

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# EL STV LA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

## En la Banca también ha ganado ELA

Resultados electorales del sector Banca de Bizkaia

Bancos	ELA	CCOO	UGT	USO	LAH	CSUT	LEJ	Co.y no.s.	STIC
Central	12	1						2	
Ibérico		3	1					1	
Bancogui	7								2
Exterior	5								
Fomento	1								
Credit	1								
Induban	3								
Bancaya	11	14		1	9	2		13	
Rural							3		
Bansander	3		1					3	11
Bankunion	2							3	
B. Catalana		1							
Ind. de Bilbao		4						5	
Coca								3	
Banesto	2	2			2			3	
Popular	3	1	2		2			1	
Hispano	13	6	3		4			5	
Pastor	3							2	
Bancobao	6	6	1		8			8	24
Totales	72	38	8	1	25	2	11	65	21
%	30	16	3	—	10	2	4	27	9

Totales: 243 = 100 %

Cuando en el sector bancario de Bizkaia las elecciones están finalizando, sus resultados reflejan con toda claridad el alto porcentaje obtenido por ELA, con una considerable ventaja sobre el resto de las Confederaciones Sindicales.

## Aberri Eguna 78



Hego Euskal Herriko lau hiriburuetan, oihuak, pankartak, kantuak... kaleak betez jentea. Begirune askotako Aberri Eguna baterakoia. UCDk eta APk etzuten Aberri Egunik kantatu. Alde egin zuten. Langileok beti kanta ahi dugu askatasuna. Guztion askatasunaren alde kantatzen dugu. Denon lurtean, herri libro batean, bakoitzaren askatasuna lortu nahi dugu. Gure Herria "Askatasun Eguzkira" daramagun: "Eusko Gudariak" gara.

Jornada del 5 de abril

## Entrevista con Mathias Hinterscheid

El próximo día 5 de abril es la fecha señalada por la C.E.S. (Confederación Europea de Sindicatos) para desarrollar una Jornada de Acción Sindical a nivel europeo en defensa del pleno empleo y del poder adquisitivo de los salarios.

Con este motivo y para que nos hable de ello, hemos solicitado una entrevista a Mathias Hinterscheid, Secretario General de la C.E.S.

—ELA: ¿Cómo se está desarrollando en los diferentes países la convocatoria de la C.E.S. al día de Acción Europea del 5 de abril?

—MATHIAS HINTERSCHIED: Podemos decir que en todas partes se está preparando el día de Acción y, como estaba previsto, los preparativos son bastante distintos. Todas las Conferencias están propagando nuestras ideas y nuestros puntos de vista, pero las acciones en proyecto son muy diversas. Van desde paros con asambleas en las empresas, hasta manifestaciones públicas y declaraciones a la prensa. Como estaba previsto, hay una gran diversidad, pero se puede decir que en todas partes las cosas están avanzando.

—ELA: ¿Qué eco has encontrado en las Confederaciones afiliadas?

—M.H.: Positivo en general. Existen naturalmente las Confederaciones de los países que están en la feliz situación de que el paro no es demasiado grave, y esas confe-



Mathias Hinterscheid, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

deraciones harán, claro, algo menos de acción. Pero manifiestan, de todas formas, su solidaridad con las otras. Por todas partes, el eco ha sido positivo y especialmente en los países donde la situación es muy grave. Todo el mundo esperaba una acción semejante, ya que si podemos decir que algunos gobiernos han tomado medidas, faltaba hasta ahora toda coordinación a nivel europeo.

—ELA: ¿Ha habido ya reacciones de los diferentes gobiernos europeos o de la C.E.E.?

—M.H.: Hasta ahora no se puede decir que haya habido reacciones ya que normalmente éstas vendrán sólo después del día de Acción. Pero lo que si se puede afirmar, por otro lado, es que se está discutiendo de ello y que existen gobiernos que se han preguntado ya si este día va dirigido contra ellos o si deben de interpretarlo como un estímulo para hacer todavía más de lo que han hecho hasta ahora. Aparte de esto, auténticas reacciones directas hasta el momento no hemos constatado.

—ELA: ¿Constituye esta convocatoria un precedente?

—M.H.: Normalmente cuando se hace algo la primera vez constituye un precedente para el futuro, lo que no quiere decir que ahora vayamos a hacer un Día de Acción cada seis meses o cada dos años. Depende de cómo evolucionen las cosas. Si lo creemos necesario vamos desde luego a repetirlo, especialmente si es un éxito, y hasta ahora todo parece indicar que va a ser un éxito.

—ELA: ¿Cómo piensa utilizar la C.E.S. los resultados esta acción?

—M.H.: Presentaremos nuestras reivindicaciones a todos los gobiernos y a las instituciones europeas y vamos a tratar de hacer comprender a los responsables políticos que los trabajadores esperan ahora las medidas concretas. A nuestro juicio, el tiempo de los estudios, las discusiones y las cosas de ese tipo se ha terminado y es preciso que los políticos hagan frente a sus responsabilidades, de forma que esto se traduzca realmente en actos positivos.

—ELA: ¿En qué medida el Día de Acción modificará los comportamientos de los gobiernos y la patronal, cara a los problemas que han motivado la convocatoria?

—M.H.: Depende natural-

mente del éxito. Si hay mucha participación en las diferentes acciones, esto hará ciertamente reflexionar a los gobiernos, pero desde ahora hemos podido ya constatar, con ocasión de la última reunión del Comité Permanente del Empleo de la C.E.E., que había un cambio de tono, tanto por parte de los empresarios como por parte de los gobiernos, lo que deja entrever que los interlocutores de los trabajadores están más abiertos a estos problemas que hace algunos meses.

—ELA: ¿Cómo ve la C.E.S. el desarrollo de la crisis en el futuro inmediato?

—M.H.: La C.E.S. no puede sino fiarse de las estadísticas y las previsiones presentadas por las diferentes instituciones europeas y por los gobiernos, ya que desgraciadamente no estamos equipados para hacer nuestros propios estudios y previsiones. Pero parece claro que son todos bastante pesimistas y que no dejan entrever una gran mejoría en los meses o años venideros. Es por eso, también, que hemos dicho que es hora de terminar con la espera de tiempos mejores y con la espera de milagros. Es necesario actuar concretamente para provocar la mejoría si ésta no viene por sí sola.



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 (FEM)  
 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-Galdácano, Edificio Arzubi, Bolneta-Bilbao  
 Dep. Legal: BI-3.312/1977  
 Redacción: Barrencale, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

# Caja de Resistencia

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

**Artículo 1.º** La Caja Confederal de Resistencia se constituye como un acto de solidaridad de todos los trabajadores afiliados a ELA-STV, con 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.

**Art. 2.º** La Reglamentación de la Caja Confederal de Resistencia corresponderá al Consejo Nacional y su administración a la Comisión Ejecutiva.

**Art. 3.º** 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 fijadas por el Consejo Nacional.

**Art. 4.º** 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, la duración que se prevé y el número aproximado de huelguistas.

**Art. 5.º** Inmediatamente después de recibir 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, la Federación interesada podrá apelar al Consejo Nacional.

Cuando 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.

**Art. 6.º** A título provisional, y hasta la consolidación de la Caja de Resistencia, no se indemnizarán huelgas y lock-outs en los que participen más del 7% de los afiliados de la Confederación.

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

**Art. 8.º** Tendrán pleno de-

recho a la indemnización los trabajadores que lleven más de seis meses de afiliación ininterrumpida. El 50% de la indemnización los que lleven de tres a seis meses, y el 25% los que lleven de uno a tres meses.

**Art. 9.º** Las huelgas y lock-outs que no sobrepasen los tres días de duración no tendrán derecho a la indemnización.

**Art. 10.** 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 los sellos la pérdida de derechos a la Caja de Resistencia.

**Art. 11.** Las indemnizaciones se fijarán por semanas, considerando en todo caso la semana de 6 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 período de la huelga, salvo durante los períodos de permiso pagado o cuando el día de fiesta sea a cargo de la empresa.

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

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

# La cuota

Una ojeada a esta página es suficientemente expresiva para indicar la importancia de la cuota en la buena marcha de la Confederación. Se puede ser afiliado a un sindicato pagando menos. Se puede tener, incluso, un carnet. Pero no se puede pertenecer a un sindicato con Caja de Resistencia, con prensa semanal, con asesorías, con locales..., si no hay una cuota suficiente para cubrir los costes que todo ello comporta.

Desde un primer momento, nuestro propósito fue hacer un sindicalismo potente y eficaz, un sindicalismo con medios, que pudiese dar respuestas.

Los resultados están a la vista de todos, pero pensamos que en el sindicalismo tenemos todavía mucho que recorrer, mejorando unos servicios, creando otros, incrementando la implantación...

La cuota es el medio que ha hecho posible lo que ya hemos conseguido y que va a permitir hacer realidad nuestros planes.

En Consejo Nacional decidió, en su día, actualizar al importe de la cuota, que se había



mantenido fija durante año y medio, a partir del mes de abril. Con esta decisión podremos decir, como hasta ahora, que somos un sindicato independiente, que no necesitamos "ayudas" que hipotequen nuestra autonomía.

En los cuadros adjuntos se detallan los niveles de cuota para las diferentes situaciones y el destino, la distribución de la cuota. En ELA todo afiliado debe saber por qué paga, para qué paga y cómo se distribuye lo que paga.

J. LIBANO

### Distribución de la cuota

	%
Caja de Resistencia y Federaciones Profesionales	45
Uniones Comarcales Confederación	15
Fondos de organización	8
Servicios Regionales	6
Publicaciones	5,5
Formación	3
Propaganda	2
Solidaridad Internacional	0,5
	100

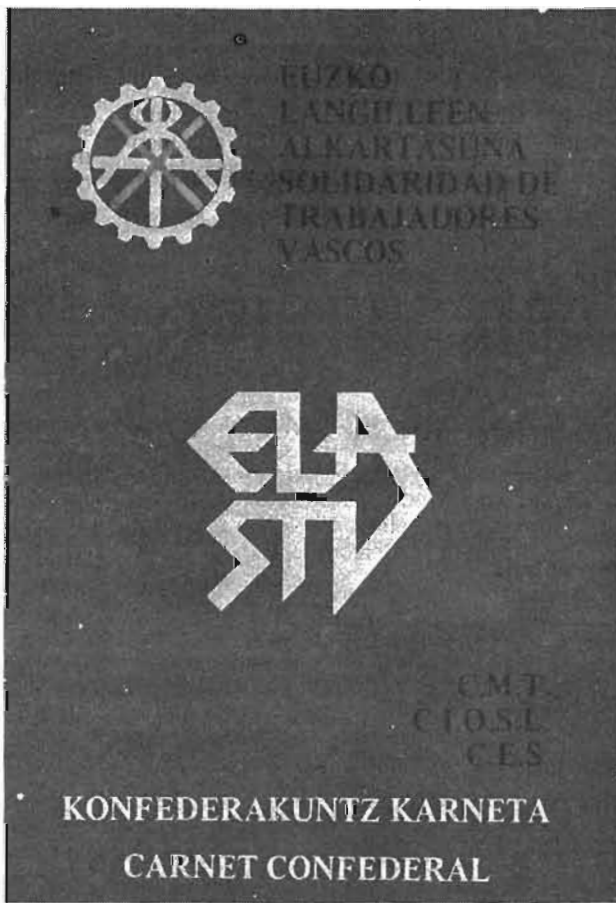
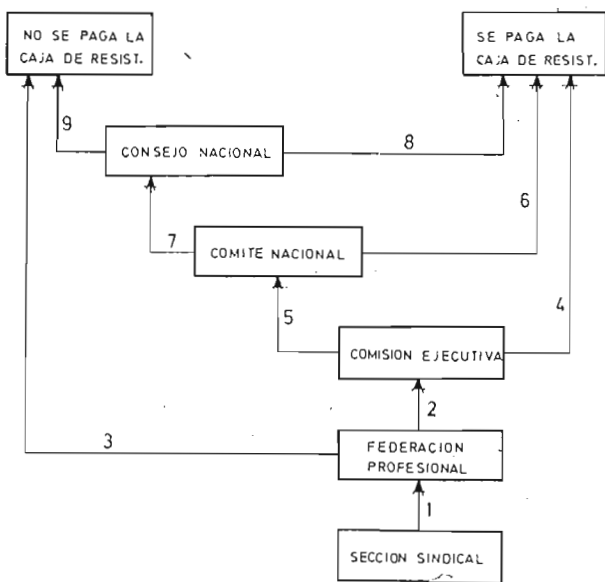
### Cuotas para el año 1978

	Importe mensual
Trabajadores mayores de 18 años	300
Trabajadores menores de 18 años	200
Parados que cobran subsidio de desempleo	200
Trabajadores en paro que no cobran subsidio	75
Trabajadores en baja a partir del 4.º mes	75
Pensionistas	75

Nota: Los afiliados que se encuentran cumpliendo el servicio militar están exentos del pago de cuota.

