

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Miles de trabajadores recorrieron las calles de las cuatro capitales de Euskadi en este primer 1 de mayo de la legalidad. La manifestación de ELA entrante en el Arenal, en Bilbao, demuestra la fuerza, la adhesión del sindicalismo vasco, de ELA.

¡Viva el 1.º de mayo!

Por la resbaladiza arista que caminamos con la esperanza de institucionalizar una situación de derecho y de libertades, el 1.º de mayo ha sido, tenía que ser, un paso firme. Los trabajadores, si alguien fue, empujamos con responsabilidad y tenacidad la sociedad hacia la democracia. Ya se habrá disipado la sombra de miedo y recelo que los días anteriores planeaba sobre ciertos sectores envenenados durante decenios de campaña antiobrera. Entre sorprendida

y aliviada, la prensa destacaba la normalidad del primer 1.º de mayo en la legalidad.

No tenemos que dar demasiada importancia al hecho de que algunos medios minimicen el número de los manifestantes —en los mismos metros cuadrados, por lo visto, caben más franquistas que trabajadores— o de que otros apenas hayan sabido ver en el conjunto otra cosa que algún incidente marginal. Es importante el que este día del Tra-

bajo los trabajadores hayamos contribuido a perder el miedo a una mayor libertad. El 1.º de mayo nos manifestamos los trabajadores. Nos identificamos con su historia y con sus objetivos. Este año salimos a la calle con reivindicaciones claras y con irreprimibles ganas de proclamarlas. Nos sentimos, por fin, en nuestro clima. Nos sentimos cómodos con una alegría hace tiempo acallada y con unos gestos hace tiempo reprimidos. Por eso echamos mano

de todo, nada nos sobraba el canto (el nuestro) ni la vindicación coreada, ni pancarta, ni los colores. Todo era nuestro.

El 1.º de mayo en Euskadi se cerró con los ecos de muchas voces roncas que gritaban, con firmeza, trabajo para todos, salarios dignos, derechos sindicales y autonomía para Euskadi, para nuestro pueblo, para nosotros, trabajadores, la más amada representación de Euskadi

Proyecto de ley de Acción Sindical en la Empresa

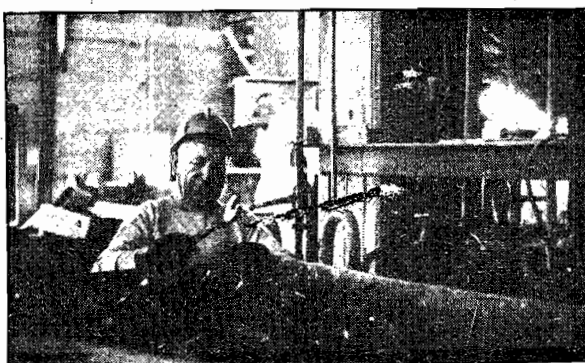
Página 3

1.º de Mayo en Euskadi

Página 5

No al "lock-out"

Página 6



Puerto Rico: Tierra de jauja

Página 6

En espera del inicio de las negociaciones en la B. W.

Página 8

ELA^{STV}

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-Galdakano. Edificio Arzubi. Bolueta-Bilbao
 Dep. Legal: BI-3.312/1977
 Redacción: Barrencale, 28-2.º Teléfono 6815650 Durango

En Bizkaia ya está previsto el calendario del segundo tema

Cursillo de delegados

Tal y como estaba previsto, ya se ha desarrollado en todas las Comarcales, dentro del cursillo para delegados de fábrica, el tema relativo a las negociaciones colectivas, cuya exposición ha corrido a cargo de los responsables de las distintas Federaciones de Industria.

Durante este mes de mayo se iniciará, con el mismo esquema de trabajo, la segunda parte del cursillo, con el tema de SINDICALISMO, que incluye los siguientes apartados:

1.—El Sindicalismo. Su importancia.

Comarcal	Lugar	Hora	Fecha
GALDAKANO	AISS-Basauri	9	17-5-78
ERANDIO	Cooperativa	9	18-5-78
BARAKALDO	AISS	9	23-5-78
GERNIKA	AISS	9	31-5-78
LLODIO	AISS	9	1-6-78
BASAURI	AISS	9	7-6-78
SODUPE	Cine	9	8-6-78
DURANGO	Jesuitas	9	14-6-78
ERANDIO	Cooperativa	9	15-6-78
BASAURI	AISS	9	21-6-78
BILBAO	AISS	9	22-6-78
DURANGO	Jesuitas	9	28-6-78
BILBAO	AISS	9	29-6-78
BILBAO	AISS	9	6-7-78

Los ponentes que desarrollarán este temario en Bizkaia serán Maitere Zinkunegi y José Elorrieta.

