

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIO SL CMT

# ELSTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



## Sindicalismo difícil

La tentación y el riesgo estaban ahí: Cuando la legalidad impulsó al sindicalismo a otras responsabilidades y a nuevas formas de actuación, la trampa, la tentación era elegir el camino de la espectacularidad, del número fácil y del mimetismo con los partidos. ELA se negó ese camino y se exigió un estilo sindical que muchos no comprendieron y algunos siguen sin entender. ELA se caracterizó por ser una Confederación que exigía cuota alta, que hablaba de "servicios sindicales", que organizaba Caja de Resistencia y que prometía eficacia. No prodigaba declaraciones, pero trabajaba su organización interna y no tardaron en sorprender sus posturas tajantes reñidas en algunas ocasiones, si el caso lo exigía, con el más elemental intento de popularidad barata.

Con el criterio de solventar rápidamente los problemas que de lo contrario obstaculizarían rápido el desarrollo sindical que las circunstancias requerían y, por otro lado, con el afán manifiesto de exigirse un rigor coherente en los actos básicos del hacer sindical, ELA puso ante los ojos de cualquiera que quisiera verlo el propósito que le animaba de construir un modelo sindical de trazado difícil. En el III Congreso se programó la consolidación y el fortalecimiento de los niveles confederales con el designio de disponer al servicio de la base sindical, cuyo desarrollo amplio y rápido estaba realizándose, un rico arsenal de medios y útiles sindicales, y de facilitarle la posibilidad de organizarse, de actuar y de responder a las responsabilidades en las que esa base es insustituible. Lo fácil es suplantarse a los organismos sindicales de base, succionar sus tareas y responsabilidades hacia los niveles de organización más elevados. Pero eso no es sindicalismo, no es por lo menos el sindicalismo que ELA se proponía realizar.

En el sindicalismo difícil que buscamos las líneas de la vida, los nervios tienen su origen en las secciones sindicales de empresa y en las reuniones locales. Su nivel de organización, su combatividad sindical, su densidad operativa, su creciente capacidad de respuesta, la progresiva ocupación del espacio que les es propio, constituye uno de los elementos fundamentales del sindicalismo difícil —¿es que hay sindicalismo fácil?— que ELA tiene que ser.

### Oposición al proyecto de ley sobre Acción Sindical en la Empresa

## Arrecia la ofensiva empresarial

El señor Termes, presidente de la Asociación Española de la Banca Privada ha sido explícito: "A los empresarios no les impresiona demasiado que el manifiesto para la unidad socialista... propugne la marcha inexorable... hacia la transformación del sistema económico... con la estatificación de los medios de producción... Lo que les preocuparía sería que el partido del Gobierno dejara pasar, por ejemplo, el proyecto de ley sobre acción sindical en la empresa, tal como lo ha dejado la ponencia del Congreso".

La reacción empresarial es significativa de la prueba de fuerza a que se verá sometida la tramitación del proyecto de ley sobre la acción sindical en la empresa. La postura unilateral de UCD y la actuación del Gobierno que no ha con-

intenciona la movilización empresarial —así lo han prometido— contra el proyecto de ley. Otra vez tropezamos los trabajadores con la intranquilidad empresarial que está obstaculizando la puesta en marcha de lo más elementales mecanismos democráticos. A la hora de negociar los salarios se parapetan en los mequinos topes del Pacto de la Moncloa, cuando se trata de las funciones y derechos sindicales en las empresas se eriza su obstinación en mantener impunidad, irresponsabilidades y privilegios propios de una etapa que todos nos tenemos que esforzar por superar. Los momentos de crisis reúnen las condiciones más a

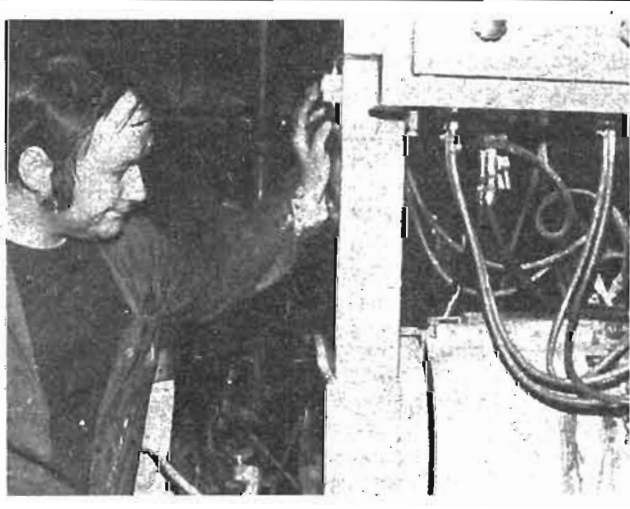
propósito para que los trabajadores nos esforcemos por ampliar y profundizar los derechos y las funciones sindicales en la empresa, que no es, ni mas ni menos, que ir ganando para la democracia un campo vital de la existencia del trabajador y un área esencial de la economía. No pueden tacharnos de salir a la defensa de nuestros particulares intereses al enfrentarnos ahora a la cerrazón empresarial, sino que servimos al interés general cuando nos empeñamos en comenzar a introducir la democracia en las relaciones laborales del interior de la empresa. En la página 3 hay una referencia más amplia a este proyecto de ley.

## NON ZER

Haserako aleetan sekzio hau ematen bagenu, ez dugu gerokoetan azaldu eta orain, berriro hasten gara, jarraitzeko asmotan. Aurrengo horrietan, enpresako sindikal legearen aurkako nagusien jorera gogorra eta batua agertzen da, azterketa zabala eginez. Bestalde, Euskal Herri osoko enpresetako konbenioen berri

ematen hasgara. Oraingoan, Gernika aldeko eta Urola-Kostakoekin, Ondorengoetan joango gara bailaraz bailara osatzen. Bigarren horrietan dator delegatu guztientzat egitako kursillo programa. Sindikal heziketaren hutsuneak betetzeko egina. Guztientzat oso baliotsua.

- Cursillos de delegados de empresa \_\_\_\_\_ pág. 2
- Los empresarios declaran la guerra \_\_\_\_\_ pág. 3
- B. & W.: Se reinician las negociaciones \_\_\_\_\_ pág. 4



- Convenios de Empresa en Gernika y Urola \_\_\_\_\_ Pág. 5
- Entrevistas Gobierno-Sindicatos \_\_\_\_\_ pág. 6
- Indemnización por crisis \_\_\_\_\_ pág. 7

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

ELA-STV está adherida a:  
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS)  
 Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT)  
 Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET)  
 Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)  
 Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)  
 Federación Europea de Metalúrgicos (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: Iparraquirre, S. A. Carr. Bilbao-Galdakano. Edificio Arzubi. Bolueta-Bilbao  
 Dep. Legal: BI-3.312/1977  
 Redacción: Barrencale, 28-2.º Teléfono 6815650 Durango

# Cursillo de delegados de empresa

Con gran asistencia de delegados, que han hecho uso del derecho a disponer de horas libres, se viene celebrando simultáneamente en todas las comarcas, el cursillo de formación el primero de los temas relativos a la negociación colectiva.

A continuación incluimos, junto con los cursillos celebrados últimamente, el calendario para el mes de abril.

## Cursillos celebrados

### GIPUZKOA

21 de marzo: Unión Comarcal Urola (Azpeitia).  
 22 de marzo: Unión Comarcal Goiherri Bajo (Beasain).

28 de marzo: Unión Comarcal Alto Deva (Mondragón).

29 de marzo: Unión Comarcal Naval (Rentería).

### BIZKAIA

16 de marzo: Unión Comarcal Margen Derecha (Erandio).

17 de marzo: Unión Comarcal Galdakao (Galdakao).

21 de marzo: Unión Comarcal Margen Izquierda (Ba-

rakaldo).

22 de marzo: Unión Comarcal Mungia (Mungia).

28 de marzo: Unión Comarcal Gernika (Gernika).

29 de marzo: Unión Comarcal Basauri (Basauri).

31 de marzo: Unión Comarcal Durango (Durango).

### NAFARROA

31 de marzo: Unión Comarcal Alsasua (Alsasua).

## Cursillos programados

### GIPUZKOA

7 de abril: Unión Comarcal Bidasoa (Irún).

11 de abril: Unión Comarcal Bajo Deba (Eibar).

12 de abril: Unión Comarcal Oria (Lasarte).

14 de abril: Unión Comarcal Goiherri Alto (Zumárraga).

18 de abril: Unión Comarcal Kosta (Zarauz).

19 de abril: Unión Comarcal San Sebastián (San Sebastián).

### BIZKAIA

11 de abril: Unión Comarcal Llodio (Llodio).

12 de abril: Unión Comarcal Margen Izquierda (Barakaldo).

13 de abril: Unión Comarcal Bilbao (Bilbao).

14 de abril: Unión Comarcal Margen Derecha (Erandio).

18 de abril: Unión Comarcal Basauri (Basauri).

19 de abril: Unión Comarcal Durango (Durango).

21 de abril: Unión Comarcal Bilbao (Bilbao).

25 de abril: Unión Comarcal Bilbao (Bilbao).

26 de abril: Unión Comarcal Bilbao (Bilbao).

28 de abril: Unión Comarcal Bilbao (Bilbao).

## Comité Nacional

El pasado sábado, el Comité Nacional celebró en Bilbao la reunión ordinaria correspondiente al mes de marzo. Entre los temas tratados destaca por su interés el referente al primero de mayo.

En relación a esta fecha, el Comité Nacional ha decidido programar una convocatoria unitaria con la participación de todas las centrales.

En la reunión del CN también se aprobó el orden del día de la reunión del Consejo Nacional que se celebrará el sábado 22 de abril en Euba.

## Reunión del Comité Europeo de la Banca

Los pasados días 13 y 14 de marzo se celebró en Bruselas una reunión del Comité Europeo de Banca (EUROFIET) a la que asistió en representación de ELA, Conchi Tajés, perteneciente a la Sección Sindical de ELA del Banco Guipuzcoano de Bilbao.

El orden del día fue el siguiente:

- 1.—Apertura.
- 2.—Elección del presidente.
- 3.—Aprobación de los procesos verbales de las últimas reuniones de Viena y de Estocolmo.

4.—Relación de actividades.

5.—Evolución de las condiciones de trabajo: Convenios colectivos, estudio sobre la reducción de la duración de la vida de trabajo.

6.—Seguridad en los bancos.

7.—Democracia industrial.

8.—Formación profesional.

9.—Bancos Centrales: Resumen de los cuestionarios y comité de los empleados de los bancos centrales europeos.

10.—Cajas de Ahorro.

11.—Compañías multinacionales y grupos bancarios internacionales: Reglamentación internacional, AMEXCO (banco multinacional), ABE-



Kontxi Tajés, representante de ELA en la Eurofiets.

COR y otros grupos bancarios.

12.—Resumen de principios, organización de los empleados de bancos en USA.

## Servicios:

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

## Formación comarcal

Simultáneamente al Plan Confederal de Formación que se está impartiendo y que consta de dos temas, uno sobre convenios colectivos y el otro sobre sindicalismo, las comarcas han comenzado a programar sus propios cursos de formación.

