

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Según los últimos datos facilitados por la Consejería de Trabajo hasta el 9 de diciembre

ELA gana las elecciones



El pasado sábado, día 20, la Consejería de Trabajo hizo público el resultado de las elecciones hasta el 9 del mes en curso. Estos resultados junto con los datos del IMAC de Navarra y cuando el grueso de las elecciones sindicales ya se ha celebrado, sitúan a ELA en cabeza con 3.418 delegados, netamente distanciada de UGT que totaliza 2.718 delegados y de CC. OO. que suma 2.466 delegados.

El desglose de este balance refleja un gran triunfo de ELA en Gipuzkoa 1.484 delegados frente a 1.445 delegados de UGT mas CC. OO. juntos, una meritoria victoria de ELA en Bizkaia, delante de UGT, si bien a corta distancia, 1.491 delegados frente a 1.399 y con una sustancial ventaja a CC. OO. que ha obtenido 1.188 delegados y dos avances notables de ELA en Araba y Navarra en las que ha mejorado sesiblemente sus resultados respecto a 1978, colocándose muy cerca en ambas de CC. OO.

En las páginas centrales publicamos el detalle de estos resultados que comentamos y que suponen un gran paso en la clarificación sindical de Euskadi. La diagramación de estas páginas centrales está concebida de manera que se se puedan colocar en los tablonés de anuncios en todos los centros de trabajo de Euskadi.

Numeruek nahiko garbi adierazten dute

Azkenengo datuak eskuan izanda gero egin dezake segurtasun osoz hauteskunderi buruzko komentario finkatua. Hala ere, Lan Kontseilaritzak eman berri dituen numeruak nahiko garbi adierazten dute zein izango den amaiera. Nahoko definitiboak dira horregatik.

ELAk, zifrek diotenez, langileko multzo gehien baten babesa jaso du, delegatuen zenbakiak adierazten duen gisa.

Pinudien entresakaren antzera, sindikatuen artean egin den bigarren honekin, "sindikal basua" basu bezla asko garbitu da. Enpresa bakoitzean sakontzea tokatzen da orain, bertako organuetan sindikal lana saketuz, krisisari aurre egiteko lantokian fuerte egotea baita onena, akzio sindikala sustraituz.

ULTIMA HORA

Noviembre: el coste de la vida subió el 1 por ciento

Según datos proporcionados por el INE, el índice de precios al consumo subió el 1 % durante el pasado mes de noviembre. Con ello el índice acumulado durante los primeros once meses del año se cifra en el 13,4 % y el de los últimos doce meses —de noviembre a noviembre— en el 15,1 %.

Se cree que el ICV, según estos datos, alcanzará y tal vez rebasará el 15 %.

El tesorero confederal explica las razones del cambio

Nuevo carnet confederal a partir de enero de 1981



Urte zaharrarekin batera doa lau urtetan erabili dugun karnet hau. Bigarren orrian ikusi lezake berriaren barrualdea.

● **Inflación, salarios, empleo**

Página 3

● **Pronóstico de la negociación para 1981.**

Página 6

● **La extinción del contrato de trabajo**

Página 7

● **La acción sindical en la Banca**

Página 8

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 (IPCCTT).

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 (FEITVIC).

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 (Semanario 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: Barrencale, 28-2
Teléfono 681 56 50
Durango

Josemari Aranbarri, tesorero de la Confederación explica las razones del cambio

A partir de enero de 1981, un nuevo carnet confederal

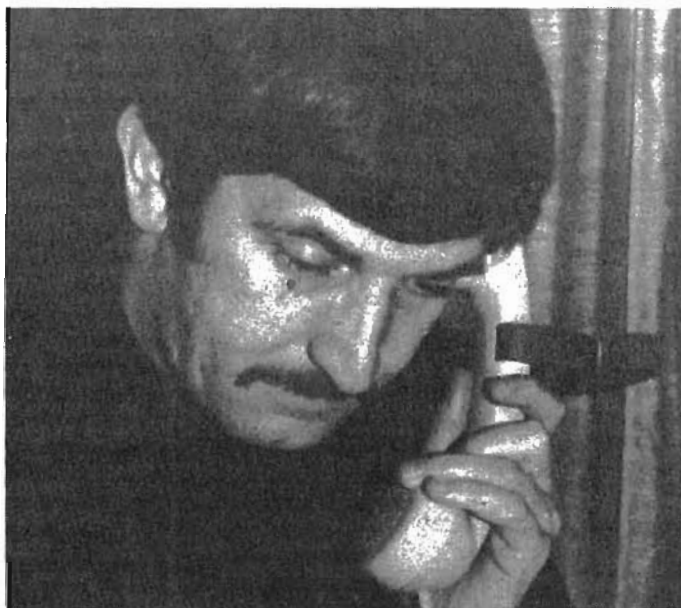
Todos los afiliados de ELA van a recibir por correo el próximo mes de enero un nuevo carnet confederal que sustituirá al actual, cuya vigencia finaliza precisamente al término de 1980 tras cuatro años de utilización. A partir de enero de 1981 se producirá un reajuste administrativo a consecuencia del cual se efectuará el cambio del carnet confederal indicado. El tesorero general de la Confederación, Josemari Aranbarri explica en qué va a consistir el nuevo carnet y las razones que han motivado el cambio.

Un nuevo tipo de carnet

—El nuevo carnet constará de dos impresos introducidos en una doble funda de plástico. Uno y otro recogen diferentes datos del afiliado. En el primero se señalan los conceptos que podemos llamarlos fijos ("número de carnet", "fecha de afiliación", "nombre y apellidos", "fecha de nacimiento"...). En el segundo los variables (además del número y fecha de afiliación, aparecen "pagado hasta...", "tipo de cuota", "empresa"...) A grandes rasgos, el primero fija las señas de identificación, mientras que el segundo indica la situación de pago.

En qué consiste el cambio? —El que actualmente poseemos es como una cartilla en la que hemos ido acumulando los sellos que se han pe-

gado mensualmente durante cuatro años. Esto que se ha venido reali-



Josemari Aranbarri, Konfederal Diruzaina.

zando manualmente, con el nuevo se va a suplir mediante cupones, vales o justificantes, como quieras llamarlo, que se va a realizar por medio del ordenador.

Un nuevo sistema de funcionamiento, por tanto.

Eso es. Desde el momento en que un trabajador se afilia en el sindicato, el ordenador genera el carnet y lo manda al propio domicilio del afiliado. Hasta la fecha, una vez dado de alta, se confeccionaba el carnet en el mismo local donde se recogía la hoja de

ELA	Zanbakia / Número
Zanbakia / Número	Alliaren eguna / Fecha de afiliación
Izen-Abizenak / Nombre y apellidos	Noiz arte ordainduta / Pagado hasta
Noiz jaiotze / Fecha de nacimiento	Kuota maila / Tipo de cuota
Zuzenbidea / Domicilio	Federakundea / Federación
Hiria / Localidad	Lantegia / Empresa
Alliaren eguna / Fecha de afiliación	Eskualdea / Comarca

Karnet berriaren barruko aldeak.

con vistas a conseguir un carnet más práctico, más ágil. Además, el carnet actual, al ser válido para cuatro años, caduca a finales de éste y ello nos ha impulsado a buscar otra salida, otro tipo de carnet. Por resumirlo en pocas palabras, el trabajo manual que comporta el carnet clásico (se refiere al vigente), queda sustituido por la aplicación del ordenador al proceso, automatizándolo.

Existe, por último, un factor muy positivo, cual es la posibilidad de estar al día y de forma individual en la situación de pago de cada afiliado.

A la vez, y de forma inversa, el afiliado estará al corriente de su situación de pago a través de los justificantes que recibirá de forma regular.

En definitiva, tal y como termina diciendo Josemari Aranbarri, este nuevo pasaporte que se dará en breve traerá consigo una mayor agilidad administrativa, se superará cantidad de dificultades propias de un trabajo manual.

En enero, los afiliados recibirán el carnet juntamente con una carta en la que se dar explicación e instrucciones sobre el particular.

J. LARRAÑAGA

Teknika berriaz administraketa erreztu

Sindikatuak administrazio arloan pauso berri batzuk ematen ari dira, barne funtzionamenduan mehora bileratu nahiean. Aldaketak datoz, esaterako, konfederal karnet berriarena.

Datorren urte haseratik, urtarrean bertan, ELAko afiliatu denek jasoko dute karnet berria etxean, orainartekoak baliorik gabe gelditzen delarik.

Konfederakundeko Diruzaina Nagusia den Josemari Aranbarri dioenez, administrazioaren etapa berri bat hasia da. Karnetari dagokionez eta kuota asuntuan, eskulaneg egindako prozesua ibili dugu martxan gaurdaino. Orain, ordenadorek ematen duen erreztasun eta posibilitateak ikusirik eta bidez, servirá de garantía a la hora de poder ser atendido en cualquiera de los servicios de la confederación.

