores:** Son electores, tanto para elegir delegados de personal (empresas hasta 50 trabajadores) como para elegir el Comité de Empresa (empres-

as de más de 50 trabajadores), todos los **trabajadores fijos**.

#### II - Resolución de cuestiones

"Cuántas cuestiones se planteen durante el curso del proceso electoral y una vez pronunciada, en su caso, la mesa, podrán someterse a la decisión del delegado provincial de Trabajo en el **plazo de dos días**, quien resolviera dentro de los tres siguientes.

#### III - Funciones y garantías de delegados y comités

Hasta tanto una ley votada en Cortes no disponga en forma definitiva las funciones y garantías de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa, éstos

gozarán de las reconocidas a los enlaces y jurados.

#### IV - En las empresas en las que no se celebren elecciones

En las empresas en las que no se aplique ese decreto para elecciones sindicales "los **actuales enlaces y jurados** de Empresa continuarán desempeñando las funciones que tienen atribuidas".

#### V - Reconocimiento de los elegidos

Los delegados y los Comités de Empresa con los **representantes** de los trabajadores ante la misma, **defienden** sus intereses y tienen **capacidad legal** para la **negociación colectiva**, sin perjuicio de las acciones que en este campo puedan ejercer los Sindicatos de trabajadores.

#### VI - Trabajadores eventuales y temporeros

En las empresas o centros de trabajo que ocupen un número de trabajadores eventuales o temporeros **no inferior al 20% de la totalidad de la plantilla**, éstos podrán elegir entre ellos, **delegados de personal** en número de 1 por cada 25 o fracción, que los represente ante la empresa. Esta representación se entiende sin perjuicio de la normal en la empresa.

Serán designados delegados los trabajadores que tengan carácter de eventuales y que obtengan en la elección **mayor número de votos**, de acuerdo con el procedimiento que rige en las empresas de hasta 250 trabajadores. En caso de empate, la designación recaerá en el trabajador de más edad.

Los trabajadores eventuales y temporeros que hayan sido elegidos como delegados, gozarán de las garantías reconocidas a los representantes normales, si bien éstas no podrán desnaturalizar en ningún caso el carácter eventual o temporal de sus contratos de trabajo.



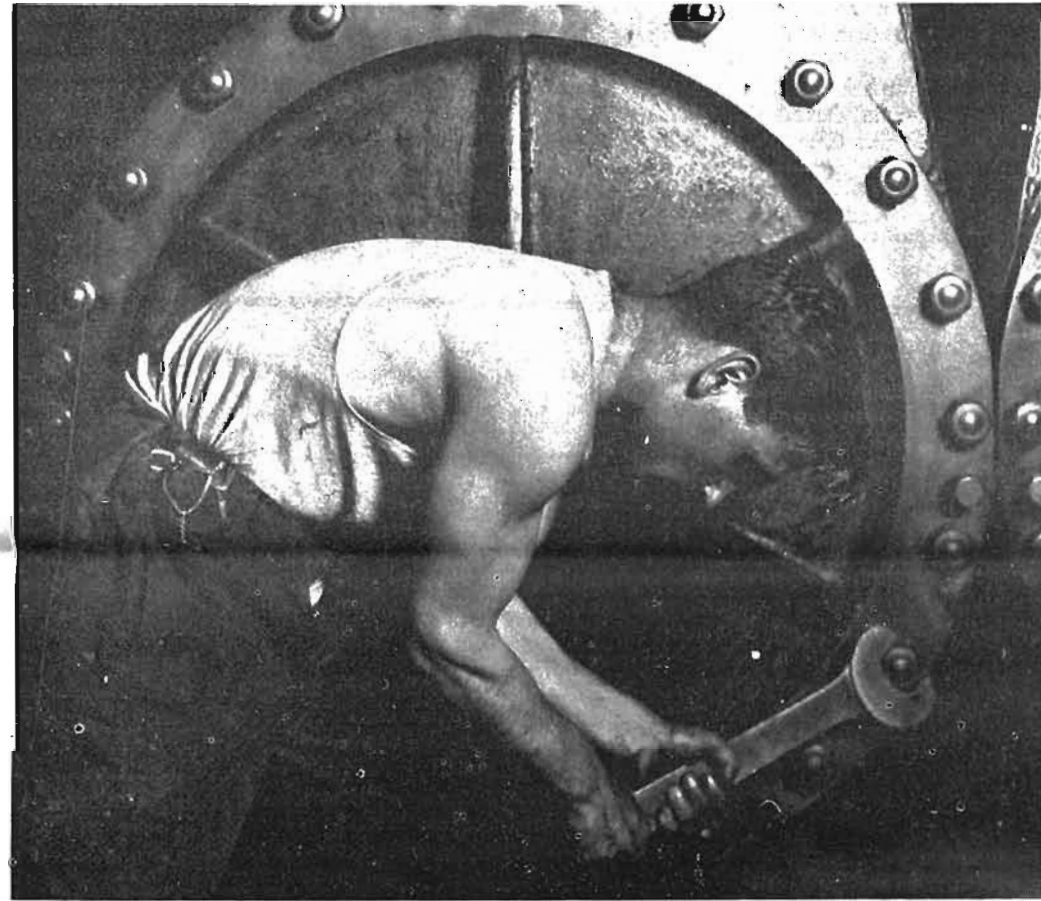
Ante la celebración de las Elecciones Si a nuestro secretario general, Alfonso E resuma brevemente cuál es la estrategia respecto a las mismas.

