

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

ELECCIONES SINDICALES

Edu Markinez, en rueda de prensa

Las elecciones sindicales en Araba

La semana pasada, Edu Markinez, miembro de la Ejecutiva Nacional de ELA, compareció ante los medios informativos para exponer las particularidades de las Elecciones Sindicales en Araba. Sus declaraciones tuvieron amplio eco en la prensa. Sin embargo, vamos a volver sobre ellas subrayando aquellos puntos que las características de Araba ponen de relieve y completando algunos vacíos que se advirtieron en las reseñas periodísticas.

Travases y coaliciones

Dadas las circunstancias precisas que configuran el momento sindical en Araba hay que valorar muy positivamente el que de la normativa electoral haya desaparecido la posibilidad de trasvases de delegados hacia siglas distintas de aquellas por las que se presentaron en las elecciones. Sin embargo, y a partir de los criterios claves con los que ELA ve estas elecciones, a saber, como un paso hacia el fortalecimiento y la clarificación sindical, se consideran factores negativos el que puedan proliferar las candidaturas de no afiliados y el que se den coaliciones; ELA, además de figu-

rar únicamente en listas integradas exclusivamente por su sigla, estima que los que se presentan en coaliciones no puedan ser contabilizados a la hora de los cómputos generales nada más que como coaliciones y no como elegidos de tal o cual sigla.

Lo que dirán los resultados

Esperamos que en Araba, como resultado de estas elecciones, se advierta con suficiente nitidez una clara progresión sindical en su conjunto, un despegue de ciertas siglas con un contenido representativo abiertamente más fuerte que otras, y, por fin, las tendencias de evolución comparativa entre las mismas, lo cual reviste una importancia superior a la del simple prestigio o al valor de la mera cuantificación representativa, desde el momento en que para negociar los próximos convenios se exigirá que para sentarse a la mesa y poder negociar se haya alcanzado el diez por ciento de los delegados del ámbito en que se plantea la negociación.

(Continúa en pág. 3)

HA SONADO EL GONG

Las escaramuzas electorales han concluido ya, dando paso, sin más, al período, digamos oficial, para renovar los delegados del personal y miembros del Comité de Empresa.

A partir de ahora, y hasta el 31 de diciembre, en todas las empresas de más de cinco trabajadores es perceptiva con el Estatuto del Trabajador en la mano la celebración de las elecciones sindicales. De nosotros depende en buena medida que así sea en la práctica, de nuestro trabajo el superar todos los obstáculos que pueden presentarse en el empeño.

Mirando sector por sector, convenio por convenio, el objetivo es bien claro, requisito imprescindible para que nos podamos sentar en las mesas de negociación, en todas las mesas de negociación. Desde una perspectiva más general nuestra meta no puede ser menos ambiciosa. Al contrario, ha llegado el momento no sólo de convencer, la trayectoria de seriedad y eficacia ELA la ha ganado a pulso, sino de vencer.



El hacer realidad un marco de relaciones laborales propio para Euskadi, no nos engañemos, tiene una relación muy directa con el total de delegados que compute ELA. Asumir el reto con todas las consecuencias es hacer un gran esfuerzo militante, cada delegado de los miles que tenemos que contabilizar va a ser fruto de nuestra iniciativa, de nuestra forma sindical.

Hemendik hasi eta urtearen amaierarteko epe ofizialean sartu gara, hauteskunde sindikaletan.

Estatutua eskutik, bost langiletik gorako lantoki guztietan egitea, oztopoak oztopo, gure gainean dago.

Sektore bakoitzean komenioak banan bana begiratzuz, %eko 10 izatera ailegatzea da helburua negoziaketa guztietan parte hartzeko.

ELAk irabazi egin behar du, Euskal Herri-rako erlazio laboral propioak edukitzea egi. bihur dadin nahi baldinbadugu. Zenbat

eta delegatu gehiago are eta lortzeko errazago.

Seriotasunez eta fin laneginez eman bdu-aurpegia ELAk orain arte, ordua da irabaziak delegatu numerotan nabarmentzeko.

Militante guztien iniziatibek eta ahaleginek posible egin dezakete, egingo dute.

● Los demócratas patronos.

Página 2

● La hora en que los hechos cantan.

Página 3

● La firma del AMI con la venda en los ojos.

Página 6

● Salubridad en el trabajo.

Página 7

A efectos de no tener problemas en la recepción de las actas del IMAC, es muy importante que todos los responsables electorales de ELA, en cada empresa, tengan en cuenta:

—Que las actas deben ir con todos los datos completos.

—Que el número de copias de acta a entregar en el IMAC es de tres.

—Que la entrega de las actas en el IMAC debe hacerse con la máxima celeridad, bien llevándola personalmente o bien remitiéndola, cuando ello no sea posible, por correo certificado, para cumplir con los plazos establecidos.

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

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 Cueros (FEITIVC).

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).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrenacalle, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango

Sindikalistaren etengabekolana

Denok dakigu sindikatoak behar bezela funtzionatuko badu militantzia behar duela. Militantzia sindikalismo bizi eta gogor baten eragilea dugu. Esan beharrik ez dago sindikalista baten lana egunerokoa eta zeharo garrantzizkoa dela. Militanteak langilearen indarra eta aurrerabidea, sindikatoa dela argi eta garbi dakus, eta ideia hau, afiliatu eta langilegoaren artean finkatu eta zabaldu dedin saiatuko da. Ideia honek gorputza har dezan, militantea, lehendabizi bere entresako gora-beherak zuzentzen arituko da, afiliatu guzietan bat eginaz eta beren laguntza exijituz. Militanteak, jakin badaki, etengabeko lanean aritu behar duela, eta buru belarri murgildurik, soluzio bideak bilatzen jardungo du. Denok dakigu lana eginez gero, emaitzak jaso egiten dira eta militante hauen lanak sindikalista berriak sortuko ditu. Dударik gabe bada, esan dezakegu, zer nolako garrantzia daukan, sindikato baten izatean eta funtzionamenduan, militanzen lanak.

Sindikalista militantea, lantegietako egoeraz behar bezela jabetzen denez gero, sindikalismoa egin behar den lekuan egiten da, hots, behean. Militantzi zehatz bat ez dagoen sindikatoetan, denok dakigu zer gerta daitekeen, ba hori, alegia, sindikatoa behetik gora eraiki beharrean, goitik behera egiten dela, ta orduan ez bizitasun eta ez behar bezelako sindikal plandeamendurik ez duela izaten. ELAn militantzia ba dugu, bai horixe, hau garbi Federazioetako lokalean, Urkijon, egunero ikusten dugu. Hemendik ibiltzen dira sindikalista militanteak, beren Federakundeetako arduradunekin harremanetan, bai lantokietako arazoak zuzentzeko, bai Federakunde eta Konfederazioaren martxaz jabetzeko eta nola ez beren iritziak azaltzeko, honela delegaduak eta arduradunak, beren konfrontazioen bidez egoera ahalik ondoen ezagutuaz eta behar bezela analizatuaz, lekuan lekuko soluzio bideak jartzen dituzte, errealitate baten barruan jokatuaz. Kontuan har dezagun bada, militantziaren garrantzia, eta saia gaitzen, eguneroko lanaren bidez, militante berriak sortzen, ze, militantzia bizia bait da.

ITZIAR ALBERDI

Convenios colectivos provinciales del Comercio en Araba

Insólita situación

La situación de los convenios colectivos provinciales del Comercio de Araba, podemos o debemos de calificarla de insólita, ya que nos encontramos en el mes de octubre y todavía no se ha firmado ningún convenio, después de infinitas reuniones con los empresarios del sector para llegar a acuerdos mínimos que facilitarían la firma de los mismos. La situación por convenios es la siguiente:

Alimentación:

Después de varias reuniones con la parte empresarial para la discusión del convenio y ante la postura adoptada por dicha parte, que sólo estaba dispuesta a negociar el punto salarial dentro de unos márgenes muy reducidos como es el ofrecimiento de un 10 % de aumento, en el resto de los puntos del convenio se admiten las variaciones del Estatuto de los Trabajadores.

Metal:

En este convenio no sabemos lo que ofrece la patronal porque ni hemos comenzado la negociación, ya que la patronal no ha formado la mesa negociadora, después de varios escritos remitidos convocándoles a la negociación, tanto por parte nuestra como también por parte de la Consejería de Trabajo.

Comercio del Calzado:

En este convenio, como se dijo en un anterior artículo en ELA semanal, la situación es bastante similar a los anteriores convenios, pero con una particularidad que aquí sólo se quiso negociar el tema salarial un 10 % y el resto de los puntos igual que el convenio de 1979.

Los pasos que se han dado después de la situación descrita son los siguientes:

Alimentación y Piel y Calzado:

Conflicto colectivo ante la Consejería de Trabajo.

Metal:

Intento, por parte de la Consejería, a requerimiento nuestro, para los empresarios del Comercio del Metal nombren la mesa negociadora para comenzar las negociaciones. Por otra parte, ante esta situación, ELA-Comercio se ha propuesto movilizar a todos sus afiliados y demás trabajadores del sector, para que durante el presente año no haya un sector del Comercio sin convenio colectivo.

YOSU ELKORO

Los demócratas patronos

Ikusten denez, itxurez eta agirian denak demokrata jator bezala agertu nahi dute. Baina egiatzki, diktadore koskor bat baino gehiago ikus daiteke ugazaben artean. Izan ere, sarritan, konbenioak negoziatu eta gero ez dituzte zenbait puntutan aplikatu nahi izan. Emandako hitzak, hartutako konpromisoak bost axola zaie. Baina are hobeto ikusi da arazo hau hauteskunde sindikalen planteamendua egin izan zaie. Horko listak mugatu beharra, horko hauteskundeak frenatu nahia, horko sindikatorik ikusi nahi eza. Ikusten denez, ez dituzte gogozko sindikatoak. Bagenekien, eta orain hobeto ikusi izan den fenomeno da.