En Bizkaia; concretamente, la margen izquierda ha celebrado ya una reunión, a la que asistió la responsable confederal de formación, Maitere Zinkunegi,

para poner en marcha el equipo que se responsabilizará de desarrollar los temas. También la margen derecha, en su última reunión comarcal trató el tema y decidió formar una comisión de formación, encargada de seleccionar las materias y los militantes que van a impartir el cursillo. En Mungia, el próximo viernes día 17, aprovechando las cuarenta de trabajo mensuales de las que pueden hacer uso los delegados, se impartirá un cursillo de 9 a 13 de la mañana, en el que se abordarán todos los aspectos relativos a la sección sindical. Constará, además, de una parte informativa de la marcha del convenio provincial del Metal y de los diversos convenios de empresa de la zona.

No es preciso señalar la importancia de estas iniciativas que son complementarias a las que va tomando la Confederación, permitiendo llenar las lagunas de ésta, al mismo tiempo que se pueden tratar temas específicos que, por diversas razones, interesan a cada comarca en concreto.

## TXOKOAN

# Hora de Convenios

Las elecciones sindicales han supuesto una demora en el inicio de los convenios colectivos. La ausencia de una ley sobre las negociaciones, esperada, prometida hace meses, ha dificultado el acuerdo unitario para iniciar y llevar a buen término los convenios provinciales. El Pacto de la Moncloa y la discrepante estrategia en cuanto al carácter de máximos o mínimos han sido dos obstáculos más que han impedido en gran medida la firma de convenios a nivel superior a la empresa.

Todo ello ha condicionado las negociaciones de los habituales pactos de empresa. En muchas ocasiones éstos aún no han comenzado, en otras su negociación ha motivado una gran conflictividad, aunque no faltan empresas en las que se ha llegado a acuerdos, que al margen de los topes de la Moncloa, garantizan en materia salarial el mantenimiento del poder adquisitivo, además de otras mejoras.

Las secciones sindicales de ELA están desarrollando un papel muy activo para impulsar estos pactos de empresa, constituyendo un factor dinamizador del comité, organismo a quien compete la negociación. En la mayoría de las empresas la sección sindical de ELA debe vencer: El in-

tento de bloqueo de algunos sindicatos reacios a negociar y la pretensión de que la negociación no supere los topes salariales del pacto.

Es el momento de no demorar más los convenios de empresa, de plantear éstos según la relación de fuerza existente y previo un análisis de la situación y perspectivas de cada empresa.

Las peticiones salariales no pueden ser tan elevadas que pongan en riesgo la viabilidad inmediata de la empresa (en caso de que la empresa esté en una grave y comprobada crisis). Pero tampoco las peticiones salariales pueden aceptar como principio los topes de la Moncloa renunciando al mantenimiento del poder adquisitivo cuando la relación en fuerzas y el momento de la empresa lo permiten.

En uno y otro caso es importante incluir otras reivindicaciones que contemplen: Compromisos por parte de la empresa a suministrar una información periódica a los comités y a las secciones sindicales, ampliación de las garantías sindicales, reducción de la jornada laboral a cuarenta horas, ampliación a un mes del periodo de vacaciones, reconocimiento expreso de la sección sindical...

## Nota del servicio jurídico

Los servicios regionales de asesoría jurídica han considerado necesario tener que dedicar un día por semana a programar los trabajos, estudiar y resolver los temas pendientes que requieren un periodo de análisis y realizar reuniones

de coordinación entre sus miembros.

Por ello, a partir de este momento, los afiliados podrán hacer sus consultas en el horario habitual todos los días de la semana, excepto el jueves.

## Locales

- SECRETARIA GENERAL**  
 Euskalduna, 11-1.º dcha. Apdo. 1391. Bilbao-8. Telfs. 4442504 y 4442554.
- OFICINA EN MADRID**  
 Alberto Alcocer, 32-6.º E. Madrid-16. Telf. (91) 4587430.
- ARABA**  
 VITORIA. Fueros, 31-1.º izda. izda. Telfs. 251222 y 269633.  
 AMURRIO. Elejondo, 23-1.º.  
 SALVATIERRA. San Jorge, 16-2.º.
- BIZKAIA**  
 BILBAO. Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha. Telfs. 4241300 y 4241309.  
 ALGORTA. Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Telf. 4692737.  
 AMOREBIETA. Tvsia. Zalaieta, 10-3.º dcha. Telf. 6731782.  
 ARRIGORRIAGA. General Mola, 3 bajo izda.  
 BARAKALDO. Gral. Sanjurjo, 28-2.º dcha. Telfs. 4386600 y 4386606.  
 BASAURI. Gral. Mola, 18-1.º. Telf. 4494504.  
 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.  
 MUNGIA. 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 Martín, 53-4.º. Telfs. 461688 y 461877. Reyes Católicos, 9-2.º izda. Apdo. 971. Telfs. 459591 y 466359.  
 ANDOAIN. Mayor, 46-1.º.  
 ATAUN. Grazina Berri.  
 AZKOITIA. Mayor, 49-1.º.  
 AZPEITIA. Santiago, 6 bajo. Telf. 813446.  
 ARETXABALETIA. Otalora, 8-1.º dcha.  
 BEASAIN. San Ignacio, 9 bajo. Telf. 883501.  
 BERGARA. Torrekoa, 3 bajo.  
 EIBAR. Urbitea, 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. Inigo 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.  
 OÑATE. 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. Polígono 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.  
 ESTELLA. Pui, 24 bajo y 1.º.  
 LESACA. Casa Gurutze. Calle Bittoria.  
 TUDELA. Carmen Baja, 18-4.º.





## Proyecto de ley sobre representación de los trabajadores

# Los empresarios declaran la guerra

El día 10 de enero, el entonces ministro de Trabajo, Jiménez de Parga, envió a las Cortes para ser tramitado por procedimiento de urgencia, un proyecto de ley sobre "órganos de representación de los trabajadores". Este gesto del ministro sorprendió, por lo inesperado, a las centrales sindicales y el contenido del proyecto fue duramente criticado por las mismas por su tendencia limitativa ya reflejada en el mismo encabezamiento que únicamente hablaba de "representación", pero sobre todo porque lograba la proeza de hablar de las relaciones laborales en la empresa descartando toda mención a los sindicatos y, desde luego, ignorando —en 1978!— la existencia de la sección sindical de empresa.

### Lenta urgencia

El proyecto entró en la mecánica administrativa por la que antes de pasar a la comisión correspondiente y al pleno tenía que ser informada por una ponencia constituida al efecto. Era y es evidente la urgencia de una regulación de las relaciones laborales y comprensible, por tanto, el carácter de urgencia con que en principio debía ser tramitada. Por eso extraña que la ponencia haya tardado casi tres meses en emitir su informe. Eran fáciles de prever, sin embargo, discusiones duras, teniendo en cuenta lo conflictivo del tema, como la autosuficiente postura de UCD al rechazar otros proyectos anteriores presentados a las Cortes.

La ponencia que ha emitido el dictamen estaban compuesta por cuatro miembros de UCD, tres del PSOE, uno de PSC (C) y uno más por cada uno de los restantes grupos parlamentarios. Aparte del mantenimiento de algunos votos particulares, con los últimos días de marzo, la ponencia pudo llegar a un texto que fue firmado por todos sus componentes.

### Los empresarios desentierran el hacha de guerra

El texto del proyecto de ley retocado y firmado por la ponencia, ha hecho saltar a los empresarios en sus despachos de dirección con una violentísima reacción de repulsa. Los empresarios han puesto el grito en el cielo, han sacado la caja de los truenos y han gritado (¿Cómo saben gritar los empresarios!) las frases sagradas de los momentos solemnes: "Tratan de destruir nuestro modelo de sociedad", "anula la capacidad de dirigir y organizar responsablemente el trabajo", "atentatorios a los más elementales principios económicos y sociales de la libre empresa", "Conduce al colectivismo", etc. Rompió el fuego la Confederación Empresarial Independiente de Madrid, le han seguido con cargas de virulencia creciente la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), el presidente de la Asociación Española de la Banca Privada, R. Termes, y, por ahora, la última descarga la ha realizado la CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa). El juicio condenatorio de esta última ha sido el más duro y agresivo.

Esta primera andanada de la patronal apenas conocido el texto del dictamen de la ponencia será, a no dudar, el comienzo de una ofensiva a fondo en la que los empresarios van a poner toda la carne en el asador y van a utilizar todos los medios (y no son pocos los que están en sus poderosas manos) para presionar sobre la administración, sobre el cuerpo legislativo y sobre la opinión en el transcurso de las próximas semanas.

### Invocaciones sagradas

Es normal que los empresarios defiendan sus intereses, lo que ya no es tan correcto ni honesto es que pretendan dar rango constitucional (como lo quiere la CEOE) a su pro-

conomía y de la empresa o que, como expresamente lo hace la CEPYME, identifiquen sus particulares intereses con los del país en general. ¿O es que los empresarios, minoritarios al fin y al cabo, se consideran, también ellos, la "vanguardia iluminada" de una sociedad de catetos? Estas pretensiones dan una imagen poco tranquilizadora de un empresariado al que no se le puede perdonar el que después de haberse beneficiado sin demasiados escrúpulos cuando los trabajadores estábamos atados de pies y manos intente ahora sabotear la implantación de un régimen democrático en el que evidentemente las cosas no le van a resultar tan cómodas.

### Por aquí no pasan

Los golpes que descarga la patronal sobre el proyecto dictaminado por la ponencia van dirigidos principalmente a tres puntos que se resumen a continuación.

1.º El artículo primero que la ponencia lo ha dejado redactado así: "Los trabajadores tienen derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la empresa en la forma que se establece en la presente ley". El texto del Gobierno decía esto: "Los trabajadores tendrán derecho a participar en los órganos de representación en la empresa en la forma que se establece en la presente ley".

De la comparación de ambos textos se deduce, ya que el primer texto del Gobierno no fue protestado por la patronal, que ésta quiere eliminar dos posibilidades: Que los trabajadores constituíamos, por propia iniciativa, órganos de representación, y en segundo lugar, la acción sindical en la empresa.

Es decir, quieren:

a) Que los órganos de representación estén definidos, determinados, acotados por la ley eliminando toda posible iniciativa de los trabajadores hacia formas nuevas y superiores de representación.

b) Que los órganos de representación se desvinculen totalmente de los sindicatos en el seno de la empresa.

Quiere esto decir que la patronal no ve inconveniente en aceptar formas de representación ideadas y realizadas por iniciativa de la ley y por órganos pensados desde el legislador como son los delegados y los comi-

tés. Pero que rechaza históricamente las formas de representación de iniciativa obrera, especialmente las formuladas por vía sindical.

### El artículo del escándalo

2.º El artículo noveno según la redacción de la ponencia (que reproducimos en HEMEROTECA) tampoco es aceptado por la patronal. La ponencia ha ampliado las atribuciones y derechos del comité de empresa agrupándolos en tres capítulos: Derechos a la información, derechos a la participación en ciertos acuerdos y derechos a determinadas funciones de intervención y control.