J.E.: ¿Qué supone la convocatoria de las Elecciones Sindicales?

A.E.: Fundamentalmente, dos cosas. De un lado se va a llenar un vacío sindical que estaba deteriorando gravemente la representatividad en las empresas. Por otra parte, la celebración de las Elecciones Sindicales supone dar un paso más en la regularización de la vida laboral. Aunque tenemos que tener en cuenta que hay una serie de pasos que todavía no se han dado y que son necesarios para una normalización plena: Establecimiento de la representatividad sindical en la empresa, del derecho a la huelga y una nueva ley reguladora de los convenios colectivos.

J.E.: Las Elecciones Sindicales se han convocado con una normativa concreta. ¿Cuál es la posición de ELA

respecto a ellas?  
A.E.: Cuenta, provisoriamente, de lo que debería ser la representación sindical. Repetidamente se ha festado la atribución de Convenios. Ser las únicas funciones sindicales de nuestro tiempo. Concretamente, en las Elecciones



### Elecciones Sindicales

EMPRESA	HASTA 50 TRABAJADORES	DE 51 a 250 TRABAJADORES	MAS DE 250 TRABAJADORES
CONVOCATORIA	Convoca la empresa y habilita los medios necesarios: A iniciativa de los sindicatos, suficientemente representativos en su seno. O, a petición escrita de la mayoría de los trabajadores. (1)		Convoca la empresa y habilita los medios de acuerdo con los sindicatos suficientemente representativos en su seno. (1)
ORGANOS	<b>Delegados de Personal</b> (2) De 6 a 10 trabajadores: 1 delegado (si los trabajadores lo piden) De 11 a 25 trabajadores: 1 delegado De 26 a 50 trabajadores: 3 delegados	<b>Comite de Empresa</b> De 51 a 100 trabajadores: 5 miembros De 101 a 250 trabajadores: 9 miembros	<b>Comite de Empresa</b> De 251 a 500: 13 miembros 501 a 750: 17 751 a 1.000: 21 1.001 a 2.000: 24 2.0001 a 3.000: 27 3.0001 a 4.000 trabaja: 30 miemb 4.0001 a 5.000: 33 5.0001 a 6.000: 36 6.001 a 7.000: 39 7.001 a 8.000: 42 8.001 a 9.000: 45 9.001 en adelante: 48
COLEGIOS	Habrà un único Colegio Electoral	El censo de electores y de candidatos se distribuirà en dos colegios electorales: Uno, integrado por los técnico y administrativos. Otro, integrado por los obreros especialistas y obreros no cualificados. Los puestos del Comité de Empresa será repartidos proporcionalmente, según el número de trabajadores que integran cada colegio electoral. (3)	
CANDIDATOS	Pueden ser candidatos todos los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones: —Tener cumplidos los 18 años —Tener una antigüedad en la empresa, no inferior a 6 meses —Ser presentados por los sindicatos legalmente constituidos o por un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir		
LISTAS	<b>Lista de candidatos</b> Todos los candidatos figuran en una única lista, que se presenta a los electores	<b>Listas de Candidatos: Listas abiertas</b> Todos los candidatos aparecen en una única lista, ordenada alfabéticamente	<b>Candidaturas en listas: Listas cerradas pero no bloqueadas</b> Los candidatos figuran en distintas listas, presentadas estas listas por los sindicatos o por grupos de electores, según el criterio antes indicado. Cada lista debe contener, como mínimo, tantos nombres como puesto a cubrir, y como máximo, un 50 % más que los puestos a cubrir en el comité de empresa.
VOTACION	Cada elector puede votar a tantos candidatos como puestos de delegados de personal haya que cubrir	Cada elector podrá votar a un máximo del 75% de los puestos a cubrir. Ejemplo: Colegio Electoral de 214 trabajadores. Puestos a cubrir: 9. Sólo podrá votar a 7 de la lista.	El Elector: Sólo podrá votar a candidatos que figuran en una de las listas. Opta, dentro de la lista, por los candidatos que prefiera en un número igual al de puestos a cubrir. Tacha los restantes nombres de la lista.
PUESTOS	Resultan elegidos los candidatos que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, resulta elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.	Resultan elegidos los candidatos que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, resulta elegido el de mayor antigüedad en la empresa.	Se atribuye a cada lista el número de puestos que le corresponden de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votantes por el de puestos a cubrir. Si hay puestos sobrantes, se atribuirán a la lista o listas con mayor resto de votos. Dentro de cada candidatura se elige a los que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, a aquel que figure en lugar anterior en lista. (4)
NOTAS	<p>1.—En defecto de acuerdo sobre la convocatoria, decidirá el Delegado Provincial de Trabajo.</p> <p>2.—Si una empresa tuviera en una provincia varios centros de trabajo y ninguno de ellos ocupara a más de 50 trabajadores, pero sí en su conjunto, se elegirá un solo</p> <p><b>Comité de Empresa</b> que representará a todos los trabajadores de la empresa en la provincia, sin que coexistan con Delegados de Personal.</p> <p>3.—En cada Colegio Electoral, se constituye una Mesa Electoral, por cada 250 electores o fracción. Ejemplo: Colegio Electoral de 513 electores: 3 mesas electorales.</p> <p>4.—El Decreto deja bastantes puntos oscuros. Esperamos que las aclaren las disposiciones complementarias. Les daremos a conocer cuando se publiquen.</p>		

