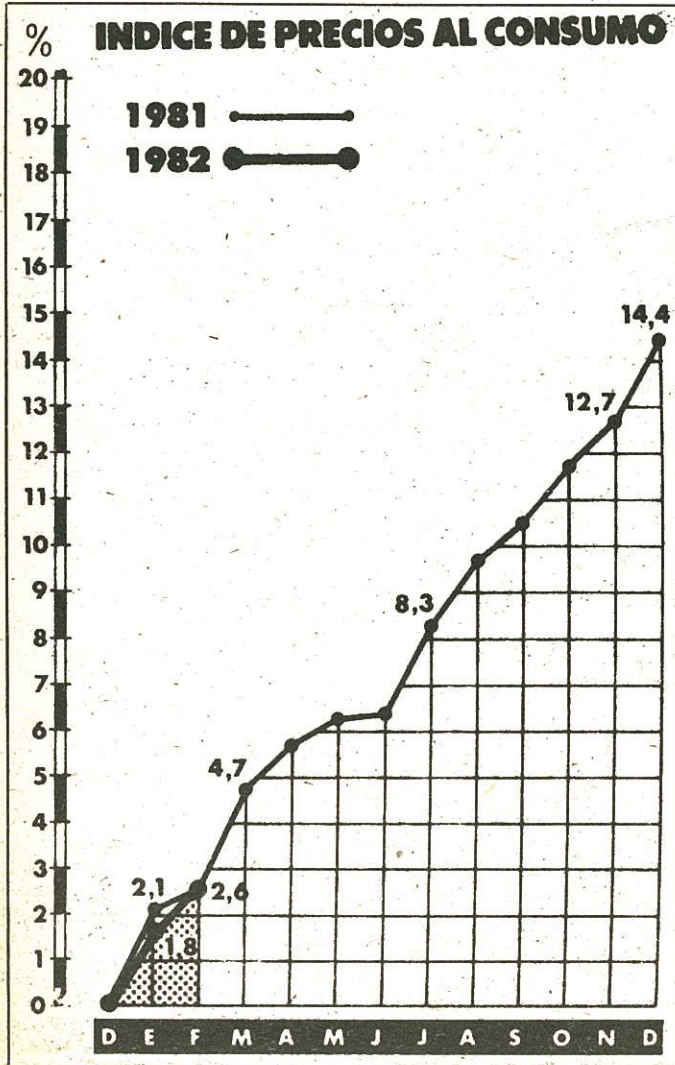


Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



En el mes de febrero, según los datos facilitados por el INE

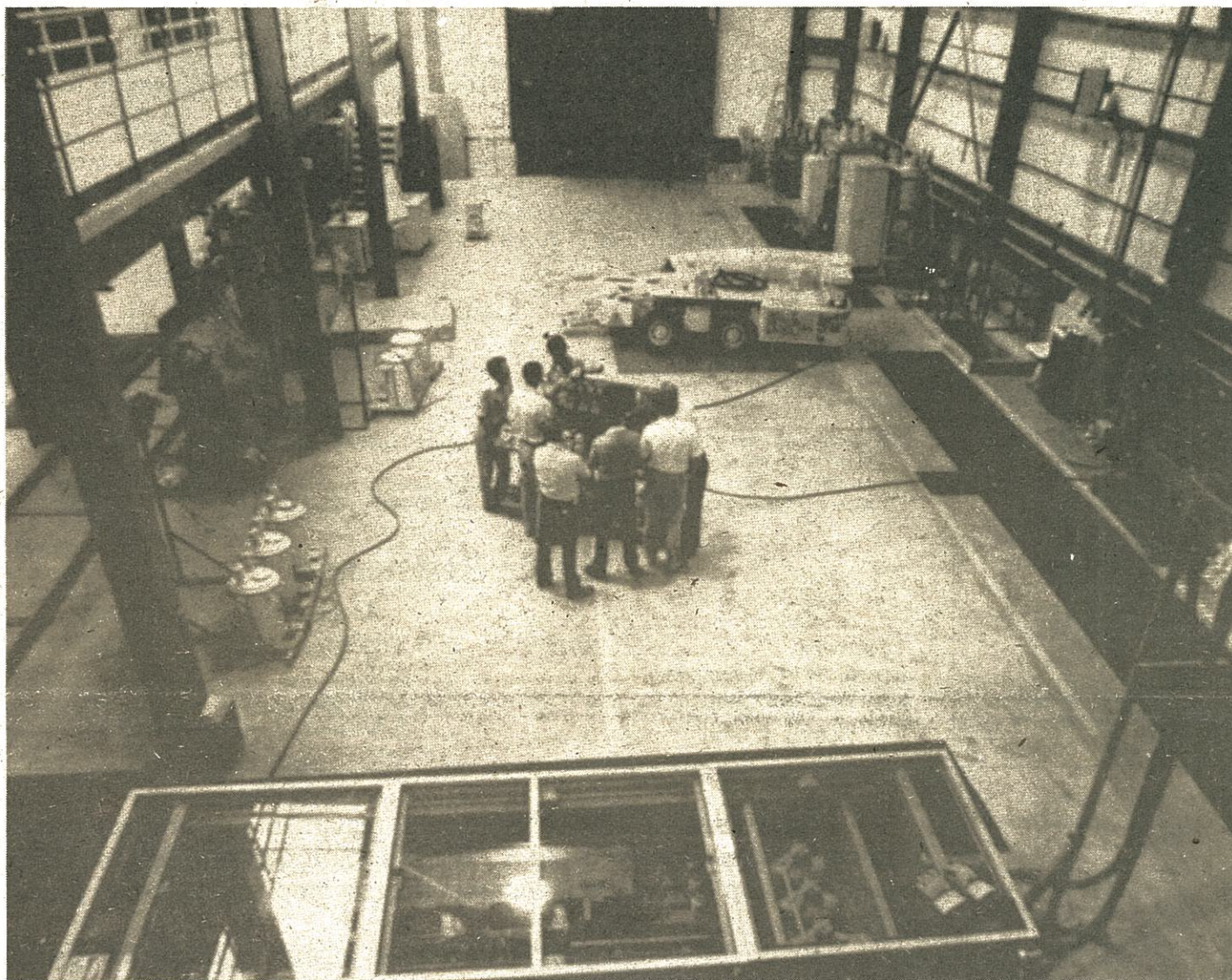
## Los precios han subido el 0,8 %

El Instituto Nacional de Estadística ha hecho públicos los datos provisionales referentes al aumento del Índice de Precios correspondiente al mes de febrero.

La variación de precios para el segundo mes del año, según el Instituto, ha sido el 0,8 %, lo que da un acumulado para los dos primeros meses de 1982 del 2,6 %, cifra similar a la registrada el pasado año en el mismo período. La inflación interanual de febrero a febrero totaliza el 14,5 %.

El reloj parado

## Los empresarios y la innovación tecnológica



En la reciente asamblea de la CEOE su secretario general, Ferrer Salat, señalaba que en lo referente a la innovación tecnológica al empresario le quedaba, prácticamente, todo por hacer. Volviendo por pasiva esta afirmación, ello equivalente a decir que el empresario no ha hecho nada por poner al día sus ins-

talaciones, reemplazando las máquinas obsoletas por máquinas nuevas.

La pregunta casi automática que sugiere tal constatación es a qué se debe tal actitud cuando la renovación del aparato productivo aparece del todo punto necesaria si realmente se quiere que la industria tenga unos niveles de productividad mínimos para poder fabricar de forma competitiva.

### Una opción fácil y cómoda

Pues bien, la negligencia empresarial, que de perseverar puede colocarnos irreversiblemente en los vagones de cola de los países industrializados, tiene, entre otras, dos motivaciones bien precisas que nada tienen que ver con las disponibilidades de recursos líquidos.

Los empresarios no han invertido lo necesario en modernizar sus instalaciones porque no han experimentado como necesidad inmediata tal objetivo. Desde su estrecho ángulo de visión, ha sido suficiente aprovecharse al máximo de los incrementos de productividad registrados con ocasión de los ajustes de plantilla, sobre todo, y aprovecharse también de los recortes salariales que, vía pactos o decretos, se han impuesto. De una y otra manera ha seguido manteniendo una estimable ventaja comparativa en la estructura de costes.

(Continúa en 3.ª página)

## TURQUIA

### Represión sindical del "golpe blando"

Cuando en setiembre de 1980 los militares — "golpe blando" — ocuparon el poder en Turquía declararon que su objetivo era "poner orden" y asentar la democracia. Era la "vía turca". Hoy, Turquía vive una situación de represión de la que no se habla suficientemente y en la que uno de los blancos predilectos es el movimiento sindical. Detenciones, condenas a muerte, crecientes obstáculos a la defensa de los sindicalistas y una extensión cada vez más amplia de la represión sobre los dirigentes del movimiento



Argazkian agertzen direnak Turkiako DISK sindikatuko 52 militan dira, hango gobernuak eginiko epaiketak, 1981ko abenduaren 24ean. Lehengo hileran azaltzen dena konfederakunde sindikalaren lehendakaria Abdullah Basturk da

obrero y de la oposición democrática es una realidad sobre la que en Occidente se guarda, sobre todo en determinados ambientes, un silencio vergonzante y cómplice. Las organizaciones sindicales han elevado su voz denunciando lo que en cualquier meridiano y bajo cualquier pretexto es necesario denunciar y condenar. En la página tercera, sección de "Hemeroteca", se hace una recopilación y un extracto de algunas de las intervenciones sindicales más sobresalientes.

(Página 3)

Entrarán en vigor el 1.º de abril

# Revisión de cuotas e incremento de la Caja de Resistencia

El Consejo Nacional, en su última reunión ordinaria, acordó revisar las cuotas e incrementar las indemnizaciones de la Caja de Resistencia conforme a lo que ya de forma habitual y por estas mismas fechas se ha venido haciendo en ELA en todos estos últimos años.

El ajuste en las cuotas viene a suponer un 13 %, es decir, casi punto y medio menos que la inflación registrada y tiene por objeto mantener la cotización en términos reales, de manera que posibilite la total gratuidad de los servicios (ver cuadro adjunto).

Igualmente, el Consejo Nacional referido decidió incrementar las indemnizaciones de la Caja de Resistencia. El incremento medio de las percepciones en caso de huelga o "lock-out" es del 14,29 % para la primera semana (ver cuadro adjunto).