- 2.—Tipos de sindicalismos. Características y diferencias.
- 3.—Necesidad de sindicación. Potenciación sindical.
- 4.—Características del sindicalismo vasco. El sindicalismo de ELA.
- 5.—La Confederación ELA.

En Bizkaia ya está ultimado el calendario que prevé la iniciación de esta segunda parte el próximo día 17, para concluir el 6-7-78, estando asignados también los días, horas y lugares que corresponden a cada Comarcál.

TXOKOAN

Un paso más: Las Federaciones

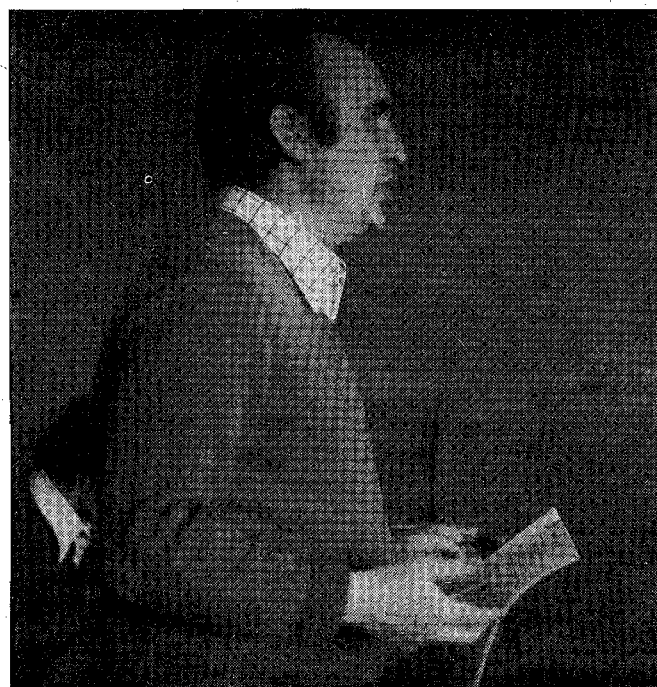
El secretario general, Alfonso Etxebarria, en su informe presentado al Consejo Nacional, incidió fundamentalmente en el aspecto que hacía referencia a la necesidad de abordar, a partir de ahora y como tarea prioritaria, la organización de las Federaciones profesionales de industria.

Si miramos retrospectivamente y nos situamos en las fechas del III Congreso, momento de la salida de la clandestinidad a la tolerancia, y analizamos cómo se proyectó el desarrollo de la sindicación, vemos que el punto de arranque eran las interprofesionales, las comarcales y las uniones locales. Se partía de una necesidad, la afiliación, y se consideraba que la forma idónea para ello era aprovechar la única realidad existente: las agrupaciones geográficas de militantes. El Sindicalismo tenía que pasar de ser un grupo de militantes a ser una organización de masas, de ser un proyecto a ser una realidad. No había tiempo que perder.

La celebración del III Congreso de ELA fue la adecuación a la realidad, el comienzo de la una etapa que había que cubrirla lo antes posible y que era imprescindible para asentar definitivamente el sindicalismo maduro.

La legalización de los sindicatos no nos cogió con el pie cruzado y pronto pudimos comprobar que el proyecto sindical de ELA era acogido favorablemente por los trabajadores de Euzkadi y que las formas de trabajo eran las apropiadas.

En las elecciones sindicales hay razones para estar satisfechos de los resultados, pero, con ser esto impor-



tante, no refleja el grado de desarrollo alcanzado por ELA. Los muchos locales, la Caja de Resistencia, el semanario sindical, las asesorías jurídicas, etc., son realidades que al ser contrastadas con las del resto de las centrales reflejan las diferencias.

La afiliación, los servicios, la organización, han tenido una atención simultánea y no ha habido concesiones a lo fácil (cuotas bajas, etc.).