Es

- Hac
- No mente
- Ace
- Hac
- Pres (dores).
- Proj menos
- Prej
- Col:
- Ton



## Elecciones sindicales

# Trámites, procedimientos y plazos del proceso electoral

### I - Convocatoria

Convoca la empresa en las de más de 250 trabajadores, de acuerdo con los Sindicatos suficientemente representativos en la empresa.

en las de hasta 250 trabajadores, a iniciativa de los Sindicatos suficientemente representativos en la empresa o a petición escrita de la mayoría de los trabajadores.

Si no hay acuerdo, decidirá el delegado provincial de Trabajo.

Si hay acuerdo: —Se publica la convocatoria en el tablón de anuncios de la empresa.

—Se remite el acuerdo a la Delegación Provincial de Trabajo.

II - Entre la convocatoria y el día de la elección tienen que mediar al menos 20 días.

### III - Mesa electoral

1 - Cada Colegio de 250 electores o fracción constituye una mesa electoral.

2 - Atribuciones de la Mesa Electoral.

Vigilar el proceso electoral.

Presidir la votación.

Realizar el escrutinio.

Levantar el acta correspondiente.

Resolver cualquier reclamación que se presente.

3 - Componentes de la Mesa Electoral.

Estará compuesta por tres miembros:

**Presidente:** el trabajador de más antigüedad en la empresa.

**Dos vocales:**  
El elector de más edad.  
El elector de menor edad.  
Este actuará de **Secretario**.

**Suplentes:** Los que sigan a los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o de edad

según sea el caso del presidente o de los vocales.

Ninguno de los componentes de la mesa puede ser candidato y, de serlo, le sustituirá en ella su suplente.

4 - Cometidos de la mesa en el proceso electoral.

—Solicitar de la empresa el censo laboral.

—Confeccionar, con los medios que le habrá de facilitar la empresa, la lista de electores.

—Hacer pública la lista de electores en los tabloneros de anuncio mediante su exposición por un tiempo no inferior a 24 horas.

—Resolver cualquier incidencia relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta 24 horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista.

—Publicar la lista definitiva dentro de las 24 horas siguientes.

—Determinar el número de delegados de personal y de miembros del comité.

—Recibir la o las listas de candidaturas que se presenten. Las candidaturas habrán de presentarse durante los 9 días siguientes a la publicación definitiva de electores.