Teniamos referencias de cómo entienden algunos patronos el sentido de la democracia. Se sabía que algunos de ellos no tienen dificultad alguna en incumplir determinados acuerdos, o hacer caso omiso de determinados compromisos contraídos, por ejemplo, a través de las negociaciones de un convenio. Sin embargo, el momento de las elecciones ha puesto de manifiesto el talante demócrata de ciertos sectores de la patronal

de la pequeña y mediana empresa.

La estrategia patronal

La estrategia patronal ante las elecciones es clara. Desean justo todo lo contrario de lo que pretenden los sindicatos. Los trabajadores buscan garantizar la representatividad. A ellos no les preocupa. Se desea la consolidación sindical, y ellos buscan la manera de debilitarlo. El trabajador presenta los candidatos que le merecen confianza, y la patronal presente candidaturas "obreras" que le garanticen plena fidelidad a sus postulados y principios. Son innumerables los ejemplos que podríamos aportar en este sentido. Pero tal vez sea en Banca y Seguros donde con más claridad se ha detectado la estrategia de la patronal. Podríamos aportar testimonios de trabajadores que dan cuenta de las presiones a que son sometidos a la hora de plantearse una lista electoral. Las asociaciones diversas que van proliferando en los diversos estamentos son clara muestra de las bazas con que trata de jugar la patronal en el momento de las elecciones.

Los pequeños patronos

Actitudes de pasividad, obsesión, chantaje, imposi-

ción, van proliferando por doquier, sobre todo entre los pequeños patronos. Resulta que, en comercio, por ejemplo, que los familiares y amigos no deben de contar a la hora de plantear las elecciones en empresas de más trabajadores. Resulta que es imposible hacer las elecciones, dada la dispersión geográfica de los trabajadores, en determinadas empresas de limpieza. Resulta que hay dificultades a la hora de conseguir los censos. Resulta que a la hora de poner en marcha las elecciones sindicales, los trabajadores "pertenecen" a dos empresas... Resulta que, en una palabra, les incomodan las elecciones sindicales. Sastrería Yáñez, de Villafranca de Ordizia, por ejemplo, es buena muestra de ello.

Y en el fondo es comprensible la actitud de la patronal. Ellos defienden sus intereses, ellos tratan de salvar para ellos la mayor parte de la tarta, grande o pequeña, en contra de los trabajadores. Actúan en contra de la clase trabajadora.

En los comercios de San Sebastián, por ejemplo, han demostrado una interesada desidia a la hora de facilitar la formación de la mesa electoral. No tienen prisa en que se hagan las elecciones, no pierden la esperanza de aburrirnos y tampoco se descarta, quién sabe, la posibilidad de presentar en la lista a algún adicto que reste votos a candidatos presentados por los trabajadores. Tal vez tampoco estén exentos de culpa los trabajadores que se prestan a este tipo de sucios chanchullos.

Moraleja

Muy sencilla: Algo bueno tendrán los sindicatos, algo interesante aportarán las elec-



ciones sindicales cuando hay patronos muy interesados en desvirtuar, distorsionar, el proceso de las citadas elecciones. Aun cuando no sea más que bajo este punto de vista, las elecciones sindicales mere-

cen una seria consideración por parte nuestra. Es un tema que debieran tenerlo muy en cuenta aquellos que optan por la abstención.

MIKEL UGAI

Lokalak

Leketion telefono berria

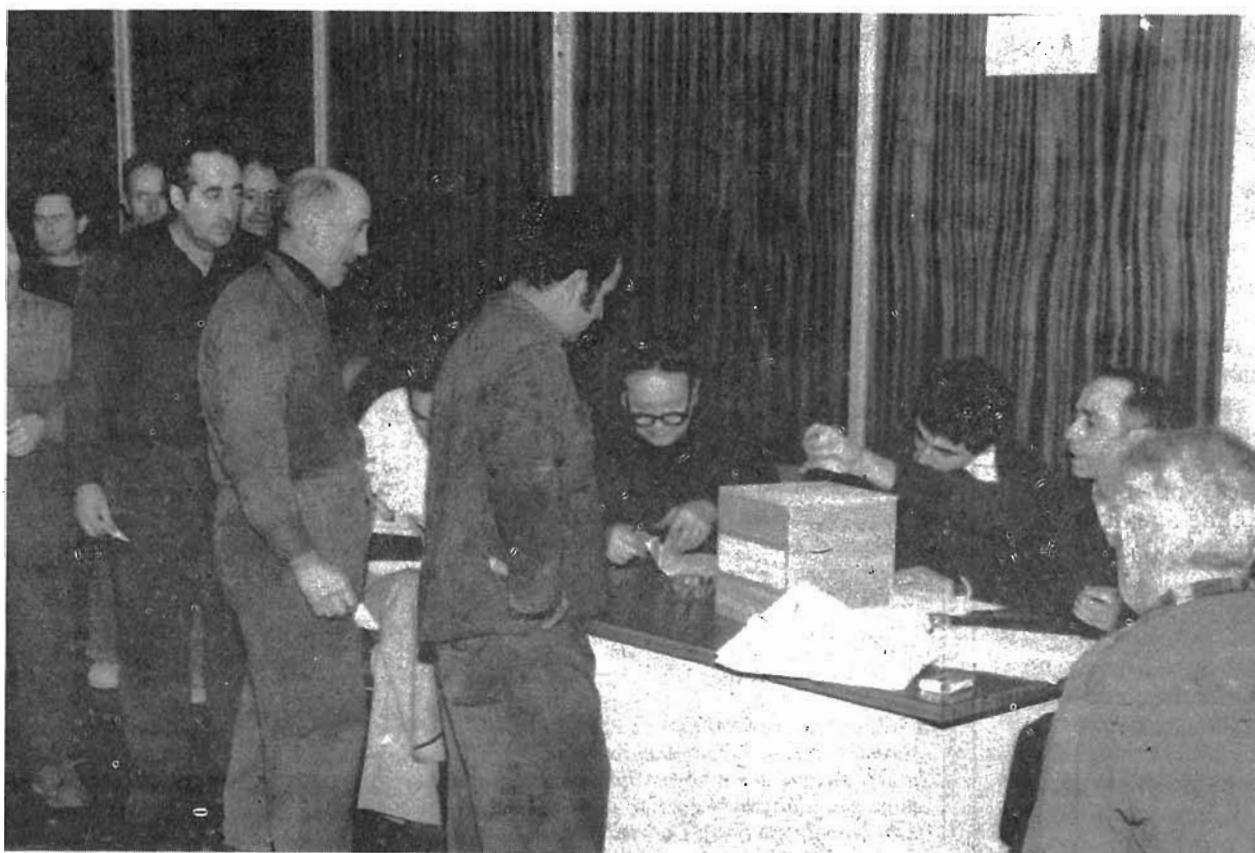
Bertako arduradunak esan digunez, aspalditik esperoan zeunden telefonoa ipini berria da Lekeitioko lokalean, Basoaldea kalean s/n., bajo. Telefonoaren zenbakia haue da: 6841280.

Nuevo teléfono en la Unión Local de Lekeitio

Ponemos en conocimiento de los afiliados de la Unión Local de Lekeitio que la sede de ELA en dicha localidad, sita en la calle Basoaldea, s/n., bajo, dispone ya del nuevo teléfono, cuyo número es el que sigue: 6841280.

HUMOREA





Elecciones sindicales: Entorno y futuro

La hora en la que los hechos cantan

Las elecciones sindicales ya están en marcha. Cada sindicalista de ELA sabe lo que tiene que hacer en su empresa. Un antisindicalismo sutil que sabe también lo que quiere y que dispone de medios para crear clima también se ha puesto en marcha. Destilar tintes decepcionantes sobre el esfuerzo de los trabajadores por dotarse de representantes en las empresas es sencillamente campaña antiobrera y antisindical. Que si todo es un baile de cifras y de números que nada aclaran, que si en el fondo lo que se juega, en una estéril pugna de siglas, es el prestigio de grupos que quieren llevar el agua a su molino, etc.

Candidaturas muy dependientes

Esas y otras memeces vertidas con seriedad de incompetente ilustrado a sueldo buscan descaradamente desincentivar la moral de los trabajadores, socavar la imagen sindical y si no alcanzan a lograr el abstencionismo por lo menos estimarían como un resultado estimable el que engordaran las candidaturas de los "no afiliados". Calificar a los "no afiliados" de "dependientes" es faltar a la verdad. Esas candidaturas o **dependen** de la falta de nivel de solidaridad trabajadora o **dependen** del (sirven al) clima antisindical creado con objetivos antiobreros bien precisos. La patronal no teme la proliferación de candidaturas de "no afiliados", teme, y mucho, la penetración de candidaturas sindicales. Claro que la excepción del empresario corto de vista confirma la regla de un comportamiento hartamente conocido.

Elecciones y su entorno muy vinculados

Entre estas elecciones y el momento socio-laboral hay una estrecha vinculación. La situación derivada de la crisis (con sus problemas de paro, salarios y degradación de nuestro cuadro de vida), la etapa de reconstrucción del movimiento sindical (con sus tareas de afiliación, de organización, de acopio de instrumentos de lucha, etc.), el curso de recuperación parcial por parte de Euskadi de las primeras posibilidades de hacerse enmarcar, en parte, el significado de estas elecciones sindicales. La respuesta de los trabajadores a la crisis, la vigorización del movimiento obrero, el signo de las relaciones institucionales que se construyan en Eus-

kadi tienen que ver no poco con lo que en estas elecciones los trabajadores decidamos.