Tanto las nuevas cuotas como las cantidades de la Caja de Resistencia comenzarán a aplicarse a partir del próximo 1º de abril.

## Cuotas

Cuota B .....	525 pesetas
Cuota M (1) .....	335 pesetas
Cuota P (2) .....	145 pesetas

- (1) La cuota M corresponde a los trabajadores afiliados que están en situación de paro cobrando el desempleo y a los menores de 18 años.
- (2) La cuota P corresponde a los trabajadores afiliados que están en situación de paro sin cobrar el desempleo, a los jubilados y a los que se encuentran de baja desde el cuarto mes.

## Caja de Resistencia

	+ 18 años	-18 años
1.ª semana .....	4.000 ptas.	2.500 ptas.
a partir de la 2.ª semana .....	4.300 ptas.	2.700 ptas.
a partir de la 5.ª semana .....	4.600 ptas.	2.900 ptas.
a partir de la 9.ª semana .....	4.900 ptas.	3.100 ptas.

## Nuevas direcciones y teléfonos

El local confederal sito hasta la fecha en Euzkalduna, 11-1º dcha., de Bilbao, ocupa, a partir de ahora, también la planta izquierda de este mismo número y piso.

Según la nueva distribución, la Secretaría General, la administración y prensa se han trasladado a esta referida planta izquierda, manteniendo los anteriores teléfonos: 4442504/4442554.

En el lado derecho se han habilitado las dependencias de formación y documentación con el número de teléfono siguiente: 4443999.

Los locales de Alameda Urquijo, 3.º, que anteriormente albergaban Formación y Documentación, han pasado a ser ocupados por las federaciones que amplían así su cuarta planta.

## Se reunió el Comité Ejecutivo de la FEM

Durante los pasados días 18 y 19 de marzo se reunía en Bruselas el Comité Ejecutivo de la FEM (Federación Europea del Metal), en su primera reunión ordinaria de las tres que realiza anualmente. Iñaki Etxeberria participaba en la misma como representante de FEM-ELA. Con la asistencia de Hubert TYERRON como secretario general de la misma, se trataron dos puntos fundamentalmente en el orden del día: El análisis de la política industrial en su conjunto y el de la industria del automóvil en particular se centraba en relación a la competencia y las consecuencias que está acarreado la política japonesa en el mercado europeo en este sector.

bloque constituía el de la negociación colectiva de los distintos países visto desde las distintas federaciones del Metal adheridas a la FEM. En este artículo se incidió en las políticas reivindicativas que se están llevando, cara a hacer un frente, lo más coordinado y común posible ante la ofensiva generalizada que desde posiciones diferentes está practicando la patronal. En este sentido, se subrayó que un trabajo sindical común es la mejor respuesta que a través de organizaciones de esta índole, como es la FEM a nivel europeo, puede plantearse de forma realista ante el ataque generalizado de la patronal, y de la metalúrgica en concreto.

De otro lado, el segundo

I. E.

STV  
**ELA**

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

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

—oO—

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

En el último Consejo Nacional el reglamento de la Caja de Resistencia ha sufrido una modificación en su artículo 8º, modificación que no tiene otro objeto que el de clarificar una cuestión que ya en el contexto aparece implícito evitando así cualquier tipo de duda al respecto.

En concreto el cambio realizado es añadir las dos primeras líneas el referido artículo que en el texto íntegro que adjuntamos aparecen subrayadas.

## Reglamento de la Caja Confederal de Resistencia de ELA-STV

ARTICULO 1º.—LA CAJA CONFEDERAL DE RESISTENCIA se constituye como un acto de solidaridad de todos los trabajadores afiliados a ELA-STV, con el objeto de aumentar la eficacia sindical, respaldando su acción en huelgas y lock-outs, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y de otras normas que pueda fijar el Consejo Nacional.

ARTICULO 2º.—La Reglamentación de la CAJA CONFEDERAL DE RESISTENCIA corresponderá al Consejo Nacional y su Administración a la Comisión Ejecutiva.

ARTICULO 3º.—El porcentaje de la cuota confederal que se destinará a la CAJA CONFEDERAL DE RESISTENCIA, así como las ventajas que se deriven de ella, serán fijados por el Consejo Nacional.

ARTICULO 4º.—En primer término, incumbe a las Federaciones Profesionales juzgar la legitimidad de una huelga. Solicitarán por escrito, a la Confederación, a ser posible antes y a más tardar al comienzo de una huelga o lock-out, la indemnización de los miembros interesados en el conflicto. Informarán de las circunstancias que han originado el conflicto, detallando la fecha de iniciación, duración que se prevé y el número aproximado de huelguistas.

ARTICULO 5º.—Inmediatamente después de la demanda, la Comisión Ejecutiva comunicará a la Federación Profesional correspondiente

su aprobación y, en caso contrario, someterá al Comité Nacional que decidirá si procede o no la indemnización.

En el caso de que el Comité Nacional decida, contrariamente al criterio de la Federación Profesional no indemnizar la huelga o lock-out, la Federación interesada podrá apelar al Consejo Nacional.

Quando termine la huelga o lock-out, la Federación comunicará a la Confederación la finalización de la misma. Una vez liquidadas las operaciones de cada huelga, la Secretaría informará a las Federaciones Profesionales del montante de las mismas.

ARTICULO 6º.—A título provisional y hasta la consolidación de la Caja de Resistencia, no se indemnizarán lock-outs o huelgas cuando la convocatoria de éstas o el lock-out afecte a más del 7 % de los afiliados de la Confederación.

ARTICULO 7º.—Solamente se indemnizarán las huelgas profesionales, con exclusión de las interprofesionales y otras que rebasen el campo eminentemente profesional.

ARTICULO 8º.—Tendrán derecho a la indemnización los trabajadores que coticen la cuota B, y los menores de 18 años que coticen la cuota M. Los que lleven más de seis meses de afiliación ininterrumpida tendrán pleno derecho. El 50 % de la indemnización los que lleven de tres a seis meses; y el 25 % los que lleven de uno a tres meses.

ARTICULO 9º.—Las huelgas y lock-outs que

no sobrepasen tres días laborables ininterrumpidos, no tendrán derecho a indemnización.

ARTICULO 10º.—Para disfrutar de las ventajas de la Caja de Resistencia es indispensable presentar el carnet confederal, suponiendo el retraso de tres meses en el pago de la cuota, la pérdida de derechos a la Caja de Resistencia. El derecho a las indemnizaciones caduca al mes de finalizar el conflicto.

ARTICULO 11º.—Las indemnizaciones se fijarán por semanas, considerando en todo caso la semana de seis días de trabajo y contabilizando el sábado como un día normal de trabajo. Serán indemnizados todos los días de trabajo y días de fiesta legales en el periodo de la huelga, salvo:

- a) Los periodos de permiso pagado.
- b) Los días de fiesta a cargo de la empresa.
- c) Los días que, por cualquier circunstancia, sean abonados por la empresa.

La interrupción en cualquier huelga o lock-out hará que los distintos periodos se computen en forma totalmente independiente.

ARTICULO 12º.—Los haberes de la Caja de Resistencia estarán separados de los del resto de la Confederación y deberán estar disponibles en todo momento.

ARTICULO 13º.—Los trabajadores despedidos o sancionados por represalias sindicales podrán solicitar una indemnización al Comité Nacional, que decidirá la cuantía y duración de la misma.

## ¿Hay sindicalistas en el limbo?

Ocurre que de vez en cuando hay que detener el paso, reposar la marcha y recordar cuestiones elementales que han sido dichas mil veces, que parecen elementales; pero que, al parecer, se resisten a ser asimiladas. Esto también —¿cómo no?— dentro de nuestro mundo sindical y ocasionalmente ante olvidos de quienes tienen la obligación de tener bien presentes los elementos esenciales de la lucha sindical. Esta vez es el caso de ciertos aspectos de la negociación colectiva y de ciertos olvidos, al menos olvidos tácticos, de algún líder sindical, como así le gusta que se le llame.

A la negociación colectiva lo primero que hay que exigirle es que sea una verdadera negociación. Que realmente se negocie, que no se reduzca a simulacro. Y que esa verdad negociadora sea auténtica por lo menos en relación a dos puntos. Primero, que se enfrenten posiciones, que se defiendan los intereses que se dicen representar y que los que echan el pulso dispongan de una "relativa" igualdad de fuerza. Es decir, que no haya ni imposición ni tongo. En segundo lugar que realmente se negocie aquello que se dice negociar; que lo que se pone sobre la mesa no sea un pretexto para negociar de verdad "un gato encerrado", contante y sonante.

### Clavijo no da para tanto

Hay quienes son inveterados vendedores de milagros y de inventos. Ahora ha tocado vender (sin que nadie lo compre) "el ANE como un modelo de Europa" o eso de que "España ha hecho en cuatro años tres pactos sociales (lo que no ha sido capaz de hacer ningún país)". Son dos titulares de sendos artículos. Ni los demás son tan tontos, ni la especial

protección divina que gozamos desde lo de Clavijo parece que se compromete a extenderse a tanto. ¿No será más bien que hay buenos especialistas en escenografía y tramoya y que cuando se monta la mesa de negociar en realidad no se negocia y que cuando se pone sobre la mesa un tema en realidad se está negociando otro? Sólo así se explica la fluidez con que se pacta y la facilidad con que se incumple lo que se decía pactar.

A la exigencia de autenticidad y claridad en la negociación hay que añadir otra nota, observación o comentario: que siempre se negocia más de lo que se propone o contrapropone en las discusiones. Y esto no está en contradicción con lo anterior, no lleva andar negociando de tapadillo sino que es algo consustancial a la negociación y sobre todo a la negociación en temas salariales en épocas de crisis. Como esta.

Es consustancial a la negociación, como la dicha, el que se negocie de fuerza a fuerza o, como se dice en argot deportivo, se juegue de poder a poder. Y una negociación así llevada no se salda sin una alteración grande o pequeña, pero alteración, en el equi-



librio o en la relación de fuerza y poder. Esto es elemental cuando hay real negociación. Después de una negociación así conducida, los trabajadores y los sindicatos salen fortalecidos o debilitados según haya sido el acierto o el desacierto, la habilidad o la torpeza de los negociadores que los representan.

