

En la foto, miembros de la sección sindical de ELA durante el encierro en Santa María de Sestao.

## Entrevista con trabajadores de la Babcock Wilcox

# Garantía del puesto de trabajo

Cinco mil familias no han cobrado aún la prima de enero, así como lo que les resta del mes de febrero. Cinco mil familias que están acostumbradas a no tener para sus necesidades primarias, les toca vivir ahora la situación dramática de estar en una empresa al borde de la quiebra en cuestión de días. 20.000 familias más se verían afectadas a no ser que la Administración adopte una posición clara de tomar cartas en el asunto.

Los trabajadores de la Babcock Wilcox llevan ya meses de espera y de constante lucha, a la vez que los responsables de la empresa se han inhihibido del problema. Por la garantía y el puesto de trabajo, se pide a la Administración la incautación de la misma.

Para palpar lo que se vive en la Babcock, qué mejor que hablar con los trabajadores.

De todo esto hemos hablado en la conversación mantenida con algunos de los miembros de la sección sindical de ELA tras salir del encierro el pasado fin de semana en la iglesia de Santa María de Sestao.

¿Cómo os encontráis en estos momentos los trabajadores de B. W.?

—Como bien pueden comprender, después de habernos llevado de esquina a esquina durante nueve meses, estamos con los nervios alterados en todo momento, no sólo durante las horas de trabajo, sino en nuestra vida particular.

Viendo que nuestras familias se ven totalmente envueltas por esta atmósfera de inseguridad, nuestro estado de ánimo es tal que en estos momentos podríamos adoptar medidas totalmente imprevisibles.

—J. L.: Lo cierto es que la empresa se encuentra al borde de la quiebra en cues-

lón de días ¿Cómo se ha llegado a esta situación?

—Sería de inocentes el pensar que el problema se ha gestado en el transcurso del último año, ya que debido a la nefasta gestión de los llamados dirigentes de esta empresa durante los últimos años, hemos llegado al punto más bajo que se podría imaginar.

—J. L.: Y hace no mucho tiempo había un ambiente optimista en la empresa, tenéis el mejor convenio de empresa de todo el Estado...

Efectivamente, en la empresa se vivía un boom de alegría de todo tipo con la creación de un sinfín de puestos fantasma, tomando pedidos deficitarios, etc. Y por otra parte, veíamos mala organización, veíamos que se estaba malvendiendo el patrimonio de la empresa, incluso sacándolo de Euskadi. Todo ello, para tapar los boquetes que la mala gestión de los responsables estaban provocando en la situación financiera de la empresa.

Desde que esta gerencia se hizo cargo de la Dirección de la empresa, se ha acumulado una deuda catastrófica de 18.000 millones de pesetas, estando a un paso de la quiebra inmediata.

—J. L.: ¿Qué ha hecho la Administración?

El Gobierno está alargando el asunto y no se mete a fondo con el problema. El Consejo

de Administración de la empresa se han inhihibido completamente. Y actualmente nos encontramos sin Dirección.

Ahora estamos esperando lo que pueda salir del 20 de marzo, de la reunión de nuestros representantes con el ministro de Industria. Actualmente no se conoce la postura del Gobierno.

El problema de la Babcock afecta a todo el país. Y damos por sentado que nuestros productos, tanto de bienes de equipo como de productos tubulares son del todo necesarios para el desarrollo de la industria, tanto del mercado estatal como del exterior.

Nosotros creemos que la postura que se adopte con la Babcock tendrá mucho que decir de cara a otras muchas empresas.

—J. L.: Y por parte vuestra, ¿cómo habéis llevado las negociaciones?

—De las negociaciones llevadas por nuestros representantes, no puede dejar de reconocerse su gran voluntad y esfuerzo puestos en la lucha, pero opinamos que la situación actual les ha desbordado y deben de dar paso a las centrales sindicales. Organizaciones que contando con el asesoramiento de sus responsables y con sus fuertes medios, podrían exigir al Gobierno a intervenir de una vez.

—J. L.: ¿Qué papel están jugando las centrales sindicales?

—Pensamos que no han hecho el esfuerzo que deberían realizar para resolver esta situación. A nuestro juicio, están en un tercer plano. La forma de actuar es por Consejo de Delegados, Comité de Empresa y en tercer lugar, las

Secciones Sindicales. El funcionamiento sindical dentro de la empresa debe ser a través de las Secciones Sindicales operantes en ella. Además, el porcentaje de sindicados en la Babcock es bastante elevado.

—J. L.: ¿Qué posición ha adoptado la Sección Sindical de ELA de Babcock?

—Como ya manifestamos en la asamblea celebrada el pasado día 9 de marzo, estamos totalmente en desacuerdo con que sean las asambleas las que decidan la forma de llevar la lucha. Nos definimos por una acción total de las centrales sindicales. Acatamos lo decidido en las asambleas, pero no estamos de acuerdo con el movimiento asambleario.

—J. L.: ¿Qué solución se le ve a la Babcock, a pocos días de la quiebra?

—Lo primero que hay que hacer es que la empresa no se cierre. Para ello, pedimos su incautación como medio de que sobreviva y no perdamos nuestro puesto de trabajo. No supone una solución, sino una garantía de que siga adelante. Con ello, se quiere que la Administración la dirija por medio del Consejo de Incautación para que haga las funciones de dirección de la empresa.

—J. L.: ¿Y qué vais a hacer hasta el día 20?

—Se ha hecho un plan elaborado por el comité, los delegados y Secciones Sindicales y aprobado por votación de la asamblea general. Va desde encerronas, manifestaciones, ocupaciones de instalaciones oficiales, tratamos, en suma, de sensibilizar a todo el pueblo de Bizkaia y de Euskadi.

JOSE LARRAÑAGA

# Aberri Eguna

Es el clamor de un pueblo por su libertad, por esa libertad que no se puede trocear. Por eso es también el clamor por la libertad de todos. En el río —cada pueblo es un río— que obstinadamente hace su camino, su cauce, hacia el mar de la libertad se han hecho una sola corriente, una sola fuerza, las múltiples aguas de mil torrentes distintos. Ni los cuarenta años de clandestinidad han podido acallar la canción iniciada en el primer Aberri Eguna celebrado en Bilbao en 1932.

La convocatoria para el Aberri Eguna de este 1978 recoge "algunos aspectos fundamentales en que se concretan hoy las aspiraciones más apremiantes de nuestro pueblo":

—La consecución de un Estatuto Nacional de Autonomía para Navarra, Alava, Guipúzcoa y Vizcaya:

—La renovación democrática inmediata de las corporaciones locales e instituciones forales de las cuatro regiones vascas.

—La respuesta al paro creciente y a la merma del poder adquisitivo de los salarios, consecuencias de una crisis de la que el trabajador no es responsable.

ELA se suma a este Aberri Eguna como un veterano que nunca ha faltado a la cita.

ELA llega al Aberri Eguna de 1978 como una institución joven y enriquecida con la adhesión de muchos miles de trabajadores que se incorporan a nuestro pueblo en este sindicato vasco.

## 5 de abril: Jornada europea de Acción Sindical.

Página

## Dos tipos de sindicalismo

Página

## Crisis económica de Euskadi.

Páginas 4

## La huelga legal.

Página

## Ikastola eta langileria.

Página

## Los problemas de la pesca al tapete.

Página

# ELA<sup>STV</sup>

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

Publicación: ELA-STV  
 (Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV  
 Director: J. Elorrieta  
 Redactores: V. Bengoa, J.  
 Larrañaga  
 Imprime: Iparraguirre, S. A.  
 Carr. Bilbao-Galdakano, Edificio  
 Arzubi, Bolueta-Bilbao  
 Dep. Legal: BI-3.312/1977  
 Rdacción: Euskalduna, 11, 1.º  
 Teléfonos 4442554 - 4442504  
 Bilbao - 8

## 5 de abril Jornada europea de acción sindical

El próximo 5 de abril es la fecha señalada por la C.E.S. para que las organizaciones europeas afiliadas realicen acciones encaminadas a sensibilizar a los Gobiernos de la gravedad que está adquiriendo la situación de los trabajadores por motivo de la crisis.

"ELA-Semanao" tiene previsto dar un amplio tratamiento a este tema en el siguiente número, que saldrá la semana del 26 al 2 de abril.

Igualmente, la próxima semana se enviará a todas las Uniones Comarcales un informe que sirva para que en esa fecha puedan convocarse charlas-coloquio, en las que se discuta el significado de la jornada, resumiendo las demandas de la C.E.S., que exige una política de empleo, con los siguientes puntos:

1. PROTECCION DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS TRABAJADORES y, en particular, el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores que cobren salarios o prestaciones sociales modestos.
2. REDISTRIBUCION DEL TRABAJO DISPONI-

BLE, principalmente mediante la reducción de la jornada de trabajo.

### 3. POLITICA ECONOMICA:

—Que oriente las inversiones hacia sectores productores de bienes y servicios de los que los hombres tienen verdaderamente necesidad y hacia regiones que disponen de mayor cantidad de mano de obra libre.

—Que refuerce los poderes públicos y la financiación de inversiones que mejoren las condiciones de vida.

—Que utilice el progreso tecnológico hacia la creación



Mathias Hinterscheid, secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos.

de nuevos empleos, en lugar de eliminarlos.

ALEX AGUIREZABAL

### Curso para delegados

## Temas y programa

La semana pasada entrevistámbamos a Maitere Zinkunegi, responsable confederal de formación, para conocer los planes que en este área estaban trazados y, más concretamente, en todo lo referente a los cursillos para los delegados de ELA, elegidos en las pasadas elecciones.

Incluimos en este número el contenido de los dos temas previstos, el primero de los cuales ya se ha comenzado a impartir en algunas comarcas y que, tal y como está programado se iniciará en el resto de las comarcas a partir de la semana en curso.

### Tema: Negociación colectiva

1.—La negociación colectiva. Su importancia. El porqué y para qué de la negociación.

2.—Aspectos a considerar cara a la negociación:

- Ambito de negociación.
- Convenios de máximos y mínimos.
- Estrategia patronal.
- Postura de las diferentes organizaciones.
- Mesa negociadora. Importancia de su composición.
- Estrategia global de negociación.

3.—Organismo negociador en la empresa:

- Funciones y atribuciones de la Sección Sindical.
- El Comité de Empresa.
- Relación Sección Sindical-Comité de Empresa.

Postura de las diferentes organizaciones ante ello.

Estrategia de ELA.

—Ante otras organizaciones.

—Ante los "independientes".

### Tema: Sindicalismo.

1.—El sindicalismo. Su importancia.

3.—Distintos tipos de sindicalismo: Características y diferencias.

4.—Características actuales del sindicalismo vasco: El sindicalismo de ELA.

Su estrategia global.

La necesidad de potenciación.

- Afiliación.
- Acción sindical a diferentes niveles.
- Preparación de los afiliados.

5.—Sindicatos y partidos: Sindicatos independientes.

Sindicatos correas de transmisión.

Sindicatos y movimiento asambleario.

6.—La Confederación ELA.

Estructura de la Confederación:

- Secciones sindicales.
- Asociaciones profesionales.
- Uniones interprofesionales.

Federaciones profesionales.

Organos confederales.

7.—Temas concretos en el aspecto interprofesional y federal.

## TXOKOAN

### La cuota

El verano de 1976, celebramos en Euba la primera parte del III congreso. En la misma, se discutieron y aprobaron aspectos claves que iban a definir el sindicalismo de ELA. Uno de ellos fue la cuota. En aquel momento había dos opciones en relación a la cuota. La primera, la más fácil, optar por establecer una cantidad baja, 50 o 100 ptas./mes, similar a la que tenían otros sindicatos. La segunda era fijar una cuota (asesorías, publicaciones, Caja de Resistencia, etc.) y que fuese suficiente para que ELA no dependiese económicamente de ninguna instancia, ni política ni de otro orden.