Los trabajadores, cargados ya de



una experiencia suficiente como para no errar de camino, sabemos que el contenido de los futuros convenios, nuestra capacidad de respuesta al poder patronal en el enfrentamiento largo y sostenido, y la naturaleza de las relaciones institucionales que resulten en Euskadi van estrechamente condicionados a que en Euskadi voteamos,elijamos, sindicalismo o irresponsabilidad (con distintos nombres), "sindicalismo-fuerza" o dispersión, sindicalismo que haga de Euskadi su problema o tenga a Euskadi y sus trabajadores como un problema.

Informar y convencer

Todo esto ni es complicado ni es confuso. Pero hay que elegir (elecciones) y es nuestra tarea, de cada uno, ser convincentes (hace falta sobre todo serlo con los hechos, pero también hay que practicar el safari verbal sobre los desinformados) de que ELA, nuestro sindicato, es el sindicato que responde y no defrauda, aunque no sea el que más televisión chupe ni monte los más espectaculares números. En eso nos dejamos ganar. En aquello no.

V. ELORZA

Cuando te encuentres con alguien que duda

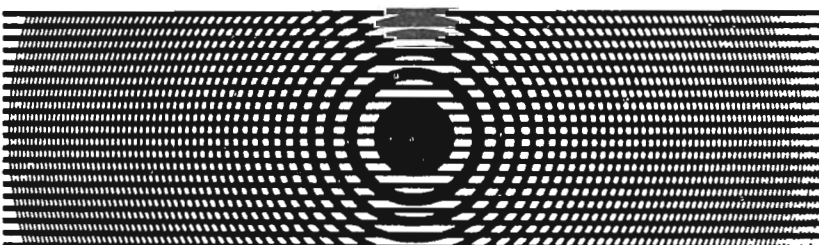
La clara realidad de ELA

Votar candidaturas ELA es decidirse

- por la potenciación del movimiento sindical.
- por la autenticidad en la formulación y defensa de nuestras reivindicaciones.
- por un sindicato claro en sus propósitos y sin hipotecas en su actuación.
- por la negociación de todos los convenios de Euskadi.
- por trabajadores de estricta militancia sindical.
- por un sindicato de firma y extensa implantación, en proceso de creciente expansión y con vocación palmariamente mayoritaria.
- por la eficacia y la resolución en la lucha contra la ambición de la patronal.
- por un trabajo sindical hecho a conciencia.
- por una peculiar y específica representación de toda la clase trabajadora de Euskadi.
- por una lucha sindical con amplio respaldo internacional.

Votar candidaturas ELA es decidirse

- contra la aceptación resignada de la crisis.
- contra el paro.
- contra la arbitrariedad patronal en los despidos.
- contra la caída de nuestros salarios.
- contra el "pacto social" y sus sucedáneos.
- contra la representación insolidaria, limitada y restrictiva de los trabajadores.
- contra dictados extraños en nuestra acción sindical.
- contra la burocratización de la negociación colectiva.
- contra el "extrañamiento" de los convenios de Euskadi.
- contra los acuerdos entre "cúpulas".
- contra la irresponsabilidad, la manipulación, el "cuento" y el pasotismo sindical.
- contra la dispersión y el minifundismo sindical.
- contra la acción sindical improvisada, intermitente y convulsiva.
- contra todo lo que sea darle a los trabajadores de Euskadi el sindicalismo que no nos sirve.



Viene de primera página

Tenemos ideas claras en lo que atañe al movimiento sindical en su conjunto y a lo que nos exigen en tal dirección las condiciones concretas de Alava. Y también tenemos en cuenta que votar listas sindicales significa elegir esta o aquella lista, este o aquel sindicato.

Efectos más profundos

Edu Markinez, al referirse a los temas que figuran en el papel de ELA para estas elecciones, destaca algunos de los que queremos dejar constancia. Si la lucha contra el paro y por el incremento del poder adquisitivo de los salarios se inscribe necesariamente como prioritarios objetivos en el plano de los inmediatos, ELA no pierde de vista que en el tema del tipo de relaciones laborales y de su estructuración, sobre todo en el

Edu Markinez en rueda de prensa

Las elecciones sindicales en Araba

plano de la negociación, estas elecciones están llamadas a tener una importancia propia.

De acuerdo con la persecución de un tipo de sindicalismo con capacidad negociadora a todos los niveles y huyendo de la imposición centralizadora que algunos practican, Edu Markinez resaltó la importancia de que Alava tenga, cuando interesa sindicalmente, sus propios convenios de ámbito provincial. En este sentido es indiscutible que los convenios de la Química, del Textil y de Artes

Gráficas tienen que venir a ser negociados en Alava. Los actuales convenios en estos sectores han sido negociados a nivel estatal. Este es un punto que indudablemente está en el fondo del resultado de estas elecciones.

Euskadi, marco propio

Si ELA insiste en que los convenios que dicen relación con los trabajadores de Euskadi tienen que negociarse en Euskadi es porque apunta a un objetivo más extenso e institucional-

mente más rico: la realidad socio-laboral y sindical de Euskadi, independientemente de otras razones, exige ya de por sí un marco propio de relaciones laborales en cuya construcción ELA empeña todos sus esfuerzos y cuya realización supera en importancia e interés la que pueden tener otras metas más parciales o circunstanciales.

En la rueda de prensa se dedicó alguna atención a otros temas de menos entidad pero no dejó de recalcar que ELA, sin dejar de dar importancia en orden al resultado de las elecciones a todos los elementos de carácter organizativo, hace descansar los mismos fundamentalmente sobre el trabajo de sus militantes; por eso todos los medios materiales ideados lo han sido con el único objeto de que sirvan de herramienta a la actuación de esos militantes.

En la mayor parte de las empresas se realizarán las elecciones entre el 14 y el 20 de este mes

Sector del Papel y Artes Gráficas de Bizkaia

Hila honen 14tik 20ra bitartean, Papera eta Grafikagintzako sektoretan egingo dira, Bizkaiari dago-kionez, hauteskunde sindikalak. Federakundeko beste alorretan, prentsa, irrati, publizitate eta argazkietan beranduxeago egingo dira. Jadanik, Bilboko Correo enpresan egin direnetik, aurre konklusoren bat atara daiteke: ELAren lehentasuna agertzen hasia da gure sektorean ere. Bai Paperean eta Grafikagintzan ere, UGT era CC.OO.ekin izan ditugu negoziategia orduan geure istiluak. Ez dute inolaz ere onartu nahi izan probintzial mailan egitea komenioa. Guk eduki dugun arreragatik eta sektoreko langile gehienek gure postura apoliatuz, grafikagintzan probintziala aseguratuz. Paperean berriz, enpresaz enpresa egin behar izan dugu estatala apurtzeko. Hemen jarraituko dugu komenioak negoziatzen, aipatutako sindikatuak ez uste arren. Zenbat eta delegatu gehiago atara ELAk, orduan eta errazago izango zaigu horixe defenditzea.

Entre el 14 y el 20 de octubre se van a celebrar elecciones sindicales en la mayor parte de las empresas del sector Papel, y en un buen número de empresas de Artes Gráficas; en el resto de los sectores de nuestra Federación, Fotografía, Publicidad y Radio, se celebrarán a mediados del mes de noviembre, por encontrarse parte de los trabajadores de estos sectores todavía en época de vacaciones. En el sector Prensa ya se han celebrado elecciones sindicales en El Correo Español-El Pueblo Vasco, y los resultados han sido los siguientes: ELA, 3; no afiliados, 6; un avance importante el daro por ELA, si se parte de los anteriores resultados electorales que fueron los siguientes: UGT, 6; LAB, 1; no afiliados, 2. En el resto de las empresas de Prensa se celebrarán a finales del mes de octubre.

El que la negociación la hagamos en Euskadi, depende de nuestra fuerza

Creo que ahora más que nunca debemos ser conscientes de que en buena medida nos corresponde a todos los afiliados de ELA llevar la dinámica en todos estos sectores, para que

toda la negociación colectiva posterior a estas elecciones se desarrolle dentro del marco de Euskadi.

Dentro de los sectores de nuestra Federación, existe una diversidad de empresas pequeñas, y que si no somos los propios afiliados los que convoquemos elecciones en todas las empresas, será muy difícil el llegar a todas ellas desde la Federación. Existe un grupo de militantes que diariamente está conectado con parte de estas empresas, pero no debemos de dejar sólo en manos de estos militantes o del liberado todo el trabajo de contacto con las empresas donde tenemos presencia y donde no tenemos; tenemos que hablar con todos los trabajadores afiliados y no afiliados a ELA, sea durante el trabajo, durante el poteo, durante el tiempo del bocadillo o cualquier otro momento para hacerle llegar a todos los trabajadores la necesidad de hacer elecciones.

No hay que esperar a que nos den hecho

El esperar que me llamen para informarme de las elecciones no es válido para los trabajadores afiliados a ELA. Nosotros como afiliados tenemos que lla-

mar al responsable de la Federación y pedirle información para que en todas las empresas, por pequeñas que sean, se celebren las elecciones, no podemos caer en el desaliento de algunos trabajadores (generalmente no afiliados) y decir que para qué sirve sacar delegados, nosotros, los afiliados, sabemos que eso no es así, que el delegado tiene una estrecha relación con la Federación y con el resto de los delegados de cada sector, conoce los problemas de otras empresas y adquiere formación para desarrollar todos los problemas que le salgan en su empresa.