—Proclamarlos candidatos 48 horas después de terminarse el plazo de presentación, en el tablón de anuncios.

—Recoger las reclamaciones que se presenten contra las candidaturas dentro de las 24 horas de su proclamación.

—Resolver las reclamaciones al día siguiente de terminado el plazo para las reclamaciones.

—Realizar la votación. Teniendo que mediar al menos dos días entre la proclamación de candidatos y la votación.

### IV - Votación

—El acto de la votación se realizará en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

—El voto será libre, secreto y personal, depositándose las papeletas en urnas cerradas, con plenas garantías para la autenticidad democrática de los resultados de la elección.

—Cada candidatura podrá nombrar un interventor.

—La empresa podrá nombrar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

### V - Escrutinio

—Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante lectura del presidente y en voz alta de las papeletas.

### VI - Acta del resultado

—Del resultado del escrutinio se levantará acta por triplicado en la que constarán:

El resultado del escrutinio.

Composición de la mesa.

Incidencias habidas y protestas.

—Firmarán los componentes de la mesa, los interventores y el representante de la empresa, si lo hubiere.

—Acto seguido las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta comprensiva del resultado global.

—Un ejemplar de cada una de esas actas se remitirá a la autoridad laboral, otro al empresario y el tercero quedará en poder del Comité de empresa o Delegado de personal.

### VII - Publicación del resultado

—El resultado de la votación se publicará en el tablón de anuncios.



ista con Alfonso Etxeberria

## ie trabajar duro

vamos a respetar al normativa, aunque esperamos que de las Cortes salga otra con un contenido mucho más favorable a los Sindicatos.

J.E.: Uno de los aspectos de este decreto provisional es que se establece únicamente para aquellas empresas que tengan urgencia. ¿Cómo interpreta ELA esto?

A.E.: Urgencia tienen todas las empresas, precisamente para regularizar la representatividad sindical en base a unos criterios uniformes aceptados por todos. Por todo ello, el sentido que nosotros vamos a dar a estas elecciones es que sean elecciones generales para todas las empresas, independientemente que se hayan celebrado éstas en algunas de ellas.

J.E.: Hay otro aspecto referente a las elecciones que es la fecha. Algunas organizaciones han establecido unas fechas fijas. ¿Cuál es la postura de ELA a este respecto?

A.E.: Estamos en total desacuerdo con la convocatoria

que han hecho UGT y CC.OO. estableciendo los días del 15 al 23 de enero para las Elecciones Sindicales. La ley lo permite y pensamos que esto es lo correcto: Que se hagan en un plazo más amplio, de tal forma que sean los trabajadores de cada empresa los que decidan libremente la fecha adecuada. No obstante y para evitar un exceso de dispersión, consideramos que las elecciones podían celebrarse en el mes de enero. De ahí, que nosotros propongamos el celebrarlas del 10 al 31 de enero.

J.E.: ¿Por qué esta oposición a establecer fechas fijas?

A.E.: Porque las fechas fijas dan a las elecciones un sentido claramente electoralista, de contenido político. Prácticamente en todos los países, las elecciones se celebran bien durante un periodo, suficientemente largo de tiempo, o bien cuando lo establezcan los respectivos convenios de rama o de empresa.

J.E.: Habrá empresas

donde ELA tenga una presencia minoritaria. En este caso, ¿se va a presentar ELA a las elecciones?

A.E.: Por supuesto que sí. La alternativa ELA hay que presentarla en todas las empresas. Sin aceptar listas coaligadas. En muchas ganaremos. En otras obtendremos resultados más escasos. Pero hay que presentarse en todas.

J.E.: El trabajo que se nos avecina a los militantes de ELA parece ser grande...

A.E.: ¡Hay que trabajar duro! Todos, absolutamente todos, nos tenemos que marcar un objetivo: Que ELA gane las Elecciones Sindicales. Trabajo de propaganda, carteles, etc. explicar a todos los compañeros el porqué y el cómo de las elecciones, sin olvidar que lo más importante es preparar las elecciones en cada empresa (convocatoria, confección de listas, etc). Todo el esfuerzo que hagamos se va a reflejar en unos resultados.