### Nosotros no estamos en el Cielo, pero algunos sí están en el limbo

Sintomáticamente los empresarios rara vez olvidan este aspecto de la negociación. Este aspecto del que allí en la mesa no se habla, pero que sí está en juego. En un sistema democrático tiene que haber sindicatos y tiene que haber negociación. Es algo ya admitido; algo impuesto por los propios trabajadores y sus sindicatos en largos años de lucha. Ya, en principio, nadie lo niega; pero cuando algo que en principio no puede negarse resulta incómodo, la tendencia se orienta a dejarlo en mera fórmula, en escenografía.

Una mirada muy superficial al comportamiento de las patronales y de los Gobiernos de eso llamado "la transición" descubre sin ningún esfuerzo que ese ha sido el hilo de coherencia: "Negociación, sí; pero reduciéndola al mínimo y a poder ser a caricatura"; "sindicatos, sí; pero sin fuerza y divididos". Y una de las formas de llevar a los sindicatos a ser una sombra de lo que debieran ser es hacer de la negociación una farsa.

Y el sindicalista que no ande claro en estas cosas, está en el limbo.

V. ELORZA

## Los empresarios y la innovación tecnológica

(Viene de 1.ª página)

En segundo lugar, el empresario no ha invertido lo necesario porque si alguna vez tuvo un espíritu "empresarial" que daba cabida al riesgo, a un riesgo razonable y razonado en la actualidad, tal "virtud" se ha esfumado. El empresario se ha instalado en la crisis esperando a verlas venir, remolón a la anticipación a la pura y simple actualización.

### Tercermundismo empresarial

No cabe la menor duda que este empresario que nada ha hecho por la reconversión industrial y que se ha limitado a la reestructuración es sinónimo de rémora que sólo puede sobrevivir en una estructura tercermundista económica y políticamente. Este es el tema o uno de los temas claves.

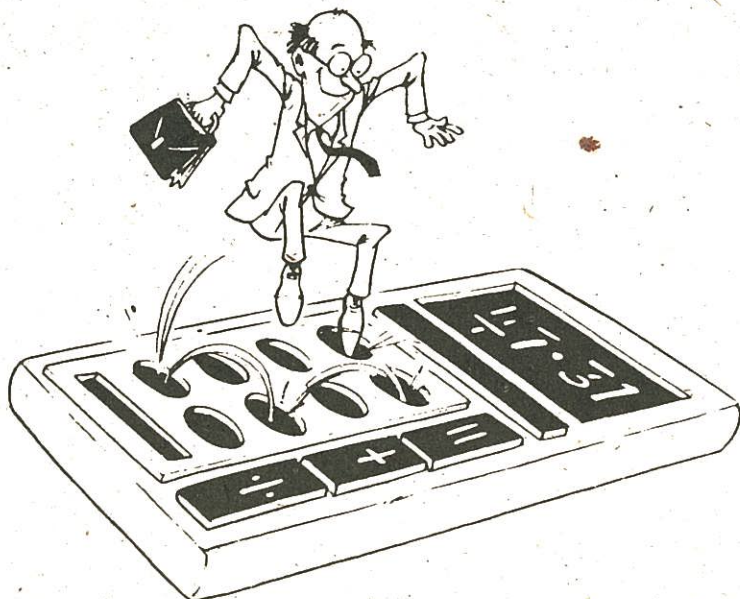
No es de extrañar que con este talante, este empresario en cuestión, tenga pánico a una dinámica social e institucional viva, a unos sindicatos que en su reivindicación favorecen no sólo opciones progresistas sino el

mismo progreso entendido en el sentido más aséptico y neutro posible.

Este empresario reservón que después de diez años de crisis tiene todo

por hacer como él mismo lo reconoce, es desde luego el peor que nos puede tocar.

J. E. AURREKOETXEA



## HEMEROTEKA

### TURQUÍA

"El sentimiento imperial conduce a considerar la resistencia turca como una subversión y a la polaca como una restauradora de la voluntad popular. El mismo sentimiento imperial es el que puede llevar a la URSS a considerar a los generales polacos como patriotas y a los turcos como traidores. La forma que llamaríamos libre de considerar todo este complejo es más confusa (...) "Allá donde haya opresión donde hombres y mujeres no puedan ejercer sus derechos ciudadanos, donde una comunidad no pueda darse el Gobierno que desea y donde la expresión de las ideas esté prohibida, allí está el enemigo, Polonia, Turquía, El Salvador". ("Triunfo").

"La inmensidad de la cuestión polaca no debe ocultar los atentados contra los derechos de la persona humana y contra las libertades de los pueblos que se practican en muchas otras partes del mundo de hoy.

(...) Partidos prohibidos, vida sindical imposibilitada. De hecho, a través de las misiones que ha podido efectuar la CES (Confederación Europea de Sindicatos) se ha comprobado que alrededor de 2.000 militantes del sindicato DISK (que ya había presentado su solicitud de admisión a la CES) han sido encarcelados y unos 300 han sido sometidos a tortura. Estos, bajo acusación estrictamente de carácter sindical" ("Syndicalisme").

"Aprovechándose de la movilización de la opinión internacional sobre la represión en Polonia, el tribunal militar turco de Estambul ha iniciado la víspera de Navidad el proceso contra dirigentes de la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK). El acta de acusación comporta 850 páginas y está dirigida contra 52 dirigentes de la confederación sindical para los cuales el procurador militar reclama la pena de muerte. Este proceso no es más que una primera etapa. El procurador militar del comando del estado de sitio de Estambul ha anunciado la apertura de otros procesos contra los sindicatos afiliados a la DISK, así como contra las personas, asociaciones y organizaciones que tenían vínculos con DISK" ("Syndicaliste-CSC").

"Desde su creación hasta su forzada disolución en setiembre de 1980, la DISK se mantuvo siempre en la legalidad. En diversas ocasiones, se vio obligada a recurrir a la huelga, derecho reconocido en el art. 17 del decreto n.º 274, pero respetando siempre los márgenes impuestos por esta ley (...) Además, durante la misma entrevista, el fiscal militar me anunció su intención de entablar procesos inmediatamente en contra de ciertos abogados que participan en la defensa de los dirigentes de la DISK basando para ello en los artículos 141, 142 y 146 del Código Penal, porque según él, estos abogados (no precisó nombres) al aceptar la defensa de sus clientes, han adherido también a su ideología. Visiblemente, las autoridades intentan destruir el Consejo del Colegio de Abogados, último recurso para todos aquellos que desean la justicia y la verdad. Esto aparece aún más evidente, al constatar que la defensa de los 52 dirigentes de la DISK está compuesta por el señor Apaydin, presidente del Consejo de Abogados y por varios otros miembros del mismo. Ya se ha anunciado también que después de este proceso contra los 52 dirigen-

tes del DISK, seguirán los procesos en contra de aproximadamente 2.000 militantes de la misma organización. Es la primera vez en Turquía que sindicalistas se ven amenazados con la pena de muerte por haber ejercido actividades sindicales legales. Todo esto demuestra la naturaleza y la amplitud de la represión que sufre actualmente este país" ("Testimonio del abogado. F. Van Drrogenbroeck, miembro de la Asociación belga de Juristas Demócratas, quien con el mandato de la CMT ha participado como observador jurídico en dos audiencias del proceso contra 52 dirigentes de la DISK. Flasch-CMT).

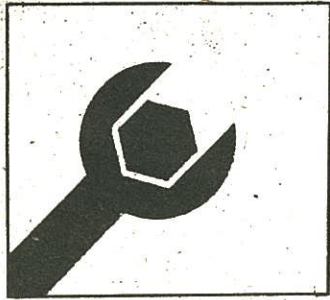
### O. Apaydin, principal abogado defensor, detenido

"Con la detención ayer —24 de febrero— de Orhan Apaydin, presidente de la Asociación de los Juristas de Estambul, las autoridades turcas han demostrado una vez más su desprecio por los derechos democráticos y por los procedimientos legales. (...) El proceso contra el DISK y contra los dirigentes del DISK han demostrado hasta ahora que las autoridades hacen todo lo que pueden para impedir a los abogados de la defensa ejercer sus funciones. (...) La CES ha presionado con todo su peso para que se adopten sanciones contra el régimen militar turco. Los sindicatos europeos han pedido la suspensión de las relaciones entre las instituciones europeas y Turquía y han pedido que se emprenda una acción en la Comisión Europea de los Derechos del Hombre contra Turquía." ("Información CES").

"En el curso de una conferencia de prensa el secretario general de la CIOSL, recordó que la CIOSL ha sometido a la OIT una queja contra el Gobierno de Turquía por violación de diversos convenios internacionales. (...) El representante acreditado de DISK, Yücel Top, explicó las acusaciones imputadas a los dirigentes de su organización. El fiscal militar acusa a los sindicalistas de actos cometidos por DISK antes de que ellos fueran miembros (...). Una decisión adoptada el 5 de febrero último por la autoridad marcial podría dificultar seriamente en el futuro el envío de delegaciones de juristas y observadores a Turquía. En efecto, las organizaciones profesionales y los sindicatos turcos no podrán invitar a nadie sin autorización previa del comandante militar del país." ("Noticias Sindicales-CIOSL").

### El 14 de abril continuará el juicio

"¿Por qué este proceso? Después de haber analizado largamente la prensa financiera internacional, la CMT acaba de recordar últimamente el papel que han representado y siguen representando en Turquía el Fondo Monetario Internacional y las multinacionales. El aplastamiento de la libertad sindical, la supresión del derecho de huelga, la represión de las actividades sindicales, son la consecuencia directa de las estrategias del mundo de los negocios. La DISK era la única organización (650 mil afiliados) capaz de oponerse a las graves consecuencias sociales de la política deflacionista brutalmente exigida por el FMI y por los bancos internacionales: bloqueo de los salarios, elevación de las tasas de interés, devaluación, liberación de los precios.. ("Syndicaliste-CSC").



**METAL  
METALA**

**Comarcas de Basauri y Durango**

**Ineficiencia del provincial**

El convenio provincial del Metal, que este año, ha brillado por su ausencia, ya que los firmantes del mismo se han cuidado de que pase desapercibido, dado que los acuerdos no tienen justificante al no suponer estos ninguna mejora sustancial para los trabajadores que les afecta, se puede decir que se está quedando en evidencia.