En Euba, decidimos la segunda solución. Después de un año y medio se puede hacer un balance de la decisión tomada. La afiliación a ELA ha sido sorprendentemente alta, pese a ser el sindicato más elevada. ELA es el único sindicato con Caja de Resistencia y su funcionamiento se hace notar en cuantos convenios ha negociado ELA.

ELA es el único sindicato que tiene publicación semanal a nivel de Euzkadi, que llega por correo, gratuitamente, al domicilio de cada uno de los afiliados.

ELA tiene abiertos: más de 60 locales repartidos por toda la geografía de Euzkadi. ELA ha establecido un Gabinete de Negociaciones y otro de Asesoramiento Jurídico-Económico. Son datos, todos ellos importantes, que definen

un tipo de sindicalismo serio y eficaz. Pero hay otro aspecto que no puede dejar de ser subrayado: ELA es un sindicato con suficientes recursos económicos para ser realmente independiente, sin tener que supepeditarse ni a nada ni a nadie. La autonomía sindical que estamos practicando tiene un precio que lo pagamos todos los afiliados a través de la cuota.

La cuota de 200 ptas. que ha hecho posible un sindicalismo de nuestras características, se ha quedado corta, ya que durante el periodo que ha estado en vigor los precios han aumentado más del 35%. Se hacia, pues, necesaria su revisión.

Inicialmente, el incremento de cuotas estaba previsto y aprobado para enero de 1978, pasando la cuota de 200 a 300 ptas., y dejando con carácter voluntario otro nivel de cuota, la de 400 ptas. Posteriormente, se pospuso la puesta en práctica de la subida para el mes de abril, fecha para la que estarían ya revisados los salarios de los trabajadores afiliados.

Esta decisión de actualizar la cuota es conocida por todos los afiliados y aceptada por entender que es el único medio de seguir la línea sindical que nos va definiendo cada vez más.

Hace año y medio apostamos por un sindicalismo de verdad. Hoy seguimos manteniendo esta posición, porque creemos en un sindicalismo que sepa dar respuestas, que solucione problemas.

J. LIBANO

## Locales

- SECRETARIA GENERAL**  
 Euskalduna, 11-1.º dcha. Apdo. 1391. Bilbao-8. Telfs. 4442504 y 4442554.
- OFICINA EN MADRID**  
 Alberto Alcocer, 32-6.º E. Madrid-16. Telf. (91) 4587430.
- ARABA**  
 VITORIA. Fueros, 31-1.º izda. izda. Telfs. 251222 y 269633.
- AMURRIO**. Elejondo, 23-1.º.
- SALVATIERRA**. San Jorge, 16-2.º.
- BIZKAIA**  
 BILBAO. Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha. Telfs. 4241300 y 4241309.
- ALGORTA**. Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Telf. 4692737.
- AMOREBIETA**. Tvsia. Zalaieta, 10-3.º dcha. Telf. 6731782.
- ARRIGORRIAGA**. General Mola, 3 bajo izda.
- BARAKALDO**. Gral. Sanjurjo, 28-2.º dcha. Telfs. 4386600 y 4386606.
- BASAURI**. Gral. Mola, 18-1.º. Telf. 4494504.
- BERMEO**. Santa Eufemia, 12-2.º.
- DEUSTO**. Ramón y Cajal, 35 bajo.
- DURANGO**. Barrenacalle, 28-2.º dcha. Apdo. 183. Telf. 6815650.
- ELORRIO**. Gral. Franco, 7 bajo.
- ERANDIO**. Rios Secos, 5-1.º D. Telf. 4470700.
- GALDAKANO**. Gral. Mola, 1. Telf. 4564966.
- GERNIKA**. Señorío de Vizcaya, 6-3.º dcha. Telf. 6852808.
- IURRE**. Elejalde, 26-4.º.
- LEMONA**. Zubisku, 6.
- MUNGUIA**. Hnos. Basozabal, 3-1.º dcha. Telf. 6740016.
- PORTUGALETE**. Carlos VII, 7-1.º centro. Telf. 4262500.
- SANTURZE**. Capitán Mendizabal, 26-1.º dcha. Telf. 4619033.
- SANSALVADOR DEL VALLE**. Vicente Ribas, 7-2.º izda. Telf. 4590214.
- SODUPE**. José Miguel de Oregui, 9-2.º. Telf. 6692901.
- SESTAO**. Rivas, 32-1.º dcha. Telfs. 4261500 y 4261509.
- ZALLA**. Juan Antonio del Yermo, 1-2.º C.
- GIPUZKOA**  
 SAN SEBASTIAN. San Martín, 53-4.º. Telfs. 461688 y 461877. Reyes Católicos, 9-2.º izda. Apdo. 971. Telfs. 459591 y 466359.
- ANDOAIN**. Mayor, 46-1.º.
- ATAUN**. Grazina Berri.
- AZKOITIA**. Mayor, 49-1.º.
- AZPEITIA**. Santiago, 6 bajo. Telf. 813446.
- ARETXABAETA**. Olatza, 8-1.º dcha.
- BEASAIN**. San Ignacio, 9 bajo. Telf. 883501.
- BERGARA**. Torrekua, 3 bajo.
- EIBAR**. Urbixta, 5 bajo. Telf. 718051.
- ELGOIBAR**. Pl. Padre Aguirre, 4-2.º.
- GETARIA**. San Roke, 2 bajo.
- HERNANI**. Avda. Navarra, 16-4.º. Telf. 552865.
- IRUN**. Santiago, 44 bajo y 1.º.
- LASARTE**. Iñigo de Loyola, 10 bajo. Telf. 362033.
- LAZKANO**. Elósegui, 48-1.º.
- LEGAZPIA**. Patricio Exebarria, 1-1.º.
- MONDRAGON**. Zarugalde, 42 bajo.
- ORIO**. Primo de Rivera, 24-1.º.
- ONATE**. Zumalacárregui, 13 bajo.
- PLACENCIA**. Rabal, 15-1.º.
- RENTERIA**. Viteri, 14-1.º. Telfs. 510562 y 510566.
- TRINTXERPE**. Pescadería, 13 bajo. Telf. 399311.
- TOLOSA**. Oña, 3-2.º dcha.
- USURBIL**. Polígono 13, 1-2.º B. Telf. 361963.
- ZARAUZ**. Pl. Fueros, 12 bajo.
- ZUMARRAGA**. Jai Alai, 3-2.º C. Telf. 721643.
- ZUMAIA**. San Pedro, 10-2.º.
- NAFARROA**  
 PAMPLONA. Navas de Tolosa, 5-2.º izda. Telfs. 257700 y 257704.
- ALSASUA**. Pl. de Zumalacárregui, s/n.
- ESTELLA**. Pui, 24 bajo y 1.º.
- TUDELA**. Carmen Baja, 18-4.º.
- VERA DE BIDASOA**. Eztegra. Eskuñakoa, 1.º A.

### NOTICIAS DEL 5.º CANAL

EL GOBIERNO  
 RESPETARA LOS  
 "PACTOS DE LA MONCLOA"  
 SI ES QUE QUEDA  
 ALGUNO QUE RESPETA  
 CLARO



### Irakurleak idatzi/Cartas

por un patronato y un rector. Los patronatos han estado formados por los delegados de Trabajo de la provincia donde estuviese ubicada la Universidad, el delegado provincial de Sindicatos, el delegado de Mutualidades Laborales, el presidente del Consejo Provincial del INP, dos empresarios, dos técnicos, dos trabajadores, etc. etc.

Las facultades de estos patronatos eran amplísimas, pues podían conocer, informar y supervisar en el servicio de Universidades Laborales, en la elaboración de los planes docentes a desarrollar, así como aportar iniciativas y sugerencias en orden al establecimiento de enseñanzas no reguladas, a fin de formar técnicos y especialistas. Podían dictaminar sobre los planes y proyectos que propusiera el rector para la expansión de la Universidad y el perfeccionamiento de la acción docente, vigilar el cumplimiento de la legislación, reglame...

trucciones, dictadas por el servicio de Universidades Laborales.

Podían, además, los patronatos finalizar el desarrollo de todas las actividades administrativas de carácter patrimonial, económico y financiero, informar sobre los planes de inversión y de gestión, granjas y demás establecimientos auxiliares productores de renta, emitiendo dictamen sobre los presupuestos anuales y sus cuentas de liquidación, así como también los balances de situación y memorias reglamentarias.

Asimismo, podían visar la memoria general de actividades, realizada durante cada ejercicio, intervenir en la contratación de obras, instalaciones o servicios, mediante la presencia de vocales en las mesas de adjudicación.

Estos patronatos han desaparecido y actualmente las Universidades son regidas por el rector, de acuerdo con el servicio de Universidades La-

borales.

Las centrales sindicales de Eibar han tomado la iniciativa de recabar, oficiosamente, las funciones del patronato. Al efecto, se han reunido varias veces y entrevistado con el rector de la Universidad, quien ha prestado su calor y apoyo personal.

Como primera actividad, y de acuerdo con el rector que se comprometió a gestionar los medios necesarios, se va a intentar la organización de varios cursos en clases nocturnas para adultos.

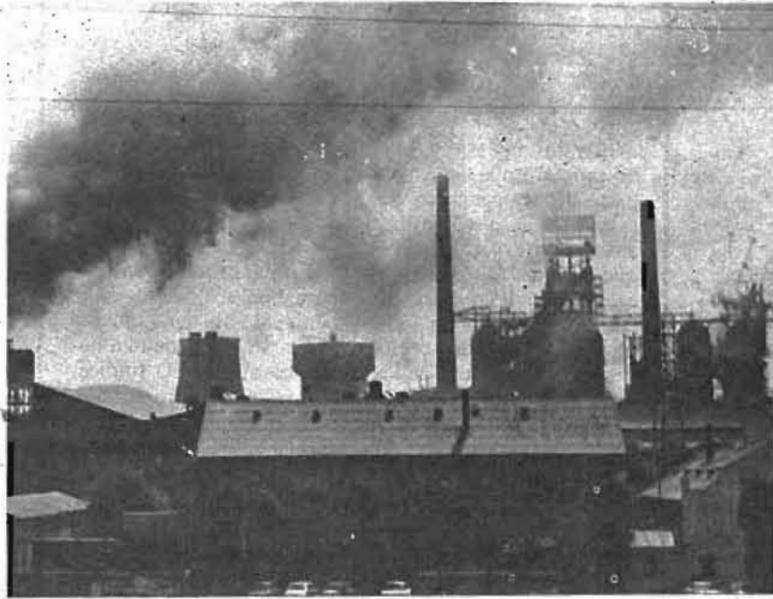
En breve, se repartirá a todos los obreros de la zona una encuesta pidiendo su opinión sobre las enseñanzas que interesan y se pretende organizar para el curso 1978-79 cursos del máximo interés, profesionales y técnicos, así como EGB, COU, etc.

El presupuesto anual de la universidad es, aproximadamente, de 250.000.000 de ptas.