Modernizatu.

Honela, afiliatu bakoitzaren berri edukitzea egunean ekarriko du mekanizapen honek. Bestetik berriz, afiliatu berak jakiteko modua eroso izango du kuota situazioaren egoera nola dagoen ikusteko, tarteka tarteka ordenadoretik bidaliko zaion justifikante paperen bidez.

Ondoa ikusi leike zein eratakoa den karnet berria. Oraindik geurekin dugunak (karnet zaharra deitu leikiokegu ia) bere lau urtetako epea bete du. Amaiera tokatzen zaio.

Berriak izango du bentajarik: agilitate administratiboa, bestearekin edukitako eskulaneg hainbat arazo baxtertzeta e. a. Lana erreztu, trabak kendu eta mehoratzen beti. Hori da asuntua. Egunean egunekoari jarraituz, pauso berria aurtzen. Denbora batera esan geinke beste hainbeste. Gaurkoz, soluzio bide ona oraingo hau.

afiliación y se le entregaba al afiliado en mano.

A partir de aquí, con el nuevo proceso, se le enviará al afiliado el justificante de pago de cuota de forma regular (que hemos explicado anteriormente), impreso que se irá insertando en la funda de plástico.

Se agiliza el trabajo administrativo

De esta manera, el carnet, con el último justificante de "situación de pago" que se reciba, servirá de garantía a la hora de poder ser atendido en cualquiera de los servicios de la confederación.

El proceso se automatiza y a la vez se simplifica mediante el empleo del ordenador.

—Sí. Lo hemos realizado

Con la participación de ELA y para solucionar los problemas comerciales del sector de Pesca de Bajura

Se ha constituido el FROM

Con el objeto de asistir y fomentar a las empresas de Pesca de Bajura, y al amparo de la ley del 21 de junio de este año, se ha creado el FROM (Fondo de Regulación y Organización del Mercado de Productos de la Pesca y Cultivos Marítimos), en el que las centrales sindicales tenemos participación en sus órganos rectores Consejo General y Comité Ejecutivo.

Dadas las deficiencias de tipo comercial que tiene el sector de la pesca de bajura, este organismo autónomo de la Administración del Estado, tiene como objetivo el corregir estas deficiencias a través de una política de fomento del consumo, reducción de pre-

cios entre el primer y último comprador, fomento a la exportación y control de la importación etc.

A pesar de la escasa representación de los trabajadores en sus órganos rectores (en el Consejo General, de los 31 miembros que lo componen, siete representan a las centrales y en el Comité Ejecutivo, son dos los miembros sindicales de los 13 que constituyen el órgano), hemos entendido que es interesante participar, ya que la acción de este organismo puede tener amplias repercusiones, no sólo para los trabajadores del sector extractivo (arrantzale), sino también para todos los trabajadores en su conjunto como consecuen-

cia de nuestra condición consumidores.

El interés demostrado la Administración hacia empresas extractivas y transformación de pesca, seamos que lo tuviera los trabajadores de estos sectores, para solucionar su tica situación laboral, c problema m as urgente ho tienen en el subsidio de sempleo, todavía no puestu marcha.

De todas formas, la co tucion del FROM podria percutir positivamente en trabajadores del mar y nue participacion ha de ser la vaguarda de que asi sea.

ANDONI ZEND

¿Cómo organizar un grupo?

El desarrollo de la labor sindical se basa en el trabajo de grupos o equipos organizados en base a diferentes tareas a cumplir. El adecuado funcionamiento de los grupos adquiere en consecuencia una gran importancia si se quiere conseguir un verdadero desarrollo sindical.

Los grupos tienen normalmente dificultades para conseguir ese adecuado funcionamiento, debido a veces a problemas de tipo personal de sus integrantes, o bien a la falta de un adecuado desarrollo interpersonal entre los miembros, o por problemas que se le plantean al grupo como un todo: pérdida de objetivos, estructuración inadecuada, etc.

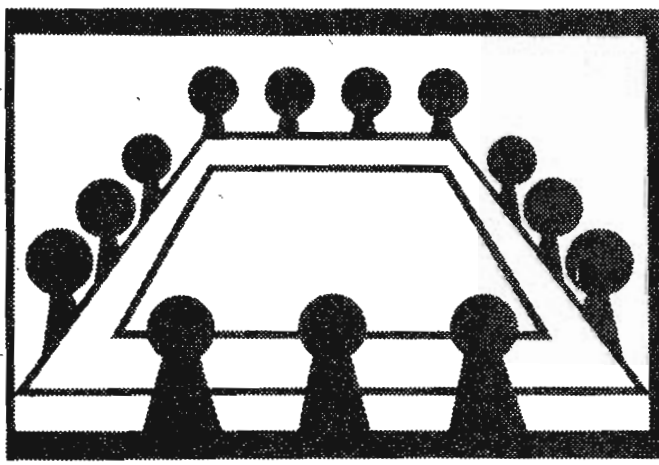
La superación de estos problemas se podrá conseguir solo con una buena organización de los grupos. Para conseguir esta adecuada organización, es necesario considerar por lo menos los siguientes aspectos básicos:

1.º la naturaleza del grupo

Hay que tener en cuenta el estilo del grupo, las características de su composición, sus integrantes...

En el caso concreto de los grupos sindicales, hay que tener presente que se trata de:

a) Grupos cuya composición no ha sido libremente elegida por cada miembro. No se trata del grupo de amigos que, cada uno selec-



ciona, sino que la composición obedece a razones de necesidades orgánicas, a criterios de representatividad, etc. Los miembros del grupo pertenecen así a diferentes empresas, diferentes lugares de vida, distintos grupos de amigos, etc. Su lugar de encuentro ha sido un grupo creado con objetivos orgánicos.

b) La pertenencia al grupo es totalmente voluntaria. No existe obligatoriedad ni agente alguno que hagan que el miembro permanezca en el grupo. Si lo hace es porque quiere hacerlo.

Es importante tener en cuenta estas dos características, para poder comprender ciertas conductas que se dan en el grupo.

2.º La productividad del grupo

La razón del grupo es conseguir una serie de metas, alcanzar una serie de objetivos

concretos. El grupo no funcionará si no se van cumpliendo los objetivos para los que se ha creado.

Desde esta óptica es necesario que todo grupo defina bien sus objetivos, inmediatos y últimos, fijando las etapas para su consecución.

Los objetivos tienen que ser así:

—Concretos: Es necesario precisarlos bien, en detalle.

—Posibles: Hay que tener en cuenta los medios con los que se cuenta para su consecución y actuar con realismo.

—Progresivos: No se trata de amoldar el objetivo a lo que se puede lograr de forma más fácil, con el menor esfuerzo, sino que hay que plantearlos con un espíritu constante de superación. Para todo ello, hay que revisar y replantear los objetivos constantemente en el grupo.

MARITERE ZINKUNEGI



Están empeñados en imponer esa vinculación entre rebajas salariales y creación de puestos de trabajo



No es a los salarios a los que hay que sentar en el banquillo

Inflación, salarios, empleo

Inflación, salarios, empleo: es el círculo de fuego en el que se quiere encerrar a los trabajadores y a los sindicatos. Vinculando los tres términos en una lógica falsa se quieren degollar de partida nuestras reivindicaciones básicas. Enfrentados próximamente a una fase de múltiples negociaciones colectivas la repetición del tópico va a suplir a la demostración del mecanismo. Por aquello de que una mentira repetida y afirmada con insistencia acaba siendo aceptada como verdad indiscutida.

Mas si se la envuelve en abundante terminología tan contundente como pseudocientífica y tenebrosa, con la que se quiere filtrar la idea de que "tú de esto no entiendes". Como se enseñaba, por lo menos antes, a los crios: "come y calla".

Los salarios no son los culpables de la gripe

Las elevaciones salariales son las culpables de la inflación. Para que se incremente la creación de puestos de trabajo es condición necesaria el que se implante una severa moderación en las reivindicaciones salariales. Son dos de las tesis básicas de esta campaña que paso a paso va a querer convencernos de que los salarios son los culpables también de la próxima epidemia gripal. Ya nos lo han dicho de todas las formas imaginables: si queremos reducir la inflación, si queremos más empleo, hay que rebajar las aspiraciones salariales. El sindicato que recoge este mensaje y adapta al mismo su práctica reivindicativa es premiado con el derecho a ser calificado en la prensa —esa prensa capitalista autodenominada independiente— como "sindicato responsable", "con gran realismo económico" y "un saludable coraje". Son frases dedicadas recientemente en un texto editorial de "El País" a un sindicato que "si se confirman las informaciones" va a dar el paso "de vincular una moderación salarial a un posible crecimiento del empleo". Formulando el interesado halago el editorialista se dedica a exponer sus ideas y ya cuando la inspiración decae, olvidado de las primeras líneas, afirma: "Por supuesto no existe, hoy por hoy, ninguna evidencia de que una moderación salarial se traduzca en una recuperación inmediata y visible de la ocupación laboral. También es cierto que una recuperación de la actividad y del empleo a medio plazo exige la adopción de una serie de medidas energéticas y sensatas de implantación inmediata". El editorialista

duda muy mucho de que estas medidas sean adoptadas por el Gobierno. Pero a ese sindicato le quedará el consuelo, a falta de conseguir la creación de empleo, el haber impartido "una nueva lección al Gobierno" y a su partido de que el realismo, en política, exige coraje y riesgo y de que la derecha no tiene, forzosamente, el monopolio del correcto funcionamiento de una economía de mercado". De lo que no habrá dado lección a nadie ese sindicato es de lo que es hacer sindicalismo. Descontando de que el sindicalismo nació precisamente negando la ley del mercado que en el contrato de trabajo se la querían imponer aquellos mismos que hoy están empeñados en imponer esa vinculación entre rebajas salariales y creación de puestos de trabajo.