Ha llegado el momento de iniciar una segunda etapa que va a requerir también un importante esfuerzo. Sólo cuando las Federaciones de industria estén perfectamente organizadas, con todo tipo de medios humanos y materiales, sólo cuando las Federaciones tengan una vida propia, soportada en una estructura propia en la que todos los afiliados del sector o sectores participen, entonces, y sólo entonces, habremos alcanzado un ni-

vel de eficacia sindical aceptable. Hoy mucho más que antes vemos la apremiante necesidad de las Federaciones para asumir toda la acción reivindicativa de los convenios sectoriales, locales y de empresa. Las negociaciones de este año han puesto a prueba a las Federaciones su desigual e incipiente realidad.

El próximo año debe de constituir un poderoso avance en este campo. La Confederación está asentada en base sólida; el Consejo Nacional del próximo otoño proyectará la estrategia de convenios para 1979. Ahora, sin interrupción y sistemáticamente, hay que fortalecer las Federaciones sin descuidar, claro está, la estructura interprofesional, la formación y el resto de tareas que hacen que, tomado en su conjunto, el sindicalismo sea la forma de organización por excelencia de la clase trabajadora.

Boletín informativo de la Sección Sindical de ELA de Iberduero


"Jaiki"

Con motivo de la iniciación de la reunión del convenio de Iberduero, la Sección Sindical de ELA ha comenzado a publicar un boletín informativo para que los afiliados estén en todo momento debidamente informados de la marcha de las conversaciones. "Jaiki" es el nombre de este boletín, del que ya hemos recibido los tres primeros números, el último de los cuales está fechado el 26-4-78. Consideramos que esta alternativa es muy interesante, sobre todo para aque-

llas empresas en las que la dispersión de los centros de trabajo o el gran aumento de afiliados, o ambas cosas a la vez,

hacen difícil una comunicación rápida que llegue a todos los afiliados.

Esta iniciativa no debe desde luego limitarse a los momentos de negociación, sino convertirse en un vehículo habitual de información, aunque en ningún caso debe sustituir al contacto directo con todos los afiliados.


 euzko langilleen alkartasuna E.L.A.
 solidaridad de trabajadores vascos S.T.V.

JAIKI

Boletín informativo sección sindical de Iberduero S.A.

Euskadin

Euskal Sindikatoa

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. Telfs. 251222 y 269633.
 AMURRIO. Elejondo, 23-1.º.
 SALVATIERRA. San Jorge, 16-2.º.

BIZKAIA
 BILBAO. Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha. Telfs. 4241300 y 4241309.
 ALGORTA. Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Telf. 4692737.
 AMOREBIETA. Tvsia. Zalaieta, 10-3.º dcha. Telf. 6731782.
 ARRIGORRIAGA. General Mola, 3 bajo izda.
 BARAKALDO. Gral. Sanjurjo, 28-2.º dcha. Telfs. 4386600 y 4386606.
 BASAURI. Gral. Mola, 18-1.º Telf. 4494504.
 BERMEO. Santa Eufemia, 12-2.º.
 DEUSTO. Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO. Barrencale, 28-2.º dcha. Apdo. 183. Telf. 6815650.
 ELORRIO. Gral. Franco, 7 bajo.
 ERANDIO. Ríos Secos, 5-1.º D. Telf. 4470700.
 GALDAKANO. Gral. Mola, 1.º Telf. 4564966.
 GERNIKA. Señorío de Vizcaya, 6-3.º dcha. Telf. 6852808.
 IURRE. Elejalde, 26-4.º.
 LEMONA. Zubisku, 6.
 LEKEITIO. Batalla de Otranto. Casa Social 2.º planta.
 MUNGUIA. Hnos. Basozabal, 3-1.º dcha. Telf. 6740016.
 PORTUGALETE. Carlos VII, 1.º Telf. 4252500.
 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.
 ARETXABALETA. Otalora, 8-1.º dcha.
 BEASAIN. San Ignacio, 9 bajo. Telf. 8833501.
 BERGARA. Torrekoa, 3 bajo.
 EBAR. 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. Inigo de Loyola, 10 bajo. Telf. 362033.
 LAZKANO. Elósegui, 48-1.º.
 LEGAZPIA. Patricio Etxebarria, 1-1.º.
 MONDRAGON. Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791091.
 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.
 ZUMATA. 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 Biteria.
 TUDELA. Carmen Baja, 18-4.º.

HUMOR



Irakurleak Idatzi (Cartas)

Horas-año en los convenios

En primer lugar os sugiero que en este espacio acojáis con más amplitud y regularidad la opinión de los afiliados.

De alguna manera, este espacio debiera ser un encuentro en el que, mediante una breve exposición, se presenten cuantas cuestiones sean de interés para los sindicalistas de ELA.