Estiman que estas normas "señalan un excesivo catálogo de funciones a los comités de trabajadores que anulan la capacidad de dirigir y organizar responsablemente el trabajo" en las empresas (CEOE); que estas atribuciones "suplantan o anulan la función típicamente directiva del empresario y destruyen la organización eficaz de la producción" (Termes, Banca privada); que se pretende acabar con el elemental principio de dirección y organización en la empresa (CEPYME).

3.º También el artículo 29, que no figuraba en el proyecto del Gobierno y ha sido considerado necesario por la ponencia, concita la animadversión de los empresarios. La ponencia ha querido llenar un incomprensible vacío (vista la reacción de los empresarios, demasiado comprensible) del proyecto del Gobierno que en una ley sobre representación de los trabajadores se olvidaba de la **sección sindical**. La ponencia en su texto, establece el derecho a constituir **secciones sindicales de empresa** y enumera los derechos de esta sección sindical.

Algo tan normal en Europa como la sección sindical, produce en los empresarios tanta alergia que les lleva a olvidarse de esa Europa a la que, cuando les conviene, tanto invocan. La CEOE estima que la implantación de las secciones sindicales en las empresas es trasladar a las empresas la lucha política y sindical.

### ¿Qué quieren los empresarios?

De las declaraciones en las que critican el dictamen de la ponencia sobre la ley de "representación de los trabajadores" llegamos a la con-



clusión que los empresarios quieren: —Que la constitución garantice su modelo económico y su manera de entender la empresa.

—Hacermos creer (¿40 años de teoría verticalista!) en la idílica empresa de "convivencia armónica", de "entendimiento", etc.

—Extender la idea de que sus intereses, los de una minoría, son los intereses de todos.

—Reducir a un mínimo meramente simbólico, el campo de las funciones de los órganos representativos de los trabajadores.

—Mantener intacto su absolutismo monárquico, dictatorial en la empresa. No discutir un sólo ápice de su poder.

—Que las relaciones laborales en su empresa se establezcan sobre la base de órganos creados por la ley y no emanados del movimiento obrero.

—Cerrar las puertas de la empresa al sindicalismo, impedir cualquier vinculación de los órganos representativos de los trabajadores en la empresa con las organizaciones sindicales y sobre todo, y para lo mismo, eliminar, a ser posible, la sección sindical de empresa o limitar

sus funciones, si no tienen más remedio que aceptarla.

Es sorprendente esta unánime y crispada reacción de los empresarios ante el dictamen de una ponencia en el que al fin y al cabo se establece un modelo de relaciones laborales que, según confesión del mismo señor Termes, se da en otros países. Repito que no produce ninguna sensación de tranquilidad, en estos momentos nada fáciles, la fragilidad de temple y la intransigencia de los "responsables" de las empresas.

### Pero a nosotros nos aclaran las cosas

La espontaneidad y lo primario de estas reacciones empresariales a nosotros nos dicen claramente que:

—Tenemos que mantenernos firmes en nuestras posiciones de clase.

—Que reforzar el sindicalismo es el camino correcto.

—Que la sección sindical en la empresa es un objetivo en el que hay que centrar nuestro interés.

—Que hay que ampliar vigorosamente las funciones de la sección sindical en la empresa con reivindicaciones que apunten a descabalar al empresario de su poderío feudal.

V. FLORZA

## HEMEROTECA

### Funciones y derechos del Comité de empresa

#### Texto del Informe de la Ponencia

Artículo noveno: Para mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el comité de empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

I.—Deberá ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico, al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los ne-

gocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la empresa y en las que de ella dependan, sobre la situación contable de la entidad y, en general, sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y la reducciones de jornada, sobre el traslado total y parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico

de la empresa y sobre modificaciones en la actividad empresarial.

En el curso de estas reuniones informativas, el comité de empresa podrá estar asesorado por los expertos en cada material que el libremente designe. Los honorarios de estos expertos serán satisfechos por la empresa.

Con base en el contenido de estas informaciones, el comité de empresa podrá formular proposiciones a la dirección de la misma que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del comité y sus expertos.

II.—Será preciso el acuerdo del comité de empresa en relación a las decisiones empresariales sobre los temas que siguen:

a) Acuerdos sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

b) Acuerdo en relación a todas las medidas que afectan genéricamente a la duración del tiempo de trabajo. El incumplimiento de lo establecido en este apartado determinará la nulidad de las decisiones adoptadas de otra forma por el empresario.

III.— Los comités de empresa tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

a) Intervenir, frente a la Dirección, para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en

materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formando en su caso las acciones oportunas ante los organismos y tribunales competentes.

b) Control sobre la colocación de los trabajadores en la empresa (...)

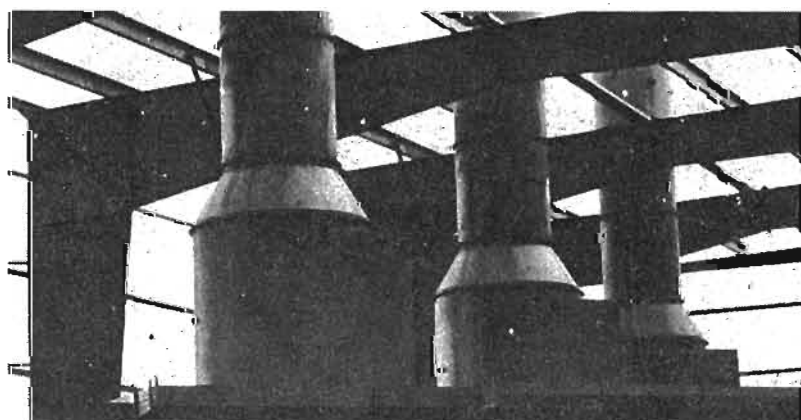
c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

d) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en la empresa (...)

e) En materia disciplinaria y, en especial, en supuestos de despido, el comité de empresa habrá de ser oído con carácter previo a toda decisión, cualquiera que sea su causa.

IV.—Corresponde asimismo a los comités de empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores en el empresa, pudiendo interponer ante los organismos y tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estime conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Lo previsto en este artículo no supondrá en ningún caso limitación a la posibilidad de incluir las materias que en el mismo se regulan como contenido de la negociación colectiva.





## Laister itxi dezakete Oiartzungo Tornos Tor lantegia

**TORNOS TOR lantegiko 25 langileak berebiziko estualdia ezagutuz ari dira aspaldion. Okerrena zera da aste honetan bertan itxi ditzaketela lantegiko ateak, Gipuzkoako Lan Ordezkarriak baimena ematen badio enpresari.**

Nagusiek diotenez, enpresa honek zorra besterik ez du eman aspaldiko urteetan. Langileen iritziz, haatik, zorra besterik esa bada izan, nagusien plangintza eta lan-hautatze txar eta okerragatik izan da.

Martxoaren 10-ean 50 langile enzeratu egin ziren lantegiaren areto batetan, eta orduz geroztik han dira, nagusiei presio eta indar egiteko asmoz.

Una honetan gauza bat bada egiazko: Nagusiek badutela ehun milioetarik gorako zorra egirik.

Lantegiari egituratze berri bat emateko asmoz, behin eta berriz nagusiek eskatu egin dute hiru hilabetetarako krisis expedientearen zabaltzea.

epe horretan langileak langabeen seguruan sartzeko eskaintzarekin noski. Honela, soldaten arazoa azkar asko konpondu zezaketen.

Hau ez zuten lortu jabeek. Orduan langileei lantegia saltzeko edo —eta hauen diruak 40 milioe enpresan inbertitzeko irtenbidea eskaini zuten.

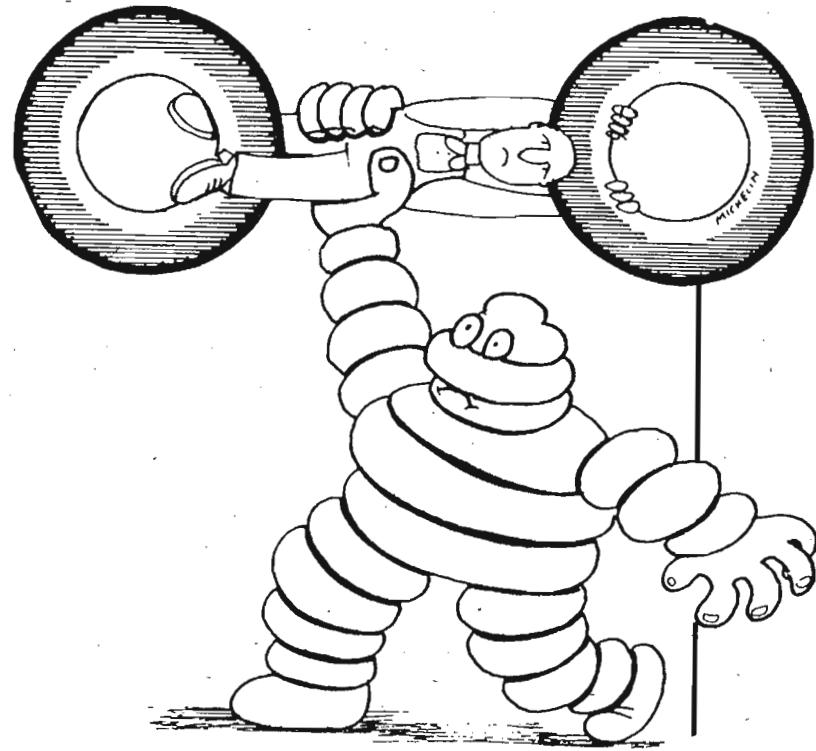
Guzti honekin, nagusiek eginik duten zorra besteen diruarekin ordaintzeko bidea egiten ari direla diote langileek.

Langileek behin eta berriz salatu dutena hau da: Nagusiek bere kontura utzi izan dutela lantegia, adibidez, salmenta-sareaz arduratzen zen pertsona bidaliz eta honen ordez, baliarik gabeko bat sartuz.

Halaber gertatu omen zen lehenbizi egon zen gerentearekin: Behar baino diru gehiago xahutzen zuela eta izan zen bidalia. Baliozko gizona zen langileen iritziz. Haren ordez, beste bat jarri zuten eta ordutik hona TORNOS TOR lantegiak ez du bururik jaso.

Azken denboretan, soldadak jaso ahal izateko, langileek berek bukatu behar izan dituzte makinak, jectio guziaz heurrek eginez eta heurrek zuzenean salduz, administrazio kontseiluak eskuak garbitzen zituen bitartean.

Adierazgarri da administrazio kontseiluko garrantzitsuenak beste enpresa batzuen jabe direla jakitea eta TORNOS TOR, bigarren mailako enpresa dadukatela, diru iturri bat gehiago bezala alegia. Noski, gauzak ez doazenean behar bezain ondo, berehala jo ohi da konponketarik errazenera: Ateak itxi eta langileak langabezian utzi.



## ¿Dónde están las garantías sindicales? ¿y las libertades...?

El Comité de Empresa de Michelin se encerró y permaneció en huelga de hambre, el 18 y 19 de marzo en la iglesia de Belén, como medida de presión por:

- Las libertades sindicales.
- El cumplimiento de las leyes sindicales.