Coherencia, no, pero cinismo, sí

Un dato más puede servir de muestra del cinismo que anima en las posiciones de los que con aires de neutralidad y ponderación piden moderación salarial para salvar la "primera reivindicación de los trabajadores", el empleo. Cuando hablan de moderación salarial entienden que situar el listón reivindicativo para 1981 en un aumento del 12,5 %-13 % es pedir demasiado si se desea que se aumente o siquiera que se mantenga el nivel de empleo. Este "Diario Independiente de la mañana", a cuya editorial nos venimos refiriendo y que tan cuidadoso se muestra de premiar a los buenos discípulos que defienden las leyes de la economía de mercado, haciendo una pirueta fuera del área de sus teorías (pero no de sus intereses), achaca a una negligente ausencia del Gobierno en los mecanismos del mercado de trabajo el que los precios del trabajo se sitúen a esa altura (¡). A falta de coherencia lógica se trasluce por el entramado de las frases una perfecta coherencia de la que los trabajadores y los sindicatos sabemos algo.

Italia, Francia y la Moncloa

No vamos a detenernos a recordar lo que en Italia descubrieron los trabajadores tras la laboriosa teorización y disciplinada aplicación de una política de "austeridad": de todas las medidas que abarcaba la política de "austeridad" y tenían como base una dieta de solidaridad nacional, únicamente se aplicaron, y éstas sí, con precisión las que significaban apretarse varios agujeros el cinturón de los trabajadores.

Hace varios años los trabajadores franceses descubrieron que los beneficios empresariales no significaban más inversión y que la inversión no significaba más puestos de trabajo.

Los incumplimientos gubernamentales cuando aquello del Pacto de la Moncloa ni son anécdota incidental ni excepción inoportunamente invocada; responden a una constante histórica que intereses concretos (generalmente de partido) momentánea y culpablemente olvidan: olvidos que, sin embargo, en una limpia lógica sindical nunca pueden justificarse.

Contra el plan de austeridad belga

Nada de extraño, pues, que en la difícil situación belga los sindicatos estén enfrentados al programa de austeridad propuesto por el Gobierno: "Es un bozal que el Gobierno quiere imponer al movimiento sindical", decía hace sólo unos días un responsable sindical belga. Las diferencias de enfoque entre el partido socialista y el sindicato socialista son netas: las fáciles acusaciones lanzadas desde el partido socialista de "negativismo sindical" o del "confort de la irresponsabilidad" son rechazadas con vigor por el sindicato que teóricamente más cercano podría estar a sus posiciones.

Y es que no pedimos la Luna. Que el sector más castigado de la sociedad, los trabajadores, exijamos el mantenimiento del poder adquisitivo nunca podrá demostrarse, con los verdaderos números en la mano, ni que sea una exigencia a la que haya que atribuir la inflación o haya que cargar el desempleo. Los trabajadores nunca nos opondríamos a una operación de "cuentas claras" y "cartas sobre la mesa".

V. ELORZA

Los empresarios y sus principios

Los empresarios y otros que no lo eran lograron que en la Constitución quedara solemnemente consagrado el principio de la economía de mercado. La fórmula concreta en la que este principio queda plasmado tiene ese regusto extraño que rezuman no pocas aseveraciones del texto constitucional: "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado". Y tuvieron la sensación de haber ganado una batalla.

Pero la guerra siguió, sigue. Y los empresarios desplegaron el plano y decidieron continuar peleando en tres frentes prioritarios. Por no continuar con la metáfora bélica vamos a sintetizar en tres principios los puntos centrales de sus intereses básicos. Simplemente los vamos a enumerar porque, vistos en conjunto, explican la articulación de fondo no sólo de las posturas empresariales sino también de algunas campañas que, con aires simplemente informativos, en apariencia, se desarrollan con una rara sincronización y armonía de criterios.

1.º Principio de autoridad y jerarquía

El poder de decisión es también propiedad del empresario y no se comparte ni admite control. La

organización es jerárquica y exige disciplina. La disciplina en el trabajo entendida como que "yo mando, tu obedeces" o también, "yo planifico, tu ejecutas", es, como principio, intangible.

2.º Principio de Control del mercado de trabajo.

Es un principio vivamente contestado. Todos los rodeos de flexibilidad de plantillas, movilidad laboral, etc., desembocan en lo mismo: mantener, aún a través de triquiñuelas jurídicas, el poder de despedir.

3.º Principio de maximalizar el beneficio

La productividad, la eliminación del absentismo y el recorte o minimalización del salario son junto con otros, los componentes principales que obedecer a este principio sagrado, ineludible para cada empresario una vez admitido el sistema, básico, a su vez, para que el sistema funcione.

Los diez mandamientos del empresario en las relaciones laborales se encierran en esos tres, que puestos a reducir, quedan reducidos a uno: que el beneficio quede garantizado conjugando los máximos de nivel y de duración.

ITURRIAGA

HEMEROTEKA

El arte de tratar de destruir a los sindicatos

Las carteras han subsistido a los puñetazos americanos en el arte de romper a los sindicatos. Esto es al menos lo que se desprende del mensaje contenido en las publicidades para los seminarios antisindicales que se celebran en diversas partes de América del Norte. Hay compañías que, temerosas de la sindicalización de sus trabajadores y dispuestas a pagar por consejos sobre la manera de impedir tal sindicalización, envían "estudiantes" a estos costosos cursos que dan organizaciones tales como la AMR international incorporated (Advanced Management Research). AMR, cuya sede se encuentra en Nueva York, está especializada en la lucha contra los sindicatos y ahora acaba de instalarse también en el Canadá, habiéndose celebrado seminarios en ciudades como Montreal, Toronto, Edmonton y Vancouver.

A una de estas reuniones celebradas en Vancouver el 11 y 12 de febrero asistimos en cooperación con el Congrès du Travail du Canada. El interés de tal seminario quedaba bien expresado en el opúsculo editado para su promoción: "Estrategias para quedarse sin sindi-

cato". La mayoría de los participantes parecían estar ya bien imbuidos de la noción "quedarse sin sindicato", la cual era para ellos una muy excelente idea. Sus empresas pagaban unos 595 dólares USA para saber la manera de obtener tal objetivo. Estos derechos de inscripción (evidentemente deductibles de impuestos) comprendían los cursos de dos días, más dos documentos ofrecidos.

Un dirigente sindical estadounidense que estudia las firmas antisindicales dijo a propósito de AMR que es "ingeniosa pero ineficaz". Esto fue lo que se puso de manifiesto por lo general en el curso del seminario de Vancouver. La propaganda efectuada de cara a dicho seminario prometía que se explicarían cuestiones tales como:

—La forma de tratar a los cabecillas de disturbios;