Este era un hecho que indudablemente tenía que salir a la luz, y así ha sido, porque no es lo mismo firmar que aplicar. Al tiempo que los patronos inintenta aplicar el convenio, los trabajadores hacen números y se dan cuenta de que en muchos casos el convenio provincial les reduce hasta en un 50 % el poder adquisitivo de 1981, y claro todo esto sin ninguna contrapartida, a pesar de que se intente convencer de lo contrario, y naturalmente los trabajadores han dicho que no.

Los trabajadores a estas alturas ya están convencidos de que el ANE no les va a garantizar el puesto de trabajo, y que lo único que les va a traer

consigo es una pérdida de su poder adquisitivo.

En las comarcas de Basauri y Durango, aún encontrándonos en plenas negociaciones en el sector del Metal, y dejando un poco al margen las grandes empresas que se han caracterizado de siempre por su propio convenio, como pueden ser Fabrelec, Pradera, Bandas, Alugasa, Izar, etc., este año la actividad sindical se ha lanzado negociándose, convenios y pactos, en empre-

sas que otros años se acogían al convenio provincial, ya que este convenio este año no satisface a nadie.

El balance de los resultados obtenidos hasta la fecha, aun cuando todavía existen numerosas empresas que están negociando su convenio, se puede considerar como positivo, demostrando la ineficacia que este año supone el convenio provincial del Metal.

JAVI GIL

Empresa	Aumento salarial	Jornada
INCOESA	13,5 %	1.880
ALVAREZ VAZQUEZ	12,5 %	1.868
AISLAMIENTOS ELECTRICOS	14,5 %	1.880
ONATE HNOS.	14,5 %	1.880
GARATE/ANITUA	13,8 %	1.878
T. EDERRA	13 %	1.880
BIDEKO	13,5 %	1.880
ILARDIA	12,5 %	1.880
DELODO/STELLITE	14,5 %	1.880
MYTDA	14 %	1.880
GUINEA HNOS.	11 % (rev. sal. 5 % IPC)	1.870
C. M. ZUMARRAGA	14 %	1.880



**SERVICIOS PUBLICOS  
ZERBITZU PUBLIKOAK**

**Psiquiátrico de mujeres de Mondragón**

**Se consiguió el acuerdo**

Después de haber tenido que utilizar la huelga como remedio (los jueves 11 y 18 de febrero), la empresa se avino a sentarse a negociar, a pesar que en la negociación del pacto de 1980 existía una cláusula por la que se comprometían ambas partes al inicio de negociaciones desde el 1.º de diciembre pasado, tras 28 días de huelga.

El pasado día 2 nos sentamos a la mesa y de madrugada se consiguió el preacuerdo que, llevado a la sección sindical al día siguiente fue ratificado unánimemente, por lo que el viernes, día 5, se firmó. Las condiciones principales del acuerdo son:

**Jornada de trabajo:** para 1982... 41 horas semanales, 1983... 40 horas.

**Salarios:** aumento sobre masa del 13,18 % con un incremento a cada trabajadora del 5 % más 4.820 ptas. lineales (a los salarios más bajos les supone una media de subida del orden del 16,24 %). Establecimiento de un plus



Bazen ordua akordioa izenpetzeko. Datorren urtean, komenioa. Argazkia, Javi Garzia, Emilio Inda eta psikiatrikuko hiru militante

de trabajo por realizarlos en días festivos equivalente al 20 % del salario base más antigüedad en la empresa.

Todas las ausencias por baja (ILT) o maternidad que supongan una ausencia de la trabajadora de su puesto de trabajo por un periodo mínimo de un mes, tendrá que

ser cubierta por personal contratado eventualmente.

Se establecen reuniones periódicas con la empresa a fin de tratar los problemas que se vayan suscitando. Esperemos que el año próximo podamos establecer ya nuestro propio convenio.

EMILIO INDA



**EMPLEADOS Y TECNI  
ENPLEGATU ETA TEK**

**Mercado de frutas de Donostia**

**Un despido y un aviso**

**Donostiako Merkatu lantegi batetan langile bat despiditu dutela esateak ez du, egian, aparteko albigestaren garrantzirik izango. Despidotara ere ohi-tutzen hasiak ote geran ere bait dirudi. Hemengo honetan, ordea, bada besterik. Despidoa eman den bezala, hor aipatu diren aitzakiak, eta dendariek har dezaketen jarrera, benetan beldurgarria dela esan dezakegu. Despidorearen merkea gogoan hartuz, langilegoaren paro azokaren emaitzak jende berria diru merkean kontratatzeke erraztasunak eskaintzen bait ditu. Hitz gutxitan esanda, errentabilidatea gogoan hartuz hemmendik aurrera despidoak ugalduz hasiko ote diren beldur izatekoa da.**

**El despido**

Esa es la realidad de lo sucedido en el mercado de frutas de San Sebastián. El patrón, en este caso la Vda. de Balardi, despide a un trabajador aduciendo una serie de razones que en la realidad obedece al móvil de la rentabilidad. El hecho es reseñable por lo que de precedente pueda suponer para el conjunto del sector del comercio.

Los hechos, podemos resumirlos de la manera siguiente: un trabajador tiene que guardar siete meses de baja por ro-

tura de una pierna. Una vez recuperado, varios meses más tarde cae de baja de quince días por un accidente de trabajo, y a la vuelta se encuentra con una carta despido. En fuentes cercanas al patrón y recogiendo comentarios que han llevado a cabo entre sus amistades, justifican el despido diciendo que "mientras el trabajador estaba de baja se han encontrado con un trabajador más eficiente por lo que prefieren éste a aquél". Eficiencia muy comprensible, por otra parte, cuando a un

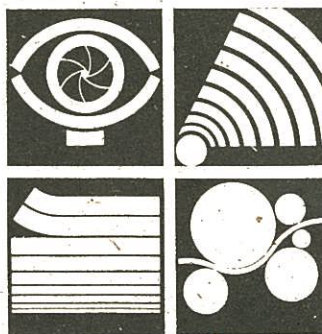
trabajador en paro se le da la posibilidad de acceder a un empleo aún cuando más que para sustituir Siempre se alimenta la esperanza de que algún día quedará fijo.

Esta es la realidad simple.

**El aviso**

Las posibilidades que el Estatuto del Trabajo desarrolladas en sendos artículos de julio de 1980, sitúa la mesa la posibilidad de instancionalización (bajo eventual que para abordar la amortización de costos de un despido, a su vez, por el de garantía salarial.

El patrón reflexiona en los siguientes términos: "El trabajador, habida cuenta de su antigüedad me cuesta más caro que me crea problemas, me resulta más difícil de contratar para dos años. Además, me ofrece facilidades que ofrece el Estado Social tengo la esperanza de que no me va a crear problemas. Despido al trabajador, solamente pago el



**PAPEL, INFORMACION  
ARTES GRAFICAS**

**PAPER, INFORMACION  
GRAFIKAGINTZA**

**Tema clave en el convenio provincial de Guipúzcoa**

**La jornada en el Papel**

Los tres años de andadura del convenio provincial del Papel de Guipúzcoa han estado marcados por una negociación en el que el punto de la jornada ha acaparado el centro de la estrategia tanto de la patronal como de la de los sindicatos, dada la importancia de la misma en el sector. Cuarenta y siete días de huelga durante los convenios del 80 y 81 nos da idea de la magnitud del problema y de los distintos puntos de vista sobre el mismo.

Año tras año se ha venido negociando la rebaja de horas en los convenios y así, de las 1.918 del año 1980 se bajan a 1.897 en el 81 y para este año la patronal ofrece 1.874. La reducción de las horas a trabajar marcadas por convenio se ve cada vez más contrastada con el mantenimiento, que cara a la producción se quiere hacer, de las horas a trabajar por las máquinas.

El hacer compatible la jornada del trabajador con la de la producción de la máquina hace que en muchas empresas haya que poner en práctica

nuevos sistemas de trabajo con la introducción de corre- turnos, a cuatro relevos, a non stop, etc., ampliando así el que normalmente se utiliza en las empresas, a tres relevos.

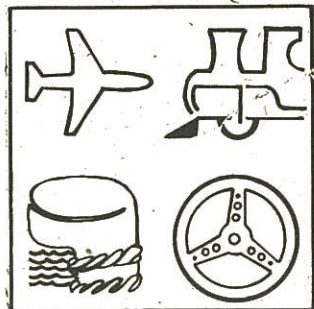
Ante esta necesidad que conlleva a la creación de nuevos puestos de trabajo, la realidad actual cuenta con las innumerables horas extras que se realizan (en una empresa del ramo se han metido 4.000 horas extras durante el mes de enero 1982) y con la política de la patronal de flexibilizar el horario de trabajo de los trabajadores amoldando según

las circunstancias que dan al rendimiento máximo de las máquinas.

Para más colmo (aunque ya se ha hablado mucho de forma de empleo) la patronal que se negocie en las horas de las supuestas reducciones de nuevos puestos de trabajo. Lo quiere por decreto, sin consultar a los sindicatos presentes en cada empresa.

Durante el convenio de este año la huelga convocada los días 10, 16 y 17 de febrero ha hecho que los empleados retiren sus propuestas de modificación de condiciones de trabajo antes referidas con la inexplicable ambigüedad de CC. OO. tema (quizás por razón de carácter interno), la a ELA juntamente con LAB ha frenado por sus pretensiones "de decisiones".

Naturalmente, el te



## TRANSPORTE GARRAIOA

### Flota de pesca de arrastre y palangre de Ondárroa: Primer acuerdo

Con la firma el pasado 17 de marzo de un Acuerdo sobre Regularización de los Descansos de las tripulaciones, se ha cerrado una primera fase de las negociaciones del I Convenio de Pesca de Ondárroa.

Este primer Acuerdo, firme y legalizado con su depósito en el IMAC, ha supuesto satisfactoriamente uno de los puntos más importantes de los que, desde hace años, se viene reivindicando en el sector. Los aspectos más notables del mismo son:

- Fijación de CINCO días de descanso mínimo al mes. Es decir, 12 días más de descanso al año.
- Incremento del abono de los días de descanso no disfrutados desde un 48 % para un patrón de costa hasta un 136 % para un marinero, con lo que se regulariza el desfase producido en estos cinco años por la falta de convenio.
- Fijación del calendario de fiestas por mes, con lo que se acaba con las irregularidades actuales. Ahora, el descanso y el cobro queda totalmente regulado y se efectuará cada mes.