ARKOTXA

## Universidad Laboral de Eibar

En Euskadi sólo hay una Universidad Laboral, la de Eibar. Cada Universidad Laboral ha sido regida desde 1960



Cada palo que aguante su vela

## Cada uno con su responsabilidad

Convenio provincial, sí; convenio provincial, no. Así no puede plantearse la cuestión. Ahora no vamos a realizar la rectificación correspondiente y hacer el planteamiento correcto. Si aludimos a esto es únicamente para realizar una puntualización. Una puntualización para denunciar dos proposiciones que vienen a ser los dos lados de una misma moneda. La moneda está acuñada para evitar, por lo que sea, que el sindicalismo arraigue allí donde debe enraizarse: la empresa. En esta postura inicial incorrecta, básicamente, por lo menos, no sindical, si no es ya antisindical, tienen su origen dos proposiciones que queremos denunciar.

### El cuerno de la fortuna

Primera: Proponer a los trabajadores, a los afiliados, los convenios provinciales como el cuerno de la fortuna desde el que se derramarán sobre cada empresa mil y un beneficios, ventajas... y luego dando un paso más insinuar la inutilidad o la improcedencia del planteamiento reivindicativo a nivel de empresa. Y así nos acercamos a la congelación, al menos parcial, de la vida de la Sección Sindical de empresa.

### Que nos lo den hecho

Segunda: Postura o propuesta correlativa a la primera. Existen trabajadores y hasta algunos afiliados que

ponen su esperanza en el convenio provincial y descargan en ese nivel la responsabilidad reivindicativa. Vaciada así la vida sindical de la sección de empresa, se quedan con los brazos cruzados a esperar lo que se decida allá arriba; abandonan el campo reivindicativo de la empresa, bajan la guardia, se despojan de su voluntad combativa y se irresponsabilizan de su propia situación y de sus propios problemas.

### Hazlo tú mismo

Denunciamos ambas posturas como nefastas para un sindicalismo responsable de base. Las denunciamos también como origen de frustraciones y decepciones porque a nivel provincial no se recoge lo que no se trabaja en la empresa. Las denunciamos porque la conciencia de clase, la combatividad obrera, la solidaridad no se producen más que como fruto de una práctica sindical personal, responsable y llevada a cabo allí donde se sitúan y lo requieren los problemas. Sindicalismo es todo lo contrario de esperar las soluciones de niveles superiores; descargar en otros la tarea de sacarnos las castañas del fuego; o también convertirse en simples ejecutores de consignas venidas de lo alto para respaldar negociaciones que no se han escalonado y articulado correctamente.

## Algo que está diariamente en juego Dos tipos de sindicalismo

Hace pocos días un periódico madrileño de la tarde "Diario 16" patentizaba su alarma por las huelgas provocadas con ocasión de la negociación del convenio del Metal en distintas provincias. Después de afirmar que constituyen "típicos conflictos de estricto carácter laboral sin el más leve asomo de contenido político", aventuraba una pregunta que "se nos parece de una lógica simple y aplastante: ¿Por qué no se negocia un convenio nacional (estatal) para el Metal?". No existen ya, a juicio de "Diario 16", problemas de representatividad por parte obrera ni tampoco por parte patronal. "No parece existir ningún obstáculo para entablar negociaciones de este tipo". Con un convenio de ámbito estatal se alcanzarían dos ventajas: Primera "igualar los salarios básicos del sector industrial más importante del país" (el metal) y segundo "evitar una serie de huelgas en cadena que van pasajando de provincia en provincia a medida que los convenios colectivos parciales van caducando".

### Simplificación

Puesto a simplificar, el editorialista podía haber simplificado aún más. Y en plan de echar mano de remedios mágicos nos extraña que su imaginación no le proporcionara algo más brillante. No vale la pena de ponerse a demostrar la inviabilidad actual de un convenio estatal del metal y la falta de realismo con que se argumenta para presentarlo como generador de las ventajas dichas. Por ahí el editorial de "Diario 16" se cae en pedruzcos, pero si nos hemos fijado en el es por otra razón.

Estamos sentando las bases de una nueva etapa en la vida del sindicalismo. Ahora es cuando se están dibujando las líneas fundamentales, las directrices esenciales, que determinarán, andando el tiempo, el tipo de sindicalismo que vamos a tener. Según se opte por una forma de hacer sindicalismo o por otra tendremos, luego un sindicalismo de tal naturaleza o de otra: De ahí la transcendencia de ciertas decisiones, ya que pueden implicar distintas concepciones sindicales. De ahí también la firmeza de ciertas posiciones de ELA, que no hay que confundir con intransigencia; somos firmes porque sabemos lo que está en

juego, y la transigencia es claudicación cuando lo que está en juego es algo relacionado con el carácter fundamental de nuestro sindicalismo.

### En contradicción con nuestro sindicalismo

El carácter del sindicalismo latente en el editorial de "Diario 16" está en abierta contradicción con nuestra idea del sindicalismo.

Se configuran dos esquemas sindicales: Uno es el sindicalismo de base firme y viva, en el que la corriente fundamental asciende de abajo arriba desde el enraizamiento en las realidades de la vida del trabajador: es un sindicalismo complejo y muy adaptado, en razón de que su fuerza reside en la vigorización de la Sección Sindical, a la circunstancia de la empresa un sindicalismo también en el que el proceso negociador arranca en los niveles de la empresa y se articula en forma ascendente hasta instancias superiores; un sindicalismo en el que lo niveles superiores de organización ni suplen ni suplantán a las inferiores sino que las refuerzan y las sirven.

Por otro lado, se perfila otro sindicalismo: el de grandes pactos en la cumbre que se transmiten a una base ejecutora dócil de aquellos grandes lejanos acuerdos; es un sindicalismo de gabinete, de técnicos más que de sindicalistas, de lógica política más que de lógica sindical; un extraño sindicalismo en el que la línea estratégica no se alimenta de las exigencias directas y acuciantes de la vida reivindicativa de la empresa, sino que funciona a partir de análisis y conceptualizaciones de realidades alejadas de la apremiante vida concreta del trabajador.

### Nosotros

Entre ambos tipos de sindicalismo nosotros estamos por el primero, el editorial de "Diario 16" más bien por el segundo. Pensamos que el primer tipo de sindicalismo es el único que responde a las exigencias de los trabajadores y el único que puede hacer una aportación específica y vital al dinamismo social de nuestro pueblo. Estamos comprometidos en la construcción de este sindicalismo desde ahora y en cada paso que damos. Cada decisión y cada postura tenemos que definirlas en función de este modelo sindical.

## Ante la Constitución y la Autonomía

### Democracia dentro de la empresa

El obrero del último tercio del siglo XX tiene que pasarse gran parte de su vida en la Edad Media. Cada día los trabajadores traspasamos el túnel del tiempo, y nos situamos en un clima feudal de relaciones sociales. Más de un tercio de nuestra vida total activa transcurre en la fábrica, en cuyo recinto, aunque las máquinas, la indumentaria, el edificio y el producto nos quieren hacer creer que vivimos en un mundo desarrollado, la figura autoritaria, omnipotente, del patrón evoca con demasiada fuerza la imagen del señor medieval. La empresa es uno de los reductos autoritarios más duros que resisten a la erosión sufrido por el viejo sistema de privilegios y castas, vigente y justificado hasta finales del siglo XVIII. A ningún trabajador hay que explicarle las formas que reviste este autoritarismo fosilizado: Las experimenta hasta la saciedad en su trabajo diario. La trama de las largas horas de máquina u oficina no concede espacios para la autoafirmación. El trabajo parcelado, ordenado (impuesto) y racionalizado desde instancias extrañas y externas al mismo trabajador es objeto, es mercancía, que se mide, se valora y se compra a la vez y con los mismos criterios que la materia prima, las máquinas o la chatarra, y luego es tratado con los mismos criterios de rendimiento y rentabilidad que aquellos. En la cúspide de este proceso deshumanizado, está el patrón de rostro conocido o anónimo, individual o colectivo, da lo mismo. Es el patrón: el que decide y dispone, el que posee y administra, el que contrata y paga.

venía acompañada de democracia social y económica. La democracia de la calle tiene que extenderse también a los demás ámbitos de vida y por de pronto a la empresa. Se está trabajando una Constitución para la democracia, se lucha por una autonomía de Euskadi en libertad. Los sindicalistas nos tememos que se olvide, una vez más, la empresa. Volvemos sobre este asunto, insistimos, desde una perspectiva y una lógica sindicalista.

## HEMEROTECA

### La crisis

J. Attali, del Partido Socialista francés en una reciente entrevista habla de la crisis:

"Al caos económico nos conducirá precisamente la política actual del capitalismo. En Francia y en todos los países occidentales la salida actual de la crisis no está en el porvenir incierto del capitalismo del pasado, en el porvenir, también incierto, del colectivismo.

En el plazo de cinco o diez años, la lógica actual del capitalismo francés conducirá a Francia, como al resto de los países europeos, a convertirse en filiales de Estados Unidos. El estado burocrático, creando nuevas formas de consumo, es decir, nuevas necesidades, se ve a través de la historia hacia dónde nos lleva: Hacia el desempleo, a la desorganización creciente de las relaciones sociales, hacia la inflación cada día mayor. Repito, en el plazo de dos lustros, seremos un país relativamente subdesarrollado, como los demás países industrializados. (...) La realidad es otra. Según la lógica actual de la economía capitalista, la dependencia creciente de los EE. UU. en el dominio industrial, el paro, la inflación, conducirán a una economía cada día más ásperamente competitiva, es decir, al proteccionismo, es decir, al cierre de fronteras. Y, en este momento, Francia no tendrá que salir del Mercado Co-



"El capitalismo nos conduce al caos"

mún por una razón simple: porque el Mercado Común se habrá destruido. Es el final lógico de la política económica del "cada uno para sí mismo" (...)

A mi modo de ver, es urgente iniciar las negociaciones, en el plano económico (del Mercado Común) con España. Se trataría de abordar las cuestiones de estructuras económicas y sociales.

En efecto, el coste del trabajo y las ventajas sociales de los obreros son muy inferiores en España, lo que da por resultado precios de competencia baratos. El contencioso nos es simple y no creo que pueda resolverse a corto plazo (...)

Repito lo dicho: Si en los próximos diez años se continúa con la lógica del capitalismo actual, el

mundo industrializado va hacia el subdesarrollo. Y el porvenir de Francia como el de los pueblos de Europa occidental está en la "salida socialista de la crisis", que nos situará en la periferia de los dos polos del capitalismo mundial: Estados Unidos y Japón (...)

(La salida socialista de la crisis consistiría someramente en descentralizar, en reducir las desigualdades sociales y en propulsar una política industrial avanzada"

"El País"

### Empresa y democracia

No existe democracia en la empresa. No existe la posibilidad real de organizarla en el estado actual del sistema económico. Creer lo contrario es una ilusión o una ceguera. La democracia no es actualmente augurable en la empresa, al menos por una razón elemental, simple, evidente, perturbadora y aplastante: La empresa tiene un único propietario: El capital, no el trabajo. Sólo tiene un señor, su dueño. La empresa es su cosa: Puede usar de ella y, perdón por la audacia de la imagen, abusar de ella. Es su dirigente soberano, el monarca absoluto. El obstáculo fundamental para la instauración de la democracia en la empresa, es la propiedad privada de los medios de producción.

Se quiere o no, las empresas están concebidas sobre un modelo monárquico (absoluto). En último análisis no hay más que un patrón. Todos los que participan de cerca o de lejos, en su gestión, en su organización y en su funcionamiento, han sido elegidos desde arriba, no desde la base. No existe, al frente de la empresa, posibilidad de rotación: Quien una vez esté el poder en manos de los detentadores del capital, que luego pase a manos de los representantes del personal. Ciertamente que en caso de compra de la firma por algún otro capitalista se cambia el patrón. Ciertamente que los directores pueden sucederse sin ser parecidos unos a otros. Pero no pasa de ser más que un cambio de gestión patronal dentro de la más perfecta continuidad del modo de funcionamiento capitalista de la empresa.