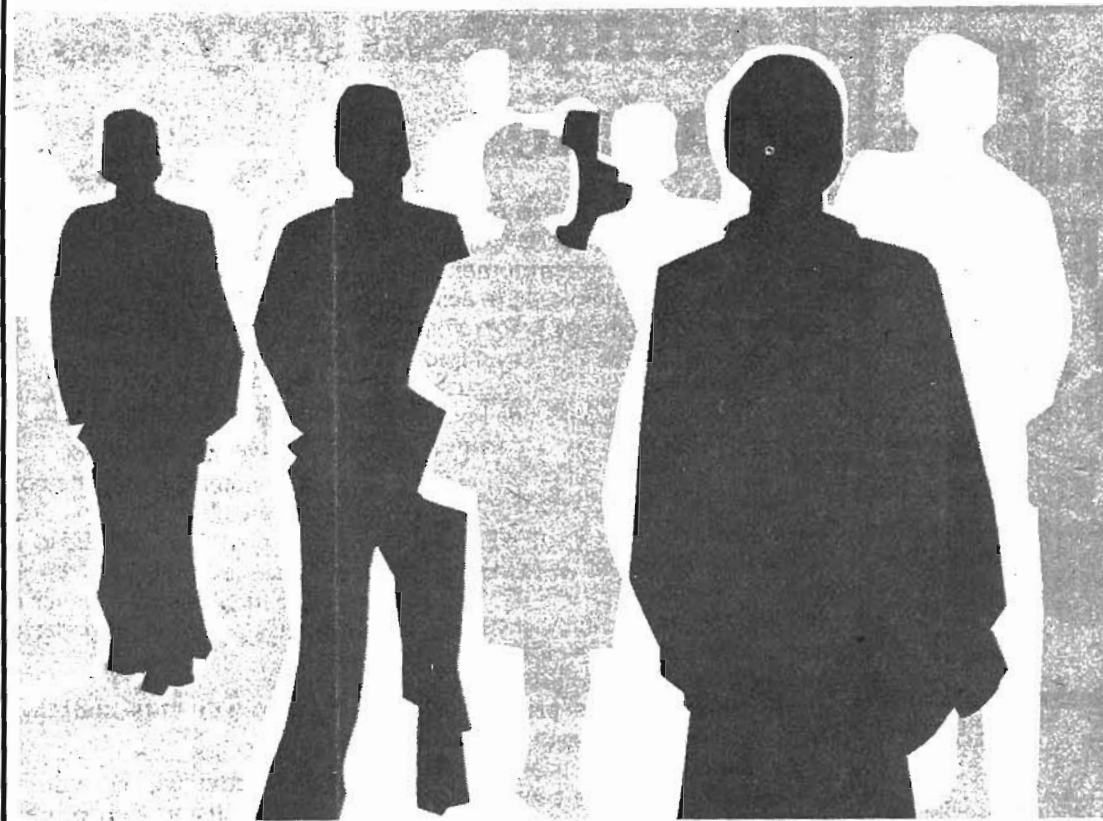
—Detectar la vulnerabilidad de una empresa ante los intentos de organización sindical;

—Descubrir los signos de vejez de organización sindical;

—Convencer a los trabajadores que su interés estriba en no adherirse al sindicato;

—Tratar con la nueva tendencia de los trabajadores no manuales a organizarse sindicalmente.

LABOUR COMMENTARY



Suelen decir que una imagen vale más que mil palabras, pues bien, los datos que adjuntamos en estas páginas centrales de ELA-Astekaria hablan también por si solos.

En esta segunda relación de los resultados de las elecciones sindicales facilitada por la Consejería de Trabajo no se hacen sino corroborar las conclusiones obtenidas en la primera relación, con la diferencia de que en esta ocasión lo avanzado de la fecha da a las mismas un carácter casi definitivo.

Las elecciones sindicales celebradas con posterioridad al día 9, en muy poco, por no decir nada, han modificado la correlación decantada en los datos que con carácter oficial ha publicado el departamento del Gobierno vasco, una vez de haber sido homologados por la comisión sindical integrada por ELA, UGT y CC.OO., como sindicatos representativos.

Cuando ya haya concluido el periodo electoral y una vez que se conozcan los datos finales, será el momento de hacer análisis más detallados y no sólo atendiendo a la vertiente geográfica sino también a la sectorial, en la que también la victoria de ELA es clara, en esta ocasión nos limitaremos a repetir las valoraciones que directamente nos sugieren los cuadros que aparecen en estas páginas y que por su significación merecen el ser subrayados.

—ELA SE DESTACA COMO PRINCIPAL SINDICATO DE EUSKADI.

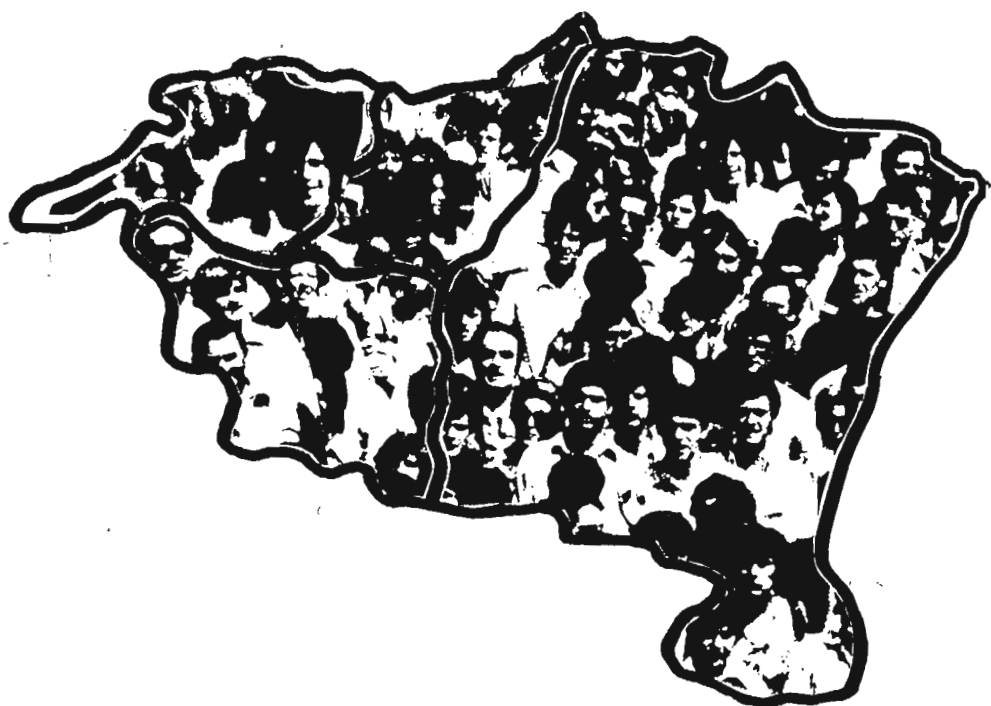
—LOS TRES SINDICATOS REPRESENTATIVOS CONSOLIDAN SU POSICION CON EL 60 % DEL TOTAL DE DELEGADOS.

—EL RESTO DE LAS DEMANDAS Y OPCIONES, INCLUIDOS LOS SINDICADOS, REGISTRAN RETROCESO EN EL CONJUNTO SIN QUE PUEDA HABLAR DE AVANCES SOSTENIDOS EN NINGUNA DE ELLAS.

—EL INDICE DE PARTICIPACION HA SIDO SATISFACTORIO TANTO SI TENEMOS EN CUENTA LOS TRABAJADORES QUE HAN ACUDIDO A LAS URNAS COMO EL NUMERO DE EMPRESAS QUE HAN RENOVADO SUS COMITÉS.

Según los últimos datos facilitados por la

ELA gana la



	EMPRESAS	E
ARABA	475	
BIZKAIA	1.917	
GIPUZKOA	1.377	
C. AUTONOMA *	3.769	

* Sobre Nafarroa aún no existen los datos del IMAC.

	Total delegados	ELA	CC.OO.	UGT	Total sind. rep.	% S. R.	LAB	USO
ARABA	1.628	276	309	424	1.009	61,98	35	48
BIZKAIA	6.724	1.491	1.188	1.399	4.078	60,65	308	376
GIPUZKOA	4.307	1.484	807	638	2.929	68,01	237	53
C. AUTONOMA	12.659 %(100)	3.251 (25,70)	2.304 (18,20)	2.461 (19,40)	8.016	63,30	580 (4,60)	477 (3,80)
NAFARROA *	1.619	167	162	257	586	36,20	60	219
EUSKADI	14.278 %(100)	3.418 (23,94)	2.466 (17,28)	2.718 (19,04)	8.602	60,25	640 (4,49)	696 (4,88)

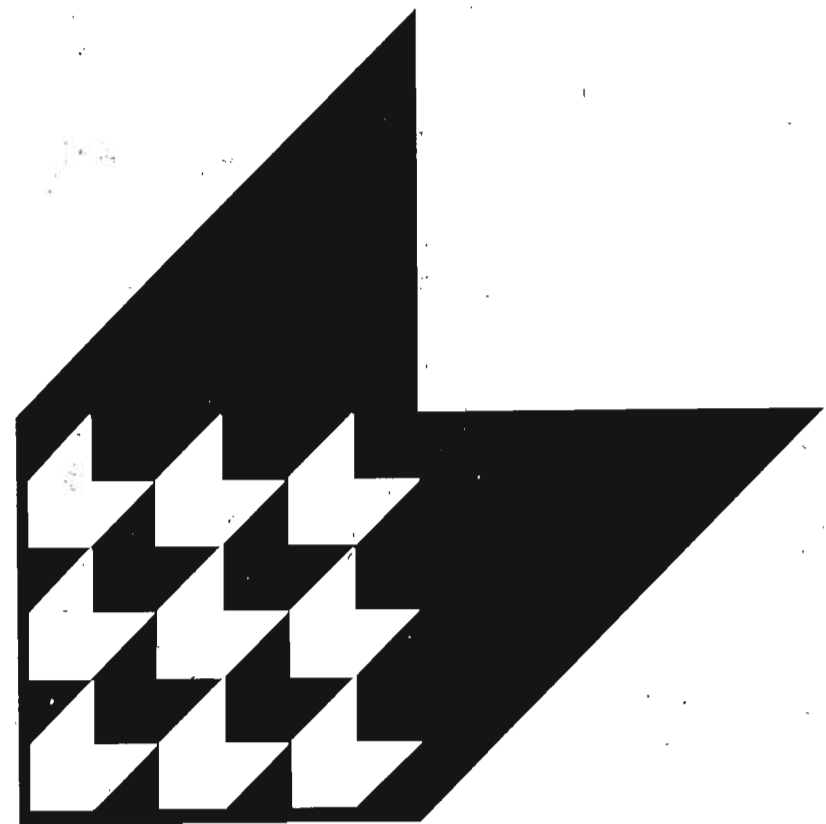
* Los datos referentes a Nafarroa son los obtenidos hasta el 9-XII-80, según datos del IMAC.