## Homologación de una huelga

- 1.—La Sección Sindical de Empresa solicita la homologación de la huelga a la Federación correspondiente.
- 2.—La Federación correspondiente da su conformidad, comunicándolo a la Comisión Ejecutiva.
- 3.—La Federación no homologa la huelga y, por lo tanto, ésta no se paga.
- 4.—La Comisión Ejecutiva comunica a la Federación la aprobación de la huelga, y por tanto, ésta se paga.
- 5.—La Comisión Ejecutiva no aprueba la homologación de la huelga efectuada por la Federación y, por lo tanto, corresponde al Comité Nacional pronunciarse sobre la misma.
- 6.—El Comité Nacional decide con el mismo criterio que la Federación y, por lo tanto, la huelga se paga.
- 7.—El Comité Nacional no aprueba la homologación de la huelga y corresponde al Consejo Nacional tomar la decisión en última instancia.
- 8.—El Consejo Nacional decide con el mismo criterio que la Federación y, por lo tanto, la huelga se paga.
- 9.—El Consejo Nacional no aprueba la homologación de la huelga y, por lo tanto, no se paga.



## Servicios:

- Caja de Resistencia
- Asesoría jurídica
- Prensa obrera
- Formación
- Locales
- Fondo de ayuda a represaliados sindicales
- Gabinete técnico de negociación

## Cantidades a percibir durante 1978 en caso de huelga o de lock-out

	Mayores de 18 años	Menores de 18 años
Primera semana de huelga o lock-out	2.100 ptas.	1.250 ptas.
A partir de la segunda semana	2.300 ptas.	1.450 ptas.
A partir de la quinta	2.500 ptas.	1.550 ptas.
A partir de la novena	2.700 ptas.	1.700 ptas.

## Locales

**SECRETARIA GENERAL**  
 Euskalduna, 11-1.º dcha. Apdo. 1391. Bilbao-8. Telfs. 4442504 y 4442554.

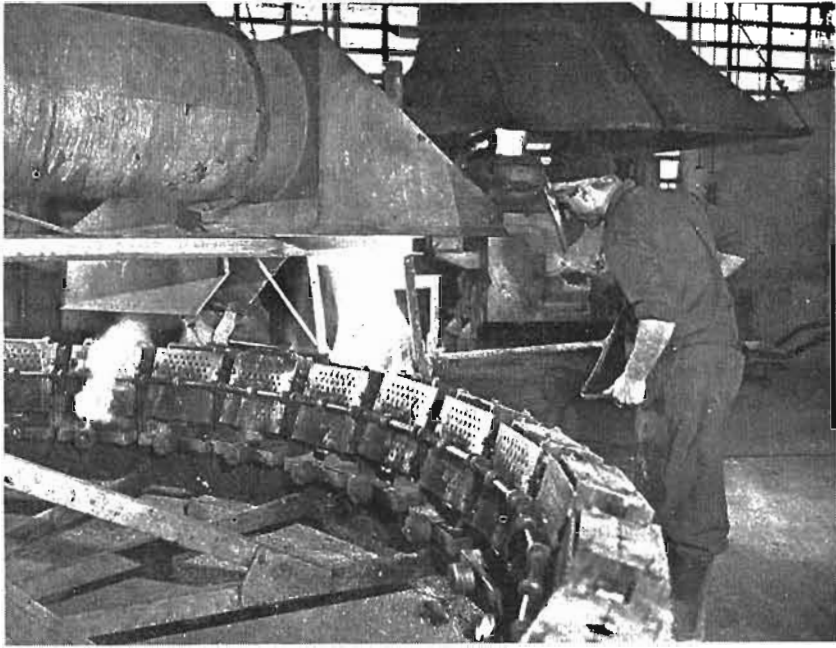
**OFICINA EN MADRID**  
 Alberto Alcocer, 32-6.º E. Madrid-16. Telf. (91) 4587430.

**ARABA**  
 VITORIA. Fueros, 31-1.º izda. izda. Telfs. 251222 y 269633.  
 AMURRIO. Elejalde, 23-1.º.  
 SALVATIERRA. San Jorge, 16-2.º.

**BIZKAIA**  
 BILBAO. Barroeta Aldámar, 3-2.º dcha. Telfs. 4241300 y 4241309. Telf. 4692737.  
 ALGORTA. Sarrikobaso, 5-1.º dcha.  
 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.  
 DEUSTO. Ramón y Cajal, 35 bajo.  
 DURANGO. Barrencale, 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.  
 SAN SALVADOR DEL VALLE. Vicente Ribas, 7-2.º izda. Telf. 4590214.  
 SODUPE. José Miguel de Oregui, 9-2.º. Telf. 6692901.  
 ZALLA. Juan Antonio del Yermo, 1-2.º C.

**GIPUZKOA**  
 SAN SEBASTIAN. San Martin, 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  
 ARETXABALETIA. Otalora, 8-1.º dcha.  
 BEASAIN. San Ignacio, 9 bajo. Telf. 883501  
 BERGARA. Torrekoa, 3 bajo.  
 EIBAR. Urbitxa, 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 Etxebarria, 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. Oria, 3-2.º dcha.  
 USURBIL. Poligono 13, 1-2.º B. Telf. 361963.  
 ZARAUZ. Pl. Fueros, 12 bajo.  
 ZUMARRAGA. Plaza de España, 6-2.º izda. Telf. 720079.  
 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.  
 ESTELIA. Pui, 24 bajo y 1.º.  
 LESACA. Casa Gurutze. Calle Bitirria.  
 TUDELA. Carmen Baja, 18-4.º.





**Sindicalismos diferentes**

# Convenios de "máximos" o convenios de "mínimos"

Aunque cada convenio colectivo presenta caracteres que lo hacen distinto e irreplicable, existen convenios con ciertos caracteres comunes. Son por ejemplo los convenios de sector, de empresa, provinciales, etc. Entre los que presentan estas características similares y por lo mismo son susceptibles de un examen propio están los llamados convenios de "máximos" y convenios de "mínimos" que pueden ser negociados cuando la contratación colectiva se realiza a niveles superiores a la empresa. Es el caso que se nos presenta ahora repetidamente en los convenios provinciales de rama: madera, metal...

**¿Topes o posibilidades?**

En los convenios de "máximos" se acuerdan los topes que no podrán sobrepasarse en las eventuales y subordinadas negociaciones posteriores a niveles inferiores, por ejemplo en las empresas afectadas por el tal convenio. Los convenios de "mínimos", al contrario, estipulan que todas las empresas firmantes se comprometen como mínimo a las condiciones de salarios y trabajo fijadas en dicho convenio. En este caso las condiciones pueden ser mejoradas por medio de nuevos acuerdos a nivel local, si el convenio es provincial, o a nivel de empresa.

El que un convenio provincial se plantee en términos de máximos o de mínimos condiciona el convenio de forma que cambia su naturaleza y fundamenta por consiguiente, la aceptación o el rechazo de la negociación del convenio.

**Conveniencias empresariales o interés obrero**

Basta hacer un análisis sencillo:  
1.—El convenio de "máximos" se establece al nivel exigido, en salarios y condiciones de trabajo, por las posibilidades de las empresas del sector peor situadas. También y por definición, impide toda verdadera negociación a niveles inferiores, por ejemplo, a nivel de empresa.

2.—En el convenio de "mínimos" se logran, por ejemplo, a nivel provincial condiciones salariales y de trabajo que amparan a todos los trabajadores de las empresas comprometidas. Y además se abre la posibilidad de renegociar mejorás que rebasen los mínimos fijados por el convenio de "mínimos" en los sitios (localidades, empresas) en las que sea factible alcanzarlas.

3.—Los convenios de "máximos" sacan la negociación fuera de la empresa y con la negociación también uno de los elementos fundamentales de la vida sindical. La vida sindical y la combatividad obrera, en la empresa, quedan vaciados de uno de sus objetivos y cometidos básicos.

Los convenios de "mínimos" no obstaculizan el que la negociación vuelva a realizarse en la empresa y con ello la vida sindical en la empresa ni se vacía, ni se sustituye.

**En este momento los empresarios prefieren los de "máximos"**

Es claro, por lo dicho hasta ahora, que los convenios de "máximos" se acomodan a la mentalidad y a los intereses patronales que contemplan cómo el incómodo problema de las relaciones laborales es desplazado fuera de su empresa, cómo se desmoviliza a sus trabajadores, como se desalienta el compromiso sindical entre sus obreros, como se paraliza en su empresa a la sección sindical etc.

4.—El convenio de "máximos" se acomoda a una forma de actuar poco o nada sindical: actuación propicia a ser inspirada por consignas emanadas de otros campos (por ejemplo del de los partidos) o forma de actuar regida por "pactos" firmados al margen de los propios sindicatos. Esto está sucediendo ahora mismo con el Pacto de la Moncloa cuyos topes salariales acordados por el PCE y el PSOE y aceptados por sus sindicatos para hacerlos cumplir a los trabajadores, condicionan con unos máximos toda negociación sobre todo de ámbito provincial.

**Los intereses de los trabajadores y su defensa**

Los convenios de "mínimos" se adaptan mejor a un hacer sindical al abrir la posibilidad de una estrategia estrictamente sindical desde los niveles de la empresa. Actuando sobre empresas en las que la relación de fuerzas más nos favorecen a los trabajadores y en las que marcan la pauta de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo en la zona, comarca o sector, produciendo un fenómeno de arrastre sobre las demás empresas, se abre un campo de posibilidades reivindicativas crecientes a través de una forma de negociación articulada en la que cada nivel negociador no es acotado, sino al contrario potenciado por el anterior.

5.—Cuando se habla de convenios de "máximos" y de convenios de "mínimos" a nivel provincial está en juego, por lo dicho se desprende, el tipo de sindicalismo que cada opción proyecta y construye. El que quiera construir un sindicalismo con fuerte vida en la empresa y con una base afiliada activa y combativa, un sindicalismo independiente consignas y estrategias extrañas, un sindicalismo con militancia ampliamente implantada, firmemente cohesionada, el que pretenda ese tipo de sindicalismo no enmarcará su actuación en un sistema de convenios de "máximos"; porque ese sistema impulsa, al contrario, un sindicalismo centrado fuera de la empresa, un sindicalismo con inspiraciones estratégicas extrasindicales y un sindicalismo burocratizado que suplanta a la base en las negociaciones llevadas a cabo más por técnicos que por sindicalistas.