JOSE ELORRIETA

en cada empresa lo antes posible, consigna general en cuanto a fecha de elecciones. Cada empresa debe fijarlas libremente en cumplimiento de la normativa. En todas las empresas. En la lista de E. L. A., sin aceptar listas coaligadas (en empresas de más de 250 trabajadores). En el nombre de la lista de candidatos, las siglas a las que éstos pertenecen (en las empresas de más de 250 trabajadores). En la campaña electoral en cada empresa (listas, interventores, etc.) En el apoyo de toda la Confederación (propaganda, etc.) Ante cualquier duda, recurrir a los locales.

## MITINES ELECTORALES

**DONOSTIA:** Frontón Anoeta  
7 de enero, 6 de la tarde

**BILBO:** Palacios Municipal de Deportes "La Casilla"  
8 de enero, 11,30 de la mañana



Industrial gizarteak beregan ekarri zuen agresibitateak, sindikatuetan batzera eramane zuten langileak; organizatuz; eta da. ELAK horri erantzuten dio eta beregan du Euskal Herriko langile guztien indarra eta sindikal erantzuna.

Era honetan, ELAren praktikotasunak bi neurri ditu: Bere militanteen kapazitatea batetik, eta Konfederakuntzen organizapena bestetik. Hau zaintzean eta gogortzean do, Euskal Herriko langileek eduki dezaketen klaseko tresna indartsu eta efikazgarriena.

Erantzuteko kapazitate hau egunoroko borrokaren tresna bihurtu behandu; horrela etengo baiditugu, Herri guztietako langileok, gaudituz nahi dugun gizartearen barneko loturak.

Los sindicatos creados por los trabajadores para responder a la agresión que sobre ellos llevaba a cabo la sociedad industrial capitalista. ELA es la respuesta a la específica agresión de que es objeto la clase obrera en Euskadi. ELA concentra la iniciativa, la fuerza y la respuesta sindical de todos los trabajadores de Euskadi. El realismo de la respuesta de ELA se cifra, aparte de ser un sindicato vasco, en sus hombres y en su organización. Son los dos factores que cada día en manos de los trabajadores de Euskadi. Incrementar esta capacidad de respuesta significa integrarse cada día con más fuerza en la lucha de los trabajadores de todos los pueblos contra los mecanismos injustos de una sociedad que queremos superar.

## HOMBRES

### Florentino Barañano, "Tino"

Tiene 49 años. En 1942 entró a trabajar en LA NAVAL. Su profesión es la de soldador. Ya a los 17 años, en los lejanos años de 1943, participa activamente en la huelga de pinches remachadores. En 1973 por intervención directa y activa en la huelga de 3 meses, es represaliado junto con otros 120 compañeros.

Quisiéramos, Tino, que desde tu experiencia nos respondieras a algunas cuestiones. Por ejemplo, ¿qué sentido tienes del sindicato y de la acción sindical en la realidad concreta de la empresa?

—Veo que todavía una gran mayoría de trabajadores no se han concienciado de la falta que nos hace a todos el estar sindicados para defender nuestros derechos. Algunos se afilian con la idea de que basta pagar una cuota. Yo creo que el sindicalismo requiere un esfuerzo mayor por parte de todos porque el sindicalismo es de todos y para todos. Yo pido a todos que se afilien a ELA y a los afiliados que colaboren para dar gran fuerza a ese sindicato vasco que todos los que trabajamos aquí necesitamos.



### Xabin Zamalloa

FIRESTONEko langilea. Orain 45 urte jaioa; horietatik, 30 empresa bertan, lanean. Egon diren greba eta langile mugimendu guztietan egon da presente, bereziki, azken greban, 1975ko Urtarrila eta Otsai lean.

—Nola egin behar da sindikal lana enpresan?

Sindikatuko lana enpresan, militanteek egiten dute. Odraduak, garbi jokatuz eta, hori bai, laneko gogo handiarekin. Klaro, hortarako, organizatzea da basikoena. Hori gabe ezin daiegu lan egokirik egin. Hortan ari gara enpresan.



### Koldo Zelaia

Es de profesión electricista, desde hace 6 años trabaja en el metal y desde hace 4 años en SIGMA (Elgóibar). Procesado en el 73 junto con otros 12 militantes de ELA. Indultado el 76. Tiene 24 años. Desde hace un año es responsable de la Federación del Metal de la Cuenca del Deva y como tal miembro de la mesa negociadora del Convenio del metal de Guipúzcoa.

¿Qué te plantea a ti tu militancia en ELA?