—La amnistía laboral

A la vez que denuncia a:

1) La dirección de la empresa por negarse a aceptar unas disposiciones mínimas:

—Un local adecuado para las reuniones del Comité, junto con unos tableros de anuncios.

—Uso de las 40 horas mensuales que corresponden al Comité para realizar los trámites de carácter laboral.

—Reparto de propaganda lícita de tipo sindical dentro de la empresa.

2) La Delegación de Trabajo, ante la que se presentó la correspondiente denuncia, y que en vez de intentar dar solución al problema da largas al asunto.

3) Los delegados independientes (presentados por la empresa) desligados por completo de las decisiones tomadas bien por el Comité, o bien por la Asamblea.

4) Así como por las medidas represivas afectadas por la empresa como el cambio de forma de trabajo y traslado de pabellón, a algunos delegados por intentar hacer uso de sus libertades sindicales, recogidas en la legislación vigente.

Asimismo en la Asamblea General

convocada el 18 de marzo, se tomaron los siguientes acuerdos:

—No meter horas extras (suponer un 1/3 de la producción) como medida de presión.

—Apoyo masivo en los juicios de los despedidos de Michelin de 1972.

El día 20 de marzo, se consigue una reunión del Comité con el Delegado de Trabajo e Inspector.

En dicha reunión se ha conseguido que la Delegación mande un escrito a la Dirección de la Empresa en el que se señalan una serie de garantías que hasta ahora no eran respetadas:

—La empresa no presidirá las reuniones Comité-empresa. La empresa había puesto como condición para la celebración de dichas reuniones, que el director fuera el presidente, cosa que los trabajadores no aceptaron bajo ningún concepto.

—Podrán ser utilizadas por los miembros del Comité las cuarenta horas que les corresponde, para cumplir sus funciones, sin interrupción del trabajo, (información, propaganda).

—Asimismo se acordó una reunión Comité-Inspector de Trabajo-Enpresa, para aclarar todos estos puntos.

En caso de que estos acuerdos no se cumplan, seguirán utilizando diferentes medios de presión, hasta que los trabajadores puedan hacer uso de sus libertades sindicales.

## Elecciones en el Banco de Santander-Vizcaya Botín o el estilo fascista

**De todos los resultados que se han dado en Banca en Vizcaya, hay uno que destaca: En el Banco de Santander, el SITC ha conseguido 11 delegados, lo que le da una mayoría en el Comité que le va a permitir manejarlo cómodamente. Antes de seguir hay que decir que el SITC es un sindicato "amarillo", compuesto por antiguos verticalistas, y en el caso de Bansander, potenciado claramente por la empresa.**

¿Por qué el SITC ha ganado en el Bansander? ¿Por qué habiendo una presencia de los Sindicatos ELA, UGT, CC.OO, CNT...? Bien es sabido que en un Estado fascista, cuando la empresa no ve claro su panorama laboral, recurre a la coacción, amenaza,

chantaje... Ahora dicen que estamos en una sociedad democrática. Pero el Bansander no participa de esa sociedad. Es otra cosa. Es, diríamos, una fortaleza fascista. No se puede aplicar mejor calificativo. Un empresa, Banco de Santander, conectada con

sectores de Alianza Popular, en una provincia como Vizcaya, la 3.ª ó 4.ª en importancia a nivel del Estado español en cuanto a inversión, no puede permitir que en los órganos representativos de los trabajadores haya presencia que pueda incordiar. Y para evitar esto recurre a todos los medios mano. Detallar caso por caso nos llevaría varios folios. Además, todos sabemos que la Banca tiene fuerza; tiene medios para lograr sus objetivos. Tiene medios para amedrentar a su personal. Y el Bansander en Vizcaya ha usado esos medios. Ahí están los resultados. No hay quien los mueva.

Dicho esto del Bansander, también hay que dedicar unas líneas al personal, y éstas deben ser también duras, porque las oportunidades históricas pasan y tardan en volver. Había una oportunidad de plantar cara a la empresa. Se ha dejado pasar. No valen lamentaciones. Hay que ser conscientes de que los problemas que aquejan al Banco de Santander, graves problemas de explotación del personal, van a seguir igual, sin posibilidad a corto plazo de cambio. Esto es lo triste. Los trabajadores van a continuar sufriendo las consecuencias. Por su inconsciencia, por su miedo.

Pero hay que seguir luchando, como y donde se pueda. No se puede dar tregua a la empresa porque ahí está nuestra pérdida. Solamente la lucha nos da las soluciones.

J. EGUSKIZA

### Con el nombramiento de una comisión múltiple

## Se reinician las negociaciones en B. & W.



Demasiado tiempo esperando soluciones. En la foto, una manifestación de los

Se ha dicho repetidas veces, y no sin razón, que la actitud que adopte la Administración en el tema de B. W. va a ser determinante para el futuro de la empresa, al mismo tiempo que puede sentar un precedente para el conjunto del sector gravemente deteriorado.

Después de varios meses en los que el Gobierno no ha querido intervenir, éste ha tomado la iniciativa nombrando al director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales como el responsable directo de una comisión, ya constituida, en la que participarán los actuales accionistas de la empresa, los acreedores, los nuevos socios y los representantes de los trabajadores.

Se adelanta como posible solución la entrada de nuevos socios —con una aportación que puede ascender hasta el 50 %— a cambio de que los accionistas renuncien a parte de su capital social, los acreedores a parte de sus derechos y los trabajadores acepten una reestructuración de plantilla y unos topes salariales. Estas condiciones podrían ser las líneas maestras de la negociación.

una representación obrera que debe jugar un papel exclusivamente formal, sino muy activo dada la incidencia directa que las diferentes alternativas van a tener sobre los trabajadores.

El ministro de Industria, en transcurso de una reunión con el Comité de Empresa, dijo que creía que existía un futuro viable para B. W., que es una razón más para que el plan que se apruebe contemple la garantía de empleo para la totalidad de la plantilla existente.

Hay un aspecto muy importante que todavía no ha sido contratado: la participación de los sindicatos. A las organizaciones sindicales les corresponde desempeñar una tarea irreemplazable en la reestructuración global del sector y, consiguientemente, en enfoque que se vaya dando a cada caso concreto. Hay que tener presente que la construcción naval, la siderurgia... precisan soluciones urgentes y profundas.

El espacio asignado a las centrales sindicales por parte de la Administración, va a definir en gran medida la posición de ésta en relación a la reconversión industrial.

## TAVESA: Quinta semana

TAVESA lleva cinco semanas de huelga por reivindicaciones salariales para todo el ramo textil de Vergara. Las empresas afectadas del grupo TAVESA (Algodonera S. Antonio, Textil Lasagabaster, Hijos de Arturo Narvaiza e Hilaturas de Vergara) motivaron la huelga legal por su postura obstruccionista a toda negociación.

UGT, CC. OO. y otros grupos no quisieron apoyar la huelga, pero se vieron obligados a salir más tarde por decisión de la empresa ante la imposibilidad, por sí solos, de mantener la industria en marcha.

Los patronos, por intimidar al resto de los trabajadores plantean, en las cuatro empresas afectadas, expediente de cierre hasta tanto TAVESA comience a trabajar. Aducen la falta de materias cuando es conocido que la materia prima puede ser suministrada y hay empresas (Saéz Merino, fabricante de Lois, por ejemplo) que pueden trabajar los acabados que hacía TAVESA.

La discusión hoy, después que han accedido a ciertas mejoras, por ejemplo, al índice del coste de la vida más un punto desde primeros de año, es que ofrecen una revisión negociada en junio, no queriendo comprometerse a la revisión automática del índice del coste de vida.

Nos ha sorprendido la postura de algunas centrales sindicales:

1.—CC. OO. y UGT no han cesado de intimidar a los trabajadores para que cedieran y terminaran el conflicto.

2.—Un abogado de LAB y un miembro de CC. OO. recogen copia de los expedientes en la Delegación de Trabajo el 17-3-78 y con ello comienza a correr el plazo de aviso a los trabajadores a los que no les avisan nada hasta el 30-3-78 ante la visita del inspector de Trabajo.

3.—CC. OO., UGT, LAB e Independientes de TAVESA deciden entrar a trabajar el 4-3-78 comprome-



La situación en que se encuentra el convenio del Metal de Guipúzcoa tiene un responsable principal: La patronal y, en concreto, sus organizaciones: ADEGUI y EKOR.

Convenio provincial del metal en Guipúzcoa

Saliendo al paso

A las tres semanas de iniciadas las negociaciones del Convenio, la Patronal, inamovible en su postura inicial del pacto de la Moncloa, se nos descuelga el día 2 con un comunicado que merece un comentario. Ni el tono, ni los objetivos del comunicado nos son desconocidos sino muy familiares.

Comienzan los patronos evocando el fantasma de la crisis (quiebras, suspensiones de pagos, desempleo, etc.) lo que les obliga, según dicen, a tomar una postura responsable y, aunque no lo dicen, a solicitar también nuestra "responsabilidad".

Los trabajadores deseamos ver traducida esa responsabilidad patronal en hechos de creación de puestos de trabajo, mayor inversión, racionalización del trabajo, mejoras tecnológicas; y nos encontramos invariablemente, en momentos de vacas flacas, con que los patronos entienden por responsabilidad la congelación salarial. Responsabilidad obrera en estos momentos se llama defensa del empleo, del poder adquisitivo del salario, rechazo del pacto de la Moncloa y del antisindicalismo, defensa y desarrollo dentro y fuera de la empresa del sindicalismo de clase.

Basta hacer dos números claros para poner al descubierto lo que esconden las "puntualizaciones" del comunicado patronal en lo referente a los salarios. Efectivamente, tras tantas cifras y promedios la triste realidad del ofrecimiento patronal en este convenio provincial, utilizando sus propios datos, es la siguiente:

Salario medio diciembre 77: 541.900 ptas., es decir 38.707 mes.

Salario medio ofrecido enero-julio 78: 563.500 ptas. año, es decir 40.250 mes.

Salario medio ofrecido julio-di-

ciembre 78: 594.500 ptas. año, es decir 42.474 mes.

En resumidas cuentas:

Aumento al mes enero-junio: 1.543 ptas. brutas, es decir 1.260 ptas. líquidas aproximadamente.

Aumento al mes julio-diciembre: 2.214 ptas. brutas, es decir 1.820 ptas. líquidas aproximadamente.

Aumento medio enero-diciembre: 1.540 ptas. líquidas aproximadamente.

De la misma forma, la oferta patronal para los salarios mínimos de tablas de convenio permite que el especialista tenga, en el mejor caso, un aumento líquido mensual de 1.500 ptas. aproximadamente de enero-diciembre.

Añadiremos que los representantes patronales están por ofrecer garantías reales de aplicación por los patronos de tal subida de 1.500 ptas. mensuales de media, que es la aplicación lisa y llana de la Moncloa.

No nos sorprende el comunicado. La pretensión patronal de justificarse, de "argumentar" su ya conocido "no se puede más", por debitar la combatividad obrera, la pretensión de querer levantarse de la mesa de negociación sin haber realmente negociado, ofrecido y cedido nada es una constante de su comportamiento.