**Hay que proceder a la clarificación**

No hay que restar importancia a la opción entre convenios de "máximos" o convenios de "mínimos". Tampoco hay que juzgar una y otra alternativa al margen de la realidad en que se la plantea. Claro, que suplir el análisis por invocaciones demagógicas a la unidad y a la solidaridad obreras abstractas, o por afirmaciones que no vienen al caso como la de que a nivel provincial vamos a conseguir una relación de fuerzas mejor que a nivel de empresa (de lo que se deduciría a lo más que nos conviene un convenio provincial, pero no que el convenio ha de ser de "máximos"), no contribuyamos más que a mantenernos en una situación sindical de confusión y de indefinición que ya va siendo hora de superar.

Esta es la razón por la que ELA ha sorprendido a algunos con posturas firmes: No nos gusta jugar a la incoherencia cuando está en juego la naturaleza del sindicalismo que va a estructurar el futuro de la vida obrera de Euskadi.

V. ELORZA

**Los trabajadores somos la mayoría**

# Excesiva irresponsabilidad

Los trabajadores estamos siendo presionados en forma peligrosa. Se nos está combatiendo con dureza irresponsable por parte de nuestros enemigos naturales empeñados en saldar la crisis a su favor apoyándose en medidas de una drástica brutalidad. Las instancias de poder y los grupos del capital si se guiaran por un mínimo sentido de responsabilidad harían una política más orientada por principios de interés general. Han descargado sobre nosotros, los trabajadores, una tras otra decisiones y medidas cuyos efectos han sido el paro, la reducción de nuestros niveles de vida y la caída en picado de las condiciones de vida (vivienda, servicios...) de nuestros pueblos y barrios. Para facilitar esta operación de extorsión de una minoría sobre la mayoría del pueblo se han amontonado obstáculos al desarrollo de nuestros órganos de reivindicación y defensa (sindicatos...) y no ha cesado la campaña mentalizadora por la que se quiere hacer creer que esta crisis no tiene otra salida que la que se le está dando.

De esta forma, más la aportación de las cláusulas restrictivas del Pacto de la Moncloa, los empresarios grandes y pequeños, se han sentido respaldados y estimulados para hacer gala de una rigidez y de una dureza inusitadas a la hora de negociar.

**Más leña al fuego**

Los trabajadores nos vamos cansando de los partidos. No nos referimos a una generalizada sensación de decepción que se hace sentir en el ambiente. No. Ahora queremos dejar constancia de la lejanía de los partidos, incluso de los que dicen representar a los trabajadores, respecto a nuestra realidad y a nuestro cúmulo de necesidades, aspiraciones y luchas. En unos privan análisis peculiares desde perspectivas de partido que llevan a la priorización de pactos y acuerdos en las alturas que luego caen

sobre nosotros como un pedrisco; visiones electoralistas con horizonte tentados de alternativa al poder en otros a los que atrae un vetetismo que nos deja fríos; indecisiones, ambigüedades y limitaciones inherentes a su posición interclasista en otros. Cualquiera de esas actuaciones nos produce decepción y alejamiento.

**Identificándose con los sindicatos**

Seguramente se basa aquí el fenómeno de que los trabajadores nos estamos identificando más con los sindicatos que con los partidos. También aquí tendría su explicación la valoración positiva por parte de los trabajadores de la independencia de los sindicatos en relación a los partidos. Los trabajadores preferimos a los sindicatos con posición de clase pero con neta desvinculación de cualquier partido.

Entre tanta llamada a la moderación, a la autocensura de las reivindicaciones, a la necesidad de austeridad ELA mantiene una firme actitud de no-resignación. Actitud responsable no es equivalente a actitud medrosa. ELA sabe que en este momento la actitud responsable de clase tiene que inspirarnos una dura postura combativa en tres direcciones:

—Reivindicaciones a nivel de empleo, salarios y condiciones de trabajo.

—Luchar por el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, de los sindicatos etc. Alterar el cuadro de relaciones.

—Firme llamada a la responsabilidad de partidos y órganos de poder para que se altere el esquema dentro del cual se está atacando la salida de la crisis.

Porque los trabajadores estamos siendo presionados en forma peligrosa

B. ITURRIAGA

## HEMEROTECA

**El pobre señor patrono**

La batalla de los trabajadores por sus derechos y por la mejora de su vida se confunde muchas veces con la batalla patronal por los concretos intereses patronales, que ahora hay que salvar de la mala gerencia empresarial echando en el asador la carne de la adhesión obrera. Los cuarenta años de verticalismo han producido este fruto. Cuarenta años operando para que la defensa del patronato equivaliera a la defensa del trabajador siembran hoy de dificultades el camino sindical. Los trabajadores pueden —o podemos— implicarse con facilidad en juegos de intereses que no sólo les son ajenos sino que incluso operan contra sus propios intereses. Decir, por ejemplo, que la denuncia de una gran empresa por sus malos procedimientos de gestión —¿damos nombres?— puede quebrantar a esa empresa hasta el punto de producir una debilitación peligrosa en su capacidad de empleo, no siempre es verdad. Hay denuncias que operan como revulsivo y contribuyen a clarificar la marcha de una firma determinada, racionalizando sus operaciones o consolidando su futuro. Por el contrario, evitar la denuncia bajo la especie de que con ella podría perjudicarse a los empleados equivale no pocas veces a dejar subsistentes los problemas de base que

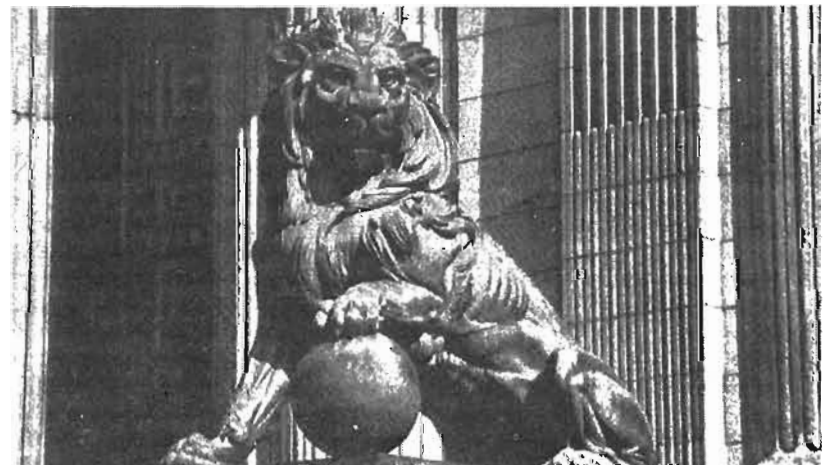
acaban por agravarse y producir el cierre irreversible de la empresa.

Todo esto que comentamos con ustedes es, claro está, muy discutible caso por caso, pero es doloroso que en el ánimo de algunos trabajadores cale más allá de lo necesario un miedo que en definitivas cuentas, inmovilizaría todo progreso, del cual han de deducirse beneficios efectivos y mejoras realmente ciertas, insistir en que los intereses empresariales son tan delicados que el trabajador no puede entrar en ellos con su crítica y oposición sin ponerlos a pique de quiebra, constituye un argumento autoritario propio de un régimen político que no logró con su famosa doctrina de la unión de intereses entre las clases, más que transmitirnos un panorama realmente catastrófico. La realidad demuestra, por el contrario que el enfrenta-

miento de intereses entre el patronato y los trabajadores constituye un masaje sumamente beneficioso para la elevación del nivel económico y social de un país. Esto sea dicho asimismo en tono general y haciendo las salvedades que quepa hacer.

Al parecer, al monolitismo que se mantuvo obligatoriamente durante cuarenta años ha sucedido un miedo poco definido, pero muy efectivo, a salir de ese largo tunel. Tal miedo es desde luego comprensible, pero no por ello deja de ser gravemente inconveniente para un correcto comportamiento obrero. Nosotros lo estimamos lealmente así. Además de preocuparnos profundamente los posibles casos de amarillismo propio de una época de confusiónismo y oscuridad en los comportamientos.

(A. A. S. en "INTERVIU")





Convenio del Metal de Guipúzcoa

# Nuestra postura y sus razones

Quizás para cuando salgan a la luz estas líneas, los trabajadores metalúrgicos de Gipuzkoa tendremos una idea muy aproximada ya de cual puede ser el desenlace de las "negociaciones" del Convenio Provincial.

Sin perjuicio de posteriores análisis sobre el mismo que se puedan hacer desde estas páginas, queremos ya hacer algunas reflexiones en lo que, sobre el mismo, conocemos en este momento.

Lo primero que salta a la vista es que el tristemente famoso para los trabajadores "Pacto de la Moncloa", está presidiendo las "negociaciones" de este convenio. Los patronos se han sentado a la mesa no con el ánimo de negociar sino con el ánimo de imponer el "Pacto de la Moncloa". El resultado, por ahora, a la vista está: ofrecimiento de un aumento medio sobre salarios reales de un 6,3% y de un aumento medio en tablas de convenio de un 8,34%. Y, con ello, se acabó lo que se daba.

### Los porcentajes medios

Debe añadirse, además, que los porcentajes de aumento del 6,3% y del 8,34% son porcentajes medios a nivel provincial y que, por tanto, no quieren decir que se fueran a aplicar a todos los trabajadores. La correcta interpretación de los ofrecido por los patronos es que éstos ofrecen el "Pacto de la Moncloa" en cada empresa y que la aplica-

ción de este "Pacto" en cada empresa supondría para algunos trabajadores, por ejemplo, aumentos del 3%, para otros del 5%, para otros del 7%..., resultando de todo ello, el aumento medio del 6,3%.

Otro tanto sucede en los aumentos para aquellos trabajadores que ganan según tablas de convenio y entendiéndose, en ambos casos, que estos aumentos según el "Pacto de la Moncloa" afecta a las empresas que están negociando y no a las demás.

Si a todo esto añadimos la negativa patronal a las revisiones salariales, no ya trimestrales sino ni tan siquiera semestrales —tan sólo se aceptaría una revisión en julio en el porcentaje que permita el "Pacto de la Moncloa" que, en buena lógica, y estimando para el año 78 un índice de carestía de vida del 26%, podría permitir, quizás, un aumento de alrededor de un 2%, hay que concluir que estas perspectivas no parece le puedan animar a ningún trabajador del

Metal a abrigar las más mínimas esperanzas de este Convenio Provincial.

### La forma de imponer la Moncloa en cada empresa

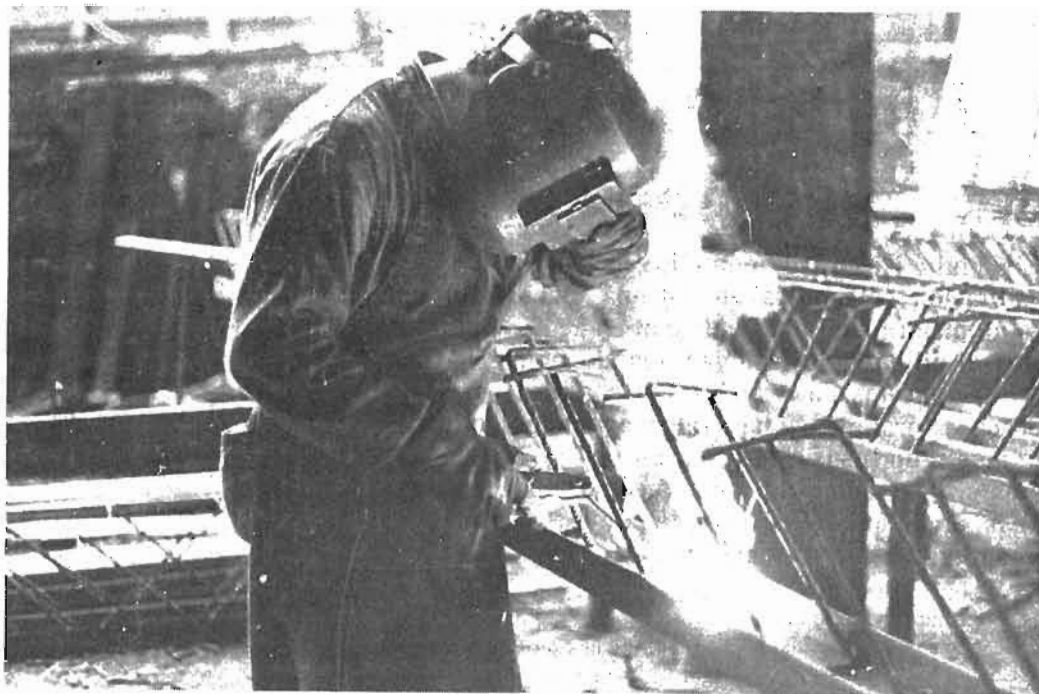
Otro aspecto de extraordinaria transcendencia para los trabajadores es el carácter de convenio de máximos —es decir, con renuncia expresa de las partes negociadoras y durante todo el año 78, a las reivindicaciones de empresa—, que los patronos le están dando al provincial.