Muchas razones para votar ELA

A todos los trabajadores, afiliados y no afiliados a ELA-STV, que en estos días se van a celebrar elecciones sindicales en la empresa donde trabajan, tenemos que ser conscientes a quién votamos. Con el voto a UGT o CC. OO. los trabajadores del Papel ya sabemos a que nos exponemos, a que se siga haciendo el convenio estatal en Madrid y que se sigan como el convenio vigente firmado por estas dos centrales con las cláusulas de descuelgue y muy por debajo de los convenios que tenemos a nivel de empresa.

En el sector de Artes Gráficas, una vez más, si votamos a estas centrales nos veremos obligados a decirles por enésima vez que existe un convenio provincial y que queremos seguir con él, que el aceptar el estatal para nosotros sería perder siete puntos respecto a nuestro convenio provincial.

Por éstas y otras muchas razones debemos votar a las candidaturas ELA-STV y hacer llegar esto al resto de los trabajadores de la empresa donde trabajamos.

FELIX GARZIA

Irakaskuntzan euskal sindikatu bakarra gaituk

"Eskema sindikalik ez du apenas funtzionatzen eskoletako maixu-maistren artean eta hortan ipiniko dugu geure ahalegin guztia" diote Edu Iriondo eta Santi Ugarte, ELAko Irakaskintza Federakundeko arduradunek, ELA-Astekararekin izan duten elkar hizketan. Hauteskideak gainean ditugula eta, orain bi urte baino askoz ere delegatu gehiago irtingo dira eta. EStatala aparte, ez baitu aukerarik hauteskunderik aurrera eramateko, sektore pribatuan eta ikastoletan zehar zabalduko da hauteskunde lana oraingoz. Estataleko, autonomiaren, etorkizunarenkin kondizionatuta egon behar dira. Berauen, ustetan, euskal Gobernuak bereganatu eta bereganatu, dituen eskola mailako transferentziaren bidez, irakaskintza sistema eraberritu egingo da, erabatean aldatu eta moldatu. Kolegio pribatu zein ikastola, zein eskola estatalak Hezkuntzako Kontseiluaren plangintzan sartuko dira. Estataleko, irakasleei funtzionario direnez gaur, zein tratamendu emango zaien autonomi boterea praktikara eramaten denean, Irakaskintzako finantza Legeari buruzkoa, subnizionaturiko eskolekin zein arrera hartuko den, ikastolen etorkizuna, osoki hartuta, zein eratan pentsatzen den ematea... Hauek dira, ELA-Eskolako arduradunek egun hauetako batean Hezkuntzaren

Kontseilariarekin tratatzeko asmotan dituzten gaiak.

Eduketa Santik, nahizta ez dela lan gutxi egin behar pentsatu, hauteskundera begira esperantza apur bat jarria dute. "Uztaitetik, pertsona bi gaude federakunderako bakarrik dedikatuak eta, gaur dugun infrastrukturak joko asko emango digu irakasleen artean sindikatu bakarra izateko". Badira, dioten bezala, korporatibista organizazio batzuk, irakaskintzan soilik lan egiten dutenak, baina konfederakunde mailan, euskal sindikatu bakarra da ELA. "Sindikal moldeak eskolan sartzea etzaigu gutxi kostatuko, ideologi eta politiku buruaz gehiago jokatzeko baita sektore honetan sindikal arlotik baino". Hemen ere, garrantzi bete delegatuak ataratzeak, hauteskundera egiteak, sindikatuak indarra hartu dezaten.

Aurtengo negoziaketa esperientziak (komenioa izan baldin bada), garbi erakusten du maixu-maistren afiliatu egin behar dutela, sindikatuan lana egin behar dutela, bere laneko kondizio ekonomiko eta ostintzeak hobetzeko konfederakunde batetik burrutakuz irabaziko dutela, gremialista joerak baztertzuz. Hau da, azken finean, ELA-Eskolako militante denak apurka apurka lortu nahi dutena, eta pauso honekin (delegatuen) ELArentzat aurrerakada inportantea izango dena.

Se acercan las elecciones también para el sector de la Enseñanza no Estatal (colegios, ikastolas, academias, etc.). Los responsables de la Federación de la Enseñanza, Edu Iriondo y Santi Ugarte, comentan que estas elecciones, si bien en un principio presentan unas características específicas, el objetivo es el mismo que a nivel confederal.

—Lo importantes es que se hagan elecciones en el mayor número de centros, pero elecciones en las que saquemos delegados, ya que de estos resultados dependerá la negociación de los próximos convenios. La experiencia negociadora de otros años, nos muestra claramente que es hora de decidir de elegir, si queremos que se haga sindicalismo en la Enseñanza o queremos que sigan sucedáneos.

Alternativas sindicales

—¿Qué alternativas sindicales se presentan en el sector para estas elecciones?

—Como alternativas estamos presentes, por una parte, los sindicatos de rama o corporativistas, que actúan únicamente en la Enseñanza. Estos sindicatos, por su debilidad estructural y falta de medios, se encuentran totalmente dominados por grupos políticos de uno u otro signo o por la patronal.

Frente a estos sindicatos corporativistas, ELA constituye la única alternativa sindical ya que el resto de las centrales apenas tienen incidencia y

no llegará al 10 % necesario.

Si a esto añadimos que la Federación de la Enseñanza de ELA es el único sindicato de ámbito exclusivamente vasco, vemos que configuramos una alternativa distinta y original para el sector de la Enseñanza.

—¿Qué consecuencias acarreará esta debilidad de muchos sindicatos?

—La consecuencia más clara es que se dedicaban más a objetivos o tareas de tipo político o ideológico que al trabajo sindical propiamente dicho, lo cual ha alejado a sus bases y les ha desencantado de ese tipo de sindicalismo. Han olvidado lo que es el trabajo sindical.

Empezar por el trabajo de sindicalización

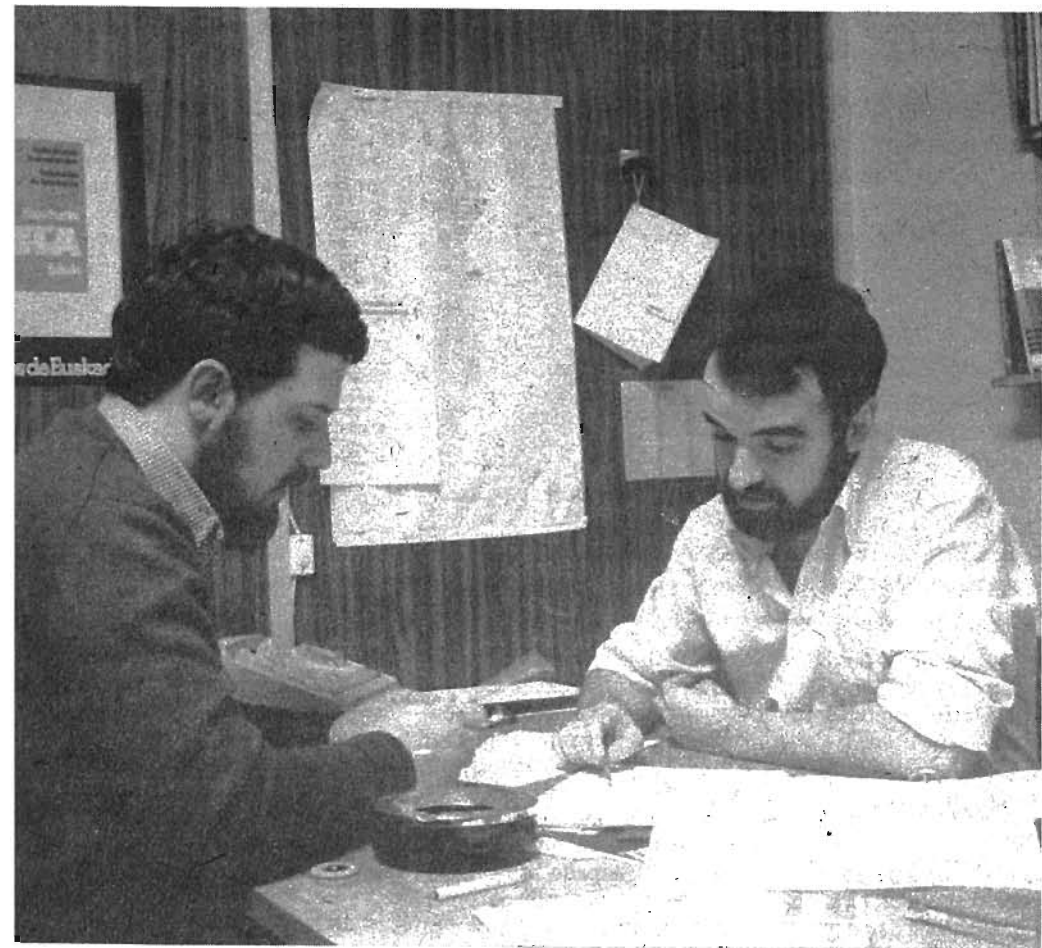
—Dicho en otras palabras, que hay que empezar por un trabajo de sindicalización.

—No hay otro remedio para que los sindicatos vayan pintando más que hasta la fecha. Los trabajadores del sector se van dando cuenta de que de ahora en adelante todo va a pasar por los sindicatos o, de lo contrario, no se tendrán en cuenta nunca los intereses del trabajador de la Enseñanza.

—ELA-Eskola dispone ya de dos liberados exclusivamente para esta labor sindical...