#### Seguridad Social y salarios garantizados

Tres eran los aspectos más

importantes del conjunto de reivindicaciones planteadas. Ahora, con el Acuerdo sobre Descansos nos queda la regularización de las cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social y del salario garantizado.

Sobre el primer tema, el próximo día 29 de marzo se va a celebrar la primera reunión con el Instituto Social de la Marina, en la que se va a tratar la fijación de las cotizaciones con efectos del 1 de enero. Del resultado de estas negociaciones van a depender las prestaciones por bajas, jubilación, invalidez, etc.

Sobre el salario garantizado y resto de temas del convenio, la situación de la negociación es difícil, ya que, previamente la patronal quiere que se negocie la disminución de las



Presiobide ugari egin behar izan da akordioa lortzeko

plantillas actuales de los buques. Por tanto, esta segunda fase está totalmente bloqueada y se presenta de muy difícil resolución. Por ello, no te-

nemos que descartar la posibilidad de adoptar, en su momento, alguna medida de fuerza.

JOSEMI UNANUE

### Transporte de Viajeros por carretera de Guipúzcoa: Objetivo cumplido

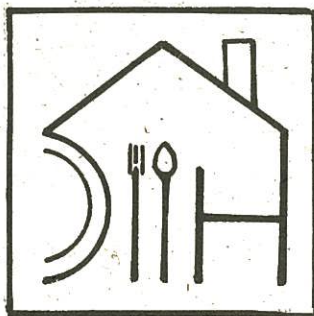
Efectivamente, a lo largo del presente mes de marzo se han venido firmando los convenios en las empresas más importantes del Transporte de Viajeros por Carretera, habiéndose alcanzado en todas ellas una subida salarial del 14,40 %, por lo que, el objetivo que nos fijamos para las negociaciones del sector de mantener el poder adquisitivo de los salarios, ha sido alcan-

zado.

No cabe duda de que la estructura de negociación basada en los convenios de empresa ha sido fundamental para romper la estrategia patronal de defender las subidas salariales pactadas en el ANE. Así, una a una, las direcciones de Interbus, La Cia. de Tranvía, Areizaga, Pesa y La Vergaresa, han tenido que modificar sus planteamientos inicia-

les y terminar por aceptar las justas reivindicaciones de los trabajadores de defender la recuperación del valor perdido en sus salarios por la inflación del pasado año.

Un punto que también hay que destacar, es la actitud de los delegados de UGT y CC. OO. de las empresas del sector que, se han negado a defender la postura de sus sindicatos de negociar en base al ANE.



## HOSTELERIA Y ALIMENTACION OSTALARITZA ETA ELIKADURA

### Hostelería de Alava

### Negociación a la vista

Los inicios de las deliberaciones del convenio provincial de Hostelería de Alava de años anteriores, ha solidado costar un triunfo, debido a la postura dilatoria adoptada por la patronal, tal es así que las negociaciones del pasado año comenzaron a finales del mes de abril.

Sorprendentemente este año, la patronal con fecha de 15 de enero nos envía un escrito donde nos manifiesta su intención de negociar a la mayor brevedad posible el convenio para el año 1982, en el mismo escrito nos detallan las materias objeto de negociación, y que las concretan en: Vigencia del convenio: dos

años, prorrogables en su caso.

Aumento salarial: 9 % proporcional.

Jornada laboral: 43 horas semanales que son las que se trabajan en la actualidad.

Esta oferta no podemos más que calificarla de provocadora, pero somos conscientes que va en línea con el talante negociador y dialogante, del que ha hecho gala siempre la patronal del sector de Hostelería, que nunca han sabido llegar a acuerdos en la mesa negociadora, si no ha sido por medio de obligar a los trabajadores a utilizar su derecho de huelga legal, derecho que se ha tenido que utilizar en todos los años anteriores. Ante esta

realidad los afiliados de Hostelería de ELA han elaborado su plataforma reivindicativa para el año 1982 y que sus puntos más importantes son los siguientes:

Vigencia: Un año.  
Incremento salarial: 17 %  
Plus de distancia: 15 pesetas Km.

I. L. T.: 100 %  
Revisión: Automática a los seis meses.

Posibilidad de que se celebren elecciones sindicales a partir de tres trabajadores.

Jubilación: A los 64 años con el 100 %

Este año no podemos desaprovechar la oportunidad que se nos presente, donde, aparte

del Mundial, y según informaciones contrastadas existe una plena ocupación para casi todo el año en los hoteles, y por otro lado, tampoco debe de ir de todo mal el negocio de los restaurantes, cafeterías, etc., etc. porque durante el transcurso de los últimos meses se han inaugurado o están a punto de hacerlo cinco nuevos restaurantes.

Por todo ello, la Federación de Alimentación y Hostelería de Alava reitera una vez más que este año puede ser clave a la hora de conseguir avances sustanciales en temas económicos, sociales y sindicales.

JOSU ELKORO

AK

ciencia de lo que me pidan de legitimación, y me quito un problema de encima. En lo decisivo contrataré sólo eventuales". Este planteamiento, que no es viable en sectores donde se requiere una mano de obra altamente cualificada experimentada, puede ser valedero adelante en amplios sectores del comercio.

Y dando que, en general, los patronos solamente entienden el lenguaje de la rentabilidad, hemos de demostrar, con nuestra oposición, que el despido planteado así o ningún concepto les va a ser rentable.

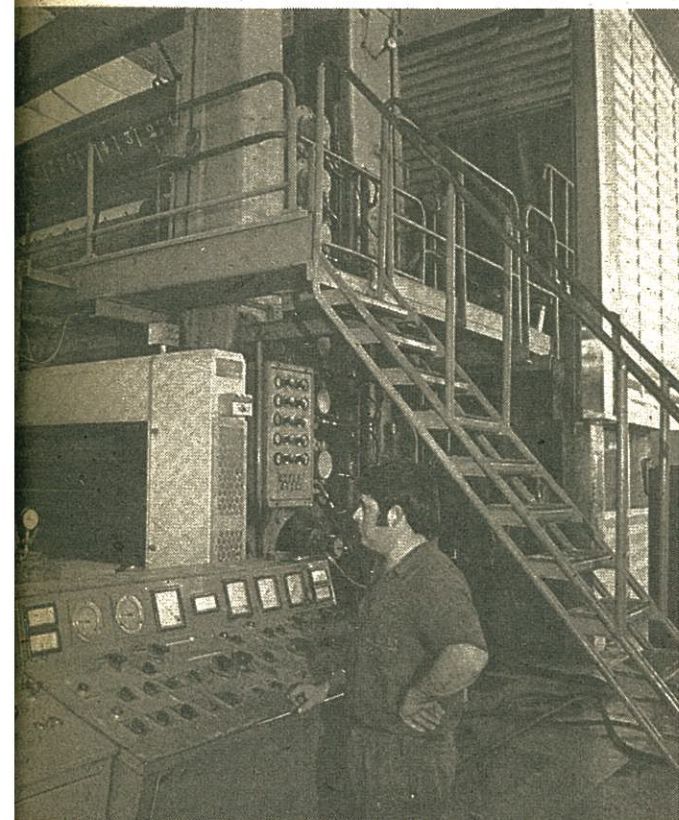
#### Respuesta en marcha

Hemos tratado de negociar la readmisión, pero la empresa se niega a ello. Se han llevado a cabo un par de reuniones en el mercado de trabajo; se están llevando a cabo movilizaciones dentro del mercado, y se están llevando a cabo gestiones ante los tribunales minoristas para que se compren a Vda. de Badi. Se prevé una dura lucha por un resultado que, por el

momento, va a ser imprevisible. Lo que sí está garantizada es una dura respuesta con doble objetivo: conseguir la readmisión y evitar el que otros patronos opten por el despido fácil para solucionar los problemas.

#### Cuidado con los asesores

Uno tiene la impresión de que gran parte de los problemas que surgen en torno a determinados despidos vienen dados por el mal asesoramiento de determinados abogados. Aún cuando no dispongo de pruebas contundentes para ello, es probable que en la actuación de Vda. de Balerdi tenga mucho que ver el hijo abogado y que ejerce en temas que nada tienen que ver con la relación laboral. Y es que, además de leyes y de números, es hora de que comencemos a hablar de justicia y de respeto a los derechos más elementales del trabajador. Frente a quienes prefieren hablar de la fuerza de la ley necesitamos hemos de utilizar el lenguaje de la fuerza de la razón. MIKEL UGALDE



da makinaren orduak kontutan eduki behar bakarrik

nada es de tal calibre que la patronal ya ha puesto sobre la mesa su contrapartida en términos salariales (nada menos que 14,5 % en tablas y 15 % en reales) y bloque en el resto de los temas. Por sí sola. Pero no. Es imprescindible que se reivindique el fin de la jornada, la negociación de cada caso en las diferentes empresas, el reconocimiento de tal capacidad para la sección sindical. En definitiva, que si hay que implantar nuevos sistemas de trabajo no haga a espaldas de los sindi-

catos, de forma unilateral.

En este convenio no se juega exclusivamente un salario de trabajo, se va a posibilitar una serie de medidas que se realizarán con la participación o sin ella de los sindicatos. Participando y creando nuevos puestos de trabajo, mejorando al mismo tiempo las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. El período que se abre será decisivo para una consolidación de ELA en las empresas del sector en la provincia.

JOSEMARI MUNDUATE

**ESTADO****El empleo sigue disminuyendo****Dos millones de parados**

La encuesta de población activa realizada por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al cuarto trimestre de 1981 arroja un volumen de desempleo de 1.985.000 parados lo que viene a suponer un 15,51 % sobre el total de los trabajadores en edad laboral.

Según esta encuesta, cuyas conclusiones son mucho más fiables que las que suministra el Ministerio de Trabajo que únicamente toma en consideración las demandas de empleo inscritas, solamente en los tres últimos meses del año pasado el volumen total de parados se incrementa en 100.000 más.