Convenio de máximos que en esta ocasión podría tener una formulación más disimulada, más engañosa. Efectivamente, los patronos estarían dispuestos a sentarse con sus trabajadores, cada uno en su empresa, pero —y aquí está el engaño— sólo y exclusivamente para discutir la forma de aplicación en la empresa del "Pacto de la Moncloa" establecido a nivel provincial.

En definitiva, que lo que los patronos pretenden con el convenio de máximos es: "Pacto de la Moncloa" a nivel provincial y "Pacto de la Moncloa" en la empresa.

### Marcha atrás

Si en el terreno salarial los patronos no ofrecen nada, no digamos en el resto de las reivindicaciones. Sin entrar en más detalles, que en el resto



todo sigue igual que en el convenio anterior. Salvo en lo referente a derechos y garantías sindicales, donde los patronos pretenden echar marcha atrás sobre lo conseguido por los trabajadores en el último convenio. Y más aún, pretenden dificultar y hasta represaliar solapadamente la actividad sindical dentro de la empresa. Así hay que interpretar el aumento de los porcentajes de afiliación necesarios para constituir la sección sindical de empresa y así hay que interpretar la facultad patronal.

A muy grandes rasgos, estos breves apuntes expresan un pobre balance de momento, y que es muy posible que sea definitivo, de este Convenio Provincial.

### Alternativa de ELA

Pero no por ello, ni mucho menos, los trabajadores del metal de Gipuzkoa hemos dicho, en el plano reivindicativo, la última palabra. ELA-Metal ha venido argumentando machaconamente sobre las posibilidades, hoy, de un convenio provincial. Ha renunciado a negociar un con-

venio de máximos por anti-obrero en este momento. Ha renunciado a negociar sin la garantía de que el poder adquisitivo de los trabajadores no se vería disminuido. Garantía exigida públicamente por ELA-Metal a la patronal y no aceptada por ésta. Y ha optado por defender ante todos los trabajadores la necesidad de los pactos de empresa por encima del "Pacto de la Moncloa".

Alternativa ésta coronada con éxito en las empresas donde se ha negociado —las más de tipo pequeño, como Castro, Obe, Erlo, Blug, Ibérica, Industrias Landeta, Solmesa, Tornillera Vergaresa, Stadler, etc., donde ha quedado claramente—, y con claras posibilidades de conseguir semejantes y superiores resultados en multitud de empresas más, bien sean pequeñas, medianas o grandes, a poco que todos los trabajadores, y por supuesto las Centrales Sindicales, aunemos esfuerzos para conseguir en la empresa lo que no se puede conseguir con el Convenio Provincial.

### La experiencia de Navarra

Tenemos, entre otras, una experiencia cercana muy significativa: La del Convenio del Metal de Navarra, donde después de un largo proceso de "negociación" y unos paros generales no sólo no se han conseguido superar a nivel provincial el "Pacto de la Moncloa", sino que se ha cometido el gravísimo error (de cuya responsabilidad sólo se salvan las dos centrales sindicales no firmantes —una de ellas ELA—) de firmar un convenio de máximos que condena a los trabajadores metalúrgicos navarros a unos aumentos salariales pobrísimo para el año 78 y aún buen número de hipotecas para el desarrollo de su acción sindical y reivindicativa.

Es el ejemplo claro de lo que los trabajadores no podemos hacer, y que nos debe servir de experiencia para enfocar correctamente la estrategia negociadora en Gipuzkoa, tal como repetidamente ha expuesto ELA-Metal.

CARLOS GUERENU

### El camino sindical

## Un convenio de "mínimos"

ELA, UGT y CC. OO. han llegado a un acuerdo con la patronal del sector para firmar el convenio provincial de la Madera de Guipúzcoa. Por la importancia del sector y por las características con las que se han desarrollado las negociaciones consideramos oportuno hacer una valoración del mismo.

En primer lugar hay que tener en cuenta que este convenio se establece cuando aún estaba vigente el anterior que finalizaba el 28 de febrero de 1979. Esto quiere decir que de no haberse llegado a un acuerdo seguiría en vigor el anterior que contempla una revisión semestral del índice de carestía de vida más un

punto, es decir un 9 por ciento aproximado al 1 de marzo del 78.

En segundo lugar y refiriéndose a la negociación propiamente dicha, se puede afirmar que se ha dado un paso importante en relación a la clarificación y postura sindical dado que:

1.—El convenio es de "mínimos" con negociación sobre tablas y con reconocimiento expreso de pactos a otros niveles tal y como lo planteaba ELA.

2.—Ha sido negociado por las tres centrales mayoritarias del sector que ha demostrado ampliamente su capacidad de representatividad y convocatoria.

Las ventajas obtenidas se pueden resumir en:

—Aumento de 5.000 pesetas-mes desde el 1 de marzo y revisión de 3.000 pesetas a partir del primero de setiembre. Estos incrementos sitúan al salario mínimo como el más elevado de los convenios provinciales en vigor, habiendo supuesto una subida salarial del 21 por ciento en marzo y del 10,5 en setiembre.

—30 días naturales de vacaciones.

—Dos gratificaciones de 30 días a salario real.

—Plus de distancia.

—Aprendizaje computable a efectos de antigüedad.

MENDOZA

### Comunicado de prensa

Reproducimos en "ELA Semanal" el comunicado que en su día se mandó a los medios de información con motivo del atentado de Lemóniz.

El atentado que tuvo lugar ayer en la central nuclear de Lemóniz y que produjo la muerte de dos trabajadores, Andrés Guerra y Alberto Negro (afiliado a ELA-STV), resultando heridos otros varios, nos obliga a expresar públicamente lo siguiente:

1.—Exigimos que el contenido de la central nuclear de Lemóniz sea resuelto teniendo en cuenta el in-

mando el plazo que fuese preciso para analizar y ponderar los diversos factores de toda índole que han dado lugar a criterios tan encontrados.

2.—Defendemos el cauce institucional como medio más adecuado para resolver el futuro de la central nuclear de Lemóniz.

3.—Condenamos cualquier

en peligro la integridad física de los trabajadores y la utilización de amenazas tendentes a coaccionar a éstos.

Expresamos nuestro dolor por las muertes ocurridas y transmitimos nuestro más sentido pésame a los familiares y amigos de las víctimas.

Bilbao, 18-3-78.

OFICINA DE PRENSA DE ELA-STV



### Convenio del Metal de Navarra

## ELA se define ante la firma del Convenio

La Federación del Metal de ELA-STV de Navarra ante la firma del convenio, en cuya negociación no ha participado nuestra Federación, ha hecho público un comunicado en el que expone y razona su postura. La parte central del comunicado, después de señalar que un convenio provincial de máximos no es de acuerdo con el sindicalismo que practica ELA al resultar peligroso para los intereses de los trabajadores y después de exponer que el salario mínimo garantizado de 25.000 pesetas se basa en forzar el rendimiento normal trabajador, analiza algunos extremos del convenio firmado:

pesetas deberán hacer un aumento del 20 por ciento de la masa salarial del año 1977 (Pacto de la Moncloa), lo que supone, para aquellas empresas que han tenido revisión a mediados del 77 un aumento aproximado del 12 por ciento sobre el jornal de diciembre, es decir, unas 3.000 pesetas. Lo conseguido en este convenio (3.000 pesetas) es para todo el año 1978. Los firmantes del convenio se han comprometido a no hacer reivindicaciones en las empresas, por lo que han hipotecado nuestras posibilidades de acción a un salario que en el transcurso del año 78, irá disminuyendo progresivamente en relación al aumento del nivel del coste de la vida.

venios favorece únicamente a los patronos. En consecuencia la Federación del Metal de ELA de Navarra rechaza el que los convenios de empresa sean congelados por acuerdos a niveles superiores en los que se marcan topes de máximos, que en este caso además se sitúan, en materia salarial, por debajo del coste de la vida, ya que constituye una práctica de tendencia antisindical.

Por eso el comunicado termina diciendo que "seguiremos promoviendo los pactos de empresa" y haciendo un llamamiento a todos los trabajadores a que reivindiquen en sus empresas salarios que superen el convenio provincial en defensa de nuestro poder

Las empresas que tengan

**Documento de la CES**

# Los trabajadores exigen acciones concretas

El Comité Ejecutivo de la CES ha constatado que la situación económica en Europa Occidental no sólo no mejora sino que va de mal en peor. Hay más de siete millones de trabajadores sin empleo y las políticas puestas en práctica hasta ahora por Gobiernos y organizaciones internacionales, que se han mostrado insuficientes en un marco global y, a menudo, contradictorias, no consiguen hacer cambiar la situación y el número de parados continuará aumentando a lo largo del año.

El Comité Ejecutivo expresa su amargura ante el hecho de que las propuestas de la CES no han sido tomadas en consideración de forma seria. Es esencial que los estudios iniciados después de la última conferencia tripartita, en el seno de la Comunidad Europea, no sean realizados con el único objeto de rechazar y "contestar" las reivindicaciones sindicales siguientes:

1.—Se deben tomar, sin más demora, una serie de medidas coordinadas a nivel internacional, en favor de una expansión de la economía de Europa Occidental, con el fin de obtener progresos notables en este año 78, y en los próximos años, en el terreno de la consecución del pleno empleo, mejora de la calidad de vida y aumento del poder adquisitivo de los trabajadores.

2.—Para el logro de una economía de expansión planificada, selectiva y coordinada, hay que poner el acento, a la vez, en el apoyo y en el estímulo del consumo y, en particular, aumentando los bajos ingresos y reforzando las inversiones públicas en sectores de fabricación y de servicios tales como servicios médicos, vivienda, formación, y un medio ambiente sano.

Además de estas medidas inmediatas, la CES quiere subrayar sus reivindicaciones para la adopción y puesta en práctica de estrategias a largo y medio plazo que permitan la realización de un crecimiento económico y el pleno empleo.

3.—El Movimiento Sindical Europeo considera que su aportación al restablecimiento del pleno empleo es mayor oponiéndose a las políticas negativas de las restricciones salariales por parte de los empresarios y Gobiernos y luchando para que el nivel de vida y las ventajas sociales de los trabajadores —y consiguientemente el nivel de la demanda de nuestras economías— sean mejoradas. La CES ve necesario, igualmente, intensificar su campaña para la reducción del tiempo de trabajo, bien sea reduciendo la

de mercado de mano de obra, deben tomar en consideración la necesidad de conseguir el pleno empleo. Una atención especial debe ser prestada a las necesidades y a los derechos de los grupos más duramente afectados, tales como mujeres, jóvenes y trabajadores emigrantes.