—Sí, y somos el único sindicato que dispone de esta infraestructura. Ya desde julio, la Enseñanza tomó cuerpo como una Federación propia





Ugartek biek batera eramaten hasiak dira irakaskintzako sindikal lana. "Guk dugun estruktura berrira garelako esatekotan gaude"

¿Se haga sindicalismo en el sector o que sigan sucedáneos?

la con Edu Iriondo i Ugarte en torno ecciones en la Enseñanza

servicios Pú-
de antes a
ará conjun-
a fecha res-
de Urola-
ten optimis-

daremos un
ante como
re dispone-
tura y me-
dicatos y, si
os ser la al-

ndo cuenta
s elecciones
trabajando
donde sólo
que sacar
zado ya al-

n el sector
uyendo las

drán cele-
señanza es-
a, ya que es
or se reali-
para ello es
na serie de
ede clarifi-
te sector en

oceso auto-
de la Ense-
os directa-
¿qué papel

● **“Los trabajadores del sector se van dando cuenta de que de ahora en adelante todo va a pasar por los sindicatos o, de lo contrario, no se tendrán en cuenta nunca los intereses del trabajador de la enseñanza.”**

van a tener los sindicatos en el seguimiento del mismo?

—Por nuestra parte, la Federación ELA-Eskola tiene prevista una reunión con la Consejería de Educación. Los puntos fundamentales a tratar serán los siguientes:

a) El funcionariado en la Enseñanza hasta ahora estatal y su regulación en el nuevo régimen autonómico.

b) La ley de financiación de la Enseñanza y el tema de los colegios subvencionados.

c) Abordaremos también el tema de las ikastolas, cómo va a ser su futuro, hacia dónde van, etc.

Lógicamente no vamos a limitarnos a enterarnos de la política del Gobierno, sino que vamos a exigir que todo cambio o transformación que afecte a los trabajadores sea con-

sultado previamente con los sindicatos. Y claro, para hacer eficaz esta exigencia es necesaria la existencia de una sindicalización fuerte en el sector.

—¿Alguna conclusión final?
—... que ningún afiliado se haga el “remolón” para las elecciones sindicales. Que tome él mismo la iniciativa de convocar elecciones, de afiliarse, etc. Hay que darse cuenta de que si no hay elecciones, si no hay delegados sindicales, no hay convenios. Sabemos lo que han dado de sí otros sindicatos. ELA-Eskola es el único que puede hacer sindicalismo en el sector. Y para los que no les valgan estas consideraciones, ELA-Eskola es el único sindicato vasco con presencia en el sector. Irakaskuntzan euskal sindikatu bakarra gaituk, hi!

J. LARRAÑAGA

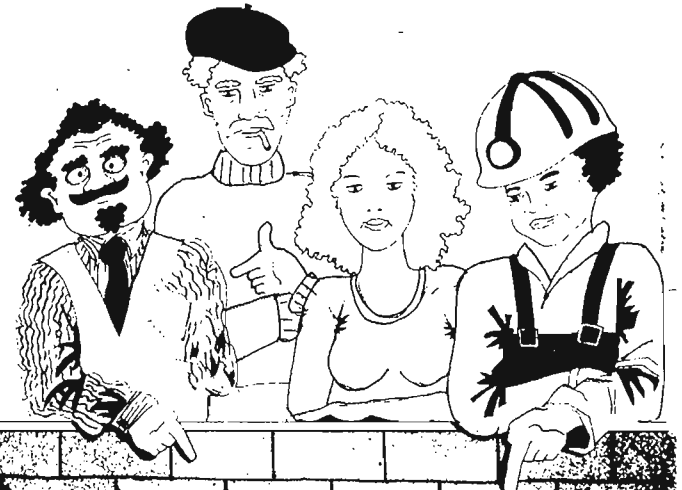
6 Asegurarse de que el acta se entrega en el IMAC y que esté bien hecha

Ya en la pasada semana destacábamos en primera página un aviso que vuelve a aparecer en este número de ELA-Semanal en relación a la atención que debemos dar al IMAC en estas elecciones sindicales.

La importancia de este tema radica en que el IMAC, que ya ha sido transferido al Gobierno vasco, es el organismo cuyo cometido consiste en registrar todos los resultados y oficializar la publicación de los mismos. Igualmente va a ser el IMAC quien otorgue en su momento los certificados de representatividad a efectos de la negociación colectiva.

Es decir, que casi tan importante como celebrar las elecciones sindicales en una empresa y obtener buenos resultados para ELA, es remitir con la máxima celeridad y debidamente cumplimentadas las actas, al IMAC. Solamente cumpliendo este requisito podrán ser homologados, oficialmente reconocidos, los delegados ELA.

A este respecto, es muy conveniente que los responsables de ELA de las elecciones en cada empresa, asuman esta tarea como propia y no dejen en manos de otros o de la propia empresa. Sobre todo en pequeñas y medias empresas en las que el despiste es más fácil y para tener la máxima certeza de que el acta se entrega al IMAC dentro del plazo, nada mejor que sea un miembro de ELA, solo o acompañado, quien vaya personalmente al IMAC. Solamente de esta manera tendremos seguridad de que se ha efectuado la entrega y solamente así podremos tener una copia sellada por el IMAC de que el requisito ha sido cumplido.



LOS OCHO PASOS QUE TENEMOS QUE DAR PARA DAR UN GRAN SALTO

- 1) Convocar las elecciones sindicales en todas las empresas.
- 2) Presentar listas ELA en cada empresa y colegio.
- 3) Explicar a todos los trabajadores la alternativa ELA.
- 4) Utilizar el censo para no perder ningún voto.
- 5) Nombrar interventores ELA en todas las mesas electorales.
- 6) Asegurarse de que el acta se entrega en el IMAC y que esté bien hecha.
- 7) Informar a las federaciones y comarcales de los resultados.
- 8) Realizar durante las elecciones una campaña de afiliación activa.

Aunque nosotros tenemos que esforzarnos para que el acta llegue al IMAC dentro de las 48 horas perceptivas

cuando por las razones que sean; esto no haya sido posible, no por ello debemos dejar de enviar el acta.

ELA arranca con fuerza

El miércoles de esta semana han comenzado, de forma oficial, las elecciones sindicales, que se prolongarán hasta el próximo 31 de diciembre. Los dos meses y medio que nos esperan a todos los militantes van a ser, ya lo hemos anticipado, de mucho trabajo, porque los delegados hay que sacarlos uno a uno, a pulso. Nada mejor para iniciar el marathón que hacerlo con ganas y con buen pie.

Los resultados de la semana inmediatamente anterior, lo que ha ido del 6 al 12, constituyen el balance del primer escarceo serio hecho en la gran empresa del Metal. Los delegados obtenidos por ELA son todo un buen síntoma.

En las elecciones sindicales celebradas durante la semana que concluye, en las siete empresas del metal de más de 250 trabajadores, una de Araba, dos de Bizkaia y cuatro de Gipuzkoa, y que totalizan una plantilla de 7.367 trabajadores, los resultados han sido los siguientes:

	ELA	UGT	CCOO	LAB	ELA(A)	USO	Coal.	Sindic. Rama	No Sindic.
BANDAS (Echevarri)	5	8	3			1	3	3	
PATR. ECHEVERRIA (Idiazabal)	8			4					
LUZURIAGA (Usurbil)	4	3	4	1	4				1
PATR. ECHEVERRIA (Legazpia)	12	1	8	3		1			
ORBEGOZO (Zumárraga)	7	8	6						2
HEASA (Vitoria)	5		3						3
LAURAK (Asúa)	9		1		3				
TOTAL	50	20	25	8	7	2	3	3	6

Sin triunfalismo y sin olvidar que el trabajo más difícil está en la pequeña y media empresa donde hay que sacar miles de delegados, y sin olvidar tampoco el resto de los sectores cada vez con más peso en el conjunto de la población trabajadora de Euskadi, podemos sacar ya algunas conclusiones:

El fuerte arranque de ELA, que totaliza el 40,32 % de los delegados elegidos, seguida por CC. OO., con un 20,16 %, y de UGT, con un 16,13 %.

El mayoritario predominio de las centrales representativas, que en conjunto suman un 76,61 % de los delegados elegidos; y

La poca incidencia de las candidaturas de “no sindicados”, que sólo alcanzan el 4,84 %.

ESTADO

Una pregunta por pasiva a una afirmación por activa

¿Es posible firmar el AMI sin tener los ojos cerrados?

Recientemente, Nicolás Redondo, secretario general de UGT, decía en una intervención en el congreso de la Federación del Metal que firmaría de nuevo el acuerdo-marco con los ojos cerrados. Esta afirmación tan rotunda no puede menos que suscitar una serie de preguntas. Primera: ¿Será cierto que pese a las críticas recibidas por el resto de los sindicatos el AMI ha sido beneficioso para el conjunto de los trabajadores tal y como se esfuerzan en afirmar el Gobierno, la CEOE y la propia UGT? Segunda: ¿Habría que admitir al menos que el AMI ha sido muy rentable para la UGT hasta el punto que está dispuesta a suscribirlo de nuevo? Tercera: ¿No será que UGT está realmente atrapada y sin una salida decorosa?

Lo que es malo, es malo

Para despejar estas incógnitas nada mejor que ir respondiéndolas con un orden, empezando, lógicamente, por la primera de las planteadas. La respuesta a la misma es no, un no sin paliativos, porque un convenio de máximos inter-

profesional fijando topes salariales es totalmente atípico y sin precedentes. No es precisamente la cúpula el nivel más aconsejable para acordar las condiciones del conjunto de los trabajadores igualando a la baja a todos los sectores, y menos actuando por libre con una relación de fuerzas muy limitada. Esta crítica realizada cuando el AMI se suscribía tiene plena vigencia en el momento presente por muchas vueltas que se le quieran dar.