Hay que tener en cuenta no obstante, tal y como se puede constatar en el gráfico adjunto, que desde 1974 en la columna de población activa hay 600.000 trabajadores menos que son todo un colectivo que aunque no tiene empleo tampoco lo busca porque carece de expectativas. Incluyendo este sector en el cálculo de parados el desempleo real rebasa el 20 %.

La razón principal de que el ritmo de paro haya proseguido en 1981 estriba en la débil tasa de crecimiento del producto interior bruto, no superior al 0,3 %, incapaz de mantener el mismo número de puesto de trabajo, dado los aumentos de productividad registrados y mucho menos por lo tanto de absorber el incremento vegetativo de la población activa.

Precisamente, teniendo en cuenta las estimaciones sobre el crecimiento de la economía

**Evolución del Mercado de Trabajo**

	Poblac. activa	Poblac. ocupada	Poblac. parada	Tasa de paro real%	Tasa de paro aparente	Poblac. ocupada sobre año anterior
	(cifras en miles de personas)					
1964	11.708	11.478	212	—	1,81	+3,42
1968	12.278	12.139	134	—	0,92	+0,75
1972	13.037	12.759	278	—	2,13	+2,30
1974	13.481	13.128	353	—	2,62	+0,57
1975	13.375	12.860	515	4,64	3,85	-2,04
1976	13.287	12.629	658	6,41	4,95	-1,80
1977	13.195	12.446	749	7,84	5,68	-1,45
1978	13.172	12.181	991	9,86	7,52	-2,13
1979	13.101	11.896	1.205	12,09	9,20	-2,34
1980	12.858	11.376	1.482	16,37	11,53	-4,37
1981	12.800	10.816	1.985	20,82	15,51	-4,92

para el año en curso que incluso en medios oficiales, cuando son mínimamente prudentes, no rebasan el 1,6 % no es desgraciadamente aventurado concluir que el paro seguirá creciendo a un ritmo similar.

Sin considerar la destrucción de empleos existentes, vía reestructuraciones y cierres y el efecto de afloración al mercado de ese colectivo de trabajadores "desanimados" porque no tiene perspectivas de empleo, en esta hipótesis el aumento de paro fluctuará entre las 90.000 y las 100.000 personas que aproximadamente se incorporan por edad al mercado de trabajo y los 60.000 puestos máximos que puede generar un crecimiento como el indicado.

Huelga decir que con este comportamiento del paro, los 350.000 puestos del pacto social son una cifra que todos los protagonistas del mismo tienen un gran interés en olvidar.

El que los pactos salariales a la baja remedian el paro

vuelve a quedar así ratificado por cuarta o quinta vez en el último lustro, porque ni sirven para mantener los empleos existentes ni para cebar mínimamente la inversión, que constituye la clave de todo el problema.

K. ASLA

**El Gobierno de UCD anuncia 63 medidas para "mejorar" la SS****Parchear y mal**

El Gobierno de la UCD ha hecho pública su propuesta de "mejora y racionalización de la Seguridad Social" basada en 63 medidas. El año preelectoral parece que no da para más y menos para meter el bisturí a una Seguridad Social que gasta mucho y gasta mal, sobre todo cuando las intenciones de la UCD son de recortar gastos y prestaciones pasándolas del sector público al sector privado.

La política de parcheo que se ha venido practicando los últimos años suma así otro nuevo episodio doblemente lamentable; primero porque es eso, un simple parcheo y segundo porque por enésima vez pierden los trabajadores y ganan los empresarios. Los trabajadores, en efecto, pierden porque en las 63 medidas no se concreta en absoluto compromiso alguno para ampliar las coberturas del paro pese a las promesas que en su día hizo el propio presidente del Gobierno de arbitrar medidas para los parados sin subsidio con cargas familiares.

Los trabajadores pierden también porque la actualización de las pensiones se hará conforme a inflaciones esperadas y no a inflaciones registradas de manera que para el próximo año en

concreto la revisión de las pensiones serán en torno al 10 % cuando el incremento de precios previsto para 1982 es del 12 %. Este progresivo recorte a las pensiones es tanto más preocupante si se tiene en cuenta que más del 80 % de los beneficiarios están muy por debajo del salario mínimo interprofesional lo que confirma la intención de privatizar o "complementar" las pensiones.

En cambio, los empresarios decimos que ganan porque verán aliviada en alguna medida sus cargas financieras dado que el Estado cubrirá en 1983 el 17 % en vez del 15 % del presupuesto pasando al 20 % con la implantación del IVA en 1984. Esta decisión solamente sería lógica y coherente si simultáneamente aumentase la presión fiscal sobre las rentas del capital porque de homologarse a Europa hay que homologarse en todo.

Da la sensación que con tanta demora y aplazamiento hay quienes quieren que irremediablemente se declare la Seguridad en quiebra para proceder a su liquidación y privatización por "fuerza mayor".

**Las gafas de UGT y CC. OO. no les dejan ver la realidad****Los balances sobre la negociación colectiva son fraudulentos**

En una reciente rueda de prensa celebrada por la UGT a nivel del Estado para hacer una valoración sobre el ANE y la negociación colectiva, sus portavoces dijeron entre otras cosas que se han obtenido mejores resultados en los convenios estatales que en los convenios provinciales y mejor en estos que en los de empresa.

Tales afirmaciones dejan a uno atónito porque una de dos, o no se ajustan en absoluto a la realidad o estamos en Euskadi en una realidad bien distinta.

No hay ningún sector económico relevante de Euskadi sujeto a un convenio estatal y sus acuerdos a nivel de cada región o de empresa mejoran desde luego las condiciones del ámbito superior.

Bien es verdad que donde UGT y CC. OO. han podido imponer mecánicamente sus mayorías los convenios provinciales no han dado mucho de sí, pero también es verdad que en estos supuestos la ne-

gociación de empresa está siendo un factor corrector en muchos casos al menos.

Precisamente un fenómeno que se observa en la negociación colectiva de Euskadi, y que por su importancia merece que en otra ocasión se analice con más detenimiento, es que a medida que ha ido transcurriendo el tiempo los convenios de empresa han cobrado un dinamismo creciente rompiendo ese cerco del pacto social y esa presión, o coacción psicológica que, han acompañado a éste. El balance del secretario general de CC. OO. de Euskadi sobre la

negociación colectiva no deja de ser menos sorprendente al concluir que las cosas han ido mucho mejor por ejemplo en Bizkaia que en Gipuzkoa cuando la diferencia a nivel de convenios de sector es claramente la contraria. El cotejar unos convenios con otros arrojan diferencias salariales y de otras materias, lo que explica el esfuerzo que se está desarrollando, para que a nivel de empresa se pueda equilibrar el desfase. La conflictividad en ascenso es en ocasiones como en esta, muy frecuentemente la única vía para llegar a acuerdos satisfactorios.

En fin, que digan lo que digan UGT y CC. OO. a la prensa, las cosas son como son aunque no sean de su agrado porque les deja muy en evidencia.

ROBLEDO

**mundo****Las contradicciones de los Gobiernos en materia de política económica cada vez más notorias****La cumbre de Versalles no será versallesca**

Los próximos 4, 5 y 6 de junio tendrá lugar en Versalles la habitual cumbre económica de los siete países más industrializados en la que participarán los máximos dirigentes de los respectivos Gobiernos.

En ediciones precedentes, paralelamente a estos encuentros, se ha venido celebrando una contra-cumbre sindical auspiciada por la TUAC, comisión sindical consultiva de la OCDE de la que ELA forma parte. El objeto de estas iniciativas sindicales no era otro que el de marcar las prioridades económicas desde la perspectiva de los trabajadores constituyéndose en contrapunto de los acuerdos finales de los Gobiernos.

En esta ocasión no obstante la TUAC ya ha decidido cambiar de plan y no habrá contra-cumbre sindical. Como alternativa, el pre-

sidente y el secretario general de este organismo, tendrán un encuentro con F. Mitterrand a quien entregarán un documento que sobre política económica se aprobará en una sesión plenaria que tendrá lugar a finales de abril. El presidente francés mantendrá con posterioridad contactos con los sindicatos de los siete países.

Es de esperar que esta cumbre de gobernantes sirva al menos para dejar patente lo ya ocurrido en la última conferencia de la OCDE sobre el empleo, celebrada en París, conferencia en la que se han ido decantando dos posiciones encontradas; las

defensoras de un no intervencionismo en materia de empleo por parte de las administraciones públicas y las defensoras de un cambio de timón de los Gobiernos en lucha contra el paro.

El monetarismo y el neoliberalismo que empiezan a ser cuestionados en sus principales bastiones, la OCDE es desde luego uno de ellos, no puede ya imponerse ni tan siquiera silenciar a sus oponentes en encuentros como el de Versalles porque los desajustes son cada vez más preocupantes. En cualquier caso los sindicatos, esta vez por medio de la TUAC, no van a perder la ocasión de poner a los Gobiernos entre la evidencia y la pared.

J. E. LIBANO



El tema de la Libertad Sindical (en adelante LS) por su importancia y actualidad se presta a profundas reflexiones y esfuerzos imaginativos, que en el Estado traten de hacer realidad su mero reconocimiento formal. Sin embargo, nuestra intención a la hora de escribir estas líneas es mucho más limitada. Queremos únicamente sentar las bases de lo que constituye en nuestra legislación la realidad de la LS. El tema será objeto de varios artículos. Junto a la exposición transcribiremos los textos más importantes a los que nos referimos y que interesa conservar.

## Libertad sindical en la Legislación (I)

### La Constitución

Establecidos los límites, es obligado comenzar esta aproximación a la realidad de la LS, por el tratamiento que tiene en la norma suprema, la Constitución, sin perjuicio de hacer posteriormente una breve reseña histórica. Atendiendo a la vertiente individual que entraña la LS, dice el artículo 28.1 C. "Todos tienen derecho a sindicarse libremente... (fundar sindicatos y afiliarse al de su elección), nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato", y el artículo 14 "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Constituye uno de los aspectos positivos de la LS, estableciendo el derecho a afiliarse y constituir sindicatos, que únicamente se restringe para determinados colectivos sometidos a disciplina militar. Sin embargo, del propio texto constitucional, se desprende una amplia limitación al derecho de sindicalización, por cuanto afecta solamente a los trabajadores (art. 7 C). Es decir, no cabe la constitución de un sindicato por profesionales, o creación de un sindicato de consumidores o de amas de casa (en tanto en la legislación actual no son consideradas trabajadoras).