Mayoritariamente avalados

Faltando unos días aún, cuando esto se escribe, para que se cierre el período electoral no es el momento del comentario definitivo con los datos finales en la mano. Pero los datos proporcionados por la Consejería de Trabajo y reproducidos en estas páginas de este número, reflejan ya una situación que los resultados finales a no dudar vendrán a confirmar.

Los principios sobre los que se basa nuestro sindicalismo, el de ELA, las bases orgánicas que informan nuestra estructura y nuestro modo de entender y practicar el sindicalismo han recibido el mejor aval que podía pedírseles: el incremento del número de delegados con sigla ELA en forma espectacular y con un destacado relieve de solidez. Al término de estos meses electorales, no vamos a sentarnos a descansar con la sensación de "misión cumplida", sino que vamos a sentir la importante sensación de que en el trabajo sindical aunque nada viene regalado sí que el esfuerzo sostenido, bien centrado y sin perderse en gestos para la galería, resulta eficaz, se abre camino. Aún en las más difíciles circunstancias.

Hay que anotar también que las elecciones han procedido a realizar una implacable entresaca en el bosque de siglas sindicales; pero que aún queda, sobre todo para los sindicatos que claramente se destacan como representativos, la necesidad de tomarse muy en serio la tarea de profundizar la sindicalización de los órganos representativos de los trabajos en la empresa. Dicha sindicalización debe consistir, entre otra cosa, en facilitar el acceso y la penetración de los propios sindicatos como tales e institucionalmente en la vida de la empresa. La respuesta de los trabajadores a la crisis depende en gran medida, sustancialmente, de nuestro acierto en este punto.



Trabajo hasta el 9 de diciembre

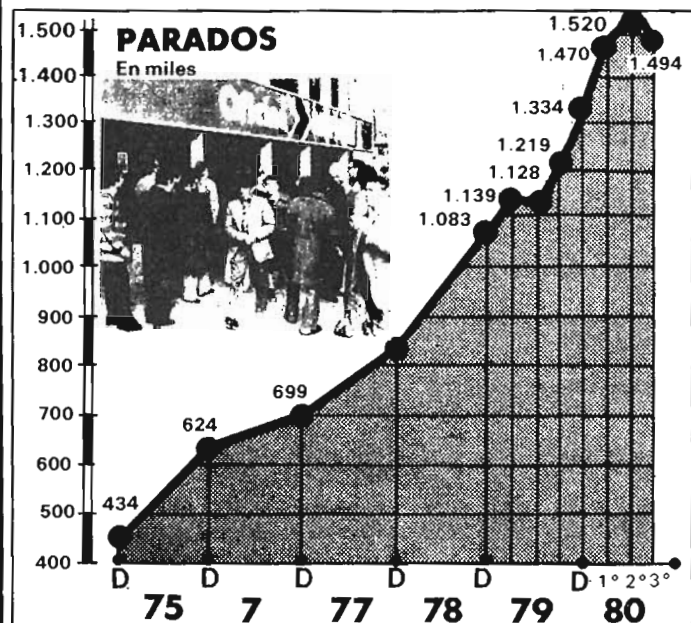
elecciones

	VOTANTES	% PARTICIPACION
ES	28.347	81,21
ES	121.101	76,53
ES	66.951	83,29
ES	216.399	79,11

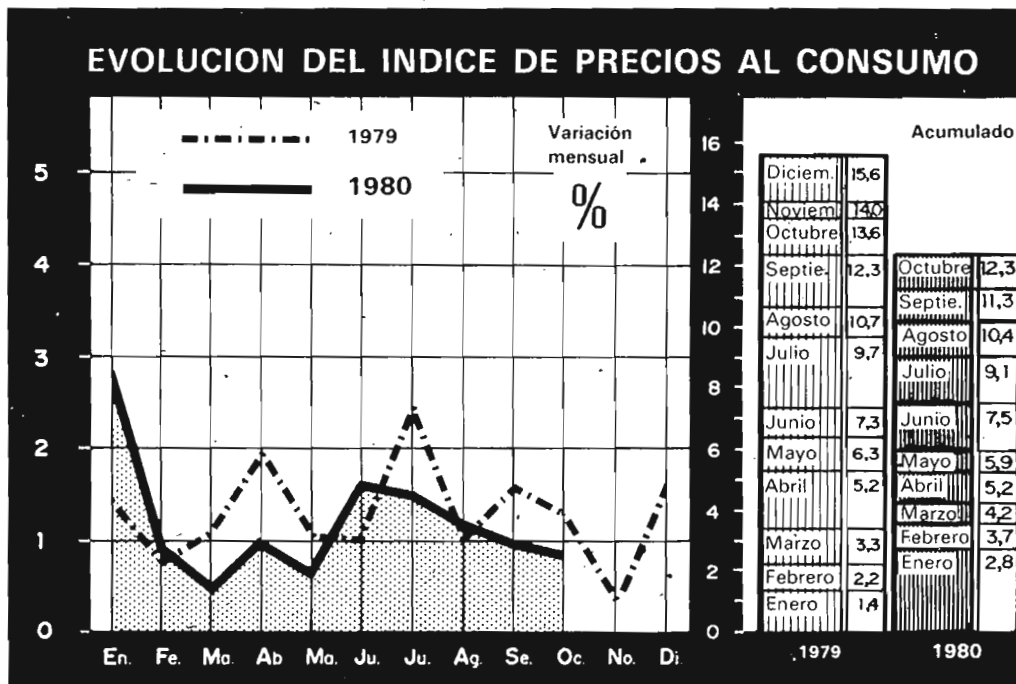
CSUT	CNT	Otros	Coalic.	N. S.
1	12	20	78	381
26	0	277	182	1.222
0	1	62	112	804
27 (0,20)	13 (0,10)	359 (2,80)	372 (2,90)	2.407 (19)
11	0	114	40	571
38 (0,27)	13 (0,10)	473 (3,32)	412 (2,89)	2.978 (20,86)



ESTADO



Begirada patxarosua botzen badiogu ezker eskubideko kua-drupare honi, ilusioa eskuartetik ihes egingo digu, batenbatek oraindik ba zuen behintzat. Herri industrializatuekin gonbaratuz, norbaitek esan leike numerotan ez dagoela horrelako lade haundirik. Aldea, ordean gauza zuzentzeko inungo neurrik ez ikustean dago. Hortxe kokka Urtea amaitzerakoan, langabezia ugariago igaz baino, inflazioa berdin. Soluziobideak berriz haizeartean. Zer egiten du gobernuak? zertarako dago?



Los tiempos pasados siempre fueron mejores

El paro crece, la inflación se mantiene

Cuando solo restan días para arrancar la última hoja del taco de 1980, se sabe que el número de parados a finales de setiembre alcanza a nivel del Estado la cifra de 1.494.500, lo que supone el 11,4 % sobre el total de la población activa. El gráfico que adjuntamos es suficientemente ilustrativo de la imparable velocidad ascen-

dente del desempleo desde 1975, ya que el pequeño bajón que se observa es sólo un truco estadístico al no considerar los parados comprendidos entre los 14 y 16 años como tales. El gráfico de la inflación tampoco permite hacerse ninguna ilusión, sobre todo cuando la recientísima subida de los crudos va a ser una buena excusa para que

los precios sigan la escalada. El incremento del 0,8 % registrado en el mes de octubre dejará la inflación en unos niveles similares a los del pasado año, y esto sólo sirve de consuelo a quien hace tiempo ha perdido la lucidez en materia económica.

Es cierto que en el resto de los países industrializa-

dos se detectan los mismos síntomas, pero esto no permite concluir que el grado de salud es comparable. Si bien es correcto calificar como estado febril cuando el termómetro marca 38° nadie ignora que los 40° constituyen en los adultos una barrera crítica para la que no sirven remedios caseros.

Algo similar puede de-

cirse sobre los datos expuestos cuando uno observa que la diferencia no está en la diferencia, valga la redundancia con otros países, sino en la ausencia de medidas tendentes a modificar la estructura económica productiva.

Las cifras de parados y los niveles de inflación de 1980, al igual que los defi-

cit del sector público, hacen contemplarlos, pu con este relieve.