En cuanto a si el AMI ha sido beneficioso para la UGT tampoco a nuestro entender hay dudas al respecto para aseverar tajantemente que no. Cierto que el AMI ha dado a la UGT un protagonismo que difícilmente le hubiese correspondido en otro caso. Cierto también que los medios de información, muchos de ellos al menos, se han volcado para "vender" el AMI de la mejor forma posible, y cierto, finalmente, que UGT al firmar el AMI ha podido camuflar bien sus graves deficiencias provenientes de su débil implantación y estructura. Pero la renuncia a dinamizar, cada uno



Por mucho que se empeñen los dirigentes ugetistas, los trabajadores han estado de espaldas a "su" trato con la patronal, de espaldas al AMI

según sus posibilidades, y a ser posible en conjunto, la negociación colectiva, a seguir pese a las dificultades en el empeño de trabajar en la base para afianzar el movimiento sindical allí donde su presencia es real y para extenderlo a nuevos sectores de la actividad económica, no tiene precio. Las salidas burocráticas,

los puentes de plata tendidos por la patronal pueden crear ficciones, nunca potenciar un sindicato.

Una incógnita aún sin desvelar

Queda la tercera de las cuestiones por responder, precisamente la que suscita la duda

de si la UGT, y muy a su pesar, está atrapada por el acuerdo-marco. En este sentido hay indicios para afirmar que sí, pero la verdad es que no podemos ser tan categóricos como en las dos preguntas precedentes. El que el PSOE era y es el "tapado" de la UGT es evidente después de tener conocimiento de las reuniones

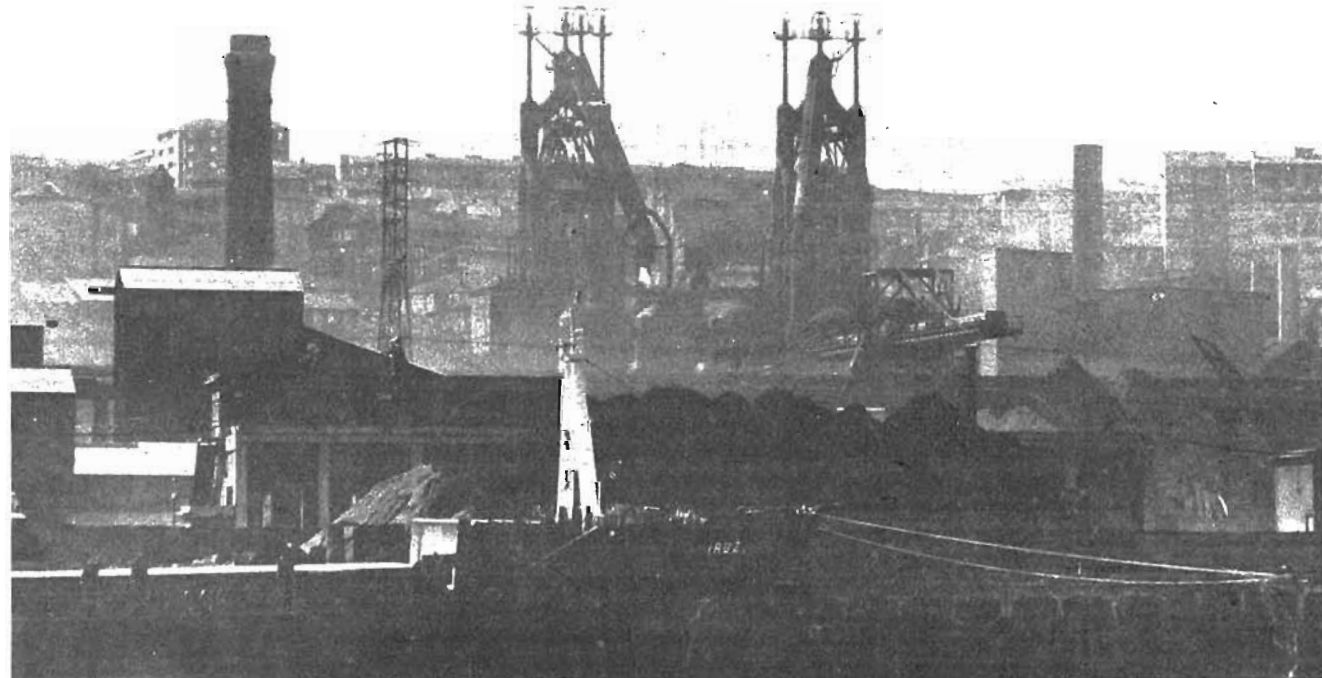
de González con Ferrer, el que Abril ha sido el avalista de la operación también, pero lo que queda por clarificar es: el coqueteo del PSOE con el sector de la patronal va a continuar con el objeto de llegar, aunque sea descafeinado, a La Moncloa. En este caso el sacrificio sería, una vez más, la UGT. Igualmente queda por saber si el nuevo ministro de Economía está dispuesto a subrogarse las obligaciones contraídas por su todopoderoso antecesor y si pase lo que pase en el terreno político la UGT está atada y bien atacada por la patronal para el próximo año.

La respuesta a las nuevas cuestiones mañana, posiblemente antes de que caiga la última oja del calendario.

De momento sólo una consideración final, volvimos por pasiva las declaraciones de Nicolás, consideración a la vez en forma de pregunta: ¿Es posible firmar el acuerdo-marco sin tener los ojos cerrados?

J. ELORRIETA

MUNDO



Todavía no han terminado, ni mucho menos, los males de la siderurgia europea. La cuestión crucial para los sindicatos es cómo se resuelve el problema del empleo que arrastra la crisis de este sector.

Baja el índice de utilización y suben los stock

Se agrava la crisis de la siderurgia europea

El índice de utilización de las instalaciones de la siderurgia ha descendido después del período estival para el conjunto de los países de la CEE a un 58 %. Las existencias de acero han superado en el primer trimestre los tres millones de toneladas.

Este es, en breves líneas, el diagnóstico de este tradicional sector industrial, diagnóstico que, sin duda, ha sido el detonante para provocar una decisión sin precedentes en la Comunidad Económica Europea. En efecto, la Comisión ha acordado solicitar al Consejo de Ministros de los "nueve" la

declaración de estado de crisis manifiesta para el conjunto del sector siderúrgico. Lo que equivale a decir que la única salida que ve la Comisión a la situación es la distribución autoritaria de las cuotas de producción fuera del funcionamiento del mercado.

Las prioridades sindicales

Este es el posicionamiento digamos oficial que cuenta, con toda probabilidad, con el beneplácito de los productores y que comporta, entre otros efectos, una aceleración de la reestructuración del sector, una de cuyos

componentes es el aumento de la productividad con la consiguiente amortización de los puestos de trabajo.

Desde el campo sindical las cosas obviamente se ven de distinta manera, precisamente tomando como eje la problemática del empleo. No se trata de negar la realidad del sector, es sencillamente buscar a ésta soluciones de otra índole.

El movimiento sindical, por ejemplo, reivindica que los beneficios de la productividad no vayan íntegramente a financiar las inversiones, sino que sirvan también para mejorar las condiciones de empleo. Estas me-

joras se concretarían en una reducción masiva del tiempo de trabajo y de la edad de jubilación, liberando en ambos casos puestos de trabajo.

Es como podemos observar otra onda, como otra onda es la reiteración de que se abran negociaciones para discutir con antelación a cualquier cierre planes de creación de puestos alternativos.

El comisario responsable del tema, Davignon, de momento no ha conectado, de manera que el despido indiscriminado sigue flotando en el ambiente.

K. ASLA

Una iniciativa de la LO sueca Internacionalizar la negociación colectiva

En todos los países los sindicatos se encuentran un poco desarmados a la hora de negociar con las filiales de las empresas multinacionales, ya que éstas carecen, en cuestiones importantes, de capacidad de decisión.

Esta es la razón por la que los sindicatos suecos, tomando como ejemplo los cuernos quieren nada más ni nada menos que negociar directamente con los Estados centrales de estas grandes firmas mundiales. La central trabajadora LO apoya su iniciativa en el artículo 9 de la recomendación de la OCDE sobre empresas multinacionales, que establece que las empresas deben permitir a los representantes de los trabajadores negociar todo referente a la negociación colectiva con los representantes de patronal facultados para tomar las decisiones precisas.

El test del "asunto Viggo"

La patronal sueca, por el contrario, se opone de forma tajante a esta internacionalización de la negociación colectiva prohibiendo a sus miembros que incluyan entre las cláusulas de sus convenios referencias expresas a la prescripción de la OCDE.

El enfrentamiento entre el sindicato y la patronal no es teórico, tiene un banco de pruebas bien preciso; el llamado "asunto Viggo" es todo un test cuyo resultado es incierto.

Ante la falta de una política de inversiones de la empresa Viggo, filial del grupo británico Bocci, que garantice la estabilidad de los puestos de trabajo, la LO exige negociar directamente con Londres, a lo que se opone la patronal SAF. A pesar de la intervención de los Gobiernos de ambos países, de momento no ha sido posible el acuerdo y el contencioso ha sido enviado a la OCDE para su clarificación.

El Comité que estudia el caso no es un tribunal ni puede juzgar, por lo tanto, la conducta de una empresa, pero lo más probable es que el Comité aproveche la ocasión para interpretar el ya mencionado artículo 9.

Otros sindicatos pueden seguir el ejemplo

No hace falta señalar que el cómo se dilucide este enfrentamiento puede constituir un precedente susceptible de extenderse en caso de que prevalezca la posición de la LO a otros países de manera tal que a medio plazo la estructura de la negociación colectiva sea sensiblemente distinta a la actual.

El frente, pues, está abierto y su alcance va más allá del nivel de tentativa que podríamos otorgar a las iniciativas que realiza hasta la fecha en la dirección de internacionalizar la negociación colectiva en sectores tales como el Automóvil, la Química y el Transporte.

K. AS

Una experiencia que hay que vigilar

El contrato de trabajo a tiempo parcial

Hace ya algunos años cuando las organizaciones sindicales propusieron, tanto a nivel nacional como europeo, una reducción general de la duración del trabajo para contribuir a la solución del problema del desempleo, los empresarios reaccionaron de forma particularmente negativa.