El aspecto negativo de la LS viene dado por la prohibición de la afiliación obligatoria, e ilegalidad de las condiciones que supongan trato de favor por el hecho de la afiliación, o por el hecho de la no afiliación. En tal sentido, los empresarios no podrán establecer cláusulas por las que no son admitidos a trabajar los afiliados a determinado sindicato o a todos (open show), o aquellas por las que el trabajador se compromete a no afiliarse (yellow dog contract). Igualmente son ilegales, las cláusulas de "seguridad sindical" por las que el empresario se compromete a no admitir trabajadores que no estén afiliados a determinado sindicato (taller cerrado-closed shop), o aquellas por las que se obliga al trabajador a afiliarse a determinado sindicato so pena de ser despedido (taller sindicato-unión shop).

La vertiente colectiva de la LS, se encuentra reflejada por el artículo 28.1 C. "La LS comprende el derecho a fundar sindicatos... así como el derecho de los sindicatos a formar federaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas", así como en el art. 7 C. "Los sindicatos de trabajadores... contribuyen a la defensa y promoción de

los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos".

### La Organización Internacional del Trabajo

Los convenios de la OIT ratificados por España, se incorporan al ordenamiento interno y como consecuencia de ellos surgen derechos individuales susceptibles de amparo ante los tribunales. Igualmente, y en relación con el tema de la LS, en tanto derecho fundamental recogido por el Título III de la Constitución, los convenios internacionales son instrumentos válidos para configurar el sentido y alcance de la LS (art. 10.2 C). En este sentido, cobran importancia fundamental los convenios OIT 87, sobre la LS y la protección del derecho de sindicación, de 1948; el convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; y el convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971. Los dos primeros han sido ratificados recientemente (abril 1977), no así el único, que curiosamente fue ratificado el 8-11-72.

Las recomendaciones de la OIT si bien no tienen eficacia vinculante ante los tribunales ordinarios, si son "textos orientativos (que) pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los convenios" (S. Tribunal Constitucional de 23-XI-1981). Concretamente en el tema que nos ocupa de la LS, merece especial atención la recomendación 143, sobre representantes de los trabajadores, 1971, que en relación con el C. 135 citado, refuerzan notablemente la LS, completando la voluntaria omisión en el Estatuto de los Trabajadores, de la mínima referencia a la presencia de los sindicatos en las empresas a través de las secciones sindicales, y sus representantes, los "delegados sindicales", así como sus garantías, siempre que dicha representación se establezca por convenio colectivo.

### Legislación ordinaria

En la legislación ordinaria, la LS, se encuentra escasamente desarrollada. La Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977 (LAS), es la primera norma en la que se reconoce desde el comienzo de la dictadura la LS. Se dicta a comienzos de la reforma política, cuando aún no había sido elaborada la Constitución y se hace en interpretación del Fuero del Trabajo. Rompe totalmente con la concepción

sindical del régimen dictatorial, inspirada en los convenios 87 y 98 de la OIT, reconociendo su artículo 1 la libertad de crear asociaciones profesionales para la defensa de los intereses de los trabajadores, y su artículo 2 la libertad de afiliación a tales asociaciones. Poco después se dicta el RDL de 2 de junio 77 que extingue la sindicación obligatoria y la cuota sindical del sindicato vertical. No más tarde el RD 1522/77 regula el derecho de asociación de los funcionarios y personal estatutario de las instituciones sanitarias de la S. S. El RD 3624/77 reguló el derecho de asociación de los funcionarios de la Dirección General de Seguridad y el RD 500/78 el del personal civil al servicio de la Administración militar. El 6-XII-77 se dictó el RD 3149/77 que regulaba las primeras elecciones libres a representantes de los trabajadores. Todo este conjunto normativo si bien inspirado en los convenios internacionales y preocupado por la homologación de la naciente democracia, carece de una verdadera concepción sindical en las relaciones colectivas de trabajo. Se reco-



noce el derecho a crear sindicatos (asociaciones profesionales) y a afiliarse a ellos, pero no se les tiene en cuenta a la hora de regular la representación ni la participación de los mismos en las empresas, ni en la negociación colectiva, ni en la declaración de huelga. A pesar de los 40 años de obligado letargo organizativo se teme a las nacientes organizaciones sindicales y por ello se demora indefinidamente la devolución del patrimonio y se deja sin regulación legal su actuación y sobre todo su presencia, participación y garantías con la inseguridad que ello representa.

### Estatuto de los Trabajadores

Este oscuro panorama de la transición, debió aclararse tras la aprobación de la Constitución en diciembre de 1978. El Estatuto de los Trabajadores era la norma idónea para

desarrollar los preceptos constitucionales sobre la LS. Sin embargo, como es sabido, ignoró paladinamente a los sindicatos. Únicamente les reconoce su capacidad negociadora y mermada, por cuanto en el ámbito de la empresa esta capacidad está sujeta al tamiz del reconocimiento patronal. En el ámbito de la representación, los sindicatos únicamente pueden comparecer en cada proceso electoral presentando listas de electores para la formación de Comités de Empresa. Los electos por consecuencia, no son tanto representantes sindicales, cuanto representantes corporativos e inorgánicos de la totalidad de la plantilla. En esta medida la "representación electa" (si no antisindical, si asindical), se impone a la representación sindical, la autonomía y capacidad del sindicato se diluyen en la toma-colegiada de decisiones por el

Comité de Empresa.

Sin perjuicio de lo dicho, el artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores deja libre la participación por otras formas distintas a la de los Comités de Empresa. Cabe entender se permite con dicha redacción la participación de los trabajadores a través de sus sindicatos y por medio de su peculiar representación. Apoya esta posibilidad, el hecho de que el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores al hablar de la legitimación para negociar, mencione a las representaciones sindicales, cuando las hubiere. El establecimiento de esta forma de participación propiamente sindical tiene su cauce en los convenios colectivos, a través de los cuales es posible regular la presencia y representación de los sindicatos en las empresas como de hecho se ha venido haciendo en gran número de convenios.

J. A. ALBERDI

## TEXTOS

### I — Organización Internacional del Trabajo (OIT)

#### Convenio 87

##### PARTE I Libertad sindical

Artículo 1.º.—Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Art. 2.º.—Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Art. 3.º.—1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Art. 4.º.—Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Art. 5.º.—Los organizadores de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación, tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

Art. 6.º.—Las disposiciones de los artículos 2.º, 3.º y 4.º de este convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y empleadores.

Art. 7.º.—La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2.º, 3.º y 4.º de este convenio.

Art. 8.º.—1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

Art. 9.º.—1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias,

costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente convenio.

Art. 10.—El presente convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

#### Convenio 98

##### Derecho de Sindicación

Art. 1.º.—1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.  
b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Art. 2.º.—1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador de una organización de empleadores.

Art. 3.º.—Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Art. 4.º.—Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Art. 5.º.—1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este convenio.

## IV CONGRESO DE LA CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS (CES)

Trabajo, paz,  
solidaridad

Bajo el lema "Trabajo, paz, solidaridad", el 19 de abril, a primera hora de la tarde, tendrá lugar en La Haya la apertura del IV Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), cuya clausura está prevista para el viernes 23 al mediodía.

El "Proyecto de Resolución General" constituirá el objeto de los debates centrales del Congreso. Este proyecto, enmarcado en el Programa de Acción aprobado en el III Congreso, se divide en cuatro partes: Situación a la que los trabajadores europeos se encuentran confrontados; estrategia de la CES para el empleo y la reactivación económica; desarrollo de la cooperación europea y acción de la CES para sostener la estrategia.

La base de la discusión del "Proyecto de Resolución General" la van a constituir los debates de cuatro grandes temas en los que se va a incidir desde una perspectiva sindical. Los cuatro temas servirán de marco de referencia a puntos más concretos sobre los que recaerán las decisiones de los congresistas: el poder de compra, las políticas de inversión, industriales, antiinflacionarias, de empleo, el tiempo y las condiciones de trabajo, las relaciones con las otras partes del mundo.

Bases de la estrategia  
sindical

La estrategia sindical en estos puntos vendrá definida y modulada de acuerdo con los resultados a los que se llegue en los debates sobre los siguientes cuatro puntos:

1.—**Política macro-económica:** Relanzamiento económico centrado sobre la oferta y la demanda; programación al nivel europeo y cooperación entre los países de la Europa del Oeste.

2.—**Democracia económica:** Democratización de la política económica, democra-

tización del aparato productivo, de las condiciones de trabajo, etc.

3.—**Contexto económico mundial:** Papel de Europa del Oeste en el contexto económico mundial, relaciones con los otros países industrializados.

4.—**La política internacional:** Política de desarrollo, paz y desarme; seguridad, libertad, derechos humanos.

La estrategia, las perspectivas y los medios de acción de la CES en los próximos tres años, hasta el próximo congreso plasmarán la práctica sindical ajustada a la evolución de Europa en el cuadro socio-económico mundial. La CES prosigue, en momentos altamente complejos y difíciles, en el propósito de convertirse en el instrumento de actuación sindical de los trabajadores europeos. Tiene el propósito de ser el cauce eficaz por el que se incida cada vez con más peso en la difícil construcción de Europa y en la superación de la crisis.

Contra el fatalismo,  
iniciativa

"El Congreso, se dice en el proyecto de resolución general, rechaza en forma tajante el punto de vista según el cual este paro (13 millones de parados en Europa Occidental) y la crisis económica en general son en cierta manera inevitables y escapan a todo control humano". En la huida paralizante del fatalismo está el fundamento de la acción sindical, aunque se constata que "hemos asistido a una agravación de los problemas económicos y no a su simplificación como consecuencia de las políticas restrictivas y monetaristas que practican un gran número de Gobiernos y de organizaciones empresariales".

El proyecto apunta su dedo denunciador: "Estas políticas han sido concebidas para incrementar los beneficios, la

revista sindical  
sindikal aldizkaria N°12  
ELANTZEN

Página 2: «Siglo y medio de internacionalismo sindical», V. ELORZA. Página 5: «Sindicalismo internacional, hoy», G. ITURRIAGA. Página 9: DOCUMENTACION/AGIRIAK, datos fundamentales: CMT, FSM, CIOSL, CES, TUAC, OIT. Página 13: «CES: Confederación Europea de Sindicatos», T. MURU. Página 16: «Las empresas multinacionales o los casi-monopolios mundiales», J. ELORRIETA. Página 19: «Los códigos de conducta: La directiva Vredelings», J. AURREKOETXEA.