—Me plantea el fortalecimiento de la unidad de los trabajadores, el grado máximo de unidad entre los trabajadores. Precisamente es lo que pretendemos hacer dentro del sindicalismo. Esto me lleva a una acción más eficaz dentro del taller basada en tres frentes:



1º. Tratar de eliminar los vestigios del verticalismo: paternalismos, inexperiencias, temores...

2º. Impulsar la sección sindical en orden a la lucha reivindicativa en diversos sectores.

3º. La atención a todas las consultas y problemas que tengan los trabajadores de la fábrica tanto a nivel individual como de grupo o sección.

Considero vital el que todos los afiliados estén cerca de cada problema y lo vivan con la misma intensidad que el afectado.

Además de los contactos diarios celebramos reuniones periódicas de la sección sindical y asambleas mensuales todos los afiliados: en la última hemos estudiado el Pacto de la Moncloa.

### José M.<sup>a</sup> Otaegi Aurrekoechea

Analista de Laboratorio Metalúrgico en la Empresa MEGOTTEAUX-LUZURIAGA, S. A. de Urdiain (Navarra) 27 años. Se inicia en la lucha del movimiento obrero en 1967 cuando trabaja en IRIMO, S. A. de Villareal de Urrechua. En 1970 es detenido y condenado por el TOP. Indultado. Milita en ELA.

¿Cómo situas el sindicato en el taller y cómo te ves en el trabajo sindical?

—Me ha tocado estar presente muchas veces en el centro de con-

Pienso que el trabajo sindical hay que hacerlo día a día, estar en la brecha constantemente y no fallar. Cada día y cada problema, por pequeño que sea son importantes para un sindicalista. No hay que despersonalizar el sindicalismo. Más que sindicalismo diría, pero que se me entienda bien, que hay sindicalistas, sindicalistas de carne y hueso junto a otros sindicalistas y junto a otros trabajadores aunque no estén afiliados a ningún sindicato. Hay que escuchar mucho y actuar con decisión pero teniendo en cuenta que el sindicalismo no trata de hacer mártires o héroes sino hombres que atiendan y solucionen, hombres responsabilizados de los problemas de todos los trabajadores.

¿Cómo actúa ELA en la Baranca?

—Fundamentalmente tratamos de responder a lo que el trabajador espera de un sindicato de clase: defensa del salario y del puesto de trabajo amenazados por la crisis; poner en manos de los trabajadores los medios que necesita para defenderse de los abusos de la patronal: información, asesorías, caja de resistencia... Empezamos por ahí: hay que ser realistas. Y luego alcanzar niveles superiores de lucha y de objetivos.

¿Qué importancia concedes a la sección sindical?

—Nuestra meta ha sido la formación de estas secciones sindicales que sean las captadoras del sentir general del trabajador y de los afiliados, que encaucen sus verdaderas aspiraciones y reivindicaciones y que actúen como portavoces de los trabajadores de cada empresa.



### Ignacio Arribas Larrauri

Trabaja desde hace 34 años en ARANZABAL, S. A. (Vitoria). De Jurado de Empresa, 40 años, su figura y su actuación ha estado en primera línea en los difíciles momentos de lucha obrera: "3 de marzo", 9 días de huelga en la empresa...

Es responsable de la Sección Sindical de ELA

Eres responsable de la Sección Sindical de ELA en "Aranzabal", ¿qué rasgos destacarías como importantes en un sindicalista?

—A un sindicalista se le pone muchas veces como un luchador. No niego que tiene que serlo. Hay que luchar mucho y sin descanso.

Destacaría, con todo, también otros rasgos. Por ejemplo para mí un sindicalista tiene que ser profundamente honrado, leal; tiene que ser también muy humano, tiene que sentir las cosas que ocurren en el taller y las que afectan a un trabajador, a cualquier trabajador, como propias; y por fin, destacaría otro rasgo: el sindicalista tiene que ir al grano, no tiene que andar por las ramas. Hay que dar la cara cuando hay que darla, pero hay que hacer un trabajo callado siempre en el que hay que dar horas y preocupación más que la cara.



## ORGANIZACION

### José Antonio Cestona

Con ya 14 años era ya trabajador metalúrgico. Milita en ELA desde 1960. Hoy es responsable de la Estructura Interprofesional de Guipúzcoa y Navarra

Queremos tu opinión de la necesidad de la organización en relación a la eficacia sindical.