ELA-Metal no se va a dejar engañar por ello: Nos hemos posicionado claramente en contra del pacto de la Moncloa, a favor de mantener como mínimo el poder adquisitivo de los trabajadores. Ello nos compromete a seguir defendiendo la línea ya conocida de las reivindicaciones de empresa que complementen un convenio provincial de mínimos.

CARLOS GEREÑU

Multitud de empresas están negociando su convenio actualmente en Euskadi. Los cuadros que damos reflejan la situación de dos comarcas y en posteriores números, iremos ofreciendo datos de convenios de empresas de otras comarcas.

No al pacto local

En el número anterior del periódico publicábamos un artículo referente al convenio provincial de la Madera de Gipuzkoa. En él se recalca el convenio de mínimos y los aumentos de 5.000 y 3.000 (desde marzo y setiembre respectivamente), como ventajas obtenidas entre otros puntos.

En estos momentos, en la zona de Urola y Costa las secciones sindicales de las empresas de la madera están planteando los convenios de empresa. Pero todavía no se han empezado a negociar por la actividad de la patronal de querer negociar pactos locales, quieren que el ámbito de negociación sea el mayor posible.

ELA se niega rotundamente a ello y no va a negociar convenios de ámbito superior al de la empresa, como el pacto local. En respuesta a la posición adoptada por la Patronal, han salido varias empresas en huelga y otras con petición de huelga legal.

Esta información la completamos en el cuadro de abajo con los datos de convenios de cada empresa. En él aparecen las peticiones salariales que superan en mucho el provincial, ya que éste apenas tenía significación para estas empresas.

Mantener el poder adquisitivo

Son muchas las empresas del Gernikésado que están en huelga. El motivo de la situación responde a la intransigente actitud que ha adoptado la patronal en el curso de las negociaciones de los convenios de empresa.

En la lucha sindical de Gernika, ha habido una empresa que ha sobresalido y que en la actualidad marca la pauta. Es la empresa ASTRA, cuyo Comité de Empresa ha demostrado seriedad y eficacia, juntamente con la unidad interna manifiesta en los conflictos habidos hasta ahora. Por ello, han sido los pioneros de estas reivindicaciones sindicales.

Este año, los convenios se presentan con el agravante del pacto y la unidad de la patronal, puesta de manifiesto en las similares ofertas que han hecho en distintas empresas.

Nuestra estrategia como ELA ha sido clara, planteando siempre los convenios de empresa y permitiendo así afinar más en las reivindicaciones en un terreno conocido. La unidad sindical es una realidad y mantenida a lo largo de estos días de huelga entre los trabajadores. Con el asunto de la unidad, hay algunos que llaman unitario a la Coordinadora de Comités (ante la cual, tomamos nuestra pos-

presa de abajo.

Aunque las reivindicaciones en cuanto a las cantidades son diversas, lo único que se pretende es mantener el poder adquisitivo de los salarios. La patronal se escuda en el pacto de la Moncloa, cuando antes, durante años, se ha burlado del fisco y de la ley y ahora lo hace con las justificaciones más inverosímiles.

ELA en Gernika defenderá el poder adquisitivo de los salarios y luchará para conseguir las reivindicaciones planteadas. Con nuestra acción queremos sentar y clarificar el panorama sindical de Gernika, implantando un sindicalismo de clase, fuerte y eficaz.

Gernika aldea

Empresa	Localidad	Plantilla	Reivindicaciones	Sector
Astra	Gernika	400	91.000/año brutas salario base	Metal
Idurgo	Gernika	207	96.000/año brutas salario base	Metal
Manzana	Gernika	158	100.000/año brutas salario base	Metal
Ormaetxea	Gernika	97	100.000/año líquidas	Metal
Andia	Gernika	62	85.000/año bruta + rev. semestral	Metal
Toña y Legineche	Gernika	146	84.000/año líquidas	Madera
Inama	Gernika	115	145.000/año brutas	Madera
Ongi	Gernika	22	100.000/año líquidas	Metal
Socap	Gernika	30	8.000 brutas mes	Kimika
Malta	Gernika	370	140.000 brutas/año salario base	Metal

Urola-kosta

Empresa	Localidad	Plantilla	Reivindicaciones	Sector
Bloques Albea	Azkoitia	11	5.000 desde 1 de marzo Rev. Set. 8.140	Construcción
Leika	Zarauz	79	Rev. Semest.	Madera
Rebespan	Zarauz	30	8.000 Rev. Sem.	Madera
Trecu	Zarauz	90	7.500 Rev. Sem.	Madera
Zurlan	Zarauz	23	5.000 Rev. Sem.	Metal
Damaso			1.600/semana	
Azcue	Azpeitia	108	Rev. Semest. 7.000	Madera
Muebles Genaro	Azpeitia	88	Rev. Semest. 1.600/semana	Madera
Muebles Urbietta	Azpeitia	65	Rev. Semest. 6.500	Madera
Muebles Gambil	Azpeitia	65	Rev. Semest. 7.500	Madera
Muebles Alfa	Zarauz	170	Rev. Semest.	Madera

ARIN

Metacal, de Basauri

Dos compañeros, despedidos

Hasta el día 3 de abril los trabajadores de Metacal se encuentran suspendidos de empleo y sueldo a excepción de dos compañeros que han sido despedidos.

En reunión celebrada a las 9 de la mañana del día 3 de abril conjuntamente Centrales Sindicales y miembros del Comité de Empresa, se analizó el escrito enviado por la Empresa a los medios informativos el domingo día 2, y en el cual se refleja que serán readmitidos todos los trabajadores.

En dicha reunión con las Centrales Sindicales y el Comité de Empresa, se llegó al acuerdo de entrar todos a trabajar conjuntamente con los dos despedidos y en caso de no ser readmitidos estos compañeros plantear una serie de acciones a nivel de la zona o a nivel provincial.

Huelga en los cines de Pamplona

Saide es una empresa con bien ganada fama de ejercer siempre que puede, una política divisionista entre los trabajadores. Utiliza para ello, indistintamente las posibilidades "legales" o los métodos "caciquiles". La operación viene facilitada por el hecho de constituir cada cine un centro de trabajo y estar todos ellos dispersos por la ciudad.

Los dueños de Saide tienen 10 cines y diversas empresas inmobiliarias. Su política patronal fue hábil y eficaz durante la existencia del "vertical".

Ahora, con motivo de la negociación del Convenio de Empresa (la vigencia del anterior finalizaba el 31 de diciembre del 77) la empresa Saide vuelve a ser actualidad.

Salarios actuales

Jefe de Cabina 21.000 pesetas, operador 19.000, taquilleras 17.000 y conserjes 17.000 pesetas de salario base. En todos ellos hay que añadir 1.000 pesetas de plus y 10 por ciento de antigüedad.

Hemos pedido un aumento lineal del 8.000 pesetas. La empresa ha ofrecido el 12 por ciento (Pacto de la Moncloa).

Es evidente para todos que sus posibilidades reales están muy por encima de eso. Desde abril del 76 hasta hoy, el precio de las localidades ha subido en un 81 por cien. La butaca que en julio costaba 55 pesetas, hoy vale 100.

Por otra parte, desde entonces se han jubilado 19 trabajadores y ha cubierto solamente un puesto.

Los trabajadores de Saide hemos agotado todas las fórmulas de negociación sin obtener ninguna respuesta satisfactoria. No nos ha quedado más remedio que, apoyándonos en nuestra Caja de Resistencia, ir a la huelga legal que la mantendremos en tanto la empresa no modifique sus actual oferta.

Sección sindical de Saide y ELA

Talleres Elmeco: 38 días de huelga

Desde el día 27 de febrero llevan en huelga 7 de los 12 trabajadores de la empresa bilbaína de Elmeco, empresa dedicada a la reparación de coches. Hace el servicio de Mercedes Benz para Bilbao-Basurto. Es un taller mecánico que ha tenido años muy buenos, pero que con los trabajadores se ha distinguido por los sueldos de miseria que pagan, con el agravante de que las nóminas nunca han reflejado verdaderamente las cantidades que cobraban. En la empresa hay 4 trabajadores con el salario mínimo interprofesional.

Este año, la empresa pretende, no solamente el incremento fijado por el Pacto de la Moncloa (20%), sino que

quiere regularizar sus nóminas ante la Seguridad Social. Así, a los trabajadores les supone ganar menos que el año pasado, exactamente, 2.000 ptas.

A pesar de los continuos intentos de los trabajadores para llegar a un acuerdo, la patronal se ha cerrado por completo en su postura inicial, no queriendo saber nada del asunto.

Después cambio de actitud, recondándonos tiempos antiguos ya que ha empezado con amenazas aunque se consideran muy democráticos, por su supuesta actividad en partidos políticos.

Los trabajadores reafirmamos nuestro propósito de seguir firmes, no permitiendo que padres de familia ganen menos que el año pasado.



**ESTADO**

**Sindicato de cuadros**

**Nueva maniobra empresarial**

Recientemente ha estado en Madrid Yvan Charpentier, Presidente de la Confederación General de Cuadros Francesa. Su visita responde a un plan de apoyar un sindicato similar en el Estado español.

Todo ello es un intento de lanzar un sindicato amarillo, de colaboración, en este caso sirviéndose de lo que genéricamente se denomina cuadro: Personal empleado investido de una función de mando, de control o de dirección, que lleva implícito un grado de responsabilidad más o menos importante.

Detrás de este proyecto se esconde el interés de articular, bajo la denominación de sindicato, una estructura que ideológicamente defiende la economía de mercado, que sirva

en la práctica para romper la unidad del movimiento obrero y que proteja los intereses profesionales de los directivos, contando para ello con el arropamiento de un sector trabajador situado en niveles medios de la jerarquía de la empresa (graduados, encargados y asimilables).

No es previsible que esta iniciativa prospere. En la mayoría de los países no existe un sindicato de cuadros y a misma CGC francesa atraviesa en estos momentos una crisis grave e irreversible. En

el Estado las dos organizaciones existentes: Asociación Profesional de Técnicos Ejecutivos (APTE) y Asociación Profesional de Cuadros (APC) no pasan de ser más que dos siglas que no cuentan prácticamente con afiliación.

Afortunadamente cada vez es mayor el número de trabajadores catalogables de cuadros que identifican sus intereses ideológicos y reivindicativos con los de el resto de los trabajadores. El sindicalismo de clase está demostrando una progresiva capacidad para aglutinar a estos sectores, haciendo fracasar con ello planes tendentes a romper la unidad organizativa de los trabajadores.

**MUNDO**

**Reestructuración en la siderurgia europea**

**Cuando las barbas del vecino veas pelar...**

La crisis de la siderurgia mundial afecta duramente a las acerías de Europa Occidental y Estados Unidos. Todos los Gobiernos han perfilado sus planes para afrontar la situación en base a una valoración de la realidad, a unas previsiones de las necesidades de consumo para los próximos años, contemplando sin excepciones al cierre de plantas y el aplazamiento de proyectos de expansión, todo lo cual genera una cifra de desempleo considerable.

**Situación presente**

Los países miembros de la CEE (Comunidad Económica Europea) operan al 60% de su capacidad en una coyuntura en la que al bajo consumo hay que añadirle la temible competencia japonesa, la no menos peligrosa de los países socialistas y la reciente ofensiva de los nuevos siderúrgicos: Corea del Sur, Australia, África del Sur, etc.