Si bien es cierto que a los sectores, sociedades y economías más fuertes incumbe el ponerse al fente del movimiento de expansión, es igualmente fundamental que los sectores, sociedades y economías más débiles tomen medidas que permitan asegurar un relanzamiento de las economías.

El Comité Ejecutivo expresa su firme voluntad de conseguir las reivindicaciones esenciales de los trabajadores antes enumeradas. A este fin, decide el principio de organizar, durante el primer semestre de 1978 una Jornada de Acción Europea de los Trabajadores, para apoyar tales reivindicaciones.

Además, la CES propone que tenga lugar una Conferencia Tripartita de todos los países de Europa Occidental, con el objeto de definir una política común para el restablecimiento del pleno empleo.

Bruselas, 30 de noviembre de 1977

jornada semanal, alargando las vacaciones anuales, prolongando la escolaridad obligatoria, adelantando la edad de jubilación, o por otros medios.

4.—Algunos sectores industriales importantes se encuentran enfrentados a problemas particularmente graves. Deben lanzarse acciones, tanto a nivel nacional como europeo. La CES apoya totalmente las medidas específicas y las propuestas hechas por los Comités Sindicales Europeos, en cuanto ayuda para desarrollar más industrias y sectores respectivos. La CES apoya, particularmente, las reivindicaciones de los Comités Sindicales en favor de reuniones periódicas por sectores entre las organizaciones sindicales y las de los empresarios a nivel europeo.

5.—Todas las políticas económicas y no sólo las políticas

# 5 de abril: Jornada de Acción Europea

## Origen

En el Comité Ejecutivo de la CES que tuvo lugar en Bruselas los días 29 y 30 del pasado mes de noviembre, se hizo un análisis profundo de la situación económica en Europa Occidental.

El dictamen de la situación no sólo era negativo sino muy preocupante ante las políticas económicas de los diferentes gobiernos. Las posturas de la CES en las dos últimas Conferencias Tripartitas se veían reforzadas por el aumento del paro y las cotas que alcanzaba la inflación. Los gobiernos habían pecado por exceso de prudencia y los empresarios seguían manteniendo posturas cerradas con el único objetivo a corto plazo de salvar sus privilegios.

Ya en la Conferencia Tripartita de Junio de 1976, en Luxemburgo, la CES había defendido la necesidad de sostener un índice de crecimiento del 5%. Al final de ese año se veía que no se pasaría del 4%. La CES advirtió entonces que si no se tomaban medidas más eficaces para controlar la oferta y la demanda no se alcanzaría siquiera ese 4%. Mientras tanto, se ha llegado a establecer un índice del 2,5% de crecimiento en los países del Mercado Común para el año 1977.

Es verdad que el informe anual de la Comisión de la CEE contenía mejores objetivos para 1978. Había algún acercamiento hacia las posturas de la CES. Se planteaba la necesidad de coordinar las medidas de expansión económica de los distintos países. Estimular el consumo privado y las inversiones del sector público. Se preconizaban medidas selectivas más que un estímulo indiferenciado de la demanda. Mejorar los mecanismos de financiación por los déficits presupuestarios, argumentando, tal y como lo había hecho la C.E.S., que estos déficits serían reabsorbidos con la nueva expansión y la disminución del paro.

Pero en lo que respecta al problema estratégico, es decir, al índice de crecimiento para 1978 y los años próximos, la Comisión y los Ministros de Economía y Hacienda han fracasado.

Todas las medidas serán papel mojado, en cuanto que no se enderece la situación general. La Comisión confiesa que el índice de crecimiento señalado para 1978 (4,5%) no basta para hacer disminuir el desempleo.

No se producirá una mejor utilización de las capacidades de producción ni aumento de la inversión. Y con el agravante de que los gobiernos se orientan con sus medidas hacia el sector privado, con todo ello, el resultado final será que el índice de crecimiento en 1978 no sobrepasará el 3,5%.

La pregunta que nos hacemos inmediatamente es, ¿por qué fijar como objetivo un índice de 4,5% de crecimiento para 1978 si en 1976 fue del 5% y en 1978 los recursos desempleados son mucho más numerosos?

En las actuales circunstancias ya no se puede defender



(no lo hace ni la comisión de la CEE que los déficits del sector público o los problemas de la balanza de pagos constituyen una barrera para un crecimiento acelerado de la economía de los países de Europa occidental. Además, con una utilización escasa de las capacidades de producción, una tasa de desempleo muy elevada y una oferta abundante de materias primas, no debiera existir el riesgo de ver otra vez una nueva presión inflacionista. Unicamente si los precios comienzan a subir a causa de la política de mercados oligopolísticos habría que controlarla estrictamente.

El crecimiento de la demanda y la mejor utilización de las capacidades reducirán los costes de producción y controlarán las tendencias inflacionistas, estimulando al mismo tiempo las inversiones.

La excesiva prudencia ha llevado al fracaso.

## Decisión

Ante el resultado del análisis, el Comité Ejecutivo decidió, en principio, organizar para el primer semestre de 1978, una jornada de acción europea.

Se designó un grupo de trabajo compuesto por representantes de algunas confederaciones y de los comités sindicales que presentó las siguientes conclusiones:

## Actividades a desarrollar

a) Fase de preparación:  
Destinada a comunicar a los trabajadores las ideas, propuestas y reivindicaciones de la CES con respecto al pleno empleo, con el fin de informarles e incitarles a apoyar nuestra acción.

En esta fase, toda una gama de acciones son posibles:

- Campanas de prensa.
- Debates públicos (televisión, radio).
- Asambleas en empresas, mitines...
- Carteles, panfletos...

El Secretariado de la CES podría presentar un emblema y sigla que simbolizará esta jornada.

b) Fase de ejecución:  
Para lograr el mayor impacto en conjunto, debería limitarse a un sólo día. Que todas las Confederaciones afiliadas a la CES sometieran el mismo día, las mismas reivindicaciones a sus go-

biernos respectivos y a las patronales, mostrando que tales reivindicaciones cuentan con el apoyo de todos los trabajadores a través de las reuniones y asambleas en los grandes centros industriales, incluso con paros en el trabajo y el intercambio de oradores de diferentes países para subrayar el carácter europeo de la acción.

c) Fecha:  
Teniendo que prever un espacio de seis semanas aproximadamente para la preparación y que la decisión última tendría lugar en el Comité Ejecutivo del 9/10 de febrero, en ningún caso podría ser antes del final de marzo.

Por otro lado, había que tener en cuenta que el 26 de marzo es el Domingo de Resurrección (y para nosotros Aberri Eguna), parecía más lógico una fecha después del 3 de abril.

Se descarta la fecha del 1 de mayo, que ofrecía un marco adecuado con el contenido de esta jornada, pero que en sí misma esa nos llevaría a mezclar la jornada con manifestaciones ya tradicionales, además de que, al ser un día de fiesta, habría que abandonar a priori la posibilidad de los paros en el trabajo.

Por fin, la fecha que quedó circunscrita al 5 de abril vispera de la reunión del Consejo de Europa, de forma que en la próxima reunión del Comité Ejecutivo (13/14 abril) se estableciera el balance de esta jornada.

En este día, las confederaciones ante sus gobiernos respectivos y organizaciones patronales por un lado y el Secretariado de la CES ante la instituciones europeas (CEE, AELE, Consejo de Europa, presentarán las reivindicaciones de la CES para el restablecimiento del pleno empleo.

## Idea central de la jornada

Cada organización podrá adaptar a su propia experiencia nacional el texto de la declaración "Los Trabajadores exigen acciones concretas" (que se adjunta).

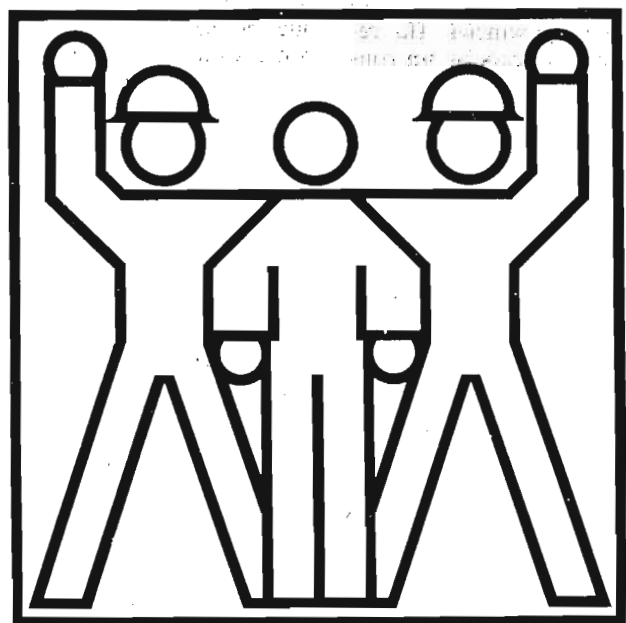
Los puntos fundamentales de la misma son los siguientes:

- Realizar la demanda aumentando el poder adquisitivo de los trabajadores y sobre todo, de aquellos con ingresos más bajos, con la financiación de bienes y servicios que contribuyen a la mejora de las condiciones de vida (vivienda, urbanismo, enseñanza y formación, transportes, protección del consumidor, sanidad...)
- Reducción de la jornada de trabajo.
- Política económica que: Oriente las inversiones hacia sectores que produzcan bienes y servicios realmente necesarios y hacia regiones con mayor disponibilidad de mano de obra.

Refuerce el sector público (sobre todo el terciario).  
Utilice el progreso tecnológico, organizando la producción al servicio de los hombres, es decir: crear puestos de trabajo, en lugar de suprimirlos.

Bilbao, 13 de Marzo de 1978

## Denon eskubidea: Lanpostu bat



**ELA**<sup>STV</sup>

1978.eko Apirilaren 5ean Erabateko enpleguaren aldeko Europar Eguna

Europar Sindikatuen Konfederakundea

EUROPA/CEE ...	N.º trabajadores	N.º parados	%	Fecha	Fuente OCDE
Alemania .....	24.571.000	1.213.500	4,7	Enero 1978	
Francia .....	20.764.000	1.121.000	5,1	"	
Italia .....	18.948.000	1.496.500	7,6	"	
Inglaterra .....	24.416.000	1.548.000	6	"	
Holanda .....	4.535.000	224.800	4,7	"	
Bélgica .....	3.748.000	334.600	8,5	"	
Luxemburgo .....	140.000	1.400	0,9	"	
Irlanda .....	1.133.673	111.100	9,8	"	
Dinamarca .....	2.513.157	191.000	7,6	"	
<b>ESTADO .....</b>	<b>13.273.000</b>	<b>925.100</b>	<b>6,97</b>	<b>16-3-78</b>	<b>Diario 5 días</b>
<b>EUSKADI .....</b>	<b>910.471</b>	<b>55.134</b>	<b>5,55</b>		
Araba .....	98.056	3.787	4,2	17-3-78	Delg. Trabajo
Bizkaia .....	361.905	24.879	6,9	1-3-78	Delg. Trabajo
Gipuzkoa .....	265.900	19.277	7,2	17-3-78	SEAF-PPO
Nafarroa .....	184.610	7.191	3,9	17-3-78	SEAF-PPO

Nota.—Las cifras de parados de Euskadi equivalen a los trabajadores que están registrados en las Oficinas de Colocación. La cifra real de desempleo es mayor y difícil de precisar.



ESTADO

Negociaciones Gobierno-Sindicatos

Es urgente reiniciarlas

El pasado mes de agosto se iniciaron los contactos entre sindicatos y gobierno para tratar, entre otros, el tema relativo a la acción sindical en la empresa. En el mes de setiembre, en la tercera de las reuniones celebradas el día 14, el subsecretario de Trabajo presentó un documento sobre las líneas básicas del decreto sobre la acción sindical en la empresa, donde se contemplaban las Secciones Sindicales de Empresa.