En síntesis, que desemos el año con más pa con la misma inflació musitando no precisame una canción navideña, si las interrogantes de c hace el Gobierno, para c está.

J. E. AURREKOETXI

Pronóstico de la negociación para 1981

Más nubes que claros

La negociación colectiva del próximo año comienza a desplazar al tema de las elecciones del centro del interés sindical.

Un poco porque por parte de algunos sindicatos se quiere olvidar pronto todo lo que sugieren los datos electorales y un mucho porque 1981 está a la vuelta de la esquina, la renovación de los convenios colectivos empieza a tener la atención que se merece. De momento no se puede aventurar cuáles van a ser las claves de esta negociación que a riesgo de caer en un tópico sigue lamentablemente inmersa en la aguda crisis económica, que con tan mala escuela y fortuna está alimentando una política de gobierno francamente desastrosa. Con este dato y poco más contamos para arriesgar cualquier hipótesis sobre las líneas maestras que van a caracterizar el clima y contenido laboral de los inmediatos meses.

El Gobierno de UCD no ha renunciado a intervenir

Los propios resultados electorales que parecen clarificadores respecto a los sindicatos que van a integrar la mesa de negociación no despejan la interrogante de si van a prevalecer o no las

maniobras patronales y gubernamentales de dar cancha a nivel estatal a un sindicato que parece no superar el listón del 10 %. Pero esta no es la única incógnita, ni la más importante a desvelar; vayamos si no despejando la margarita.

Está en primer lugar el Gobierno, quien no ha revelado su última decisión respecto a la fijación de topes salariales por decreto. Un intervencionismo de este calibre sería, por supuesto, un fragante atentado a la libertad de negociación en perjuicio claro de una de las partes, los trabajadores, pero tiene antecedentes recientes y están aún frescas las intervenciones de UCD en el voto de censura para descartar tal eventualidad. No podría calificarse más que de lamentable, de nefasto que este silencio dé paso al decreto si el AMI-2 u otro invento plagado y con los mismos o parecidos protagonistas no saliese adelante,

La CEOE, una cúpula con malas mañas

Está en segundo lugar la CEOE, patronal que ha dado absoluta prioridad a las intrigas palaciegas, moclovitas y otras respecto al trabajo de articulación interna

en la búsqueda de responder adecuadamente al tejido empresarial, todo lo cual no permite presagiar nada bueno, léase talento negociador abierto sin trampa ni cartón. Quizás sea mucho pedir esta actitud a unos hombres habituados a tener "treintañuna" de mano gracias a una baraja descaradamente marcada.

En último término, y con un interés más inmediato e incluso definitivo, falta por conocer la posición de UGT y CC. OO., si bien ésta ya empieza a decantarse a través de declaraciones y reuniones. Una convergencia sindical en el campo de la negociación colectiva resistiría mejor el embite de la CEOE y de UCD, y esta es la razón para desear tal coincidencia que sólo podría tener consecuencias positivas incluso para la renovación de los convenios en Euskadi, siempre, claro está, que la misma incorporase a todos los niveles a ELA.

La UGT, no obstante, bien por un intento de preservar la regalada imagen sindicalmente sin consistencia e incongruente, bien por las hipotecas contraídas con la CEOE o por ambas cosas a la vez, no parece compartir esta valoración y da la sensación que está preparando el terreno en sentido contrario. Utilizar

el empleo y el salario "social" para aceptar recortes salariales varios puntos por debajo del índice del coste de la vida, cantar nuevamente las excelencias de un acuerdo global en contra de toda la dinámica sindical europea que empuja hacia la descentralización de la negociación colectiva son sólo los síntomas de lo dicho.

CC. OO., en cambio, parece que por unas y otros motivos enfoca su estrategia negociadora desde un prisma sindicalmente más centrado no estando dispuesta a la Confederación que comanda Marcelino Camacho ni a congelar la negociación ni a ceder en los contenidos reivindicativos. Es de esperar que la formulación de la descentralización colectiva no se detenga al nivel estatal de los sectores y que no sean sólo razones de orden político, el interés de PC, las sustentadoras del posicionamiento de CC. OO.

Como se suele decir, nos queda esperar acontecimientos y paralelamente ir concretando nuestra propia estrategia que pivotará como en los años precedentes en la negociación de convenios de empresa y sectoriales, éstos casi en su generalidad a nivel provincial, afianzando los suscritos en el ámbito de la comunidad autónoma. El Comité Nacional tiene ya una cita con la negociación colectiva el próximo día 7 de enero y cualquiera que conozca la trayectoria de ELA sabe que con el slogan cuanto más convenios se hagan mejor para el sindicalismo, la defensa del poder adquisitivo y el empleo seguirán siendo las reivindicaciones prioritarias.

J. ELORRIETA

mundo

La tasa de sindicación en los países de la CEE

La revista "Intersocial" en su último número ha publicado un cuadro en el que se refleja la evolución de la tasa de sindicación en los nueve países de la CEE desde 1960 hasta 1978 y que por su interés lo reproducimos con algunos comentarios que pueden servir para situarnos mejor.

Lo primero que llama la atención es que tanto en Bélgica como en Dinamarca el porcentaje de trabajadores sindicados supera el 70 % de manera que tres trabajadores de cada cuatro esta adherido a una central sindical, dos en caso de Bélgica, uno en el caso danés.

No pasa tampoco desapercibida la diferencia existente entre unos países a otros, mientras en Francia la sindicación no llega al 30 % y en Holanda se sitúa en el 37 % en países presentan tasas por encima del 50 % lo que hace una media del 48 %.

Tampoco las variaciones porcentuales han sido las mismas ni el mismo sentido entre las casi dos décadas comparadas. El crecimiento moderado de 42 a 48 es resultante de aumentos espectaculares como el irlandés del 44 al 65 y pequeños retrocesos como el detectado en el sindicalismo luxemburgués e incluso en el holandés.

Las conclusiones que pueden extraer del cuadro no se agotan aquí sobre todo si empezamos a profundizar en el sentido de que los datos que en el mismo se recogen son el resultado de más de treinta años de práctica sindical libre pero lo expuesto ya arroja suficiente luz a trabajo, el nuestro, que ha hecho más que empe de forma que el techo "sir calizable" está todavía n alto.

K. AS

	RFA	France	Italia	Pays-Bas	Belgiq
1960	38	24	55-80	38	62
1965	38	23	55-60	37	62
1970	38	22	50-55	36	66
1975	41	23	50-55	38	75
1978	42	28	60	37	76
	Luxemb. Roy.-Uni	Irlande	Danem.	EUR.	
1960	60	43	44	70	42
1965	60	43	46	70	41
1970	55	47	49	70-75	42
1975	50-55	50	55	70-75	44
1978	50-55	55	65	70-75	48

La extinción del contrato de trabajo

Es este un tema, de nuestro ámbito jurídico-sindical que, por desgracia, se encuentra a la orden del día. Decimos que a la orden del día fundamentalmente por dos causas: por una parte, la crisis que en los actuales momentos está atravesando una gran parte de las empresas de Euskadi y, por otra, como arma que usa el empresario continuamente para que el trabajador le obedezca en todo lo que le diga y mande.

En anteriores ocasiones, ya hemos tenido oportunidad de hablar sobre este tema, pero en la actualidad y fundamentalmente a partir de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, se han producido una serie de modificaciones, que en vez de, a nuestro entender, garantizar el puesto de trabajo, lo que se ha hecho ha sido dar un paso regresivo, en cuanto que al patrón se le dan más facilidades para despedir e incluso el despido le puede salir más barato que hasta ahora, precisamente porque puede contar con la colaboración del Estado o, más concretamente, del Fondo de Garantía Salarial, que es un organismo que depende del Ministerio de Trabajo.

En este sentido vamos a hacer una pequeña exposición sobre cómo puede producirse la extinción del contrato de trabajo y de sus efectos para que el trabajador que pueda encontrarse en esta "penosa situación", sepa, o pueda tener a mano, una idea de lo que en estos casos quiere el "patrón".

Dentro de las formas de extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, cada una de ellas puede producir unos diferentes efectos.

Dado que un análisis de cada una de estas formas de extinción contractual podría llevarnos a ocupar páginas y páginas del "ELA-Astekari", en este momento vamos a referirnos únicamente al punto de extinción "por despido", que creemos, hoy por hoy, el más importante.

Esta forma de extinción del contrato es lo que el Estatuto de los Trabajadores en su art. 54 llama: "Despido disciplinario" y en él se sintetizan hasta un total de seis supuestos que prácticamente son los mismos que anteriormente aparecían en la Ley de Relaciones Laborales. Estos seis supuestos los publicamos en el recuadro adjunto.