Muchas de las grandes empresas se hallan en una situación de endeudamiento realmente alarmante después de haber soportado un ejercicio, el de 1977, más desastroso que los dos precedentes: La **British Steel Corporation** — propiedad del Estado británico — ha perdido el pasado año del orden de 58.500 millones de ptas.; la francesa **Usinor**, la primera del sector, ha anunciado pérdidas de 26.000 millones de ptas., la otra grande, **Sacilor**, no ha ido mejor. La situación de la siderurgia italiana, Valona... reflejan igualmente un estado al borde del desastre.

La existencia de instalaciones vetustas o mal localizadas hacen más vulnerable la siderurgia europea que, con la crisis y la competencia externa que le priva de mercados de exportación y que le resta incluso cotas de venta en su propio mercado interior, está condenada a modernizar las instalaciones aumentando la productividad y recuperando la competitividad internacional muy deteriorada.

**Perspectivas de futuro**

No es previsible que la demanda de acero cobre un giro favorable hasta 1985 y se sabe que la capacidad comunitaria en 1980 — 214 millones de toneladas anuales — es excesiva.

Entre los objetivos marcados por la Comunidad Económica Europea está el conseguir que la siderurgia europea renovada cubra como mínimo el 80% de las necesidades comunitarias y que mantenga su competitividad en los mercados mundiales mediante la oferta de aceros más elaborados.

Incluso en caso de reactivación económica, los expertos están de acuerdo en decir que es necesario dentro de los 10 años venideros desembarazar la siderurgia de sus instalaciones no rentables.

El coste social que todo ello acarrea puede cifrarse en 200.000 trabajadores sin empleo, con el agravante de que, de momento, no están previstas soluciones alternativas de trabajo.

Esta reestructuración va a precisar, de otro lado, la movilización de enormes recursos financieros, muchos de los cuales van a proceder del sector público. El Gobierno Británico va a canalizar para su amplio programa de reformas de la industria siderometalúrgica, parte de los beneficios obtenidos por la explotación petrolífera del Mar del Norte. El Gobierno Francés va a destinar más de 127.000 millones de ptas. con similar objetivo.

**Alternativa sindical**

En este apartado, en vez de hacer un esfuerzo de síntesis de las diferentes posiciones de los Sindicatos Europeos en torno a la reestructuración del sector, puede ser más útil abordar ésta desde la propia realidad del sindicalismo de Euzkadi y del Estado Español. Hay que tener presente que es previsible también aquí que el Gobierno arbitre soluciones similares a las del resto de los

**Entrevistas Gobierno-Sindicatos**  
**Sólo información**

La pasada semana dos ministerios, Industria y Trabajo, han mantenido entrevistas por separado con los representantes de las Confederaciones Sindicales.

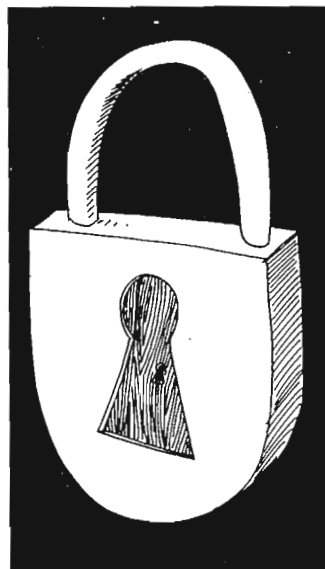
**Las entrevistas**

El señor Calvo Ortega, titular de Trabajo, informó a los representantes de los Sindicatos sobre el aumento del salario mínimo, sobre la intención de aumentar los fondos de garantía salarial, y sobre el proyecto de promulgar una normativa que agilice el cobro del seguro de desempleo.

Rodríguez Sahagún, ministro de Industria, a quien acompañaban altos cargos del Departamento, entre los que figuraba el Director General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, García Egochaga, informó sobre las posibles soluciones que tiene planteadas el Ministerio para reestructurar los sectores siderometalúrgico y naval.

**Valoración de las entrevistas**

El carácter estrictamente



La negociación sigue bajo candado. La llave la tiene el Gobierno.

informativo de ambas entrevistas nos confirma que el Gobierno, sus representantes ministeriales, mantienen en relación a los sindicatos la conducta que ha sido una constante en todo el período de su mandato: Excluir toda solución negociadora y sustituir ésta por esporádicos contactos que sitúan a las Confederaciones sindicales una y otra vez ante hechos consumados.

La legalización de los sindicatos en mayo del pasado año, no supuso el inicio de la apertura de negociaciones entre Sindicatos y Gobierno o Sindicatos, Empresarios y Gobierno para resolver con un plan previamente aceptado por las partes, todas las cuestio-

nes pendientes y llegar de esta forma a establecer unas nuevas relaciones laborales en un marco de libertad sindical.

Aunque había razones para pensar que la celebración de las elecciones legislativas del 15 de junio iba a abrir un nuevo período presidido por una más amplia voluntad negociadora, esto no ocurrió y buena prueba de ello fue la firma —excluyen a los sindicatos— del Pacto de la Moncloa.

Las elecciones sindicales, los cambios ministeriales, tampoco —al menos de momento— han supuesto ninguna modificación.

Cuando arrecia la ofensiva patronal contra el proyecto de ley de Acción Sindical en la Empresa, cuando el Gobierno sabe la necesidad y conoce los deseos de los Sindicatos de negociar el patrimonio, la ley de huelga y convenios colectivos, el ministro de Trabajo se limita a informar sobre cuestiones marginales.

Cuando la crisis de los sectores naval y siderometalúrgico precisan medidas urgentes y en profundidad, cuando los Sindicatos han manifestado su derecho y voluntad a participar en todos los planes de reconversión industrial, el ministro de Industria se limita a informar sobre proyectos unilaterales establecidos.

Todo ello es realmente alarmante.

**LABUR**

● Al conflicto laboral planteado por los distribuidores de prensa londinense, que exigen el pago de horas extraordinarias por la distribución de las últimas ediciones, hay que añadirle la huelga de celo declarada por los impresores y técnicos especializados de los talleres de prensa. La petición salarial de estos últimos es de un 20%.

Richard Mash, presidente de la Asociación Británica de Editores, ha acusado a los sindicatos de haber perdido el control de sus afiliados, que ignoran deliberadamente el tope salarial del 10% estipulado. Estas dos huelgas han ocasionado ya una pérdida de más de 10 millones de ejemplares, además de una cifra próxima a los 50 millones de ptas. en concepto de publicidad.

● La huelga del metal localizada de momento únicamente en el Estado de Baden-Wuerttemberg, Alemania, está haciendo sentir ya sus efectos en todo el territorio federal. En Hannover, el 20% de los obreros industriales trabaja a jornada reducida; la fábrica de automóviles Ford en Colonia deberá suspender su fabricación por falta de materias primas.

El paro obrero originado porque la patronal no ha aceptado las peticiones salariales de los trabajadores, empieza con detener gran

parte de la economía del país, pudiéndosele calificar como el conflicto laboral más grave de la historia de la República Federal Alemana.

El problema de la automatización y los planes de racionalización, que pueden generar un alto nivel de paro, han motivado por otro lado, la solicitud por parte trabajadora de garantías contra el desempleo. Solicitud que tampoco, de momento, ha sido satisfecha por la patronal.

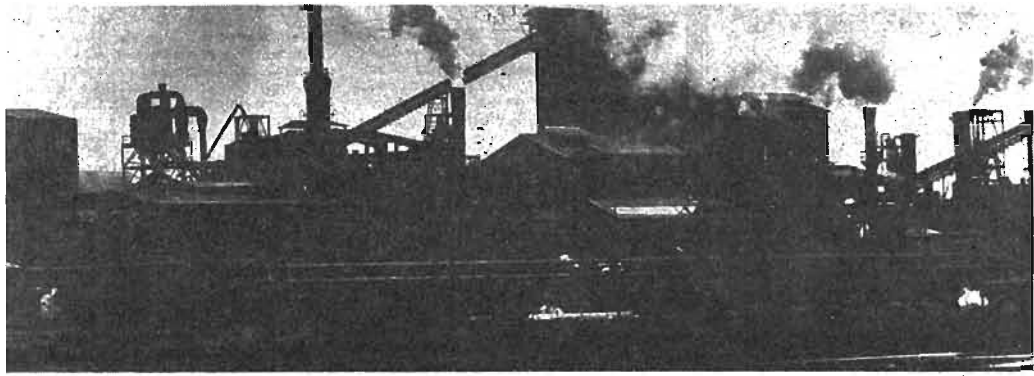
● El Consejo de Ministros ha fijado en 548 ptas. el salario mínimo interprofesional, lo que supone un 9% de incremento.

La elevación hecha sin mediar negociación alguna con los sindicatos, es una consecuencia directa de la aplicación del pacto de la Moncloa.

El Gobierno, por medio del ministro de Trabajo, tal y como aparece en otro artículo de la página, se ha limitado a comunicar la decisión a UGT y CC. OO., presentando el acuerdo gubernativo como un hecho consumado.

El importe del salario mínimo ha recibido el calificativo general, por parte de todos los sindicatos de irrisorio e inaceptable. Las 548 ptas. son, desde luego, totalmente insuficiente para hacer frente a las necesidades cotidianas que se incluyen en el presupuesto familiar.





## Euskal sindikalismoa Euskadin (IX)

# ELA-STV durante la primera Dictadura (1923-1930)

### LA CRISIS DE 1921

En 1918 había acabado la I Guerra Mundial, que trajo a Euskadi y, en especial, a los medios financieros y empresariales una era de prosperidad sin precedentes. La clase trabajadora conoció durante estos años una capacidad de maniobra sindical —debido sobre todo a la demanda de mano de obra— también sin precedentes por lo que pudo arrancar sustanciales mejoras salariales y de condiciones de trabajo al sector empresarial que no daba abasto con la crecida demanda europea.

Pero ya a finales de 1920 y comienzos de 1921, la readaptación del aparato productivo de las naciones beligerantes a la nueva situación de paz mundial trajo consigo un relanzamiento de la competencia y la pérdida de los fáciles mercados de 1914-1918. La crisis de la industria vizcaína se generalizó por toda Euskadi y el paro se extendió con la subsiguiente desmobilización obrera. A ello hay que sumar las luchas intestinas de socialistas y partidarios de la III Internacional (comunistas) que implicaron, mal a su pesar, a nuestro sindicato.

Sin embargo, ELA pudo arrostrar con una relativa tranquilidad este nuevo embate, debido no sólo a la relativa cualificación de sus afiliados —lo que les hacía algo menos vulnerables al despedido— sino también a su previsora estructuración mutualista y asistencial (por ejemplo la Escuela Industrial iniciada en octubre de 1922) y al auxilio del que fue objeto por parte de la rama femenina del PNV (EAB) en los momentos más dramáticos de la crisis. Tal es

asi que, en 1923, cuando los fondos y la afiliación de los demás sindicatos bajaban peligrosamente, ELA abrió locales en Alonsotegi, centro de carpinteros en Bilbao y algún otro lugar.