Las negociaciones fueron interrumpidas, sin mediar explicación oficial alguna y se reanudaron en Noviembre en un contexto sustancialmente diferente. En efecto, el 3 de Noviembre, UGT y CC. OO. se reunían con la Administración para ser informados de los contenidos del "Pacto de la Moncloa". En los acuerdos no se recoge el tema relativo a la acción sindical en la empresa, ni aparece ninguna contrapartida sindical. CC. OO. y UGT no cuestionan ni el procedimiento ni los contenidos.

Celebradas ya las elecciones sindicales, que han clarificado

notablemente el panorama sindical, cuando se comprueba que el Pacto está siendo aplicado por parte del Gobierno de forma unilateral y parcial, cuando ha pasado casi un año de la legalización de los sindicatos, se constata que, en el campo sindical, todo, absolutamente todo, está pendiente: Patrimonio Sindical, Ley de Acción Sindical en la Empresa, Ley de Convenios Colectivos, Ley de Huelga,...

El gobierno de UCD no es ajeno, por supuesto, a esta situación, pero UGT y CC. OO. tienen también una parte de

responsabilidad.

Recientemente, UGT y CC. OO. han enviado una carta conjunta al Gobierno pidiendo la reapertura de negociaciones sobre los temas indicados, queriendo recuperar una iniciativa que la han tenido congelada durante muchos meses, demasiados tal vez. Las prioridades, las urgencias políticas, los intereses partidistas han primado repetidamente. UGT y CC. OO. han subordinado toda su acción a los dictados de sus partidos, PSOE y PCE, respectivamente.

UGT y CC. OO. quieren jugar, además, al bisindicalismo, alzándose en únicos interlocutores ante el Gobierno y la patronal, practicando con ello una política de estabilizar las relaciones Gobierno-sindicatos-patronos, pretendiendo anular al sindicalismo vasco, que ha demostrado ser la gran realidad más estructurada y representativa de Euskadi.

Es desde luego urgente abordar las tareas para completar las grandes lagunas del sindicalismo. Debe darse por concluida la fase de los "grandes pactos" y de las "grandes declaraciones", donde hasta el momento en el terreno sindical nada ha sido resuelto.

ELA es partidaria de reiniciar las negociaciones con la máxima celeridad. En ellas, a ELA le compete defender el proyecto sindical de la mayoría organizada de los trabajadores de Euskadi. La defensa del reconocimiento jurídico de las Secciones Sindicales, la dotación a éstas de amplios contenidos y garantías, junto a la nueva Ley de Convenios Colectivos, y la nueva Ley de Huelga constituyen los puntos básicos de la negociación, donde la autonomía sindical y la personalidad de las Confederaciones Sindicales deben salir fortalecidas.

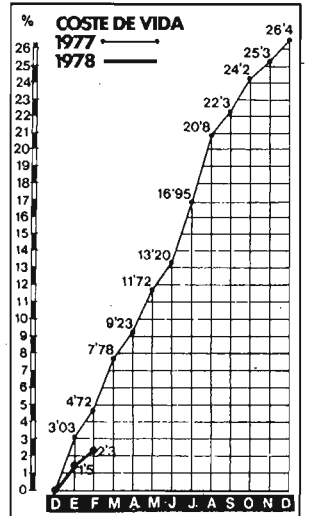
JOSE ELORRIETA

Indice del coste de vida  
En febrero subió  
0,8 %

Según datos provisionales facilitados por el Instituto de Estadística, los precios han subido durante el mes de febrero el 0,8 %, lo que significa la cota más baja en los últimos meses.

En lo que llevamos de año, enero y febrero, el índice de precios al consumo se sitúa en un 2,3 %, sensiblemente inferior a la del mismo periodo del pasado año, que fue de 4,72 %.

Al igual que en los últimos meses, el comportamiento poco alcista del sector alimenticio es uno de los factores que explican al incremento moderado del índice. Son los primeros datos del "éxito" de la política antiinflacionista que permiten ser optimistas en cuanto al cumplimiento del incremento marcado para 1978, del 22 %, siempre que no se quiera reactivar la economía incremen-



ENRIQUE RESEL

tando los medios financieros, poniendo en marcha la inflación, que ha sido frenada fundamentalmente con la congelación salarial.

E. AURREKOETXEA

LABUR

BELGICA: Semana de 38 horas en el petróleo

Los trabajadores belgas del sector del petróleo han conseguido implantar, a partir de enero de 1.979, la semana de 38 horas, manteniendo íntegramente los salarios. La retribución de las horas 39 y 40 será la correspondiente al salario normal.

La obtención de esta reducción de la duración del trabajo indica el esfuerzo de los sindicatos para crear puestos de trabajo, dando a esto prioridad sobre los aumentos salariales.

Pese a que, tanto las empresas como el ministro de Trabajo, insisten en que este acuerdo es excepcional y no puede generalizarse en otros sectores, no hay duda de que es un precedente que va a ser tomado como referencia.

La C.E.O.E. ¿quiere negociar?

El presidente de Fomento de Trabajo Nacional (patronal catalana integrada en la C.E.O.E.), Alfredo Molinas, ha dicho que "las organizaciones empresariales desean sentarse con las centrales sindicales para llegar a un acuerdo que se respete y que signifique el establecimiento de las nuevas relaciones laborales".

Los términos en los que la patronal quiere negociar no son difíciles de adivinar. Basta conocer el criterio que tiene sobre el proyecto de Ley de Representación de los Trabajadores de la Empresa. Fomento de Trabajo Nacional ha dicho en relación al mismo que, de aprobarse, "se suprimiría la iniciativa empresarial y se destruirían las escasas posibilidades que aún tiene el país para superar la crisis".

El sindicato de impresores logró sus objetivos

Tras una prolongada lucha, en la que no han faltado huelgas y lock-outs, los trabajadores de la prensa alemana han decidido iniciar el trabajo, tras haber conseguido parte de sus reivindicaciones.

El conflicto, motivado en gran medida por la introducción de computadores que desplazan a los linotipistas ha finalizado con un compromiso por parte de la patronal de garantizar trabajo y salario de seis a ocho años a aquellos trabajadores que pierdan su puesto de trabajo habitual.

Las pérdidas empresariales de los 14 días que ha durado el paro superan los 450 millones de marcos, más de 13.500 millones de pesetas, si tenemos en cuenta los importes publicitarios.

Nuestros ejecutivos

Pese que el Estado español es un Estado pobre si lo comparamos con Alemania, Francia, Bélgica, ..., sus ejecutivos son los que mejor pagados de Europa están, según se desprende del estudio realizado por el Management Centre Europa de Bruselas, basándose en cifras de 1977.

El estudio tiene en cuenta el coste de vida de los diferentes países y el poder de compra de sus monedas.

Dentro del colectivo de los ejecutivos son los jefes de venta los que gozan de mayores salarios. Tanto en estos como en los directores financieros, los directores de marketing y jefes de personal son los del Estado español los que ocupan el primer lugar en cuanto a ingresos netos se refiere.

Desgraciadamente, los niveles salariales de los trabajadores no guardan relación con estas posiciones. No olvidemos que, como ya se ha indicado, el Estado español es un Estado pobre.

MUNDO



Nicaragua 1936-78

42 años de dictadura

Nicaragua es un pequeño país centroamericano de 127.000 Km2 y algo menos que dos millones y medio de habitantes. Una minoría del 5 % detenta el 28 % de los ingresos, mientras que el 50 % de la población recibe sólo el 15 % de la riqueza generada. El 59 % de los habitantes no tienen electricidad. El 36 % carece de agua. El 65 % son analfabetos.

Desde 1936, año en el que se hace con el poder Anastasio Somoza, Nicaragua ha vivido una pesadilla constante con la dinastía de la familia Somoza. Somoza hijo reparte, como su padre, represión y pobreza, acaparando una gran fortuna económica. Hoy es propiedad de la familia Somoza el 25 % de las tierras. La única compañía aérea, la única compañía marítima, un banco, una compañía de Seguros, parte del monopolio del azúcar, las filiales de Mercedes-Benz y Citroen... Con el asesinato de un periodista, Pedro Joaquín Chamorro, Nicaragua ha roto el silencio de la gran prensa mundial. Ha vuelto a ser actualidad.

La oposición al régimen es generalizada, atacando a éste por todos los flancos: guerrillas Sandinistas, huelgas campesinas, progresivo descrédito internacional.

El movimiento obrero mundial, a través de las internacionales, ha presionado y presiona, denunciando a todas las instancias la falta de libertades política y sindicales la represión jalonada por cientos de campesinos desaparecidos,

La dictadura comienza a desmoronarse. El camino a

una Nicaragua democrática pasa por la caída del dictador, exige, además, el fin del control económico detentado por un puñado de ricos propietarios agrícolas. Precisa la emancipación política, económica y cultural del conjunto de la población, donde tres de cada cuatro trabajadores son campesinos, donde tres de cada cuatro trabajadores tie-

nen un ingreso anual que no supera las 7.000 ptas, donde para sobrevivir son numerosos los campesinos que se dedican al tráfico de plasmanganos, vendiendo la pinta de sangre a 36 ptas. al gobierno, para que éste lo revenda al extranjero, multiplicando el precio por sesenta.

SERAFIN ASLA

Defensa de la autonomía sindical

La "Svolta" italiana

Los sindicatos italianos (CGIL, CISL, UIL) han reafirmado su voluntad de defender su autonomía frente al gobierno y frente a los partidos políticos, al aprobar los 1457 delegados, con 12 votos en contra y 102 abstenciones, la nueva línea sindical.

La plataforma sindical que en el transcurso de los debates sufrió 60 enmiendas, conserva un gran homogeneidad. Los sindicatos reconocen que la crisis es grave y se comprometen a autolimitar sus reivindicaciones salariales, pero manteniendo la escala móvil para los salarios inferiores a 6 millones de liras, lo que cubre automáticamente de los efectos de la inflación a la mayoría de los salarios.

Como contrapartidas a esta actitud de moderación salarial, los sindicatos definen dos objetivos prioritarios: el desmantelamiento del sistema de

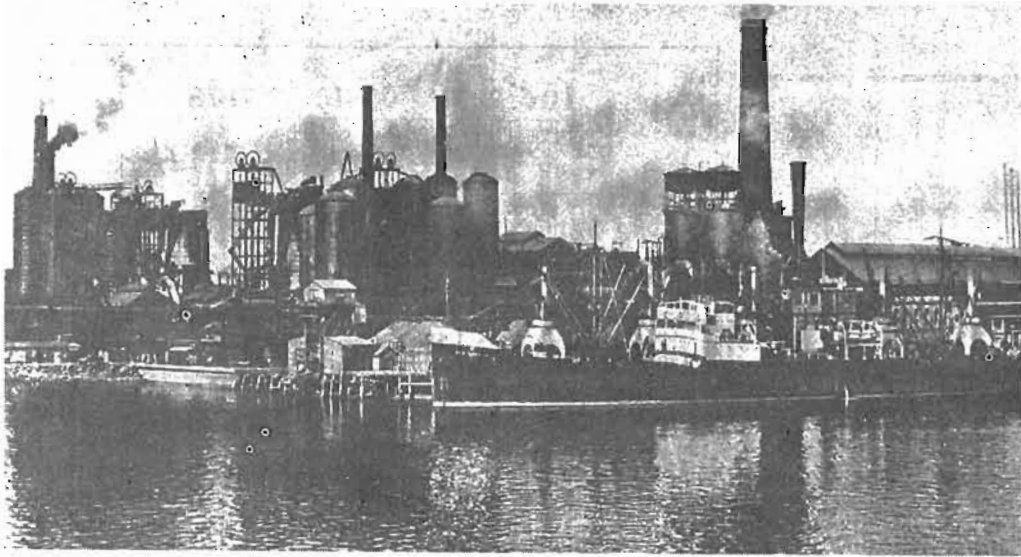
venas y las inversiones en el Sur.