Sin embargo, en muchos sectores, en muchas regiones y empresas, los sindicalistas hemos logrado una real reducción del tiempo de trabajo bajo diversas formas: Jornadas complementarias de vacaciones, reducción semanal de las horas trabajadas, jubilaciones anticipadas, etc. Cada día se ve más claro que una reivindicación de esta naturaleza se está abriendo camino como otras lo han hecho en etapas anteriores del movimiento sindical.

Como principio hay que imponer el criterio de que el trabajo disponible tiene que ser mejor repartido y que el paro debe ser absorbido.

Los poderes públicos

Constituye ya un lugar común el que las declaraciones gubernamentales se pronuncien en el sentido de que el paro debe ser combatido. Otra cosa es el que sus pronunciamientos se identifiquen con los móviles reales de sus políticas de empleo.

Uno de los medios propiciados por los Gobiernos es el del **trabajo a tiempo parcial**, idea que en su origen tiene una procedencia patronal. Esta modalidad de contratación lo recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 12 de la sección cuarta, dedicado a las modalidades del contrato de trabajo.

Criterio de las organizaciones sindicales

Las centrales sindicales han matizado sus posiciones en relación a este tipo de contratación de trabajo a tiempo parcial. Es criterio común el que esta forma de contratación no puede instaurarse en las empresas o en los sectores sin un acuerdo de las instancias sindicales correspondientes. Y cuando se instaura esta forma de contratación debe hacerse de forma que el volumen global de trabajo sea mantenido, que se respeten las aspiraciones de los trabajadores en lo que concierne a la organización del trabajo y que se dé una real mejora de la calidad de la vida de trabajo tanto para los trabajadores a tiempo parcial como para los demás.

El contrato de trabajo a tiempo parcial será aplicado sobre la base de la voluntariedad, tiene que ser establecido por escrito y precisada su reglamentación en lo relativo a los horarios de trabajo, sin lo cual el trabajo debiera ser considerado como trabajo a tiempo completo.

Peculiaridad del trabajo a tiempo parcial

Las disposiciones situadas dentro de la legislación social no pueden tener por objeto ni



privilegiar ni perjudicar a los trabajadores a tiempo parcial. De acuerdo con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo a tiempo parcial debe ser distinguido de otras formas de trabajo, particularmente del trabajo ocasional, de trabajo temporero, etc. Se trata de un trabajo efectuado de forma regular y voluntaria por una duración más corta que la normal. No existirá un estatuto particular: Los trabajadores a tiempo parcial serán considerados como los trabajadores ocupados a tiempo completo.

Es seguro que será necesaria

rio negociar firmemente antes de que todo quede bien acordado y, dado el caso, bien legislado. En las empresas hay que realizar un importante papel de control. Porque es ahí finalmente donde se aplicarán acuerdos y leyes. Los sindicalistas europeos se mantienen muy alertados para vigilar las aplicaciones concretas de esta modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial que se presta, todos somos conscientes de ello, a muchos abusos; pero que, correctamente aplicado, puede también abrir vías a nuevas perspectivas.

SAILUENTE

Ambiente de trabajo

Salubridad: Información, verificación y control

En muchas empresas se manipulan productos que pueden llegar a considerarse nocivos, bien en sí mismos, bien por la forma en que se usan. Los trabajadores deben obtener información total sobre todos los productos cuyos efectos influyen sobre ellos, sin que el secreto industrial pueda utilizarse como pretexto para ocultarla. Un registro de estas sustancias una vez establecido tiene que estar a la disposición de los trabajadores. La más completa información sobre los peligros de los agentes nocivos y sobre los medios de protección debe ser proporcionada a los trabajadores durante el horario de trabajo y en el curso de su formación profesional.

Derecho a la verificación

Los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores deben hacer valer su derecho de tener acceso tanto a la verificación de la objetividad de la información proporcionada como de la eficacia de los sistemas de prevención o de alerta y detección que están en proyecto de instalación. También tiene que ser accesible a los trabajadores y sus representantes la información que deben poseer los poderes públicos sobre la utilización en las empresas de materiales nocivos o de procedimientos de fabricación peligrosos.

Los trabajadores y sus representantes, luego de presionar para que exista una legislación adecuada, tienen que

poseer la facultad y la real posibilidad de controlar el respeto de dicha legislación y el derecho de iniciativa para salir al paso de riesgos eventuales.

Libre circulación

La Confederación Europea de Sindicatos exige que los delegados de los trabajadores y los representantes sindicales puedan circular en la empresa, a fin de controlar las características toxicológicas y los efectos posibles sobre el hombre y el ambiente de las sustancias químicas introducidas, manipuladas y/o producidas.

El derecho a este control implica el derecho a la intervención, a la encuesta, al peritaje sindical y al diagnóstico preventivo de las condiciones de trabajo insatisfactorias.

Igualmente considera la CES que una reivindicación inexcusable consiste en obtener el derecho de expresión en la empresa y durante la jornada laboral sobre todo lo concerniente a los peligros y los factores nocivos ligados a su trabajo.

Si el puesto de trabajo y los niveles salariales se sitúan hoy en los primeros puestos de los temas por los que luchar, no podemos olvidar que la crisis acarrea también una profunda insensibilidad sobre aspectos que nunca deben ser considerados como secundarios. Y entre ellos la salud del trabajador.

MURU

Un artículo de...

transición

Los trabajadores, por el papel objetivo que juegan en la dinámica social, están en condiciones de ofrecer una visión de la salud laboral no mediada, luchando por la defensa de las condiciones de vida y trabajo como un valor en sí mismo. Además, la única garantía de que se intervenga y controle efectivamente el ambiente de trabajo está en la presión que ejerzan los trabajadores.

En definitiva, los trabajadores deben ser los protagonistas en la lucha por la salud. Pero, este ser protagonistas no significa que por sí solos puedan realizar una investigación sanitaria o higiénica, ni que tenga que marginarse de éste estudio a los técnicos en salud laboral. Por el contrario, quiere decir que de ahora en adelante ha de establecerse una nueva relación entre estos técnicos y el grupo obrero, una relación que excluya toda clase de paternalismo y que asuma la necesidad de la participación en todos los campos de los más directamente afectados por la nocividad laboral (...)

Requisitos para la efectividad del control

Y para que este protagonismo sea efectivo y no se quede en mera demagogia, tienen que cumplirse los siguientes requisitos:

En primer lugar, es necesario que el sindicato asuma en todas sus estructuras la importancia y la urgencia de potenciar la salud laboral y luchar por unas mejores condiciones de trabajo. Y que para ello forme, técnica y sindicalmente, y dé instrucciones a los trabajadores para que en el seno de la acción sindical de empresas cumplan ese protagonismo. Es también urgente abrir un

frente legal e institucional que posibilite una amplia reforma de las leyes vigentes y de los comportamientos institucionales en orden a ampliar los cauces de participación y control de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

Por otra parte, es necesario que los trabajadores se apropien de los conocimientos científicos en materia de salud laboral. Conseguir atraer a los técnicos de la salud para que socialicen su saber y colaboren en la elaboración de alternativas.

Es también necesario que los trabajadores analicen por sí mismos sus condiciones específicas de trabajo. En este sentido, se han desarrollado numerosas experiencias sindicales de control del ambiente de trabajo. En diversos países, Italia, Francia, Estados Unidos, Suecia, etc., los sindicatos han logrado imponer un control creciente por parte de los

Condiciones de salubridad en el trabajo (y II)

Protagonismo del control sindical

trabajadores de sus propias condiciones de trabajo (...)

Examen, información y alternativas

Cuando decimos que los trabajadores deben analizar su propio ambiente de trabajo queremos significar fundamentalmente dos cosas: En primer lugar, que en las asambleas, reuniones del Comité de Empresa, de las secciones sindicales, del grupo obrero, etc., el tema de la salud laboral debe convertirse en una de las reivindicaciones más debatidas, buscando analizar los factores de riesgo que están presentes en cada proceso productivo, y asimismo, las molestias y daños denunciados por el grupo obrero, de manera que se pueda relacionar la sintomatología que presenta cada trabajador con los riesgos que se han detectado en el ambiente de trabajo.

En segundo lugar, significa que ha de controlarse

toda la información tanto higiénica como sanitaria que se deriva de las inspecciones técnicas y de los reconocimientos médicos, registrando sistemáticamente todos los datos de cada grupo homogéneo de trabajo.

A partir de toda esta labor de debate y de registro de toda la información, se han de concretar las alternativas de control al ambiente de trabajo, sobre la base de que es necesario atender primero los riesgos más graves, aquellos que afectan al mayor número de trabajadores y que sean más fácilmente eliminables.

Control de los Servicios Médicos de Empresa

Por otra parte, toda este protagonismo significa que han de controlarse los Servicios Médicos de Empresa, vigilando cada una de sus actuaciones, los reconocimientos periódicos, las visitas de inspección, etc. Tam-

bién la actuación de la Delegación de Trabajo y el Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ante la realización de cualquier investigación higiénica o de seguridad. Los estudios realizados por las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, etc. Así como recabar toda la información acerca de las sustancias con las que se está trabajando, su composición química, su toxicidad, etc., al igual que la naturaleza de los procesos productivos, las tareas que hay que desempeñar, los ritmos, los métodos y sistemas de valoración, etc.

En definitiva, se trata de incidir directamente en la organización del trabajo cuestionando su naturaleza y sus fines, en la perspectiva de controlar el qué, el cómo, el cuándo y el por qué se produce, para lograr la transformación de la nocividad, en un ambiente de trabajo a la medida del hombre.