La reducción de la jornada de trabajo es un punto que se

incluye con mucha frecuencia en las plataformas reivindicativas de cara a los convenios.

En principio, y en teoría, como aspiración de clase se asume esta petición, pero en la realidad cotidiana se demuestra que los resultados prácticos son escasos.

Por todo ello, considero interesante, por poco frecuente, la opción tomada en este sentido por los trabajadores de una medianá empresa de la zona de Erandio.

En la negociación del convenio y con una oferta salarial por parte de la patronal por debajo del índice del coste de la vida, se abrió la posibilidad de reducir las horas-año a pactar, siempre que fuera a costa de detraer el valor de

esas horas de la masa salarial inicial a repartir entre todos.

Esto significaba una alternativa: elegir entre una cantidad de aumento de salarios sin reducción de jornada, o la reducción de jornada con menos aumento salarial.

Una circunstancia a tener en cuenta es el hecho de que, comparativamente, el horario anual no era excesivamente alto (1.990 horas/año). Por otro lado, ese beneficio de reducción no afectaba al personal "empleado" por estar disfrutando ya un horario más ventajoso. En cambio, sí les repercutía la reducción salarial que ello supusiera. Presentado el tema a los trabajadores, éstos optaron por **reducir la jornada**. Se valoró como

una oportunidad que de ninguna manera debía de dejarse pasar.

Como aspecto a considerar es también el de que la votación de empleados, separadamente, fue favorable a la reducción.

Hasta aquí, sucintamente, los hechos. Como opinión personal es que esta salida sólo es posible si previamente ha existido una determinada práctica de concienciación y solidaridad de clase.

No puede ser un fruto espontáneo, sino el resultado de un proceso largo y laborioso en el que se haya ido perfilando una escala de valores.

Un cordial saludo.

M. AURREKOETXEA

Una lenta urgencia

El proyecto de ley sobre Acción Sindical en la Empresa sigue su tramitación por procedimiento de urgencia y, sin embargo, paradójicamente, avanza muy lentamente. Evidentemente, como sindicalistas estamos sinceramente interesados en ella. Los términos en que quedé definida la ley van a dar la medida de muchas cosas, aunque no van a marcar los límites definitivos de ninguna. El sindicalismo, si es fuerte, se abrirá camino aún a pesar de las leyes; si no tiene peso específico es inútil que se legislen maravillas. Esta ley puede por lo menos facilitar un proceso y no contribuir a acrecentar los obstáculos del desarrollo sindical.

La discusión del proyecto ha entrado en una fase en la que va a resultar interesante y esclarecedor seguirle la pista por las posiciones y posturas que se van a poner de manifiesto. Sin ir más lejos, un amplio sector del empresariado, en sus reacciones histéricas, ya nos ha demostrado su desconocimiento de lo que es el sindicalismo en Europa, ya nos han evidenciado su escasa voluntad democrática.

Los tres textos y la guerra de posiciones

Por eso haremos un seguimiento **sindicalista** del proceso de discusión de este proyecto de ley en el seno de la Comisión del Congreso. Es un proyecto que presentó el Gobierno. Ese texto presentado por el Gobierno fue, en un paso siguiente, modificado por la Ponencia que lo debatió. Y ahora, como paso previo para pasar al Pleno del Congreso, lo está discutiendo la Comisión de Trabajo del mismo Congreso. Por eso nos referiremos a los tres textos (el Gobierno, el de la ponencia y el que vaya saliendo de las discusiones en la Comisión de Trabajo), ya que pondrán de manifiesto los enfrentamientos y las posiciones de fondo que se quieren mantener y los compromisos a que se llegan.

Difícil consenso

Si no adviéramos metidos en esto de dar forma, a tientas, a una situación democrática (más o menos), si las cosas no funcionaran como en forma provisional e hilvanada, si no anduviera de por medio toda la manera de hacer las cosas que inauguró el Pacto de la Moncloa y eso que llamamos la política del "consenso", si no fuera por todo eso, el proyecto de ley de Acción Sindical en la Empresa hubiera dado lugar a un enfrentamiento mortal. Pero, al parecer y pese a la erizada reacción de ciertos empresarios, en la Comisión de Trabajo del Congreso que el martes, 25, comenzó a discutir el texto de la ponencia, quiere aplicarse, también aquí, el sistema del "consenso" para solventar las diferencias. Eso quiere decir que se nos intentará escamotear una verdadera discusión, de las de luz y taquígrafos: Los desacuerdos se suavizarán y los acuerdos se pactarán a la sombra de entrevistas informales, cenas y pasillos.