Hay más, las libertades fundamentales constitucionalmente garantizadas son regularmente escarmentadas. Intenta, por ejemplo, en caso de beneficiarse de la protección que garantiza un cargo sindical, intenté practicar tu libertad de opinión por decir a tu patrón lo que piensas o su actitud respecto al personal, menos que no tengas más que alanzas para contarle, y si esta audacia no te ha llevado a la oficina de los parados, ven a contarme lo que ha proporcionado...



Kaleratu gehiago

# Ronki, indartsuaren legea

Arazoien ginetik indarra nagusitu da Pasaiko RONKI enpresan. Konstruktio enpresa honetako 9 langile kaleratuak izan dira eta gaur egun, juizioaren zai daude.

Etxagintzan ere, beste langintza sail askotan bezala, teknikaz pauso haundiak eman dira. Etxeak ongi eta errez egitearren, tabikeak ere prefabrikatu egiten dira SARRITN. Eta hori da RONKI etxearen egitekoa. Baina tabikeak prefabrikatu egiten ditu eta langileak despeditu. Horretan iaioa azaldu da.

## LANGILEEN ZAPALDUAREN EGOERA

Etxe horiek, aipatutako enpresak, Lizarragan du lanategia eta horretaz gain, montajeak egitera deditatzen da. Eta montajeetako langileek egin dako lanaren arabera, —bete-tako metróen arabera— ko-bratzen dute. Montadorrek ez dute jakineko lan seguririk, gaur obra batean eta bihar bestean, harantz eta honantz ibili beharrean aurkitzen dire-larik.

egoera honen larriak sortu du, hain zuzen, egungo istilua. Urtarrilean sortu zen istilua-ren hasera: Langile batek bere materiala bukatu zuela eta, Santanderko beste obra bati hasera eman beharko ote zion adierazi zioten. Bertatik sortu ziren haserreak merio, eta en-ka gatuarekin izandako haser-reagatik, langile hori desped-itu egin zuten.

## LANGILEEN ERANTZUNA

Gainontzeko langileak erde, entzeuden batere kon-forme, eta lanari tamaina hartzeari ekin zioten. Presaka eta muturka ihardun ordez, gauzak patsara gehiagorekin egiteari ekin zioten.

Honek, jakina, enpresari kalte egiten zion nonbait eta erabateko diskriminazioa jo-katuz, guztien artean beste zortzi langile hautatu ditu des-peditu eta kalean jartzeko.

Hautapen hau erabat diskri-minatorioki egin da. Egoera berdinean denak egonik, bat-zuk aukeratu ditu.

Lan erretiroari utzi diote-lak botatzen ditula esan du en-presak.

## ASTOLANA EGITERA BEHARTUAK

Langileak dirudienaz, neurritz gora normaletik gora, astoak bezala lanegitera be-hartuak daude.

Egiten zuten lanaren ara-bera kobratzen zuten RONKI-koek. Lan gutxi egin, gutxi kobratu. Halaz ere, langileen astolana komeni zitzaion en-presari. Langileak normal lan egiteari ekin izan diotenean, kalera eta kito: Gaur Bilbon, bestean Gasteizen, bestean Santander edo Gijonen... Ez dira langileak bere buruaren jabe.

Monkloako paktoak, itu-nak, demokrazi giroa, ez dur-asko balio berriro despido-rako semaforo berdearekin jar-raitezkotan.

Decir crisis del sector metalúrgico es decir crisis de la economía de Euskadi y el sector metalúrgico está en crisis, la economía de Euskadi está en crisis.

Hay sobrados motivos para que la situación sea preocupante para los trabajadores. De forma inmediata pelagra el empleo de muchos miles. A medio y largo plazo está en juego el futuro industrial de Euskadi, el peso específico de éste, su sentido. Las soluciones deben ser urgentes y los costes sociales (desempleo, etc.), mínimos. Las medidas que se vayan arbitrando tienen que gozar de un consenso que requiere una participación de los trabajadores, de sus organizaciones, los sindicatos.

## LAS CAUSAS DE UNA CRISIS

### 1.—Mal de muchos, eplde-mia

La crisis del sector meta-lúrgico de Euskadi no es ajena a una realidad genera-lizada a todas las economías. EE. UU., Japón y la Europa capitalista consume menos acero que en 1973. El Es-tado español consume el 14 % menos de acero que en 1974, algo más de 9 mil-lones de toneladas, cuando las capacidades de produc-ción roñan los 14 millones.

En 1977, las exportacio-nes de acero, 3,5 millones de toneladas, paliaron en parte la mala coyuntura. En 1978, cuando la C.E.E. y otros pai-ses han establecido medidas para restringir la entrada de productos siderúrgicos del Estado español, la utiliza-ción de las instalaciones será solamente algo más del 50 %.

Este nivel bajo de con-sumo mundial de productos siderúrgicos refleja la atonía, la debilidad inversora, ante las pocas expectativas de be-neficio del capital. No se fa-brican bienes de equipo, el sector naval está hundido ante el nivel del mercado de fletes.

### 2.—Se acabaron los panta-nos

La España de pan y toros, jalonada por las monótonas imágenes de Franco inaugu-

rando pantanos, ha tocado a su fin.

El capitalista del Estado español y el afinado en él, ha tenido todas las facilita-des para hacer dinero. Un mercado protegido de la competencia exterior y necesitado de todo, un dinero ba-rato "ayudas a fondo per-dido, préstamos a bajo inte-rés, una Policía —a cargo del presupuesto del Es-tado"—, para que los obre-ros trabajen sin protestar y sin organizarse.

Todo ello ha "relajado" las costumbres: las empresas se han descapitalizado, los ro-yalties han sustituido a la in-vestigación propia, la orga-nización sólo se estudiaba en los libros de texto...

## 1978, año difícil

# Crisis económica de Euskadi

Planes de desarrollo, con polos incluidos, una infraes-tractura (carreteras, etc) mantenida en Euskadi prác-ticamente intacta desde la República —como castigo ejemplar—, jubilaciones po-líticas que han llenado ge-rencias y Consejos de Admi-nistración de ex ministros y otros especímenes de la fauna franquista...

Hasta después de las elec-ciones del 15 de junio, razo-nes electorales aconsejaron mantener la ficción, el triun-falismo. Cuando todo el mundo tomaba medias para reestructurar el sector naval, cuando todos los países arbi-traban soluciones a la crisis del sector siderúrgico, aquí no pasaba nada.

### 3.—Las empresas de la cris-is

No va a ser una relación completa ni un análisis deta-llado. Razones de espacio exigen ser más escuetos. Sólo algunos ejemplos, con unos datos significativos, su-ficientes para calibrar la gra-vedad de la situación.

En todos los ejemplos, en unos más, en otros menos, la gestión empresarial ex-plica en parte importante el estado crítico.

### Bacoek Wilcox

5.000 trabajadores pen-

dientes durante meses de que la Dirección y la Admi-nistración adopten un plan de acción que despegase va-rias incógnitas, la más im-portante, el empleo. La si-tuación es que B-W debe 18.000 millones y sólo dis-pone de 700, y que la Admi-nistración pide un plazo de diez días para dar una solu-ción.

Detrás quedan hombre de triste recuerdo, decisiones aberrantes cuando todo era posible, hasta incluso mon-tar una fábrica de camiones y solamente producir dos.

### Astalleros Españoles

Cerca de 10.000 trabaja-dores repartidos en las plan-tas de Olabeaga, Sestao y Asúa, pendientes también durante varios meses de que se aborde la reestructuración del sector, que puede exigir la reducción de 1/3 de la plantilla a nivel del Estado.

El Gobierno no llegó a un acuerdo en las medidas a adoptar y los trabajadores, sus representantes, no parti-cipan en la elaboración de los planes.

### S. A. Echevarría

5.000 trabajadores nego-ciando un plan de reducción de jornada, en sustitución del plan inicialmente pro-puesto por la empresa de en-



## Convenios colectivos

# Autonomía negociadora para Euskadi

En Euskadi no son aislados las empresas multies-tatales o no, que tienen diversas plantas en el con-junto del Estado. En estos casos, y en relación a los convenios colectivos, con relativa frecuencia, tanto la patronal como los sindicatos de ámbito estatal, han defendido que las negociaciones deben englobar a todas las plantas del Estado.

ELA ha denunciado esta maniobra como peligrosa para los intereses de los traba-jadores, para las autonomías de negociación que deben de ser mantenidas por razones sindicales (ámbito geográfico homogéneo y diferenciado so-cial y económicamente), ade-más de por otras razones que en su conjunto justifica la exi-gencia de una autonomía am-plia e inmediata para Euskadi.

Los trabajadores de FIRES-TONE Y EXPLOSIVOS (Zuazo) han entendido las ra-zones de ELA y en referén-dum se han opuesto a las pre-tensiones aludidas.

torno al tema en cuestión se ha basado en tres puntos:

1. Posiciones de la patronal: El interés de la patronal para negociar un convenio conjunto está en:

a) Conseguir igualar todos los salarios del Estado espa-ñol, tomando como referen-cia, no los más altos, los de Euskadi, sino los más bajos, los de otras zonas del Estado.

b) Romper la autonomía negociadora de los trabajado-res de Euskadi, que por su combatividad y organización marcan la pauta, tanto en ma-terial salarial como en condi-ciones de trabajo.

sindicatos coinciden con la propuesta de la patronal de negociar un convenio con-junto y justifican su posición en base a una solidaridad que hace abstracción de los niveles

salariales, de la reivindicacio-nes alcanzadas en Euskadi. Esta actitud evidencia una in-suficiente valoración de dos aspectos:

a) Euskadi es para todos los

trabajadores una realidad po-lítica y económica que hay que ir articulando y poten-ciando, articulación y poten-ciación que pasa, necesaria-mente, por defender y mante-ner una autonomía negocia-dora en materia de convenios, dentro de un marco laboral propio.

b) La solidaridad y coordi-nación con otras partes del Estado y de otros Estados no puede pasar nunca por la re-nuncia a lo que los trabajado-res de cada nación o de cada Estado hayan conseguido.

Tras la posición de estos sindicatos se esconde el inte-rés de anular la fuerza del sin-dicalismo de Euskadi, su sen-tido y contenido.

3. Posición de ELA: ELA está dispuesto a negociar con-venios base en el marco del Estado español y a niveles más amplios, si ello fuese po-sible, siempre que:

a) Se acepte que el conte-nido de estos convenios sea de

garantías por parte de la pa-tronal, de negociar convenios en ámbitos inferiores, incluido el de cada planta, en concreto.

b) Que la mesa negociadora de los trabajadores se estruc-ture en base a los sindicatos representativos, de cada planta y que éstos tengan en todo el proceso plena sobera-nía, sin ningún condiciona-miento a su actuación.