El sindicalismo  
internacional

Este número de LANTZEN está dedicado en forma monográfica a la dimensión internacional del sindicalismo, citándonos a la práctica confederal del sindicalismo internacional. Se deja por lo tanto deliberadamente a un lado la dimensión internacional del sindicalismo vivida desde las Federaciones Profesionales y, por cierto, vivida con impulso y eficacia creciente. Ha sido una constante de la práctica sindical de ELA el dedicar una atención y un cuidado especiales a las relaciones internacionales desde la Confederación. Esta actividad ha revestido, y reviste en la actualidad, múltiples formas de las que aquí se examinan las más importantes de aquellas que se ejercen a través de organizaciones ya consolidadas. El parón del crecimiento económico, las urgencias de la crisis, la inmediatez de las reivindicaciones más vitales, las incertidumbres sentidas ante el futuro, todo, hoy, parece que impulsa hacia el repliegue de los individuos y de los grupos sobre sí mismos. La solidaridad de los trabajadores como clase se oscurece y corre el riesgo de romperse. La práctica del internacionalismo sindical es la respuesta correcta aunque difícil. Es la conciencia de la suerte común de los trabajadores llevada, por razones de eficacia, al terreno de la organización por encima de las fronteras. Es la genuina respuesta de los trabajadores a la internacionalización de sus intereses compartidos. No son, pues, páginas ofrecidas a la erudición sino la descripción incompleta de una parte del campo en



**La presencia y actuación de ELA en la CES es parte de la compleja y vital inserción de nuestra Confederación en el sindicalismo internacional. El último número de nuestra publicación LANTZEN, el n.º 12, está dedicado monográficamente al Sindicalismo Internacional. En el mismo puede encontrarse una información más completa también sobre la Confederación Europea de Sindicatos (CES).**

competitividad y el poder de los empresarios en detrimento de los trabajadores, de los trabajadores y de sus sindicatos, reduciendo los salarios, las prestaciones sociales y las contribuciones de los empresarios a la vez que se les incrementan los subsidios del Estado y se debilita la reglamentación del trabajo que protege a los trabajadores".

Propuesta alternativa  
sindical

La alternativa sindical exige "la generalización de la negociación colectiva, el reforzamiento de los mecanismos de

protección de los salarios y del poder adquisitivo y la evolución del papel del Estado que no va suficientemente lejos en la redistribución de las rentas y en la promoción de los servicios colectivos".

El IV Congreso de la CES quiere, finalmente, ser un paso más en el ajuste interno de la propia Confederación Europea de Sindicatos en orden a la adecuación de la organización a los fines sindicales que cada vez se perfilan con más claridad y cuya toma de conciencia se generaliza y profundiza progresivamente.

V. ELORZA

Juventud y sólida  
esperanza

El 18 de mayo de 1979 el holandés Wim Kok, recién elegido presidente, clausuraba en Munich el III Congreso de la CES expresando un deseo que a la vez podía ser considerado como un programa: "El movimiento sindical europeo debe crecer para llegar a ser un instrumento que le permita a los trabajadores estar a la altura de los acontecimientos en Europa: para hacer de Europa lo que nosotros deseamos hacer de ella: la Europa de los trabajadores".

Existe un marcado interés en el sentido de que el IV Congreso a celebrar en La Haya marque un paso significativo en el camino de lo decidido en Munich. Esa línea básica de ir convirtiendo a la CES en un instrumento cada vez más a punto y cada vez más eficaz, se revela tanto en la voluntad de mantener vigente el "Programa de Acción" aprobado hace tres años, concretamente y actualizado en la "Resolución General" que será sometida a debate, como en el debate que se abrirá para la adecuación de la organización interna de la CES y su funcionamiento a las tareas que se le asignan.

Aún queda mucho por  
andar

En su corta vida la CES apenas ha tenido tiempo para poner a punto sus medios en función de sus proyectos. Nacida la Confederación cuando la crisis entraba con fuerza en su primera fase, aunque ha llegado a ser una realidad viva, un interlocutor indispensable y una internacional sindical regional en la que los sindicatos europeos sienten la necesidad de ver inscritas sus siglas, dista mucho aún de ser la Confederación Europea que los trabajadores necesitamos y deseamos a no ser que queramos resignarnos, a falta de incidencia y de fuerza, a ser meros espectadores de una Europa que, paso a paso, con retrasos y traspés, se hace y previsiblemente se seguirá haciendo con nosotros o sin nosotros.

El desarrollo de la CES encuentra muchos obstáculos: las divergencias nacionales, estatales y las ideológicas, la división y falta de ajuste entre los sindicatos de los países que ya son miembros de la CEE y aquellos cuyos países aún están fuera del área de la Comunidad; el peso del pasado con sus inercias, recelos y sistemas de relaciones diversos y distantes; la lentitud de conformación de su marco de actuación propio y quasi-natural. A estas dificultades hay que añadir, y no son las menores, las inherentes al desarrollo sindical en general por las circunstancias de la crisis y las específicas de la actitud de Gobiernos y patronales que no ven con buenos ojos la formación de una fuerza europea unitaria al servicio de los intereses de los trabajadores.

La construcción de la Eu-

ropa Comunitaria no es la razón única de la existencia de la CES, aunque sí un motivo adicional que ha apresurado la toma de conciencia de su necesidad.

Confrontados a las consecuencias de la crisis que golpea todos los países, aunque de forma diferente, los trabajadores de Europa hemos sido fuertemente sensibilizados por la necesidad de encontrar un lugar común de encuentro, una forma de articular un combate sindical coordinado y eficaz. En este momento, la CES es mirada como ese lugar y como ese instrumento indiscutido por ahora, para arbitrar y coordinar acciones y estrategias conjuntas.

Entre 1969 y 1974 se realizaron numerosos esfuerzos por la convergencia y la unidad sindical a nivel europeo. El fruto de tales esfuerzos fue esta Confederación Sindical que desde entonces trabajó en dos direcciones: En primer lugar agrupar a los sindicatos europeos y, en segundo lugar, el de integrarlos en una línea de actuación unitaria. Para ello se está realizando un esfuerzo por perfilar la identificación de la CES y de su proyecto por parte de los sindicatos afiliados se trabaja en la coordinación de sus políticas sindicales y se realiza un progresivo ajuste en su unidad y coherencia de tipo orgánico.

A pesar de todo se abre  
el camino

No es fácil conseguir el equilibrio interno entre organizaciones de muy desigual peso específico (hay que tener en cuenta que entre la TUC inglesa y la DGB alemana aportan casi la mitad del conjunto de los efectivos totales de la CES). Aunque sea necesario tampoco es fácil ni suficiente el llegar a arbitrar un procedimiento eficaz y operativo de toma de decisiones. La vida interna de la CES se resentirá de ineficacia y fragilidad si no se logra el que los sindicatos mantengan una independencia neta respecto a organizaciones e ideologías extrañas al tratamiento sindical, rigidamente sindical, de los problemas a los que se ve confrontada.

El IV Congreso se presenta como una ocasión, una oportunidad, de dar con realismo un gran paso en la afirmación del sindicalismo europeo como organización y de acentuar su sentido de instrumento de acción útil, eficaz de los trabajadores. Aún reconociendo que la profundización de la crisis, las dificultades por las que atraviesa la CEE y el recrudecimiento de las tensiones Este-Oeste van a ser factores que no van a facilitar la progresión en la plasmación de la CES, este Congreso reflejará, a no dudar, la irreversible voluntad de los trabajadores europeos por construir su movimiento sindical.

T. MURU

## Azken orduko gauzak gertatzen

Azkenengo zenbakian aditzera eman genuen bezala, joan zen martxuko 18 eta 19an ospatu zen CESeko sindikatuetako prentsa arduradunen bilera Bruselasean, bertako gai nagusia europar erakunde sindikalak ospatuko duen kongresuaren alderdi informatiboa tratatzea zelarik.

Apirilaren 19tik 23 bitartean egingo den batzarre nagusi honen xede nagusiak azaldu zituen Mathias Hinterscheid CESeko Idazkari Nagusiak eta Munich-en hirugarrena amaitu zenetik honako ekintza nagusienak azpimarratu. Zenbaki honen Orrialde hontan hartzen du gai honek tratamendua, hemen berriro hortaz ez jarduteko.

Hila honen azken egunean emango da, Bruselasean, komukabide guztientzat zabaldua, Wim KOK eta Mathias HINTERSCHIED jaunak zuzenduta (lehendakari eta Idazkari Nagusia) prentsaurreko zabal bat. Eta kongresu bezperan beste bat. Europako prentsa, irratia eta telebistako ordezkari inportanteenak han izango dira, kongresuko egunetan bezala.

Prentsa sindikalari dagokionez, ahalik eta zabalkunde gehiena izateko moduan lan egite egokiena zein zela eta, sindikatu bakoitzaren eskuetan gelditzen zen, hel-



buru orokorrak denentzako berdinak direlarik. Era hortan; geure astekaritik jardungo dugu ematen kongresu honek duen garrantzia hainako informazio guztia, bai aurretik eta ondoren ere, orain arteko hariari jarraituz.

Hariari jarraituz ere, martxuko 25ean CESeko Ejekutibo Taldeak egin zuen bileran kongresuko gaia tratatu zela esan behar. Bertan ELAko lehendakari Jose Miguel Leundak.

Bertan tratatutakoagatik, puntu askoren artean IV Kongresukua izan zen bat, eta datu interesgarri bezala zera esan daikugu: Lehendakari kandidatua bakarra FGTB sindikatu belgaren lehendakaria den GEORGES DEBUNNE dela eta Idazkari bakarra orain dagoena: MATHIAS HINTERSCHIED. Era hortan, Idazkari Laguntzailearen kargua kentzea proposatu zen Ejekutiboaren bileran, dirudienez ondo hartua den artean. Kongresuko azken egunean ikusiko da europar erakunde karguen aukeraketa nola gelditzen den. Apirilaren 19ko azkenengo gauzak gertatzea besterik ez da falta.

J. L. GABILONDO