—La naturaleza y la importancia de los problemas que abarca la acción sindical, desde las reivindicaciones económicas, los del marco de vida de los trabajadores hasta los políticos y sociales estructurales, hacen que el conjunto de la vida sindical sea enormemente complejo. Es imposible abordar esta problemática con un mínimo de eficacia sin un alto grado de organización. Organización y eficacia sindical son dos aspectos íntimamente ligados.

La necesidad de organización conlleva la necesidad de ciertas actitudes personales?

—Efectivamente: el propio militante es el que hace posible esa acción organizada. Son fundamentales la disciplina y la constancia en el trabajo. Definidos los objetivos y elaborados los planes entre todos, la disciplina es lo que permite una coordinación de esfuerzos de cara a la consecución de estos objetivos. La paralización o mal funcionamiento de algunos, incide negativamente en la marcha del conjunto. De ahí la necesidad de la constancia en el trabajo. El asumir estas dos actitudes

monio fundamental de ELA. En este momento nos preocupa la consolidación de lo alcanzado. Es lo que se logra con la organización. Hay que avanzar y consolidar; avanzar y organizar.



## RESPUESTAS



### Juan Miguel Mendoza

Responsable del Gabinete Económico de ELA

En primer lugar, nos gustaría conocer tu opinión, en cuanto a la respuesta que E.L.A. da en este momento.

—Creo que el servicio más importante que E.L.A. presta en este momento a los trabajadores afiliados es el de constituirse como un sindicalismo ofensivo, es decir, un sindicalismo que, apoyado en una organización, con unos medios humanos y de otro tipo, como la Caja de Resistencia, etc. plantea una alternativa de lucha seria y potente ante la patronal.

En otro nivel, y para concretar más la respuesta, es importante referirse a los servicios jurídicos y económicos que tiene E.L.A. en este momento. Estos servicios abordan la problemática práctica del mundo del trabajador: Consultas, juicios, negociaciones colectivas, control de los acuerdos a los que se compromete la patronal, defensa en situa-



# Plataforma reivindicativa/Erreibindikapenak **ELA<sup>STV</sup>**

ELAk oinarrizko helburuak ditu bere eskaeretan. Hauk egiten ba ditu, gaur bizi dugun ekonomiko krisialdia eta estabilizatu gabeko politiko egoera kontuan hartzen delako da, hau baita langilearengan zuzen jotzen duen. Egunoro bizi duena. Hilabete batzutan, elak eskaera hauekin jokatu du. Ez du ametitzen langileen patrikak urrituko duen paktorik, ez eta sindikal askataunak mugatuko duen biderik. ELA ez da geldirik egongo, estatuan demokrazia ezarri arte eta, euskadik bere autonomi estatutoa lortu arte, benetako zentzu ekonomiko, politiko eta kulturelekin. Hauk dira, gaur egun, elak dituen erreibindikapen nagusiak oraingotxeokak, egungo egoerari atikiak.

La plataforma reivindicativa de E.L.A. refleja los objetivos prioritarios y concretos para un período caracterizado por una fuerte crisis económica y por un proceso político de transición, cuya orientación y ritmos incumben muy directamente al movimiento obrero. E.L.A. va a hacer de esta plataforma el eje de su acción reivindicativa en los próximos meses. E.L.A. no acepta pactos que suponen una pérdida del poder de compra de los salarios. E.L.A. no acepta limitaciones a la libertad sindical y luchará por la consolidación de la democracia en el Estado español y por un estatuto de autonomía para Euskadi con auténticos contenidos (económicos, políticos y culturales).



## 1 Salarios

El año 1977 terminará con un índice de inflación próximo al 30%, sensiblemente superior a los niveles medios europeos. El año 1978 comienza con un pacto, el de la Moncloa, que establece unos topes salariales del 20%.

ELA no ha pactado porque no está de acuerdo con un plan de austeridad para salir de la crisis basado en la pérdida del poder de compra de los salarios.

ELA reivindicará para 1978 una elevación salarial que garantice a cada trabajador su salario real, es decir,

que para los salarios de 1978 el punto de referencia va a ser el incremento del coste de vida de 1977. ELA no renuncia —cuando las situaciones así lo permitan— a peticiones más elevadas, teniendo en cuenta sobre todo la desigual incidencia de la crisis en los diferentes sectores de la industria. Esta postura reivindicativa se reforzará para exigir el cumplimiento íntegro de los acuerdos ya establecidos libremente entre trabajadores y patronos, no aceptando por lo tanto, la aplicación de la retroactividad en materia salarial.