En este momento concreto y teniendo en cuenta las limi-taciones que en materia sala-rial incluye el "Pacto de la Moncloa", es incompatible el agrupamiento de las masas sala-riales de todas las plantas del Estado, en cada una de las empresas, con unas subidas salariales aceptables para los trabajadores de Euskadi. La aceptación por parte de CC. OO. y UGT de negociar den-tro de los límites marcados por el "Pacto de la Moncloa" son un obstáculo insalvable para discutir cualquier pro-grama de...



viar a guro 18 m propo ción las p último un p 7.000 milag que si les de Altos 10. Sestac sauri, saka. soreri fiéit d La gente. templ ditos, de pre Seat Refi el exp de la unas 2.800 expedi suspei produ 160 e Firesto Las sc La c a segu Estad la crisi es una rectar la evol ternat cómo ciar la si el. pr en ésta nomías UU., J Alema mente. monos puede puesto, tancia. La s buena manteli nómicos catos, e listas, e salvajes

## AR Jazk

## Soluc

Despu nas de ras de J guido c tres me presa. Lo co 1. In 53,33 % que en pagan e sional). 2. R este año 3. 30 4. Do días sob 5. Ga derecho gada, pa dentro c de las para los ción Sin La er nido co posición mantec



len los contenidos y las decisiones, para que se planteen seriamente las atribuciones que en este terreno competen a los gobiernos autonómicos y, en concreto, al de Euskadi.

Hay unos datos inquietantes. El primero, la dimisión de Fuentes Quintana, que puede suponer el fracaso del intento de racionalizar la economía dentro del sistema y de unos límites bien precisos. La salida de Fuentes Quintana evidencia el bajo nivel de tolerancia de los sectores oligárquicos a cualquier medida que cuestione el alcance de sus privilegios.

El segundo dato, relacionado con el primero, es la insistencia de la defensa de una economía de mercado, que en ningún momento ha estado en peligro y el exigir como un elemento imprescindible de ésta una ley de despido libre.

Existe el riesgo de que la salida a la crisis vaya acompañada de soluciones que en nada consideren ni el derecho del trabajador al empleo, ni a los niveles de vida alcanzados por éste.

En relación a la situación económica de Euskadi, además de exigir: Una política correctora y compensadora de muchos años de centra-



lismo, un espacio de poder, de participación sindical, una autonomía económica con suficientes contenidos, a los sindicatos nos corresponde, en este momento, de-

fender el empleo y el salario y utilizar para ello toda nuestra capacidad de presión, negociación y lucha.

JOSE ELORRIETA

## Convenio del Metal de Navarra

Si de una vez por todas se firma el convenio provincial del Metal, habrá quienes tengan fuertes razones de estar satisfechos. La patronal y los sindicatos firmantes, aunque las razones de unos y otros sean distintas y aunque incluso haya entre los sindicatos que "han llevado a buen término el convenio" alguno que haga ascos a la negociación

La patronal sin aceptar contrapartidas sindicales de contenido, sin modificar ni el periodo de vacaciones, ni otros logros del convenio anterior de 1973, va a conseguir un convenio de máximos. Las empresas que superan la retribución mínima garantizada por el convenio —25.000 ptas. netas/mes— sólo podrán elevar los salarios hasta el tope máximo autorizado por el Pacto de la Moncloa. Los sindicatos se comprometen a no plantear convenios a nivel de empresa.

El pacto es ciertamente ventajoso para la patronal, ya que a un coste bajo —en materia salarial por debajo del coste de la vida—, los sindicatos firmantes renuncian a la lucha reivindicativa en las empresas.

Los sindicatos firmantes de-

ben de estar satisfechos, CC. OO. y UGT porque el convenio encaja con los acuerdos del Pacto de la Moncloa, que les compromete por su vinculación al PCE y al PSOE, y con su estilo de hacer un sindicalismo de arriba a abajo.

Otros sindicatos que están de acuerdo con el pacto, al estampar su firma, adquieren un protagonismo que no les corresponde por los delegados obtenidos. "Razón" suficiente para que también estén satisfechos. Parece que no aspiran a más.

Desde el primer momento, ELA no entró en el juego. ELA ha sido reiterativo, señalando que un convenio provincial de máximos, atenta al sindicalismo que defiende.

Los convenios de empresa no pueden ser congelados por acuerdos a niveles superiores.

La acción sindical en la empresa, la lucha reivindicativa es consustancial al sindicalismo y es a los trabajadores de cada empresa, a las secciones sindicales de las mismas a quienes corresponde marcar los contenidos de los acuerdos con los empresarios.

En las circunstancias actuales, con el Pacto de la Moncloa, la aceptación de un convenio provincial de máximos tiene otro inconveniente adicional: limitar a priori el incremento salarial en unos niveles inferiores al coste de la vida.

Para los trabajadores, a quienes se les ha pretendido manipular el contenido y el significado del convenio, a quienes se les ha utilizado para diluir una responsabilidad que sólo es imputable a las siglas firmantes y para la patronal que se las promete muy felices, sólo apuntar un hecho más, quizás el único que ahora tiene importancia: El convenio, por la parcialidad de la representación, por incluir cláusulas antisindicales —convenios de máximos— es papel mojado.

INAKI ETXEBARRIA

### Laminaciones de Lesaca

## Una actitud lamentable

Los trabajadores de Laminaciones de Lesaca hemos decidido volver al trabajo después de las últimas negociaciones mantenidas con la empresa el pasado viernes día 10. Dejamos para otro momento el hacer una valoración del resultado final de las negociaciones y de la postura mantenida ante el convenio por la sección sindical de ELA.

Ahora queremos referirnos exclusivamente a un hecho bochornoso que en el citado día 10 sucedió a las puertas de la Delegación de Trabajo de Pamplona.

Nos referimos a la posición que los miembros del Comité de Empresa no sindicados en ELA manifestaron ante la presencia en las citadas

negociaciones del asesor que la sección sindical de ELA había presentado a tal fin.

La causa fundamental que se aducía por los que así se oponían no era otra que la de que el asesor de ELA no tenía título académico de economista o abogado, y en consecuencia no era apto para cumplir funciones de asesoramiento.

Ante actitud tan antisindical, los componentes del Comité sindicados en ELA optaron en principio por no tolerar semejante imposición y reivindicaron la plena libertad y autonomía de la sección sindical de ELA para designar al asesor.

Es lamentable que entre trabajadores se consideren nece-

sarios títulos universitarios para realizar las tareas de asesoramiento en las negociaciones. De la misma forma, es lamentable que alguna prensa, como "Egin", haga al respecto de lo que comentamos una referencia tan poco objetiva al decir que ELA dio la nota discordante de la jornada del día 10 por presentar un miembro de su dirección que no trabaja en Laminaciones para participar en las negociaciones como asesor. Si "Egin" quiere informar objetivamente tendrá que observar otra forma de actuar. No le hubiera faltado información de los trabajadores de ELA en Laminaciones si se hubiera molestado en verificar los datos de la información.

A. GARATE

### Ber...

### conflicto

### irras sema-

### trabajado-

### nos conse-

### que hace

que no podía pagar. Durante el conflicto, ha entrada en funcionamiento la caja de resistencia para las afiliadas y se ha demostrado una vez más que, los únicos responsables y provocadores de estos conflictos son los empresarios, que se cierran en banda ante nuestras justas reivindicaciones.

### Pacto local en Orio

Los trabajadores de Orio, al ver desfavorecidas las aspiraciones a sus necesidades ante un convenio provincial, han decidido elaborar una plataforma para el sector de la madera de Orio para, de esta manera, cubrir sus necesidades.

La fuerte presencia de ELA en las empresas de la Madera de Orio, juntamente con la unidad y ambiente joven y luchador, esperamos hacer un pacto local favorable a todos los trabajadores.

Los puntos más importantes de la plataforma elaborada por las secciones sindicales de ELA son éstos:

1. 26 días de vacaciones.
2. 2.002 horas de trabajo anual.

3. Gratificaciones, dos de 30 días y una de 7 días a salarios reales.

4. Salario mínimo de 28.000 ptas. para el peón especialista.

5. Aumento de 70.000 ptas. netas para todos los trabajadores con revisión trimestral, ICV.

6. Los aprendices de 14 a 16 años, 18.000 ptas. y 22.000 para los de 16 a 18 años.

7. Garantías sindicales.

Estos y otros puntos son los elaborados para el ejercicio del año 1978, que afectaría a trabajadores de 7 empresas en Orio. Las negociaciones están previstas para su comienzo el día 20, lunes próximo, en los locales de la CAM de Orio. Por parte de los trabajadores, la mesa negociadora ya está constituida.

M. OLAZABAL

### Forjas de Azkoitia

A petición de los afiliados de Azkoitia, se celebró el domingo, día 12, en Jausoro de Azkoitia, una charla-coloquio

sobre el tema del convenio del Metal de Gipuzkoa. Carlos Gereñu comentó ampliamente a los trabajadores de Forjas —que acudieron en su mayoría— el desarrollo del citado convenio.

La historia de preparación fue el primer tema abordado por Carlos, explicando que la postura de ELA en el convenio es decisión de los afiliados y no de unos cuantos, y dicha posición fue tomada en las reuniones del Consejo Regional y Secciones Locales.

Se desarrolló minuciosamente la actitud de ELA ante un convenio de mínimos y negociada por las tres centrales mayoritarias. Según él, ahí es donde especialmente los trabajadores de Forjas deben de trabajar ante unas posturas claras y definidas, por unas reivindicaciones justas. Hay que darse cuenta que no tenemos nada con el convenio provincial y hay que luchar por el pacto de empresa y no malgastemos inútilmente las fuerzas en intereses ajenos o equivocados.

### Cines de Bizkaia. Continúa la huelga al 50 %

Cuando se van a cumplir 10 días de huelga legal, continúa el conflicto que afecta a la negociación del convenio provincial de exhibición cinematográfica en Bizkaia.

La patronal de la cadena Astoria, Multicines, El Abrazo y la mayor parte de los cines de la margen izquierda de la ría bilbaina, llegaron a la firma del convenio después de cinco días de huelga.

### Cursillo para afiliados de la Enseñanza

Los próximos días 30 y 31, el Sindicato de la Enseñanza de ELA va a celebrar un cursillo en Euba. El temario es el siguiente:

- Jueves 30: Panorama actual de la enseñanza
  - Visión de la Conferencia
  - Estatuto del profesorado
  - La enseñanza en el proyecto de Constitución
  - La escuela pública
  - Viernes 31:
  - Tablas reivindicativas
  - Organigrama funcional
- Los que deseen asistir, llamar al telf. 4442504 - 4442554.

## ESTADO

Incluye a más de mil trabajadores de Euskadi

## Convenio estatal de FEVE

Tras una laboriosa negociación que se inició el pasado 14 de febrero, se ha firmado el convenio estatal de FEVE (Ferrocarriles Españoles de Via Estrecha), con fecha 8 de marzo:

Es el primer convenio de empresa que ELA ha negociado en Madrid FEVE abarca 15 provincias del Estado español, de ellas, dos en Euskadi: Bizkaia y Gipuzkoa, con tres líneas de ferrocarril: Vascongadas, Santander y Robla, y dos ramales: Amorebieta-Bermeo y San Sebastián-Hendaya - "el Topo". Más de 5.600 trabajadores en el Estado y de ellos, más de 1.000 en Euskadi.

Sobre el proceso de negociación nos hablan los representantes de ELA en la misma, José López de Larrucea y Gregorio Moreno (miembros del Comité Provincial de FEVE-Bizkaia) y José Elosu (responsable de la Sección Sindical), que en todo momento contaron con el apoyo y asesoramiento de

nuestra oficina en Madrid.

—J. L.: La primera pregunta es obvia. ¿Cómo habéis conseguido llevar la negociación a nivel de centrales sindicales, sobre todo tratándose de una empresa con tantos centros de trabajo y, por consiguiente, comités?

—LARRUCEA: Antes de las elecciones sindicales, mientras se discutía con la empresa la celebración de las mismas, la postura de ELA, defendida por Alex Agirreza-bal en Madrid fue clara. El decreto sobre elecciones sindicales, única normativa válida por el momento, habla de Comités de Empresa o Centros de Trabajo. En FEVE se definió como tal centro de trabajo de Provincia, dentro de la cual el comité es el órgano representativo de los trabajadores.