Formas de despido

Los efectos que pueden producir este tipo de despidos son tres, de acuerdo con los artículos 55 y 56 del Estatuto de

los Trabajadores y que dependen fundamentalmente de la forma como se haya producido el despido: es así como el despido se califica de **procedente, improcedente y nulo.**

El **despido procedente** se produce cuando

—ha habido una carta de despido, señalando en la misma la **fecha, efectos** del despido y las **causas** del despido, y

—en el juicio celebrado ante la Magistratura de Trabajo el empresario **demuestra** las causas que han provocado el despido.

El **despido improcedente** se produce cuando

—hay carta de despido y en la misma se señalan la fecha, los efectos del despido, los motivos que necesariamente han de ser los que anteriormente hemos señalado, y

—que en el juicio que se celebre ante la Magistratura de Trabajo la empresa no demuestre los hechos que alega en la carta de despido.

El **despido nulo** se da cuando fundamentalmente el empresario no ha despedido con una carta de despido, o bien, si la hay, en ella no concreta los motivos del despido o bien no se señala la fecha del mismo o bien el trabajador se encuentra en baja por enfermedad u otros supuestos que, en su día, iremos analizando.

Efectos en cada clase de despido

Cada clase de este despido



tiene sus efectos correspondientes que oscilan entre el derecho al desempleo o la continuidad en la empresa.

Así el **despido procedente** no da derecho al desempleo y si únicamente a percibir la liquidación de la empresa.

Los **despidos improcedentes** dan derecho, en primer lugar, a la readmisión así como a los salarios dejados de percibir; o bien, a elección de la empresa, a una indemnización equivalente a 45 días por año de servicio y a los salarios desde que se produjo el despido hasta la readmisión u opción así como al desempleo y liquidación. Si la empresa es de menos de 25 trabajadores la indemnización anterior se deduce en un 20 por ciento y de ella un 40 por ciento lo debe abonar el Fondo de Garantía Salarial.

Los **despidos nulos** producen los mismos efectos que los improcedentes.

IÑAKI TELLERIA

Formas de la extinción del contrato

- Por mutuo acuerdo.
- Por las causas consignadas en el contrato.
- Por finalización del tiempo.
- Por dimisión del trabajador.
- Por muerte.
- Por jubilación del trabajador.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario o desaparición de de la empresa
- Por fuerza mayor.
- Por cesación de la industria basada en causas tecnológicas, etc.
- Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido.
- Por causas objetivas.

Causas del despido disciplinario

- 1.º **Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.**
- 2.º **La indisciplina o desobediencia.**
- 3.º **Las ofensas verbales o físicas al empresario, compañeros o familiares.**
- 4.º **La transgresión de la buena fe contractual.**
- 5.º **La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.**
- 6.º **La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.**

Un artículo de...

transición



El capitalismo español ante la reestructuración (y III)

En la reproducción de la primera parte de este artículo de transición, que se hizo en el número anterior, se exponían dos de las tres propuestas y propósitos empresariales en la reestructuración a la que la crisis fuerza. Con el mantenimiento del principio de autoridad del empresario y la imposición consecuente de una mayor extracción de productividad al esfuerzo de los trabajadores, los empresarios como segundo objetivo, decíamos, buscan la imposición de una mayor movilidad laboral y mayor facilidad de "flexibilización" de plantillas. Hoy reproducimos la parte en la que se define el tercer objetivo empresarial: el recorte de los salarios.

Salarios mutilados

"Moderación salarial", que está suponiendo una política de salarios con grave perjuicio de los trabajadores. No se trata ya de mantener constante la capacidad adquisitiva de los salarios, de una congelación salarial, sino de un deterioro real que, era ya del 3,7 por ciento en agosto, cifra que muy posiblemente otras estimaciones incrementarían. Según la revista "Situación", del Banco de Bilbao, los únicos países europeos en que el salario real de los trabajadores ha empeorado en el período 73-78 son, Alemania Federal, Dinamarca, Finlandia, Suiza y España. Si añadimos a esto que el deterioro ha sido más acusado en España desde 1978 podemos percibir el empeoramiento de la situación del trabajador español. El razonamiento vuelve a ser sencillo: hay que aumentar los benefi-

cios, luego hay que disminuir los salarios. La falacia reside en aceptar el corolario: el aumento de beneficios aumentará la inversión y esta el empleo. Por tanto, los trabajadores empleados deben sacrificarse en aras de la solidaridad con los parados. Sin entrar a analizar por qué se reclama tanto esta solidaridad cuando no se producen, ni remotamente, otras solidaridades más lógicas y necesarias (¿qué pasa con la evasión fiscal, por ejemplo?), se puede afirmar que la secuencia propuesta no es necesariamente válida en el corto plazo. En el capitalismo no existe garantía alguna de que un beneficio mayor vaya a parar a una inversión generadora de puestos de trabajo (el capital puede invertirse en el exterior, dedicarse a operaciones especulativas, o como es el caso en la actualidad, invertir para sustituir trabajo por maquinaria más sofisticada, por ejemplo).

Propósitos del Gobierno

Estos propósitos suponen un deterioro muy real y grave para los trabajadores. Empeoran sustancialmente las condiciones de trabajo y su salario real disminuye por lo menos en tres aspectos: uno, para calcular los aumentos en base a la inflación futura esperada y no a la ya experimentada, lo que supone que ya no se recupera el valor adquisitivo el año anterior. Dos, por la pérdida que supone la incidencia del precio del petróleo, y ahora, tres la nueva deducción que se hará en el índice de aumento por los impuestos indirectos. Además de pagar más impuestos, su importe se deducirá del posible aumento salarial. Todo ello sin contar los posibles "errores" a la baja del índice de los precios de consumo. Por otra parte, esto implica que los empresarios se be-

neficiarán de la totalidad del aumento de la productividad que tanto se exige, ya que se contempla que los aumentos salariales solamente correspondan a la inflación esperada.

Un núcleo claro viejo

Tendríamos que analizar también aquí la importancia de la ley Básica de Empleo. No entramos en ella, sin embargo. Señalaremos únicamente que parece que uno de sus objetivos principales es el de reducir las prestaciones de desempleo y controlar más estrechamente a los parados, y que todo su articulado se ajusta perfectamente a la estrategia laboral aquí descrita.

El modelo está clarísimo y tampoco es demasiado nuevo: aumentar la rentabilidad del capital y disminuir al mínimo sus riesgos, a costa de un durísimo ataque a las condiciones de trabajo y nivel de vida de la mayoría de la población de este país. ¿Quién garantiza, sin embargo, que todo este esfuerzo que se impone para "salir de la crisis" va a revertir en una mejora para los trabajadores y no es un sistema en el que se nos exijan sacrificios cada vez mayores en aras del "progreso", en que empeora la distribución del producto social y aumentan las desigualdades de todo tipo? ¿Cuándo va a mejorar el sistema de Seguridad Social, de enseñanza, de habitat, los sistemas y ritmos de trabajo y la protección a los recursos naturales? Como toda respuesta se nos dice "salgamos ahora de la crisis, ya discutiremos todo eso más tarde". ¿Cuándo es "más tarde"? ¿Y por qué ha de resolverse la crisis a costa de empeorar muy sustancialmente nuestro modo de vida?

Equipo de Información Económica



Una vez realizadas las elecciones, dar vida a las Secciones Sindicales

Algunas reflexiones sobre la acción sindical en la Banca

A mediados de noviembre se hacen las elecciones y salen elegidos un número x de delegados distribuidos por confederaciones sindicales y sindicatos de empresa. La mayoría son de ELA.

Se renueva el Comité, tanto de la casa matriz como de los demás centros de trabajo y empiezan a funcionar las Comisiones dentro de la empresa. Los anteriores dejan sus carpetas de trabajo y son relevados por los nuevos. En todas ellas están presentes los miembros de ELA, en base a la representatividad surgida en las elecciones. Paralelamente, se hace una reunión de todos los delegados elegidos (en este caso 20, en las anteriores eran 3) para poner en marcha y revitalizar la labor propia de ELA en la empresa a través de la Sección Sindical.

Impulsar la Sección Sindical

Vamos a plantearnos una serie de cuestiones en torno a la actividad sindical de ELA en la empresa (nos estamos refiriendo a Bancobao) que se encuentran en similares circunstancias a las restantes de su sector y cuya validez puede verse reflejada en todas ellas. En este sentido, los militantes de ELA se están planteando objetivos concretos para poder realizar una acción sindical eficaz que encuentre el apoyo de los trabajadores de la empresa.

Se pretende impulsar la Sección Sindical, ir metiendo, poco a poco, la mentalidad sindical en el trabajo. Pero uno puede preguntarse, ¿y cómo? En teoría puede aclararse uno de la filosofía sindical de ELA y propugnar la potenciación de las Secciones Sindicales como vía de hacer oír la voz del sindicato en el centro de trabajo. Pero, en la práctica, existen un sinfín de dificultades que obstaculizan tal desarrollo sindical.