### Organización corporativa: Los comités paritarios

De setiembre de 1923 a enero de 1930, experimentan Guipúzcoa y Vizcaya una de las transformaciones más importantes de su historia. En el orden económico, Guipúzcoa se transforma en una provincia industrial. En el político, durante estos siete años, desaparecerán para siempre los dos partidos dinásticos liberal y conservador —demasiado vinculados a la dictadura como para emerger de ella sin mácula— experimentando el primero una desbandada hacia la derecha o hacia el republicanismo y transformándose en simple derecha el segundo. De las cenizas de la dictadura emergen triunfantes, por un lado, el socialismo, y por otra, el nacionalismo vasco. El car-

lismo fue asimismo barrido de las zonas más significativas del mapa electoral vizcaíno y guipuzcoano.

En el terreno sindical, lo más importante fue la adhesión oficiosa del socialismo a la dictadura, lo que redundó en la preferencia del UGT en todas las negociaciones con el Gobierno y la infiltración de ugetistas en el aparato burocrático del Ministerio de Trabajo, llegando hasta a la entrada de Largo Caballero en el Consejo de Estado. Solidarios y comunistas fueron marginados y su libertad de acción seriamente restringida.

Tal marginación se puso de manifiesto de forma especial al constituirse los comités paritarios —organismos mixtos de representación obrera y empresarial— de los que fueron eliminados sistemáticamente ELA, sindicalistas católicos, comunistas y no sindicados. El comité paritario "interino" de Bilbao, permitido, desde 1926, el control de toda la metalurgia de la zona, bilbaína por los ugetistas.

Todo esto no hacía sino llevar a sus últimas consecuencias el pacto tácito que, iniciado en 1919 por el marchandaje del acta del industrial distrito de Valmaseda entre monárquicos y socialistas a favor de los primeros a cambio de reservas para Prieto el distrito de Bilbao, había presidido a toda la política sindical de UGT hasta la dictadura.

I. E. Z.

# Indemnización por crisis: ¿Cuánto me corresponde?

Con mucha frecuencia, dados los malos vientos que corren, suele plantearse esta pregunta por parte de trabajadores que, o tienen planteado un expediente de crisis, en cualquiera de sus diversas formas, o lo ven venir a corto plazo.

### Lo que dice la ley

La respuesta nos viene dada por el artículo 115 de la ley de Procedimiento Laboral: "La indemnización que fije el magistrado de Trabajo no podrá ser inferior a quince días ni superior a un año de sueldo o jornal". Es todo lo que nos dice la ley al respecto y, por lo tanto, lo único que podemos indicar con plena garantía.

### Cuál es la práctica normal

Lo cierto es que las Magistraturas de Trabajo fijan estas indemnizaciones teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada caso, tanto por parte del trabajador (antigüedad, cargas familiares, edad, incapacidades posibles para el trabajo...) como por parte de la situación económica de la empresa. Puede decirse, recogiendo la práctica de las diversas magistraturas, que normalmente dichas indemnizaciones suelen oscilar alrededor de los treinta días de salario por año de antigüedad en la empresa, siempre, naturalmente, con el tope de un año. Pero sin que pueda darse garantía alguna, ya que las sorpresas, tanto por arriba

como, sobre todo, por abajo son frecuentes.

### Forma de fijar la indemnización

A pesar de lo que hemos dicho de fijación por la Magistratura, cabe la posibilidad de que haya un acuerdo previo a la resolución del expediente entre trabajadores y empresa o que la empresa ofrezca una indemnización superior a los máximos legales. En este caso, la Delegación recogería dicho acuerdo u oferta en su resolución y ello sería suficiente para hacer efectiva dicha cantidad por vía de apremio (embargo y subasta de bienes) en caso de impago.

Lo normal, sin embargo, es que se tenga que acudir a Magistratura. En este caso, es la propia Delegación quien envía una copia de su resolución a dicho órgano, el cual, después de oír a la empresa y a los trabajadores, fija la indemnización que estime procedente siempre dentro de los límites de quince días a un año que hemos indicado.

### Procedimiento cuando la empresa no paga

En este punto ocurre mu-

chas veces que la empresa es insolvente y no paga las indemnizaciones fijadas. En estos casos, si la indemnización ha sido fijada por la Magistratura, el pago corre por cuenta del Fondo de Garantía Salarial, que podrá luego reclamar dichas cantidades a la empresa.

Si las indemnizaciones han sido, en cambio, fijadas en la resolución de la Delegación de Trabajo, según el decreto de regulación de la política de empleo de 2-11-72 la Magistratura deberá fijar nueva indemnización que se hará efectiva según el procedimiento señalado para el caso anterior. Esta es, de hecho, la práctica que se viene siguiendo. Sin embargo, entendemos que, de acuerdo con el RDI, de Relaciones de Trabajo, art. 45-4, el Fondo de Garantía Salarial debiera responder de las indemnizaciones pactadas hasta el límite de una anualidad de salario, solución ésta que puede abrir vía a muchos abusos pero que es defendible con la ley en la mano.

Queremos señalar, por último, que pueden pactarse en convenios colectivos los criterios generales a seguir en los casos de reestructuración de plantillas (cuantía de las indemnizaciones, plazos de preaviso, preferencias para la permanencia en la empresa, etc.). Puede ser un punto interesante a tener en cuenta.

GERMAN KORTA BARRIA



### Un artículo de...

# SISTEMA

## La empresa en España como problema

ANTONIO MARZAL

Hacemos un resumen de la segunda parte del artículo en la que Ant. Marzal trata "los temas y los problemas de ahora y de siempre" en la empresa.

Tres me parecen ser —dice— en la realidad los grandes temas que subyacen en el problema de la empresa: El tema de la eficacia económica, el tema del poder y el tema de la democracia económica. Tres temas que, sin embargo, y por razones de claridad práctica, quiero yo ahora apuntar brevemente en cuatro puntos:

### 1. La eficacia económica

La empresa nació como un instrumento de eficacia eco-

nómica. La racionalidad de la empresa en la cultura de la civilización industrial sólo es abordable si se parte de ese presupuesto-objetivo de la empresa que es la eficacia económica. La empresa no es primariamente una especie de familia natural, como pretendió el fascismo, pero tampoco, como pretendería un cierto gauchismo, una fiesta, ni una instancia a la que es posible imponer cualquier cosa por real decreto. Primariamente —y previamente a la disputa

beneficios-salarios, previamente sólo en términos lógicos— la empresa es el sitio, la organización o la instancia colectiva capaz de crear riqueza económica y está sometida, por ello, a una serie de coacciones de orden económico, que no son, sin más, eludibles.

La sustitución de la eficacia por la mística puede ser exaltante en un determinado momento de determinadas sociedades, pero es una sustitución irracional que en las sociedades industriales un día u otro se paga y se paga duramente.



### 2. El poder

El poder en la empresa es así una realidad no eludible que se plantea necesariamente no en la economía capitalista, sino en todo sistema de economía coordinadora, es decir, de economía moderna. Esta afirmación última, aunque puede sorprender a algunos, es de Marx, para quien una orquesta no es orquesta sin un director de orquesta. El problema, entonces, consiste en encontrar la fuente de legitimación racional del poder, no en soñar en suprimirlo. Se trata así de convertir el poder, como hecho bruto, en autori-

dad, como fenómeno racional.

### 3. La propiedad

Mientras no se llegue a distinguir —también a nivel político, no sólo a nivel teórico— la propiedad en sí, la propiedad como derecho real, de la propiedad como fuente del poder sobre las personas de una colectividad, los problemas de la empresa no podrán plantearse racionalmente ni con coherencia. La propiedad por sí sola no justifica el poder. Pero la supresión de la propiedad no suprime todos los poderes ilegítimos de la empresa. A lo más suprime uno, pero generando paralelamente para ocupar su vacío, otros, no necesariamente legítimos ni legitimables. Los verdaderos problemas de poder en la empresa no coinciden adecuadamente con la propiedad, como la experiencia industrial del Este demuestra, o la empresa pública en Occidente.

### 4. La democracia económica

El tema central de la empresa como estructura del poder es el de la democracia. En un mundo como el Occidental, donde el caciquismo político es inadmisibles, y, al

menos, en sus formulaciones groseras, ha sido erradicado de los hechos, resulta cuando menos curioso constatar como en la empresa la inercia y la falta de imaginación de unos o la promesa de otra salvación radical y distinta de otros, permiten que se mantengan en vida el caciquismo económico. La democracia económica en la empresa consiste en dejar de ser súbditos de la empresa para ser sus ciudadanos. Se trata de no tener que dejar el alma como se deja la chaqueta, al entrar en la empresa. Lo cual sólo significa que no se deja el alma, no que desaparezcan en su interior los conflictos y la contradicción de intereses, individuales o colectivos, de sus miembros.

### Futuro

La empresa se nos plantea ahora como problema y como problema de futuro. Es decir que el problema de la empresa se nos plantea inmediatamente en el gran debate constituyente como problema de orden político, económico, sindical y social, debate constituyente en el que el problema de la empresa podría ser un test extraordinariamente válido de su realismo, de su ambición y de su validez social como proyecto.



## Entrevista a Manuel Montero

Manuel Montero, natural de Jaén, residente en Pamplona, 43 años de edad, comenzó a trabajar a los 12 años en la construcción de Jaén y actualmente es especialista en la empresa Seat. Algunos sudores ha dejado en Holanda, donde trabajó durante 5 años y adquirió gran experiencia sindical al estar afiliado a una Central Sindical.

—ELA: ¿Cuántos años han transcurrido estos 31 años de trabajo?

—MANUEL MONTERO: Bueno, por necesidades familiares tuve que comenzar a trabajar a los 12 años como peón de la construcción, hasta que, como tantos otros paisanos míos, me vi obligado a venir a Pamplona. Después trabajé en Pamplona, ingresé en la empresa Authi que es hoy la actual Seat.

—E.: Dinos, ¿por qué te has afiliado a ELA?

—M. M.: Porque es un sindicato serio e independiente y con más capacidad que nadie para solucionar nuestros problemas. Además estoy convencido que nuestros problemas no se van a solucionar con decisiones tomadas en Madrid. A los trabajadores navarros nos hace falta ELA, un ELA hecho por todos.

—E.: Eres un trabajador de Seat y conoces el problema actual de la empresa. Dinos, ¿cuáles son las causas que han motivado esta situación?

—M. M.: Mira, la crisis de Seat no es una crisis coyuntural como nos quieren hacer creer a los trabajadores, ni se va a solucionar por expedientes. La actual crisis es de tipo estructural y esto hay que atacarlo desde la raíz. Hay que romper con los esquemas franquistas que tanto han favorecido a los capitalistas. Seat por esta razón, no es una empresa competitiva y sus consecuencias las pagamos los trabajadores.

—E.: Hace mes y medio que se ha firmado el convenio de empresa.

¿Cómo se han llevado las negociaciones?