—LARRUCEA: Antes de las elecciones sindicales, mientras se discutía con la empresa la celebración de las mismas, la postura de ELA, defendida por Alex Agirreza-bal en Madrid fue clara. El decreto sobre elecciones sindicales, única normativa válida por el momento, habla de Comités de Empresa o Centros de Trabajo. En FEVE se definió como tal centro de trabajo de Provincia, dentro de la cual el comité es el órgano representativo de los trabajadores. Siguiendo la postura de la Confederación, en los ámbitos que superan los Centros de Trabajo son las Centrales Sindicales quienes deben llevar las negociaciones. Por otro lado, el decreto no contempla la figura de lo que en el "sindicato vertical" se denominaba jurado central promotor que nos oponíamos a la dialéctica de comités elegidos en los comités y nuevos comités. En fin, queríamos romper con la estructura verticalista. Fue difícil. ELA se mantuvo fuerte en su postura y UGT nos apoyó. Las demás centrales tuvieron que aceptarlo.

—J.L.: En el terreno económico, ¿cuál ha sido el aumento que habéis conseguido?

—ELOSU: Las cifras son elocuentes. La percepción mínima es, según el acuerdo 5.º firmado, de 32.500 ptas. brutas/mensuales. Antes eran 25.000, lo cual representa un incremento del 30 %.

En términos globales y habida cuenta del incremento del plus convenio y del au-

mento del sueldo inicial en un 13,55 % para adaptarse al nivel de RENFE, se ha conseguido un aumento para todos los trabajadores de 7.500 a 9.000 ptas.

Además, por primera vez, hemos conseguido la revisión salarial semestral. En esto y en el mínimo de 32.500, ELA se hizo fuerte y no cedió en ningún momento.

—J.L.: ¿Cuáles han sido las mejoras sociales obtenidas?

—MORENO: Aquí los logros han sido realmente buenos. Nos habíamos marcado como objetivo lo obtenido en RENFE. El apoyo de las centrales ha sido unánime. ELA, UGT y CC. OO. llevaron la iniciativa y las centrales minoritarias se sumaban fácilmente a nuestras reivindicaciones.

El acuerdo fundamental es que para el 30 de junio se efectúe a nivel provincial, por medio de los comités la nueva clasificación de personal (reduciendo a nueve escalas las 12 existentes), la revisión del reglamento interno, establecimiento de un nuevo sistema de retribución por incentivos, el estudio de la jornada continuada, días-puente, descanso bicciclo o bisemanal, turnos y gráficos de servicio.

Hemos conseguido la definición de la expresión "necesidades de servicio". Indiscriminación del personal femenino. Reconocimiento del derecho de información económica y social sobre la empresa. Clasificación de estaciones.

—J.L.: ¿Teneis algo más que añadir como información para los trabajadores de FEVE y afiliados de ELA?

—ELOSU: Hay dos cuestiones que han quedado pendientes en el Convenio y que debemos tramitarlas a nivel provincial. Serán tarea de la Sección Sindical de ELA. Vamos a luchar por la jornada semanal de 5 días para el personal administrativo (de lunes a viernes) y para aquellos servicios o dependencias en los que fuera posible. Por otro lado y como una consecuencia del acuerdo XXV de la cláusula 11, vamos a propugnar la jubilación a los 60 años, pero con el 100 %. Hay posibilidad de ello, máxime teniendo en cuenta que la media de edad en FEVE es de 54 años.

JOSE LARRAÑAGA



Gregorio Moreno



José López de Larrucea



José Elosu

## MUNDO

## Comunidad Económica Europea

## Seis millones y medio de parados

En Japón las expectativas de inversiones son muy bajas. Alemania se niega a relanzar una política monetaria expansiva que rompa con la a-tonía inversora, por temor a la inflación. Japón y Alemania no quieren hacer de locomotoras, tirando del resto de las economías e iniciar, así, una reactivación conjunta. En EE. UU. existe la convención general de que la actual y renqueante onda expansiva no llegará más allá de finales de 1.978. El paro sigue en aumento.

Refiriéndose, exclusivamente, a la Europa Comunitaria el paro total se estima en seis millones y medio de trabajadores, con una tendencia creciente (sólo el mes de enero, el nivel de parados ha subido el 3,4 %). El modesto

incremento del producto un 4 % no se va a conseguir. En una reciente reunión de los ministros de Finanzas de los "nueve", celebrada en Bruselas, éstos coincidían en que el crecimiento de la Comunidad no sobrepasará el 3,5 % en el

Esta situación convierte en paro en el principal problema europeo a resolver y en este sentido debe interpretarse tanto la iniciativa lanzada por la CES, como el informe hecho público por la subcomisión de la CEE, encargada del empleo.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha fijado la fecha del 5 de abril para que las organizaciones afiliadas realicen acciones encaminadas a sensibilizar y presionar a los Gobiernos para que tomen decisiones y resolver la situación de desempleo.

El informe de la subcomisión de la CEE citado pide



## Nuevo Gobierno

## La Banca da luz verde

Tras la crisis de Gobierno, resuelta, al menos momentaneamente, de la forma ya conocida, ha habido una coincidencia calificando a la maniobra de "de-rechazo".

Es cierto que la salida de Fuentes Quintana —acusado por Max Mazin, vicepresidente de la patronal CEOE, de ser de izquierdas— no ha detenido la baja de la Bolsa, tal vez, porque los sectores empresariales exigían más. Es cierto, también, que a uno de los significados representantes de la Patronal, Olarra, no le faltó tiempo para decir que Rodríguez Sahagún, otro de los vicepresidentes de la CEOE, que ha pasado a ocupar la cartera de Industria, no les representa en el gobierno formado. Finalmente, también es cierto que aún permanece en el Gobierno Fernández Ordóñez, comprometido en la reforma fiscal.

Teniendo en cuenta todo ello, hay datos para seguir pensando que han ganado los empresarios. Este juicio, tal, precisa de dos matizaciones: que el triunfo ha sido parcial y sólo de un sector empresarial.

Peró vayamos por partes. En primer lugar hemos dicho que hay datos, siendo, quizás, el más significativo la respuesta prácticamente conjunta de la Banca de apoyo al nuevo Gobierno. Las entidades bancarias más importantes del Estado han anunciado la apertura de líneas especiales de crédito. El Hispano va a rebajar los tipos un 2 %, el Central concederá créditos al 13 % a los empresarios que destinen los fondos a inversiones, el Santander financiará las operaciones de los impor-

tadores americanos que compren en el Estado español.

Esta decisión de la gran banca, las declaraciones del presidente de la CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) que ha dicho "me gusta más este gobierno que el anterior", son elocuentes, al margen de todo comentario.

En segundo lugar, hemos constatado la parcialidad del triunfo. Completando la obra del presidente de la CEPYME habría que decir: "me gusta más este gobierno que el anterior, pero menos que el siguiente", ya que en la misma entrevista sealada no dejaba de reconocer que la reforma fiscal puede ser muy dura para algunos, lo cual debía haberse evitado.

En último término, la permanencia de Fernández Ordóñez confiere un mínimo de credibilidad a un gobierno que prometió y no cumple, y puede mantener todavía un cierto optimismo en sectores de la izquierda. Sirva ello de consuelo para la patronal si el ministro de Hacienda no naufragará en posteriores acometidas.

Hemos dicho, en tercer lugar, que el triunfo, además de parcial, es sólo de un sector del capital, del sector más tradicional, de la oligarquía industrial ligada a los grupos financieros y de los mediados empresarios. Tal vez, los otros, los que gozan de una productividad mayor, los que tienen más facilidad para sortear la crisis, hubieran preferido la continuidad de Fuentes y su plan.

Cada vez se hablará menos del "pacto", al menos si el Gobierno vuelve a tomar la iniciativa y neutraliza, por acuerdos bilaterales o de otro tipo, a las fuerzas políticas que hoy representan a la izquierda, PSOE y PCE.

La Constitución, las municipales, las nuevas Legislativas, va a tener suficientemente entretenidos a unos y a otros. Los sindicatos de partido, UGT y CC. OO., van a estar supeditados nuevamente a los intereses electorales de éstos.

El nivel de conflictividad laboral, de lucha sindical, en lo que atañe a los sindicatos citados, no dependerá de las prioridades que en cada momento tenga la clase trabajadora. Este es un grave riesgo y un grave error.

JOSE ELORRIETA

## LABUR

● Los EE. UU. van a introducir importantes modificaciones en el cálculo del índice de precios de consumo.

Los cambios más significativos son que en el nuevo índice, la alimentación va a ser un 20 %, la vivienda un 39,8 % y el transporte un 19,8 %, en vez del 27 %, 34 % y 12 % respectivamente.

Estas variaciones recogen la evolución del consumo desde 1972 hasta 1977.

El índice de precios de obtendrá mensualmente a través de una encuesta efectuada en 18.000 puntos de venta, en 56 ciudades de los 50 estados y comprenderá 400 artículos.

● No todos los sectores de la economía han tenido un año malo en 1977. La industria de electrodomésticos ha cerrado el ejercicio del pasado año con un aumento de producción y de ventas respecto a 1976, no habiendo sido determinante en este caso la mala marcha del sector de la Construcción, al que suele ir ligado.

Teniendo en cuenta que el Estado español es uno de los

países de Europa de menor equipamiento de este tipo de bienes, hay razones para que la reactivación del sector continúe. Esperamos que en estas circunstancias las fábricas de electrodomésticos no insistan en aplicar el Pacto de la Moncloa, por lo menos con argumentos tales como la delicada situación del sector.

● Con el cierre de una acería en el sur de Gales, 3.300 británicos tendrán que ir al desempleo, cobrando indemnizaciones de hasta 2.800.000 ptas.

La clausura de estas instalaciones que responden a un plan de reducir las capacidades de producción, se ha efectuado después de unas complejas negociaciones entre el gobierno y el sindicato, que van a marcar pautas para futuros cierres.

Este dato, de que el cierre ha ido precedido de amplias negociaciones con los sindicatos y los importes de las indemnizaciones, establecen diferencias bien marcadas respecto a los expedientes de crisis que se vienen realizando en el Estado español.

Posibilidades limitadas, pero útiles

# Huelga legal

En SAFEMA los trabajadores del taller tramitan una huelga legal y transcurrido el plazo de "preaviso", la inician. Los de oficinas se solidarizan desconociendo que la legalidad de la huelga no los incluía.

**Resultado:** Los 34 trabajadores de la oficina reciben carta de despido y los trabajadores del taller aprovechan las posibilidades ofrecidas por la huelga legal para su lucha reivindicativa. Queda así de manifiesto que hay que valerse de todas las oportunidades, por pequeñas que sean, que nos ofrecen las leyes en materia laboral, a la vez que luchamos por ampliar, a nuestro favor, los estrechos cauces de la actual legislación.

### Preaviso

La huelga, un arma a la que no podemos renunciar, esta regulada actualmente por un real decreto del 4 de marzo de 1977. Un paso importante que se exige para la legalidad de una huelga, es el "preaviso": Cinco días antes de iniciarse una huelga (diez días en los servicios públicos: autobuses, hospitales, etc.) tiene que comunicarse el propósito de realizarla. Al no entrar en cuenta ni el día de notificación, ni el de iniciación son siete los días que transcurren en el trámite de "preaviso" (por las mismas razones son doce en los servicios públicos).