Proyecto de ley de Acción Sindical en la Empresa

Las corrientes de fondo

La Comisión de Trabajo nos ha sorprendido. En vez de apretar el acelerador, como todos esperábamos, trabajando en sesiones de mañana y tarde, el martes, al término de la primera sesión, suspendió sus trabajos hasta el martes siguiente. Se habían apuntado las posiciones de fondo y había peligro de encallar. Una semana para maniobrar a la sombra.

El título del proyecto de ley

UCD no quiere que en el título se hable de **acción** sindical. Mantiene el encabezamiento original que habla únicamente de **representación** de los trabajadores. En la empresa, es la posición de fondo de UCD, pueden actuar los **sindicados**, pero no los **sindicatos**. Ya es significativo el que sea precisamente UCD quien esté interesado en defender la "representación" de **todos** los trabajadores, sindicatos o no, en los órganos de actuación en la empresa y en resistirse a la penetración de los sindicatos (las secciones sindicales) en los centros de trabajo. Por 18 votos contra 16 se mantiene el título original del proyecto de ley: "Proyecto de ley de regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa".

Título 1.º del articulado

Una breve discusión cambió la redacción original y quedó así: "De la representación y derechos sindicales de los trabajadores en la empresa". Se va orientando la redacción hacia la posible eliminación de las secciones sindicales del texto de la ley.

Artículo 1.º

En la discusión del texto de este artículo se descubren dos cosas: En primer lugar, la **estrategia de UCD**, que para conseguir llevar el texto hacia posiciones más cercanas a lo que era en principio el proyecto presentado por el Gobierno se apoyara, según las circunstancias, o en Alianza Popular o en la minoría catalana; y en segundo lugar, ha aflorado la polémica de fondo que va a recorrer, en forma manifiesta o subterránea, toda la discusión del proyecto de ley entre los partidos, como lo exigen los intereses obreros, de potenciar la presencia y las funciones **sindicales** en la empresa, y la obstrucción ucedista y otros a la presencia y acción de las secciones sindicales en los centros de trabajo.

El texto quedó aprobado así:

"Los trabajadores podrán constituir los órganos de representación y ejercer los derechos sindicales en la empresa en la forma que se establece en la presente ley".

Se supera lo propuesto por el texto del Gobierno en cuanto a que, aquél permitía a los trabajadores "participar" en los órganos de representación y este texto da derecho a la "constitución" de órganos representativos.

Más tarde aparecerá la importancia de esta matización.

En segundo lugar, se pierde sindicalmente en relación al texto que había presentado la ponencia en cuanto que el de la ponencia hablaba de "ejercicio de acción sindical" (de los sindicatos), y el texto ahora lo ha bajado a "ejercitar los derechos sindicales" (los afiliados i. e. los sindicatos).

Artículo 2.º

Este artículo ha quedado fijado así: "Para el ejercicio de los derechos que esta ley determina, los trabajadores gozarán de la protección legal y de las garantías que se recogen en los artículos siguientes, considerándose contrarios a la ley cuantos actos, en relación con su empleo o función, tengan por objeto la discriminación o el menoscabo de la libertad de acción sindical. En particular, se consideran nulos los actos o pactos dirigidos:

- A) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato.
- B) La constitución o el apoyo por

parte del empresario de un sindicato mediante ayudas financieras o de otro tipo.

C) Despedir a un trabajador, sancionarlo, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicios, por razón de su afiliación o no afiliación a un sindicato o en el ejercicio de sus derechos sindicales en la empresa. El texto del Gobierno no ponía la última frase. UCD, en su línea de borrar toda referencia a la actividad de los sindicatos en la empresa, consiguió que en lugar de "actividad sindical", que aparecía en el texto de la ponencia, se pusiera "o en el ejercicio de sus derechos sindicales en la empresa". Tal como ha quedado.

De común acuerdo se pospuso la discusión de este artículo para cuando fueran debatidos y fijados los restantes artículos de la ley y en especial el artículo 29, referido a las secciones sindicales, ya que la redacción de este artículo dependerá de lo que se decida en los restantes puntos del articulado.

Artículo 4.º

Trata del ámbito de aplicación de la



HEMEROTECA

Camacho habla claro y nos deja perplejos

Esta vez, HEMEROTECA con comentarios; no es para menos.