Efectivamente, y en el caso que hemos tomado como

ejemplo de análisis, la dirección no quiere de ningún lado que el sindicato actúe en la empresa, actuación del sindicato o de la Sección Sindical, que para el caso es lo mismo. Legalmente, y no hay más que leer el Estatuto de los Trabajadores, este órgano tiene no pocas desventajas para su normal desarrollo. El Comité tiene más atribuciones y competencias. De hecho, toda la labor se canaliza a través de éste y de las comisiones que de él se derivan (Seguridad e Higiene, Cultural, Económica, Social, Política de personal). El Comité tiene, además, su propio reglamento.

En la empresa no se da un trabajo sindical diferenciado, no existe una personalidad nítida de cada central sindical. Se concentra, se mezcla, se pierde en el Comité.

Mientras tanto, y en este contexto sindical, el convenio se negocia en Madrid, y no hay, hasta la fecha, capacidad negociadora en Euskadi (y eso que en el caso que estamos analizando, la casa-matriz está en Bilbao), aunque la opinión de la mayoría de los trabajadores vaya en este sentido. Léase las acciones protagonizadas por ELA y apoyadas masivamente durante las negociaciones del último convenio. Convenio éste que se ha firmado (lo firmó UGT con la patronal) para dos años. Además, los últimos no han salido de pactos y laudos y los bolsillos de los trabajadores lo van notando. (Las épocas privilegiadas, salarialmente hablando, las ha borrado hace mucho, el tiempo).

Escasa afiliación

Sigamos analizando. Hay poca afiliación sindical. Se dice que la gente está "quemada", que los sindicatos que para qué sirven, que en la práctica no hacen nada y patatim y patatán...

El gremialismo del sector, el sentido corporativista de "grupo específico" está muy metido entre la gente. Como si el sindicato no fuera más que para el que utiliza la llave inglesa, trabaje en una fresadora

o maneje una grúa. Esta consideración especial hacia sus condiciones de trabajo no concuerda con las condiciones salariales o de otro tipo en las que trabaja hoy en día cualquier trabajador de la Banca.

Todos estos factores, como estabilizadores de la situación, benefician a la dirección. En realidad, se dan cuenta de la debilidad y la poca capacidad de respuesta en la empresa de "sus" empleados.

El trabajo sindical en los bancos: tres pasos

Cómo hacer el trabajo sindical en los bancos, una acción basada en la militancia, en la organización de los sindicatos, en el respaldo masivo de los trabajadores hacia éstos e inclinar la balanza de la relación de fuerzas a nuestro favor?

Hay que empezar por encarar la realidad y ponerse a trabajar a través de la propia Sección Sindical. Aquí no hay trucos ni milagros. Y el primer paso es clarificar su modo de funcionar y el reparto de trabajos y asignación de responsabilidades en los distintos cargos que sean elegidos entre los propios afiliados de sindicato. A partir de aquí, a trabajar en equipo. Cada central, cada opción sindical tiene que aparecer ante los trabajadores tal y como es, con su fuerza, su organización y su militancia.

Naturalmente, y los delegados de Bancobao son conscientes de ello, no es un objetivo que se hace de un día para otro. Para ello, hay que ir quitando inercias y maneras de actuar propios del vertical, mostrando la opción sindical, no solamente a la hora de la campaña electoral, sino demostrándolo en los problemas que hay que ir solucionando, día a día, semana a semana, durante todo el año, sin estar esperando a "actuar" a la hora del convenio u otros acontecimientos sindicales "sobresalientes".

Un segundo paso hay que darlo en la coordinación entre los militantes del sector, entre las distintas secciones sindicales, haciendo más eficaz el equipo que ha venido funcionando hasta la fecha y que ha llevado, contando con la asesoría de la Federación, el peso de las negociaciones en la Banca.

La perspectiva de la Federación

Y un tercer nivel o un tercer paso (no podemos plantear

por separado uno de otro), vendría dado por la pertenencia del sector a la Federación de empleados y técnicos, juntamente con los de seguros, las distintas ramas del comercio, etc., etc.

Hay que participar más en las labores de la Federación. Actuar en los distintos órganos que componen la misma. Acudir a las reuniones en las que haya que estar para llevar una acción conjunta con los demás sectores que lo integran. Hay que desechar el peligro (que los delegados lo ven con claridad y como factor negativo) de encerrarse en el específico campo de la Banca o, incluso, de la propia empresa.

Los delegados, como tales, disponen de unas horas para poder dedicarse a la actividad sindical con una dedicación especial. Que no se diga, como lo afirman los interesados, que no se emplean las horas mensuales asignadas. Ahí están los cursillos de formación sobre temas de sindicalismo en general, de ELA en particular, sobre la negociación colectiva, sobre temas jurídicos, todo ello con el fin de que los militantes, a través de estudios y debates en grupos, vayan adquiriendo una capacidad, unas ideas claras del entorno laboral en que se ven envueltos diariamente.

En resumen, en cada centro de trabajo se tiene que hacer notar la militancia y la valía de los que representamos a ELA y la incidencia de la Sección Sindical, en este sentido, no es ajena a la labor que hagamos a estos niveles.

Así hemos dedicado un tiempo para plantear estas consideraciones en voz alta y en conjunto que las hacemos públicas. Reflexiones e interrogantes de unos cuantos delegados que bien pueden reflejar situaciones semejantes de otras muchas empresas.

J. L. GABILONDO

Barruko eta kanpoko lana bateratu

Hauteskunde egin ondoren, Komitea eraberritu dute eta Komisoioak lanean hasi dira. "Bancobao" enpresako "ELAko militanteek (ELAk atara du delegatu gehiengo bertan) bilera bat egin dute zer lan eta nola egin behar duten denen artean ikusteko. Komitean zein lan den egokia eta Sekzio Sindikalekoa ere bultzatzea. Bata bestearekiko erlazioan agertzen dira zenbait eztabaida eta errelexio. Bankako sektorean, bestalde, orain arte eman den ekipoko lanean aritzea eta federakundeko maila guztietan parte hartzea da, delegatu berriek moldatu duten lan era aurtengorako.

Gaur gaurkoz, Sekzio Sindikala desbentajan aurkitzen da. Komitearen bidez egiten da dena. Legea berak (Langileen Estatutua ikusi besterik ez) azken organu hau babes du eta enpresak ez du, bere aldetik, sindikatu arrazturik ikusi nahi ere bere etxean. Ez du Sekzio Sindikalik errekonozitzen.

Bestalde, afiliazio eskasa langileen artean. "sindikatuak ez dute ezertarako balio..." "ez dute ezer egiten..." eta horrelarik ahoz aho entzuten da jentearen artean. Ez da sindikatueta sinesten. Beste batzuentzat izango balitz bezala. Gremialismoa barruz barrura sartuta dago enpleaduen artean. Bertikal garaiko inertziak agintzen du oraindik, nahiz eta puntu askotatik begirata, gaur egun ez izan bankako langilea orain urte batzue arte kontsideratutako "kasta espeziala". Zein komenio firmatu diren Madrilen azkenengotan! Oraingo sueldoak ikustekoak dira beste edozein sektoreko langile batekin gonbaratzeko.

Hala ere, inertziak daude. Buruak ez daude

sindikalarik amoldatuak. Eta ELAko militanteen galdera hau da: nola erantzun sindikalarik lan aurrera eramateko, jentea afiliatzeko, sindikatuak (sekzio sindikalak) eskubide guztiz enpresan kapazitatez jokatzen?

—Sekzio Sindikaletik hasi: karguak eta pertsonak izendatu, lana banatu. Komitean egiteko lana eztabaidatu eta barruan (sekzio sindikalean) dinamismoa ipini. Mugimendua jarri.

—ELAren presentzia egunetik egunera indartu. Komisoietako edozein gauza dela informatzeko, notak ipintzen direla tabloietan, Sekzio Sindikalak orri bat ataritzen duela, federakundeko edota konfederakundeko berriak eman behar direla... tantaka tantaka eginez baina beti erne, beti gainean.

—Beste bankutako sekzio sindikalekin koordinatu (datorren komeniorako esaterako) sektoreko problematika guztia aurreratzen.

—Federakundeko organuetan sartu eta partizipatu. Bankuetako lau partea artean gelditzeko arriskua kentzeko. Delegatu orduak aprobetxatu, bai enpresa barruko lanearako, bai federakundeko mailean ihardutzeko, lokalean egon, biletara joan, formazioko kurtisoltan parte hartu...

Perspektiba zabal batek eman leike laguntza eta indarra sekzio sindikalari, beste kapazitatea militanteari, federakunde barruko hainbat sektoretako langileekin lanean bat arituz, militantzia eta elkaritasuna. Pausuak eta bideak, elkarrekin organitzatu. Bankan ELAk duen delegatu pisuak gero eta akutu lan gehiago sindikatua enpresetan sartzeko, sekzio sindikalak indartzeko.



El trabajo que se han propuesto los delegados de Bancobao: revitalizar la labor propia de ELA en la empresa a través de la Sección Sindical