### Proceso de tramitación

El real decreto enmarca la legalidad de la huelga dentro de unos trámites previos que es necesario cumplimentar antes de declarar su iniciación. Hay que ser escrupulosos en el cumplimiento de estos trámites para no arriesgarse a que el magistrado, en su día, pudiera declarar ilegal la huelga más justa, por defecto de forma:

#### 1.—Convocatoria de la huelga.

Admite dos posibilidades: —Los representantes de los trabajadores (delegados, comité) la pueden convocar siempre que estén a favor de la convocatoria el 75 por ciento de ellos.

—Los trabajadores en votación secreta, por mayoría simple, pueden decidir iniciarla.

#### 2.—Elección del comité de huelga.

Es nombrado por los trabajadores. Será el que se responsabilizará de todo lo referente a la huelga. Estará compuesto

por un número de miembros no superior a doce. Puede serlo, y lo es con frecuencia, el mismo Comité de Empresa.

#### 3.—Acta.

De la asamblea en la que se ha decidido la iniciación de la huelga y se ha elegido el comité de huelga se levantará acta en la que constarán los siguientes datos: Plantilla total de la empresa, número de votantes, resultado de la votación y relación nominal de los componentes del comité de huelga.

#### 4.—Comunicación a la delegación y a la empresa

Hay que realizar una comunicación simultánea y por escrito a la Delegación de Trabajo y a la empresa, en la que se especifiquen: Razones de la huelga, gestiones realizadas infructuosamente para resolver el problema, fecha prevista para iniciar la huelga, composición del Comité de Huelga. Este es el "preaviso".

#### Ya se ha iniciado la huelga

1.—Mientras dura la huelga y en forma pacífica, los trabajadores podemos hacer publicidad de la misma, así como recoger fondos.

2.—No puede, legalmente, ocuparse la fábrica. Hay que mantenerse desde el comienzo de la huelga en el exterior de la empresa.

3.—El comité de huelga debe garantizar, mientras la duración de la huelga, la seguridad de las personas y de las cosas, así como el mantenimiento necesario para que, en el momento de finalizarla, el trabajo pueda reanudarse inmediatamente. El empresario puede designar los trabajadores de la plantilla que van a realizar estos trabajos de mante-



nimiento; pero lo que nunca puede hacer es sustituir a los huelguistas por trabajadores que no sean de la plantilla de la empresa.

4.—Durante la huelga permanente suspendido el contrato de trabajo. Pero el trabajador se mantiene en situación de alta especial en la Seguridad Social. Sin derecho al desempleo ni a cobrar en caso de baja de enfermedad. Mantiene, a pesar de todo, todos los derechos. El empresario no está obligado ni a cotizar a la Seguridad Social ni a pagar el salario.

5.—A lo largo de la huelga el comité de huelga y el empresario negociarán un posible acuerdo. Los trabajadores en cualquier momento pueden dar por terminada la huelga.

6.—El pacto, acuerdo, que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

#### Posibles causas de ilegalidad

El real decreto limita en varios aspectos las posibilidades "legales" de la huelga, la cual siempre, se el que sea el ámbito en que se declare (ámbito provincial, local...) tiene que someterse a la decisión expresa de los trabajadores en su propio centro de trabajo.

Las causas de ilegalidad que contempla el decreto son las siguientes:

1.—Realizar la huelga por motivos políticos o por cual-

quier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

2.—La huelga de solidaridad y apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de los trabajadores afectados.

3.—Mientras esté vigente lo pactado en un convenio colectivo o una situación establecida por laudo, no puede alterarse la situación por huelga.

4.—Plantear la huelga contraviniendo lo dispuesto en el real decreto que regula la huelga o lo expresamente pactado para solución de conflicto.

Hay que hacer notar algo en relación con el apartado 3.º de los casos de ilegalidad: Según esa prohibición no puede plantearse huelga "legal" en la negociación de un convenio colectivo de empresa en el supuesto de que éste se enmarque en un convenio provincial o local, mientras éste permanezca vigente.

#### Conclusión

No estamos de acuerdo con la regulación de la huelga tal como la establece el real decreto del 4 de marzo de 1977. Existe una razón decisiva para adoptar esta postura de utilización a fondo de unas posibilidades legales aunque limitadas: Está en juego la **garantía del puesto de trabajo**: Nunca hay que arriesgarlo injustificadamente. Y menos ahora.

ITZIAR FERNANDEZ

## Euskal Sindikalismoa Euskadin (VII)

# 1920: El largo calvario de ELA

El pacto nacional (español) Interclasista

1920, el año terrible de ELA —cuya memoria dudamos olviden los viejos solidarios— se abrió bajo el signo de la entente PSOE-Liga Monárquica que reagrupó, con fines electorales y sociales, a socialistas y ugetistas, por un lado, y grandes patronos monárquicos, por otro (Balparda, Bergé, Ibarra, Lequerica, Aresti, Chávarri, etc.). Prieto, árbitro entre nacionalistas y monárquicos oligarcas, optó por los segundos frente al crecimiento nacionalista vasco, por lo que no es aventurado decir que su españolismo primó por encima de las consideraciones de clase.

Fue en Valmaseda (Pacto de Valmaseda) en mayo de 1919 donde el PSOE se comprometió a votar por el candidato capitalista-oligárquico Balparda, a cambio de conseguir para Prieto el acta de Bilbao. Para facilitar la maniobra, en Baracaldo y Valmaseda —los distritos más obreros de Euskadi— el PSOE, único partido obrero de Vizcaya, no presentó candidatura.

La entente PSOE-Liga Monárquica se reflejará en el trato dado a la creciente conflictividad laboral: Predominio de la negociación sobre la huelga llegando hasta el amarillismo más flagrante a veces.

Y esto no sólo en Vizcaya sino también en Guipúzcoa donde el pacto "nacional" interclasista (español) redundó en beneficio no sólo de monárquicos sino hasta de candidatos integristas (Juaristi en Vergara).

#### Radicalización de la lucha obrera

Este año sin embargo, el PSOE comienza a verse desbordado por la izquierda por un nuevo sindicalismo, el del **Sindicato Unido** de tipo ácrata que lanzará huelga tras huelga sin ánimo de recogerla y llevarla dignamente, sino de crear la agitación por la agitación. Y unido a este sindicalismo, vendrá el del ala izquierda del PSOE encabezada por F. Perezagua y Pérez Solís

que, en 1921 constituirá el Partido Comunista Español.

El "pacto del proletariado": ELA, blanco de todas las iras. La primera y gran víctima, tanto del pacto interclasista PSOE-Liga como de los grupos extremistas, fue el **sindicalismo** y, no tanto UGT, —al que el PSOE fue siempre fiel aunque le forzara a aceptar negociaciones a veces poco aceptables para sus afiliados— sino ELA-SOV a la que, completamente aislada, llegó incluso a faltarle al apoyo del PNV, como ocurrió en las elecciones de diciembre de 1919 en que el partido apoyó en Bilbao a J. Posee, sindicalista católico, competencia desleal (amarilla) de los solidarios.

Y, no sólo tuvimos enfrente a la enemiga socialista y católica sino que para colmo de males, anarquistas y futuros comunistas firman en setiembre de este año el llamado **pacto del proletariado** que, si en teoría se trataba de un pacto obrero, en la realidad era un frente antivasco cuyo único objetivo era exterminar a ELA y borrarla del campo sindical mediante la exigencia —admitida en bien de casos— de la no admisión en plantilla de obreros no sindicados a UGT o CNT y similares.

**Afillarse a UGT / CNT o a la calle** fue el lema impuesto muchas veces pistola en mano. De esta forma, durante las jornadas huelguísticas de agosto-setiembre de 1920, los miembros de ELA, que no estaban conformes con el carácter político del conflicto, fueron tiroteados y vejados sin cuento hasta que hartos de ser difamados y hostigados, echaron manos también de las armas (1 de octubre en Talleres de Deusto) causando nueve heridos. El **primer muerto de ELA**, Marcelino de Charterina, cayó en Talleres Ardanaz, ocho días más tarde, en Azcoitia, por las mismas fechas y en huelga lanzada por ELA, siete solidarios caerían heridos esta vez por bala de la Guardia Civil. La guerra contra ELA era la guerra de todos contra uno.

I. E. Z.

### Un artículo de...

# SYNDICALISTE

## El militante sindical

### ¿Quién es?

Un movimiento sindical, como el nuestro, se apoya sobre el empeño y la entrega de los militantes. Cada uno de los militantes tiene sus cualidades, su carácter propios. Cada uno vive y trabaja en circunstancias diferentes. Es un grupo muy diversificado en su composición: Trabajan en empresas, medias o multinacionales. Poseen una experiencia profesional y sindical muy diversa. Sucede que siempre se espera del militante sindical que intervenga cuando un compañero de trabajo o un grupo de trabajadores encuentran dificultades sea en su empresa o en su barrio. Es el que actúa. Su misión es concreta. Son muchos los

que estiman que muchas cosas deben cambiar en nuestra sociedad. Pero él:

—decide que "hay que hacer cierta cosa".

—cree que esa cosa es "posible".

—opta por hacerlo "en" y "con" su sindicato.

En la actuación y en la ejecución de tareas sindicales es el militante el que tiene que **aportar la visión sindical en el actuar diario**. Esta es la cuestión esencial sobre la que el militante tiene que reflexionar y a la que tiene que dar una respuesta válida.

#### Es una tarea dura

El militante tiene que hacer reflexión constante acerca del por qué y el cómo

de la vida y de la condición obrera.

La acción del militante exige sensibilidad y coraje, inteligencia y generosidad, paciencia e impaciencia. Su eficacia —sintonizada "con" y profundamente enraizada "en" las aspiraciones de los trabajadores— exige particularmente:

—**Conocimiento e información rigurosa de las situaciones** de los trabajadores, de los puntos de apoyo y de los medios de acción forjados para la promoción individual y colectiva de los trabajadores.

—**Habilidad y saber hacer** en la organización de su trabajo, en su comportamiento entre los trabajadores, en el sindicato, en sus relaciones con la patronal y sus representantes.

—**actitud, saber "ser"** en las situaciones que constituyen la vida de los trabajadores: Escuchar, hablar, actuar...

#### Un portavoz en la clase obrera

Un portavoz y por lo

tanto un representante, un comprometido, un guía, un portador de esperanza. Un mandato oficial de delegado, de miembro de comité... es ante todo un medio más de acción para el militante, es un trampolín para realizar toda la acción sindical que una persona es capaz de desarrollar en un medio y en un contexto determinado.

Portavoz del movimiento sindical, el militante expresa claramente y da un sentido

al movimiento de protesta y de reivindicación de los trabajadores organizados. Escucha sus dificultades, vive la injusticia de la condición obrera, provoca la conciencia de sus compañeros sobre las nuevas conquistas posibles, convoca a la solidaridad.

#### Poner la vida

En la localidad y en la empresa, él es el organizador de



# El problema de la pesca al tapete

Nuevamente los problemas del sector pesquero vienen ocupando las primeras páginas de la prensa diaria. Quince meses después de la ampliación de las aguas comunitarias, los problemas que aquejan a nuestra flota, lejos de solucionarse se van agudizando sumiendo al sector en una crisis irreversible cuya solución feliz cada día parece más inverosímil.

A pesar de movernos en este marco tan incierto y amenazador, los arrantzales y concretamente los sindicatos de Pesca de Altura y Bajura de ELA-STV, estamos llevando a cabo importantes acciones reivindicativas, habiendo logrado ya éxitos notables sobre problemas menos espectaculares y publicitarios que el de "las 200 millas", pero no por ello menos importantes para los pescadores asalariados.