Industria de la Confección Textil: La solución es organizarse

Hay sectores, empresas, a las que solemos relegar fácilmente a un segundo lugar a la hora de pensar en sindicalismo, porque polarizan nuestra atención los sectores y empresas de siempre: Metal, Altos Hornos, Firestones, etc., aunque por su situación nos merecen una dedicación mayor.

Uno de estos sectores es el de la Confección Textil. Un sector compuesto por empresas de pequeño tamaño (salvo alguna que otra, raramente alcanzan los 100 trabajadores) con una gran mayoría de mano de obra femenina.

Las condiciones de trabajo aquí están marcadas por unas características peculiares.

El paternalismo presente en todo momento

De entrada, el propio tamaño ya condiciona las relaciones laborales: empresas donde la presencia del jefe es directa. El mismo hace de encargado y es él quien organiza el trabajo. Así el paternalismo está presente en todo momento, y esto sabemos a qué nos lleva. Cuando cumplimos órdenes no nos quejamos, no reivindicamos... somos "buenas personas" y podemos beneficiarnos de sus favores. Pero en el momento en que comencemos a entender que nuestros derechos deben ser exigidos y las arbitrariedades eliminadas pasamos a ser malos trabajadores, que no nos preocupamos más que de exigir excesivamente, y ponemos en peligro la propia continuidad de la empresa. Motivo éste suficiente para evitarnos, marcarnos como bestias negras.

Una gran mayoría de mano de obra femenina

De otro lado, una amplia presencia de mujeres en las plantillas crea dos nuevos elementos a tener en cuenta para entender este sector: En primer lugar, la edad media es bastante joven (todavía la mayoría de mujeres de dejan de trabajar cuando se casan). Esto ayuda a que el paternalismo del que hablábamos antes sea más marcado. Por la misma razón, y puesto que para muchas el trabajo es de paso y a los pocos años el ma-

trimonio "nos salva de él", la conciencia como trabajadores no está demasiado desarrollada.

Si a todo lo apuntado hasta ahora sumamos que el sector está entrando en crisis, el panorama no se presenta nada halagüeño.

Efectivamente, el sector de la Confección no atraviesa por sus mejores momentos, aun-



Eta guk, zer? "Sindikatuan alkartu"

Txikiak eta marjinalak izanik, gutxi akordatzen gara sektore batzuetan, eta horietako bat Testileko Konfzioarena da. Artikulu honetan aprobetxatuko dugu hauteskundeak laister ditugula eta, azterketa bat egiteko, problema agertu eta sindikatuaren irtenbidea emateko.

Emakumezkoak langile gehienak, taller txikiak, nagusiaren itzala beti gainean, laneko giro berezia dago lantoki hauetan. Ahorik zabaltzen ez dugun bitartean, zintzo portatzen gara. Baina kontuz!, geureak diren eskubideak eskatzen hasten garenena, orduan ez gara onak, enpresa pikutara botatzeko asmotan gabiltza.

Nagusiek, krisisaren txorimalua agertzen ari diren bitartean, etxerako lana gero eta gehiago indartzen, eta honetaz ez dute hitzikere egiten. Krisisaren izenean ere, lantokiak itxi eta beste izen batekin sortzen lehengo berbera, eta abar, eta abar.

Eta guk, zer egin? Organizatu. Sindikatu. Ez da beste biderik, orain arte behintzat, asmatu. Afiliatzea esan nahi du horrek eta hauteskunde-tako momentu hau ezin egokiagoa, laneko lagunak sindikatzeko, kandidatek osatzeko, ELAko delegatuak ataratzeko. Geure eskubideak eduki nahi baditugu, komenioa nahi baldin badugu, hemendik hasi behar, nahi eta nahiez.

El mercado negro

No cabe, pues, hablar de crisis del sector, sino por el contrario, de corruptelas que pretenden eliminar, saltarse "a la torera", los logros conseguidos en la negociación colectiva, potenciando el trabajo a "domicilio" o en condiciones similares. El mercado negro que los propios empresarios provocan es el que lleva a situaciones como la que se atraviesa.

Situación está que se está haciendo día a día más pa-

tente: empresas que cierran y a los pocos meses se abren con otros nombres y nuevos trabajadores y nuevos trapicheos: Confecciones Ubierna, Creaciones DARSY... son sólo algunos casos de los más recientes.

Unicamente cabe una respuesta a esta situación: ORGANIZARSE.

El único camino, ahora un buen momento

Es el único camino. Si para cualquier trabajador es claro que organizado cuenta con más posibilidades, no ya de defenderse, sino de luchar por sus reivindicaciones, con unos problemas más marcados, con un estilo de relaciones laborales "paternal", autoritario.

Y el camino de organizarse está ya inventado: las organizaciones de los trabajadores son los sindicatos. Logrando niveles amplios de afiliación sindical es como se podrá pegar un salto importante en la defensa de los intereses que como trabajadores se tienen.

Ahora es un buen momento para organizarse: se van a celebrar elecciones sindicales en las empresas. Afiliarse, elegir candidaturas sindicales, alternativas sindicales, que no esperen que en cualquier despacho de Madrid se decide cuáles van a ser las condiciones de trabajo que nos van a regular, sino que acerquen a la realidad diaria la negociación, es la piedra angular de todo este camino a recorrer.

Si cuando de sindicalismo se habla se piensa en algunos sectores y empresas, es porque en ellos se ha hecho un trabajo. En la Confección Textil es el momento de avanzar y superar el actual estado de cosas. La clave: SINDICALIZARSE.

DANI GOMEZ

Resultados de un sistemático trabajo sindical

Elecciones en Laurak

"... en Laurak hemos conseguido nueve puestos".

"... sí, sí, muy bien".

Así llegaba, escueta, la noticia a la Unión Comarcal y a la Federación. A lo largo de estos días y a todo lo ancho de Euskadi se repetirán llamadas similares con las únicas variantes de las circunstancias concretas.

Deseando aproximarnos a un caso concreto, a su "cómo" y su "por qué" charlamos con algunos responsables de la Sección Sindical de Laurak.

Datos previos

Laurak se dedica a la fabricación de bienes de equipo. Está situado en Asúa. Son 356 trabajadores y como tantas otras empresas del sector sufre duramente las consecuencias de la crisis económica.

—Estamos afectados por un expediente de regulación de empleo, con suspensiones temporales y reducciones de jornada. Esto comenzó en febrero del 79 y todavía colea.

—... claro que las repercusiones en el nivel salarial son muy negativas. Desde luego nuestra mayor preocupación es luchar por mantener los puestos de trabajo en las mejores condiciones.

—A algunos se les hace raro que los trabajadores de Laurak no "metan más ruido" cuando han sido pioneros de la zona en todo género de reivindicaciones laborales y sociales.

—Lo cierto es que se ha logrado algo que parecía imposible: Ganar tiempo; tiempo, eso sí, que ahora habrá que saberlo aprovechar al máximo. En Laurak la tasa de afiliación es alta desde el comienzo de la legalización sindical. El Comité que ahora cesa estaba integrado por seis de ELA, dos no afiliados, el resto repartido entre cuatro sindicatos.

Trabajo sindical

—El peso numérico y el trabajo de todo el equipo sindical de ELA, con la asistencia de los servicios de la Confederación, han posibilitado buscar caminos y vías que, si bien no pueden ser nada fáciles, abren la posibilidad de salir adelante. No ha sido un periodo de brillantes resultados inmediatos, pero estimamos que, con honradez, nadie puede discutir que la estrategia llevada por iniciativa y gestión de ELA ha posibilitado el tener un camino abierto para seguir trabajando.

Campaña electoral

—Propusimos la pronta celebración de elecciones porque estamos con los asuntos más inmediatos ya encauzados y orientados. Queríamos que su celebración fuera una ocasión de reflexión colectiva sobre el hecho sindical. Nos preocupaba el que algunos pudieran caer en la trampa del abandono o la desilusión.

● **ELA sube un 24 % en votos, mientras los restantes sindicatos bajan.**

● **En el Comité integrado por 13 miembros, hemos pasado de seis puestos antes, a nueve ahora.**

—Esta es la razón por la que comenzamos la campaña con una "Hoja" en la que ofrecíamos unos temas a la reflexión de todos y apelábamos al buen sentido de los trabajadores. La charla-coloquio que organizamos tuvo una acogida formidable.

—Hay que tener en cuenta que había que llegar y hablar con todos los que por las circunstancias de la empresa estaban en casa. Con todos, no sólo con los afiliados y simpatizantes de ELA. Hemos utilizado todos los medios. Ha sido un trabajo duro.

¿Algún incidente?

—Poca cosa, si puede llegar a denominarse así. Alguna candidatura utilizó la calumnia para atacar a ELA. El hecho se califica por sí mismo. Salimos al paso, se desenmascará el procedimiento que quizá se volvió contra sus autores. Los trabajadores, con el voto, ya han dado su opinión.

Los datos cantan

—Dadas las circunstancias de la regulación de empleo, sorprende la altísima participación en las elecciones: El 87 %. Los afiliados de ELA han respondido al cien por cien.

—Respaldo y agrupamiento en torno a ELA, que aumenta sus votos en un 24 %, mientras que el resto de los sindicatos retroceden. Conseguimos nueve puestos en el Comité, y desaparecen las candidaturas de no afiliados. Todo esto hace que quede clara la opción por la que se deciden los trabajadores de Laurak: ELA. Esto constituye para nosotros un estímulo y una responsabilidad. Nos esforzaremos por no defraudar y con ese ánimo seguiremos ¡haciendo sindicato a tope!

—Este ha sido, en resumen, el pulso de un equipo sindical que, como tantos otros, comparte la ilusión y el compromiso de trabajar desde, por y para la clase trabajadora de Euskadi en una Sección Sindical de ELA.

XABIER UNZUETA