—M. M.: Esta es buena pregunta. La S. Sindical de ELA tiene las ideas claras sobre esto. No se puede negociar en Barcelona un convenio que a nosotros nos imposibilita la participación directa y mucho menos en base a "delegados" que son en su mayoría afiliados a centrales. ¡Los de Navarra necesitamos un convenio negociado por nosotros y para nosotros! Ya no valen argumentos demagógicos de "unidad" entre los catalanes y nosotros, porque las condiciones que se dan en Barcelona no son las mismas que se dan aquí. Prueba de ello es que por el convenio, nosotros hemos realizado paros y no han sido secundados allá.

—E.: ¿Qué planes tiene la empresa para el futuro?

—M. M.: El futuro de Seat está lleno de contradicciones. Tanto la prensa como Diputación, han asegurado que para el año 80 doblará la plantilla y que para ello han comprado terrenos. Pero entonces, ¿por qué 2 años antes presenta expediente de crisis?

Estas fórmulas de relanzamiento deberían enseñar en el colegio.

—E.: ¿Qué acarrea la crisis de Seat para otras empresas?

—M. M.: Está salta a la vista. La mala política llevada por la dirección la estamos pagando, no solamente los de Seat, sino otras muchas empresas. Ahí tenemos como ejemplo a Luzuriaga de Tafalla, que también está con expediente, y se calcula que solamente en Navarra influye a



Manuel Montero: "Los sindicatos no se consolidan desde la cumbre, sino desde las fábricas; por eso estamos nosotros empeñados en fortalecer las Secciones Sindicales".

80 empresas, algunas de ellas de gran envergadura como Torfinasa, Bendibérica, Girling, etc.

—E.: Estais en vísperas de las elecciones sindicales. Valóralas en dos palabras.

—M. M.: A estas elecciones se presente ELA y en caso de salir algunos elegidos, lucharíamos, primeramente, por la fuerte consolidación del sindicalismo en la empresa. Necesitamos que gane el sindicalismo para que aumente la tasa de afiliación que actualmente es baja. Pero somos optimistas y no dudamos que aunque esto cueste muchos esfuerzos, lo conseguiremos.

—E.: ¿Ves alguna diferencia entre la política sindical que propugna ELA y la del resto de las centrales?

—M. M.: Efectivamente. ELA es un sindicato serio y con gran capacidad analítica. Prueba de ello es la postura adoptada en el Convenio del Metal desde sus comicios y que no varió por ninguna circunstancia y al final ha resultado que lo que en un principio

advirtió ha llegado a consumarse y el tiempo le ha dado la razón.

—E.: ¿Cómo ves el futuro del sindicalismo que practica ELA en Navarra?

—M. M.: Hay que partir, de que aquí no existe una gran experiencia sindical, tal y como propugna ELA. En ninguna parte del mundo el sindicalismo es sinónimo de movilización. El sindicalismo debe de ser practicado por la organización de los trabajadores y tal organización son los sindicatos. Y los sindicatos no se consolidan desde la cumbre, sino desde las fábricas, por eso estamos nosotros empeñados en fortalecer las Secciones Sindicales. Y esta es la práctica sindical de ELA en Navarra. Por la que a ELA le veo un gran futuro sindical en Navarra. Prueba que justifica mi optimismo, es el gran número de delegados obtenidos en las elecciones sindicales, número que va a dar muchos dolores de cabeza a los que temen la verdadera organización de los trabajadores, única forma de combatir el capitalismo.

## Ultima hora

### Astra: Conflicto en vías de solución

En la página quinta de este número damos cuenta de la situación de la zona del guerniquesado. A última hora se nos ha comunicado que la empresa Astra ha dado a conocer su contraoferta que ha sido aprobada por el Comité de Empresa. Los datos más destacados de esta contraoferta patronal son:

—62.000 pesetas-año por jornal al cien por cien lineal, congelando las horas extras.

—5.000 pesetas por prima a 75 de actividad.

—7.200 pesetas por plus de asistencia.

—16.800 pesetas a percibir al finalizar el año.

La suma de estos conceptos alcanza la cifra de 91.000 pesetas, que en su importe global coincide con la petición de los trabajadores. De ser aprobada esta propuesta por la de los trabajadores se dará definitivamente cancelada la negociación y finalizada la huelga.

### Los empresarios contra la jornada del día 5

Argumentan que no se puede combatir el paro (uno de los objetivos de la jornada del día 5) con más paro. Proponen conversaciones, diálogo y negociaciones para crear clima. Temen que esta jornada cree más motivos de preocupación. Esta reacción de los empresarios nos confirma en lo acertado de la decisión de la CES al convocar este día de acción sindical a nivel europeo. Es de esperar que el paro realmente llegue a ser más preocupante e inquietante para los empresarios y que en sus cálculos las tasas de paro sean algo más ponderables que un frío tanto por ciento con el que se especula sin que las tragedias humanas que entraña inquieten mayormente.

### CEOE se reúne contra la ley de acción sindical

El día 5, miércoles, se reúnen todas las organizaciones confederadas en la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) con objeto de examinar el proyecto de ley de representación de los trabajadores y arbitrar las acciones concretas pertinentes. CEOE opina que el proyecto es un ataque frontal al ejercicio de su función de empresarios. Por eso esta reunión tiene el carácter de un intento de coordinar las fuerzas empresariales en una dura ofensiva contra el proyecto de ley.

### Apirilak 4an, Gipuzkoako Egurreko konbenioa firmatu da

Azken orduan esan digutenez, gaur, apirilak 4, arratsaldeko 8etan firmatu da Gipuzkoako Egurreko konbenioa. Orain aste-bete utzi ziren negoziaketak erabaki konkretuetara ailegatu gabe. Gaur nagusiekin egin den bileran, azkenengoan gelditu ziren konbenioko puntuak konkretatu behar ziren eta akordio batera iritxi.

Ordu askoko diskusio ondoren, firmatu da, azkenean konbenioa. Punto gogorrenak "plus de distancia", probintzial mailakoak ez diren paktoak eta Sindikal Eskubideak izan dira.

Hurrengo alean emango dugu zehatz firmatu den konbenioaren berri.

## Martiriak

Martxoaren azken astean gertatu zen, Urretxuko Sarralde, S. A. lantegian, goizeko hamaiketan. Fundiziozko kaja batzuk zeramatziala, hauekako batzuk gainera erori zitzaizkien, eta langile bat, egiazko martiri bat, bertan hilda gertatu zen. Biharamonean elizkizunak egin zizkieten, denek aho batez oso gizon ona zela esaten zuten, eta langile hori, 45 urteko sasoiko langilea, betirako lurperatua geratu zen. Geroztik, tailerrak, bizi ere bizi behar baita, lanean jarraitzen du.

Eta orain dela lau urte, lantegi horretan bertan, lan berdintzua egiten ari zela, era berdinean gertatutako iztripuz, beste langile bat, beste martiri bat, 18 urteko gaztea, hor bertan hilik geratu zen.

Orain, noiz eta nola ez daki-

gun beste egun batetan, lantegi horretan bertan, edo beste batetan, honen antzeko iztripuz, beste langile bat, beste martiria, oraindik nagusiari eta kapitalari etekin eta gainbalio bat sortarazteko kapaz den langilea, agian ezkondua,

agian ezkongabea, hilik gertatuko da. Biharamonean elizkizunak egingo dizkiote, agian eskelaren bat aterako diote, eta bizitzak, bizi ere egin behar baita, jarraituko du.

### Ohorerik gabekoa

Horrelakoentzat ez da orotaririk, ez kale izenik, ez omenaldirik, ez aldarerik, ez loreontzirik... Lurra botako diote. Eta lur horren gainean beste lantegi bat, beste etxe mordo bat eraikiko dute. Eta, agian, han ere beste martiri bat izango da, eta hari ere lurra emango diote...

Eta horrela bat, bi, hiru... hainbat eta hainbat, egun bat eta beste. Eta agian neroni gertatuko zait, agian irakurtzen ari zeran horri... Presaka nabil, lana egin behar dut, atera egin behar da, primak aseguratua behar dira, segurtate erabaki sendoak, behin betirakoak, hartzeko ez dugu astirik. Komitea biltzen da, elkarrizketan kondizio hobekak eskatzen dira, baina Santa Barbaraz oroitzen garen bezalaxe ohartzen gara arazo honetaz. Ura pasa eta gero presa egitea alferrik da.

Altasun bizi zen, gizon on bat zen, sasoikoa zen, 45 urte besterik ez zituen... Emazte alarguna uzten du, eta hiru seme. Hauetan, zaharrena, 17 urtekoa eta subnormala... Ohorerik gabeko martiri bat joan zaigu.



Los trabajadores del "Sarina-1" con el responsable de la Federación en los locales de ELA.

## "Sarina-1", un barco con problemas

Son ya numerosos los problemas que afectan al transporte marítimo y cuya resolución pasa por las manos de los responsables de la Federación del Transporte de ELA-STV.

El caso que nos ocupa se refiere a la tripulación del barco Sarina I fletado por la compañía griega Dalmarina Ltd. con sede en Londres.

La tripulación del barco había pasado, de percibir unas retribuciones económicas de acuerdo con el convenio colectivo de ITF, en el cual el contrato de embarque se hace a título individual por tripulante, a un convenio colectivo sobre base de convenio griego, en el cual, las percep-

ciones salariales se agravaba al estar la tripulación de 3 a 7 meses, según los casos sin recibir las correspondientes liquidaciones.

En esta situación y sin obtener respuesta satisfactoria por parte de la compañía, se acuerda un paro indefinido hasta que se garanticen los siguientes puntos:

1.—Renovación por parte de la compañía del acuerdo colectivo sobre base ITF (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte).

2.—Abono de las correspondientes cuotas a ITF.

3.—Puesta al día de los contratos individuales por tripulante según ITF.

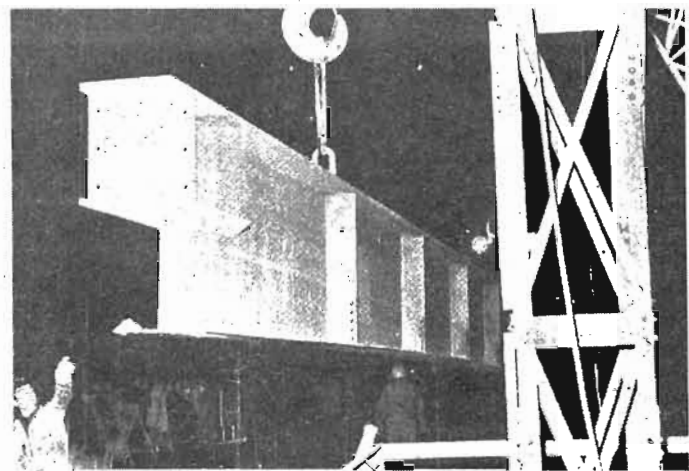
4.—Acuerdos de liquidación de cantidades pendientes a marinos que finalizaron su contrato.

5.—Garantía de condiciones a bordo: Jornada laboral, horas extras, comidas, etc.

6.—Abono inmediato de cantidades pendientes de liquidación a la tripulación embarcada.

En vista de la situación originada por el conflicto, la compañía accede a las peticiones formuladas, quedando en el momento de redactar esta nota, pendiente el abono de las cantidades a cobrar por la tripulación. Se espera se realice de forma inmediata.

ALEX GARATE



bat langilek utzi dute bere bizia lanean.