## 2. Pleno empleo

A lo largo de la historia del capitalismo se han sucedido periodos de auge y periodos de crisis.

Los países capitalistas, de forma generalizada, están siendo hoy sacudidos por una aguda recesión, registrándose un índice de paro, que tiende a crecer los próximos meses.

El Pacto de la Moncloa no va a suponer ninguna corrección a esta situación. Al contrario y, según estimaciones oficiales excesivamente optimistas, las cifras de parados en el Estado español se va a incrementar en cien mil trabajadores más.

En Euskadi, con un importante peso específico, en sectores como astilleros, bienes de equipo y metalúrgico, en general, esta situación está repercutiendo ya duramente, con unas perspectivas de inmediato mucho más graves.

ELA entiende que el derecho del trabajador al empleo es irrenunciable y que el sistema que no es capaz de ga-

rantizarlo debe ser modificado. Por ello, ante el alto índice de paro y los planes de reestructuración sectoriales, que no son sino cierres de empresas, ELA defiende:

a) Abordar un plan tendente a garantizar un empleo para todos, mediante:

Creación de nuevos puestos de trabajo en el sector público.

Reducción de la duración del trabajo.  
Eliminación de las horas extraordinarias.  
Adelantamiento de la jubilación.

b) Control por parte de los Sindicatos de todo proyecto de reestructuración y planificación de nuevos empleados. ELA considera inaceptable cualquier plan que suponga el traslado de trabajadores de Euskadi a cualquier otra parte del Estado.

c) Incrementar el plazo de vigencia del seguro de desempleo, así como los importes a percibir, garantizando un salario digno.

1. PLENO EMPLEO

2. SALARIOS

3. DERECHOS SINDICALES

4. AUTONOMIA

5. CONDICIONES DE TRABAJO

6. SEGURO DE VIDA

7. PATRIMONIO SINDICAL

## 3

## Derechos sindicales

La plena consolidación de la democracia exige reconocer a las Confederaciones Sindicales, a las Secciones Sindicales de cada empresa y a los representantes de los trabajadores, unos derechos con plenas garantías para el ejercicio de los mismos.

Las Confederaciones Sindicales, como organizaciones de los trabajadores, deben tener plena capacidad y derecho exclusivo de defender los intereses de estos en todos los convenios y acuerdos que superan el marco de la empresa, teniendo, así mismo, capacidad reconocida para intervenir a estos niveles en cuantas cuestiones

afecten a los trabajadores (Seguridad Social, etc.)

Las Secciones Sindicales de empresa deben adquirir, dentro de su ámbito, las funciones reconocidas a las Confederaciones Sindicales, destacando como una de las más fundamentales la de negociar los Convenios Colectivos de empresa.

Los representantes de los trabajadores deben disponer de toda la información y de todos los medios necesarios para el ejercicio de un control efectivo de la gestión de la empresa.

## 4

## Euskadirentzat autonomia

Euskal herriko egoera politikoa, ekonomikoa, kulturala e. a. aldatzea nahi ba da askatasun neurri bat lortu behar du gure herriak. Horren eragile geu izanez, noski, eta ez beste inor.

beharra ikusten du, eta oraintxe bertan, hegoko lau eskualdetan.

Elaren ustetan, autonomi barnean sindikal arloa erregulatzea, sindikatu eta patronalari tokatzen zaie, nahi dutan oron eta mugarik inini gabe egin dezaten



# HAUTESKUNDEAK / ELECCIONES

# ELASTVA

SINDIKAL ASTEKARIA / SEMANARIO SINDICAL



## HARPIDETZA \* HOJA DE INSCRIPCION

Izena  
Nombre : .....

1.º Abizena  
1.º Apellido : .....

2.º Abizena  
2.º Apellido : .....

Noiz jaioa  
Fecha nacimiento : .....

Nun jaioa (Probintzia ipini)  
Lugar nacimiento (indicar provincia) : .....

### ZUZENBIDEA DOMICILIO

Zuzenbidea  
Dirección : .....

Herria  
Localidad : .....

Probintzia  
Provincia : .....

Telefonoa  
N.º de teléfono : .....

### EMPRESA DONDE TRABAJA LANTOKIAREN IZENA

Profesioa  
Profesión : .....

Herria  
Localidad : .....

Industri-mota  
Tipo de Industria : .....

Kategoria  
Categoría : .....

# ELASTVA

## zure aukera

## LANGILE AFILIA ZAITEZ



## TRABAJADOR AFILIATE