Los sindicatos italianos que aceptan, también, la política de movilidad en el puesto de trabajo, exigen la creación de una nueva estructura pública que incluya la participación de los mismos y que asuma la gestión de la demanda y oferta en materia de empleo, los problemas de la movilidad entre empresas y sectores y la orientación y formación profesional.

Los delegados, reunidos en el Palacio de Congresos de Roma, han incluido implícitamente en las treinta páginas de que consta la plataforma el propósito de que no se acepte ninguna limitación en cuanto a huelgas, ni a nivel estatal ni a nivel de empresa, excluyendo cualquier forma de

La actitud sindical italiana debe entenderse en el marco de un sindicalismo que, aunque no es ajeno a la crisis económica y política que aqueja al país, no cede ningún espacio de decisión a los partidos políticos. Esta firme posición se constata claramente en el preámbulo de la plataforma que dice: "Reafirmamos la autonomía de los sindicatos y el rechazo de la lógica de "pacto social", fundamentada esencialmente en una aceptación de la centralización de las negociaciones, en la delegación al gobierno y a la patronal de todas las facultades para la definición y la realización de las decisiones de la política económica y en la destrucción de la función de iniciativa y control de los trabajadores organizados en los sindicatos a todos los niveles".

JOSE MARIA BOBILDO



### Euskal Sindikalismoa Euskadin (VIII)

## 1920: El sindicalismo en Guipúzcoa

Mientras, como vimos en el número anterior, en Vizcaya las diversas fuerzas sindicales se hallaban empeñadas en ocupar el liderato de la lucha obrera y todas ellas tenían en común su intención de borrar del mapa a ELA, en Guipúzcoa el panorama sindical se presentaba de muy distinta forma. El carácter mucho más rural de la provincia, su escasa industrialización —excepto la zona de Eibar que, a efectos industriales hacía las veces de un apéndice de Vizcaya—, la ausencia de algo tan determinante como las minas de Bilbao y Encartaciones, la falta de independencia ideológica de la clase obrera y el aún escaso arraigo del nacionalismo vasco, determinaron la dificultad que experimentaron los sindicatos y en especial, ELA, para implantarse en tierra guipuzcoana.

ELA contaba en 1919 con las uniones locales de Placencia, Eibar, Elgoibar, Anzueta, Vergara y Rentería (en preparación). En 1920 abrían sus puertas las sedes de Mondragón, Tolosa, Rentería y Andoain. Como se ve, el crecimiento había sido escaso, como les ocurrió también a

las otras sindicales: CNT, núcleos en Tolosa, Eibar, Pasajes y San Sebastián; UGT: en San Sebastián, Tolosa, Eibar por no citar más que los centros más importantes. El sindicalismo guipuzcoano era, aún atípico y para constatarlo basta con echar una mirada a las cinco huelgas más importantes que conoció 1920:

1.—Para total en **Pasajes y Rentería** como señal de protesta por la actuación de la Guardia Civil (24 de mayo) el día anterior por un asunto que no es ni político ni sindical: protesta por accidentes de carretera. Los días 26 y 27 para toda Guipúzcoa. Al día siguiente mueren dos personas en manifestación a manos de la Guardia Civil montada. El 27 cesa el gobernador y el 28 se reanuda el trabajo.

2.—Nuevamente **Rentería y Pasajes**, huelga de metalúrgicos del 17 de junio al 15 de octubre por conflicto suscitado debido a la negativa de reconocimiento de los sindicatos por parte de la patronal.

3.—Huelga de los metalúrgicos de Eibar, del 18 de agosto hasta Navidades. En esta se enfrentan el sindicato

de patronos —Sindicato Unico— y el de metalúrgicos de UGT. De esta huelga que mantuvo parado a medio pueblo surgió la cooperativa de producción Alfa.

4.—El conflicto armero que estalla al ser puesta en vigencia una Real Orden del 15 de septiembre de 1920 que controla y limita la fabricación de armas en la zona de Eibar (Eibar, Placencia, Elgoibar, Elgueta, Ermua, Zaldibar, Eloorrio y hasta Guernica). La R. O. no fue revocada pese a las innumerables protestas, dimisiones de ayuntamientos afectados, etc. y muchos talleres tuvieron que optar entre reconvertirse o cerrar sus puertas.

5.—Huelga en Azcoitia, de octubre a diciembre. (En una manifestación la Guardia Civil disparó contra la multitud hiriendo a siete personas, todas ellas afiliadas a ELA). La agrupación local Solidaria que apenas contaba con 62 afiliados, socorrió, con ayuda de la Federación ELA, a todos sus afiliados, con un subsidio diario durante los tres meses que duró la huelga.

I. E. Z.

### Hacer las cosas a tiempo

## El seguro del marido

Me contaba el otro día una afiliada el caso de un empresario, el suyo, muy "jatorra" él —hasta el punto de que desde hace dos años paga a sus trabajadores la extra de julio en las fechas del Aberri Eguna— que tiene la costumbre de dar de baja en la Seguridad Social a sus trabajadoras en cuanto se casan porque, según él, en lo sucesivo "ya tienen el seguro del marido". Y ellas lo han venido aceptando, les parecía normal. Costumbre, mala costumbre, que por otra parte está muy extendida.

### S. S. y asistencia sanitaria

Existe una cierta identificación entre los derechos que concede el estar de alta en la Seguridad Social y el derecho a la asistencia médica, confusión que algunos patronos se encargan de abonar y que no está justificada en absoluto. La naturaleza y los derechos que dan una y otra son bien distintos como veremos.

La asistencia médica o sanitaria es un derecho que se concede a la persona que no trabaja y que está a cargo de otra que trabaja y cotiza a la Seguridad Social. Se concede por decirlo de alguna forma, de rebote. Se limita a eso, a médico y medicinas.

Los derechos del trabajador-trabajadora afiliada y en alta en la Seguridad Social son, en cambio, mucho más amplios que la asistencia médica. Podemos citar entre los más importantes, al derecho a cobrar un subsidio (el 75 por ciento de su base de cotización) en caso de baja por accidente, enfermedad o maternidad o pensión vitalicia en caso de invalidez para el trabajo, derecho a la pensión de jubilación, que suele ser proporcional al tiempo en que el trabajador-trabajadora haya estado de alta en la Seguridad Social, etc.

### Pérdida de derechos

Quien acepta a trabajar sin

Seguridad Social, pues, si bien ahorra unas pesetas de cotización —a repartir entre el trabajador y el patrono— pierde todos esos importantes derechos. Y así nos encontramos con personas que, llegado el tiempo de la jubilación, no tienen derecho a ella o perciben una menor pensión porque han trabajado durante años sin estar de alta en la Seguridad Social; o que, quedando inválidos para el trabajo no se les concede indemnización alguna porque no figuraban de alta, etc.

Siempre cabe, desde luego, el recurso de denunciar al patrono por no haber cotizado, pero en todo caso la carga de la prueba recae sobre el trabajador y la reclamación sólo afecta a los últimos cinco

años.

### Exigir Seguridad Social

Resumiendo lo dicho, pues, todo trabajador por cuenta ajena, trabaje las horas que trabaje, debe ser dado de alta en la Seguridad social por su empresa, aunque tenga derecho a asistencia sanitaria por razón de otra persona. El seguro del marido, o el del padre, o de quien sea no exime en ningún caso a la empresa de esa obligación. Y el trabajador debe exigir su cumplimiento. Desde ya. Sin esperar a que la empresa vaya a cerrar, caiga enfermo o le llegue la jubilación. Es mejor curarse en salud y acordarse de Santa Bárbara antes de que empiecen a sonar los truenos.

GERMAN CORTABARRIA



### Rectificación

Rectificamos un error que se deslizó en el número anterior de nuestro semanario. En esta página 7 se publicó un artículo bajo el título de "HUELGA LEGAL". En el apartado Convocatoria de la Huelga el primer párrafo dice algo que no es exacto y que hay que corregir así:

"Convocatoria de la Huelga.

Admite dos posibilidades:

"Los representantes de los trabajadores (delegados, Comité) la pueden convocar si estando presentes al menos el 75 % de los representantes se manifiestan a favor de la convocatoria la mayoría de ellos".

### Un artículo de...

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS  
EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION  
DEN EUROPEISKE FAGLIGE SAMORGANISASJON

## El pleno empleo: Objetivo prioritario de política económica

Desde 1973 el paro no ha cesado de aumentar cada año. Y la situación general, lejos de mejorar, sigue deteriorándose: la caída de la tasa de crecimiento en la Comunidad Económica es el índice de que el paro va a seguir aumentado.

Es una situación bochornosa tanto más que hubiera podido ser evitada y que existe la forma de impedir que continúe. Las necesidades humanas están lejos de haber sido satisfechas y es evidente que resta mucho para alcanzarlo. El pleno empleo es un objetivo posible y necesario y debe constituir el primer objetivo de la política económica.

La CES es consciente de que otros objetivos como

una mayor estabilidad de precios, un equilibrio de la balanza exterior y niveles más elevados de inversión son muy importantes; pero aceptar como objetivo primario de la política la realización del pleno empleo significa que estos otros objetivos deben ser intentados de una manera que sean compatibles con el restablecimiento del pleno empleo.

Reconocemos que esto es difícil de realizar por los mé-



todos tradicionales de orientación de la macro-demanda, pero estamos en una situación que exige un cambio en la clase de medios utilizados.

### Factores a tener cuenta

Las proposiciones adoptadas por la CES (Confederación Europea de Sindicatos) han sido formuladas con el ánimo de promover estos nuevos medios teniendo en cuenta los puntos siguientes:

1.—Las modificaciones estructurales que han tenido lugar en nuestras economías como consecuencia del aumento de precios del petróleo y de otras materias primas, como consecuencia del

crecimiento general y de la necesidad de desarrollar un orden económico internacional más justo.

2.—El crecimiento ininterrumpido de sociedades nacionales y multinacionales gigantes, hecho que ha modificado la manera de funcionar de nuestras economías y que ha puesto en evidencia que las políticas basadas en supuestos liberales y de libre mercado no son realistas.

3.—La integración creciente de la economía de Europa occidental e incluso la mundial, que hace que la política de cualquier país puede ser gravemente amenazada si no tiene en cuenta lo que

hacen los otros países.

### Propuestas de la CES

En resumen las propuestas que hace la CES son las siguientes:

1.—Es necesario que exista un esfuerzo coordinado de todos los países para restablecer la economía europea.

2.—Hay que controlar eficazmente la inflación por activas políticas de precios y por la adopción de medidas más estrictas que tiendan a regular las concentraciones industriales y no abandonando las cosas de forma que crezca el paro.

3.—Los problemas de balanza de pagos deben ser tratados en colaboración por los países que tienen excedente y por los países que tienen déficit y no por procedimientos más nocivos que los males que quieren combatir y cuyas consecuencias hacen caer sobre otros.

4.—Debe extenderse la planificación económica y la industrial para garantizar que los objetivos individuales de las sociedades y los de la sociedad en general sean compatibles, para que sean creados puestos de trabajo en todas las secciones de la sociedad, para que los equilibrios regionales sean facilitados y para que las otras ne-

cesidades humanas sean satisfechas.

5.—El sector público, tanto los servicios como el industrial, deberá situarse a la cabeza de forma general para superar el círculo vicioso en el que han caído nuestras economías; y deberá en todo caso ser desarrollado para responder a las necesidades colectivas en particular en medicina, vivienda, educación y medio ambiente, etc.