## 200 millas-15 meses perdidos

Si resultaba incomprensible que el Gobierno no hubiera previsto en su día la ampliación de las aguas comunitarias, a pesar de que el tema de las 200 millas viene de lejos; más incomprensible y lamentable resulta que tras 15 meses de limitaciones de capturas, apresamientos, paro, etc., el Gobierno siga escondiendo el ala y adoptando una postura pasiva a la espera de algún hecho milagroso que enmiende —vía divina— la falta de imaginación, valentía o quizá, simplemente, falta de dedicación a los problemas reales del País de que vienen haciendo gala los hombres responsables del Gobierno.

Las 142 licencias para la costera de la anchoa que se las tendrán que repartir unos 400 barcos. Las 121 licencias para altura cuando sólo en Pasajes están censados más de 160 barcos. El cupo de 17.000 Tns. de anchoa cuando el pasado año se pescó casi 50.000, son unos datos suficientemente gráficos de una situación crítica y explosiva.

## Convenio Provincial de Guipúzcoa para parejas bacaladeras

Este convenio que afecta a unos 26 barcos y 700 trabajadores es el primero que se firma en el sector. Hasta ahora, dada la intransigencia de que hacia gala la patronal, las conversaciones terminaban con el consiguiente laudo.

Las mejoras conseguidas para el personal embarcado pueden resumirse en los siguientes puntos:

—Mejora de los salarios bases y garantizados en más de un 5 % sobre el aumento del ICV.

—Revisión semestral de los salarios según el aumento ICV.

—Mejora de la antigüedad en 140 %.

—Mejora de los descansos no disfrutados en 100 %.

—Cobro del salario garantizado (31.935 ptas. marnero-mes) durante la permanencia en tierra entre campañas. Hasta ahora sólo se cobraba durante la permanencia a bordo y había aumentado considerablemente los días de inactividad debido a los cupos y otras restricciones.

—Indemnizaciones de 2 semanas por año con tope de 200.000 ptas. para despidos del personal cualificado (capitanes, patronos, maquinistas) que según la ordenanza vigente pueden ser despedidos libremente.

—Eliminación de la cláusula de despido libre para el contramaestre.

## Personal de tierra

—Aumento salarial con más de 5 % por encima del ICV.

—Revisión semestral y compromiso de elaboración en julio de un convenio general para todo el personal (fresco y bacalao).

—Aumento de las pagas extras de 21 a 30 días.

—Aumento de las vacaciones de 22 días a 30.

## Prórroga de las medidas especiales de desempleo

Mucho ha habido que batallar pero al fin, hemos conseguido una nueva prórroga al 100 % del subsidio de desempleo.

Con fecha 22 de diciembre, nuestro sindicato, secundado por el resto de organizaciones, dirigió un escrito a todos los ministros implicados en el problema pesquero. Posteriormente, solicitamos una entrevista con el ministro de Seguridad Social. Ante la falta de respuestas concretas en los últimos 15 días, ELA ha efectuado múltiples gestiones ante el presidente del Instituto Social de la Marina, y director general de Empleo y



director general de Prestaciones de la Seguridad Social, encontrando al final una respuesta positiva, pues en el Consejo de Ministros celebrado el pasado 2 de marzo se aprobaba la prórroga por otros 6 meses del seguro de desempleo al 100 %. Estas medidas afectan en la actualidad a unos 300 trabajadores, pudiendo tener una repercusión mucho mayor caso de producirse un amarre generalizado de la flota.

## Elecciones sindicales en el puerto de Pasajes

Con lentitud y salvando las dificultades propias de la distancia, de las largas permanencias en alta mar, etc., van llegando los resultados de los delegados elegidos en los buques.

Cuando llevamos contabilizados aproximadamente un 65 % de los barcos, los resultados oficiales registrados por la Asociación de Armadores es el siguiente:

ELA-STV	52 (58,43)
CC. OO.	28 (31,46)
UGT	2 (2,25)
SPG	1 (1,12)
No sindicados	6 (6,74)
TOTALES	89 (100)

En breve, tras el comienzo de la costera de la anchoa, se celebrarán elecciones en otros puertos de bajura.

## Mejora en la Seguridad Social de los pescadores de bajura

El sindicato de Pesca de Bajura de ELA, asumiendo la importancia del problema elaboró un estudio cuyos puntos fundamentales son los siguientes:

1.º En vez de cotizar por el salario que se percibe, se cotiza sólo por la base tarifada.

2.º Se cotiza por 20 días al mes, a pesar de que las horas efectivas de trabajo en ningún caso son inferiores a las que se realizan en otra actividad.

3.º El trabajador aporta una mejora voluntaria, corriendo a su cargo la cuota empresarial y la del trabajador.

4.º El arrantzale tiene que asumir el pago de la mitad de la cuota de accidentes de trabajo.

5.º Paga sobre sus bases de cotización unos porcentajes mayores que el resto de los trabajadores.

Resumiendo, cotiza y por consiguiente percibe prestaciones de la Seguridad Social por un 41 % menos y sin embargo paga un 48 % más de cuota que cualquier otro trabajador.

Tras diversos contactos y reuniones mantenidas con el Instituto Social de la Marina, se ha conseguido con la aparición de un confuso decreto y una futura orden ministerial que según nos anuncian aparecerá en breve, unas mejoras sustanciales para el presente año y sobre todo, se ha abierto un camino que, con la ayuda de todos, esperamos acabar de cubrir en próximos años y terminar con esta situación injusta que viene afectando al sector.

Las mejoras conseguidas son, en síntesis, las siguientes:

a) Unificación del tipo al del régimen general, por lo que el trabajador pagará un 5,15 % sobre su base tarifada en lugar del 7,87 %.

b) Desaparición de la cotización voluntaria sobre la que cotizaba el arrantzale un 16,40 %.

c) Implantación de la base complementaria individual (limitada para 1978).

d) Continuará la financiación especial del Instituto Social de la Marina.

e) Aumento de la cotización en un 38,32 %. Teniendo en cuenta el aumento del coste de vida, el aumento real supone un 11,92 % y sobre los aumentos experimentados en el régimen general supone un aumento real del 24,46 %.

De estos datos resulta que en 1978 vamos a cotizar un 38,32 % más que en 1977 y por consiguiente las prestaciones se incrementarán en ese porcentaje. Al mismo tiempo, las cuotas que pagamos se reducirán en un 68,71 %.

Respecto a la cotización para accidentes de trabajo, el delegado del Instituto Social de la Marina ha propuesto un aumento de un 48,50 % aproximadamente, propuesta pendiente de aprobación por el delegado de Trabajo.

Teniendo en cuenta estos datos, nos encontramos que durante el presente año de 1978, un marinerio de la categoría 1.º cotizará lo siguiente:

Seguridad Social 27.553 (7.633 más que el pasado año).

Accidentes de trabajo 39.000 ptas. (12.750 ptas. más que el pasado año). Y sin embargo, la aportación económica que debe hacer se verá reducida a pesar de los aumentos de cotización en 248 ptas. al mes.

JOSEMI UNANUE



Sindikal Astekaria/Semanario Sindical

## Ultima hora

### Respuesta a la crisis de Euskadi

Los representantes de las Secciones Sindicales de UGT, ELA y CC. OO. de las empresas en crisis —B. W., Echevarria, Altos Hornos, Astilleros— han celebrado una reunión el martes día 14 para abordar la situación y posibles acciones a desarrollar dada la gravedad del momento.

El comité de enlace que seguirá manteniendo reuniones periódicas ha propuesto como previa acción a desarrollar la celebración de una manifestación prevista para el martes día 21 que será precedida de asambleas de fábrica el día 20. A tal efecto las centrales sindicales UGT, ELA y CC. OO. elaborarán un documento base en el que analizarán la situación y razonarán su postura.

### ERT: Negociación a nivel de Euskadi

El tema de las negociaciones de convenios colectivos que superan el marco provincial, ha suscitado diferentes posiciones por parte de organizaciones sindicales, tal y como se reflejan en el artículo que se publica en este mismo número, en las páginas centrales.

A última hora hemos podido saber que se han reunido las Secciones Sindicales de ELA-STV de las empresas de ERT de ARIZ, GURTUBAY, ASUA, LUCHANA y ZUAZO, y han declarado en un comunicado que manifiesten su reiterada oposición total al comité intercentros y también a un hipotético convenio estatal.

### Rufino Echegarri y Prefabricados Metálicos

#### Umaran: intransigencia patronal

Los trabajadores de estas dos empresas de Galdakano están en huelga por motivos salariales. La intransigencia descarada de la patronal ha sido la única responsable de la huelga. Incluso los empresarios han intentado dividir a los trabajadores. Hasta que la patronal no baje del pedestal, los trabajadores piensan seguir en huelga.

## Ikastolak eta sindikatoa

Euskal sindikatoan afiliaturik zaudeten langile askok seme alabak, bereak eta bi kostata, ikastolara eramaten dituzue, euskaltasunez eta euskararen inguruan hesi daitez. Eta guzti hori pertsonak eta herri zapalduak askatuko dituen gizarte molde bat nahi dugulako. Baina gizarte bat askatasun bidetatik abiarazteko, langileari, langile klaseari erantzun bat eman behar zaio, berau baita egungo gizartean zapalduena.

### Ikastolak eta langileria

Herri giroan sortu ziren ikastolak, eta herri giro horretan jarraitu izan du, gehiengotik, gaurdaino. Halaz ere, kontradizio batzuek bistan daude. Eta ikastolak zorrez kargatuz doazen neurrian, kuota ere gora joko du.

Gaurkoz, behinik benin, langileak dira ikastolak osatzen dituzten familiak. Langileak andereño eta irakasleak. Langileak, kaso askotan, jantakak. Eta, halaz ere, kontradizio eta tirabirak ez dira falta, eta errebindikazio laboralak merio, giroa garraztu izan da zenbait ikastoletan.

### Sindikalarik sortuko ote da?

Ikastoletan abertzale gazteak sortuko dira, Dagonekoz, ikastoletatik irtendako gazteak lanean ari dira han eta hemen: kultur lanetan, folkloreak, politikari, eta abar. Sindikalarik, ordea, sortuko ote da ikastoletatik?

Galdera den neurrian ge-

roak erantzungo du, baina aurrez, geure erantzuna ematen ahalegindu gitezke. Ikastoletatik sindikalarik, euskal sindikalarik, sor daitezke. Horretarako pausoak eman egin behar.

### Langile giroari heutsi

Gurasoak ikastola barrua langile bezala joka dezal. Langile denez, langile egoeraren esperientzia eskainiz, gizartearen egoera, langile ikuspegitik aztertuz. Lan mundua ez da presente ikastolan. Langile gurasoak ez du bere langilearen sunaren afortziorik egiten.

Irakasleak ez dakit zenbat raino, praktikan, sistema baten barruan gaudela konturatu zen garen. Ministeritzaren programak, aginduak, aholkuak, arrotzak, kanpotaririk diren neurrian sahiesten diren baina jakineko klase indartu baten esanetara daude gehiegi aztertu gabe. Autonomiaren barruan, Euskal Ministeritza izatea ez da asizango. Langileria intersektorial nola zaintzen dituen aztertu beharko da.

Bestalde, eta hau eskatzen ematen da, langile askok semeari, eskola on baten eman nahi dio, nor berak langile bezala hainbeste sufritu duenez, seme edo alabak hainbeste sufri ez dezan.

Euskal historia, kultur hizkuntza, tradizioa jasotzeko ondo dao, beharrezkoa da. Baina herri barruan sumatzen den eta eragiten duen klase kontradizioaz ahaztu gabe.

EZTEN