6.—La política del mercado de trabajo debe ser reforzada para garantizar que sean creados empleos y que las posibilidades de las personas puedan encontrar medio de realizarse.

7.—Por su parte el movimiento sindical europeo continuará su campaña sobre la reducción de las horas de trabajo y utilizará de manera general su fuerza para proteger y mejorar el poder adquisitivo y las ventajas sociales de los trabajadores, tanto como un fin en sí como para mantener el nivel de la demanda y del empleo. La reducción del tiempo de trabajo se logrará reduciendo su duración semanal, prolongando las vacaciones anuales, alargando la escolaridad obligatoria, bajando la edad de retiro o por otros medios.



Joven sindicalista vitoriano con muchos años de militancia

## Entrevista con Eduardo Markinez

En los locales que tiene ELA en la calle Fueros, de Vitoria, hemos mantenido una conversación con el joven sindicalista vitoriano Eduardo Markinez. Con sus 25 años, tiene un larga lucha sindical en la clandestinidad. Despedido de Grupos Diferenciales, entró a trabajar en SAFT Ibérica.

Edu nos habla del mundo laboral de Araba, de su problemática actual, de los planteamientos sindicales que se están llevando en los convenios, etc.

—ELA: ¿Cómo es la implantación sindical en Alava?

—E.: La implantación de las Centrales Sindicales ha quedado muy clarificada en las elecciones, viendo que las mayoritarias han sido ELA, CC. OO. y UGT y a larga distancia, todos los demás con un número aproximado entre ellos.

**Lo que hay que hacer en estos momentos es potenciar los sindicatos**

—ELA: ¿Qué conclusiones sacas de estas elecciones en Alava?

—E.: Como he dicho antes, suponen una clarificación del panorama sindical. Entonces, el movimiento asambleario que tuvo una época fuerte, en las luchas de marzo de hace dos años era muy importante y el único medio que teníamos para combatir, pero todo esto se está superando.

Lo que queda claro es que, quien debe llevar la organización obrera y lo que hay que hacer en estos momentos es potenciar los sindicatos, las confederaciones sindicales.

—ELA: ¿Qué presencia tiene ELA-STV en Alava? ¿Cómo estáis implantados en las empresas?

—E.: En la zona de Salvatierra hemos ido al copo total, ahí se han sacado 30 delegados. En las empresas como PUM ESPAÑOLA (7 delegados) en ORBEGOZO (4), en LOPEZ HEREDIA del textil, todos, en SALLURTEGI (4), etc.

**En las grandes empresas, ELA tiene fuerte presencia**

—ELA: ¿Y en otras

zonas?

—E.: En Amurrio y Llodio con una presencia muy fuerte. Y en Vitoria lo que se ha visto ha sido la implantación de ELA en todas las grandes empresas, es decir, en empresas de más de 250 trabajadores, ELA en todas ha sacado algo. Ahí están MEVOSA, FORJAS, MICHELIN, etc.

Estos resultados han sorprendido a todas las demás centrales sindicales, por la potencia que tenemos. Ninguna de ellas pensaba la fuerza que tiene ELA en Alava en estos momentos.

—ELA: Edu, ¿en qué convenios estáis trabajando ahora?

—E.: Estamos con el convenio del Metal, que es el más importante, la que a más trabajadores agrupa. También estamos en otros como el de Hostelería, Panaderías, etc. Estamos llevando muchos convenios.

—ELA: ¿Cómo los estáis llevando? ¿Qué problemas se presentan en un convenio?

—E.: Yo te voy a hablar del metal porque yo el más significativo. Nosotros estamos planteando ya claramente los esquemas sindicales. Otras centrales evidencian su debilidad al no plantear alternativas sindicales claras.

La Mesa Negociadora se ha constituido incluyendo a las Comisiones Mixtas de delegados y con un representante por cada Central Sindical. Así, la representatividad de las centrales queda en minoría en un ámbito de negociación que debiera ser de su exclusiva competencia como el del Convenio Provincial.



*"Nosotros no vamos a negociar ningún Convenio que supere el marco de la empresa, si no son las Centrales Sindicales quienes llevan la negociación".*

—ELA: ¿Cuál es vuestra posición ante esto?

—E.: Nosotros no vamos a negociar ningún convenio que supere el marco de la empresa, si no son las Centrales Sindicales quienes llevan la negociación. Por eso nos hemos automarginado de la negociación del Convenio del Metal y, estamos centrando nuestra acción sindical a nivel de cada empresa.

—ELA: ¿A la hora de hacer un convenio, participan todos los afiliados?

—E.: Cuando hemos adoptado la posición de que sean las centrales las que negocien, lo que hemos hecho ha sido una asamblea de todos los delegados, y éstos han consultado anteriormente en sus fábricas. Es este el procedimiento que estamos siguiendo en todos los convenios. Es decir, son los delegados los que deciden la postura a tomar.

—ELA: O sea que todo el procedimiento de discusión y participación empieza desde las Secciones Sindicales de cada empresa.

—E.: Eso es. Ante cualquier asunto que se plantea, se reúnen las Secciones Sindicales de cada empresa y se discuten los puntos a tratar. Entonces, se hace una asamblea de todos los delegados trayendo las actitudes que hay en cada empresa y des-

pués de esto, se toman una decisiones al respecto.

**Hay que trabajar fino y ello pide participación de todos los trabajadores**

—ELA: ¿Cómo ves la preparación sindical de los trabajadores?

—E.: En ELA hemos tenido oportunidad de ello durante los años de la clandestinidad, pero legalmente, son los primeros convenios que estamos realizando los sindicatos. Por eso, hay que trabajar fino y ello pide la participación de todo trabajador.

En ELA se hace sindicalismo día a día en cada empresa y nos esforzamos para que los trabajadores tengamos capacidad de decisión, que estemos lo suficientemente formados para conocer todo el mundo laboral. Que haya sindicalistas, en suma.

—ELA: ¿Tenéis algún plan de formación previsto?

—E.: Es vital que los haya. Concretamente, hemos tenido un cursillo de todos los delegados de Alava para tratar el tema de las negociaciones colectivas, porque en estos momentos es lo más importante.

Junto a esto se tocarán temas como huelga legal, derecho de huelga, Caja de Resistencia, etc.

JOSE LARRAÑAGA

# ELA STV

Sindikal Astekaria/Semanario Sindical

## Ultima hora

### Azpeitia - Madera

En este mismo número de ELA, damos cuenta del Convenio Provincial de la Madera de Guipúzcoa. Al ser un convenio de "mínimos" abre la posibilidad de renegociar mejores condiciones a nivel de empresa. Hoy mismo, miércoles, día 29, iniciando una campaña de negociaciones, ELA presenta en varias empresas su plataforma basada fundamentalmente en la petición de 7.000 pesetas lineales y revisión en julio. Seguiremos informando de la marcha de estas negociaciones y de las demás que se inician.

### Duranguesado

La aparente tranquilidad del Duranguesado ha ocultado, durante algún tiempo, una situación conflictiva que por fin se ha manifestado. La ocasión ha sido la negociación de los convenios de empresa que en número no inferior a 30 han sido planteados últimamente. Los trabajadores del Duranguesado no han esperado que otros vinieran con las soluciones. Entre las empresas con problemas sobre la mesa destacamos:

**Samur:** Plantilla total (145 trabajadores) despedida desde el 1.º de marzo, por reivindicar el respeto de los derechos sindicales en la empresa. La empresa no da señales de vida.

**Zaga:** Parados desde el día 9. Conflicto estancado. La empresa envía a la mesa representantes sin capacidad de resolución. Es necesario que la Dirección se sienta a negociar.

**Duñaurría:** Después de dos semanas de huelga ayer, martes, día 28, la empresa accedió a la reivindicación clave de las 6.000 pesetas. Parece que el conflicto entra en vías de solución.

**Garra:** Aquí estamos en un caso más de hábitos de direcciones medievales: La discusión del convenio ha llevado a una huelga de dos semanas de duración. Varios despedidos. Se había llegado a un acuerdo con EKOR, a la que ésta empresa pertenecía. La empresa no ha aceptado el acuerdo.

### Astra - Guernica

El Guerniquesado es otra comarca que registra en estos momentos un alto índice de conflictividad reflejo de una actividad sindical que por sus métodos y extensión no tiene precedentes y que está marcando las primeras etapas de lo que va a constituir la acción sindical futura.

**Astra,** una de las empresas en huelga, situación que comparte con **Idurgo, Marzana, Ormaechea, Andía,** ha prometido para hoy, miércoles, día 29, efectuar una contraoferta a las reivindicaciones presentadas por los trabajadores. Si el contenido de ésta fuese aceptable podría ser el inicio de otros acuerdos en las empresas de la comarca.

Esta dinámica sindical no es ajena al hecho de que ELA sea el sindicato de mayor implantación en el Guerniquesado y que cuente con unos servicios entre los que se encuentra la Caja de Resistencia.

## Hostelería de Bizkaia

Los trabajadores de Hostelería de Bizkaia estamos inmersos, en líneas generales, en la misma problemática que el resto de nuestros compañeros de otros sectores de la provincia, pero tenemos unas características propias, algunas de las cuales exponemos:

1.—La dispersión del sector. Aparte de unos pocos centros de trabajo (hoteles, etc.) el resto son empresas de muy pocos trabajadores. Una idea sobre esta situación la da el hecho de que el n.º de trabajadores por cuenta ajena es inferior al n.º de empresas o establecimientos.

2.—Las relaciones patrono-obrero están marcadas por el paternalismo, situación que se agudiza por algunas condiciones de trabajo, como el hecho de los complementos en especies o mantención (se come "en la mesa del patrón").

3.—La mentalidad de la patronal, ya que muchos de ellos

siguen considerándose "trabajadores que han progresado".

4.—Es por lo tanto un sector que no se ha distinguido por la actividad sindical a nivel de cada empresa. Buena prueba de ello es que no se han celebrado Elecciones Sindicales en la mayoría de las empresas.

### Negociación del convenio

El nivel salarial en el 77 era muy bajo, el salario para la categoría más baja estaba fijado en 13.250 ptas. hasta el mes de octubre, en que tras una corta huelga (no llegó a 24 horas) se firma un pacto y el salario anterior queda en

19.750 ptas. y además, se acuerda el compromiso de negociar un convenio colectivo en 1978.

Es bajo esta perspectiva como se está negociando este Convenio Provincial, donde la patronal se mostró en una actitud cerrada no queriendo negociar. Actitud que empezó a cambiar tan pronto se enteraron de que íbamos a convocar la huelga legal en la semana del 5 al 12 de marzo, semana en la que se celebraba en Bilbao la Bienal de la máquina herramienta.

Su primer ofrecimiento fue de 1.500 ptas. mensuales. Como esto fue juzgado absolutamente insuficiente, comenzó la huelga.

Una de nuestras preocupaciones durante la huelga fue la continuación de las negociaciones a las que la patronal

acudía o no, según decidían en sus reuniones, ya que las contradicciones a las que nos referíamos al principio, hacía que sus posturas variasen de un día para otro. De todos modos, nuestra firme actitud hizo que se sentaran a la mesa de negociaciones.

Ante esta situación, desconvocamos la huelga y al cabo de 15 días, continuaron las negociaciones.

Un aspecto importante de este conflicto ha sido el que sirve para despertar la necesidad de desarrollar el sindicalismo a nivel de empresa, y buena prueba de ello es que se convocan las Elecciones Sindicales en varias empresas, lo que sin duda, será un pilar importante para la regulación de las condiciones laborales cara al futuro.

J. M. R.



Un sector disperso que está viendo la necesidad de sindicación.