En el periódico derechista "Le Figaro" del día 25, ha aparecido una pintoresca entrevista con Marcelino Camacho, secretario general de CC. OO., miembro del Comité Central y del Comité Ejecutivo del PCE. En parte, esta entrevista ha sido reproducida por "El País", 27 del IV.

Para nosotros, algunos puntos, que acotaremos, revisten especial interés.

Tres en uno

1.º "Es preciso —dice Camacho— no olvidar en qué proceso histórico nos encontramos en España. Era vital optar por una política de reconciliación. Nosotros teníamos que innovar o perecer. Y hemos innovado, con tal éxito que el mismo Maquiavelo, a nuestro lado, parece una aprendiz". Hasta aquí habla el alto dirigente del PCE y habla del PCE. Cambia de personalidad y, sin más, habla el secretario general de Comisiones: "Para Comisiones Obreras, la alternativa era la misma. (¡Que casualidad!) Hoy el realismo es de rigor, aunque a veces resulte molesto a los trabajadores el escucharlo. Un líder sindical no puede ya permitirse que su política sea artesanal".

"No hay que calificar este pacto (el de la Moncloa) como pacto social a la manera del que existe en Gran Bretaña, por ejemplo, y que hace soportar todo el peso de la crisis a los trabajadores. Aquí los sacrificios están compartidos. La prueba está en la ley de Reforma Fiscal, que tardará posiblemente en ser aplicada, pero que ha sido

votada en el Parlamento".

Señor Camacho, usted sabe que el Pacto de la Moncloa ha sido un regalo para UCD. Una maniobra hábil (¿maquiavélica?) del PCE con resultados muy poco convincentes para los trabajadores.

Siete Moncloas

2.º A la pregunta de "Y en otoño, al vencimiento de los acuerdos, ¿qué va a pasar?", Camacho, sin titubear, responde:

"Nada; los prorrogaremos. Nuestra economía está en ruinas. No basta un año para reconstruirla, sino seis o siete años. Sólo en ese momento estaremos preparados para una alternancia en el poder. He aquí el objetivo de los acuerdos que nosotros no aceptamos más que en la medida en que ellos se sitúan en la perspectiva de un plan de reestructuración de la economía".

Según Camacho, por lo tanto, tenemos una espera de seis o siete años —sería interesante preguntar quién necesita esos años, si la economía, si el PCE, si CC.OO.—, habrá una reestructuración de la economía —¿En que sentido? ¿Por efecto del pacto?— y **tendremos seis o siete pactos de la Moncloa.**

Los esencial, la huelga

3.º Por eso no es de extrañar que el entrevistador apunte hacia un aspecto de sumo interés para nosotros: "En estas condiciones —pregunta— ¿qué queda de la acción sindical?".

La respuesta de Camacho es sorprendente y sindicalmente suicida: Literalmente responde: "Lo esencial, es decir, las huelgas. Pero ésta es un arma a utilizar con prudencia". Y a continuación hace un recuento de las huelgas de 1976 y 77.

Para nosotros lo esencial de la

ley. ¿Se aplicará a todas las empresas? ¿También a los establecimientos militares?

La comisión paró aquí. El próximo martes se espera que se reanude la discusión a partir de este artículo.

Diversidad de posiciones

Ya se configuran en el seno de la Comisión de Trabajo varias posturas que podrían ser simplificadas así:

1.º Los que quieren recortar los derechos de los comités de empresa y cerrar el paso a las secciones sindicales.

2.º Los que admiten simplemente las secciones sindicales y jugarán a ampliar, o por lo menos mantener, las funciones del comité de empresa.

3.º Algunos que quieren ampliar la fuerza de la presencia y de las funciones de las secciones sindicales y mantener en lo que se pueda las funciones del comité.

ELA, sin exagerar la trascendencia de lo que se decida, ya que es consciente de que el sindicalismo es un hacer difícilmente atrapable en las mallas de la ley, pero sin minusvalorar tampoco la importancia de lo que la ley configure, desearía que la sección sindical quedara en esta ley reconocida, pero también con funciones de representación, acción y negociación ampliamente reconocidas.

acción sindical no es la huelga. Lo importante es luchar y conseguir sin necesidad de apelar a ella. Pero Camacho, en el fondo, ha sido sincero: El pacto, los pactos, de la Moncloa matan —¿quién está interesado en congelarla?— la verdadera acción de los sindicatos, a los que quieren reducir a instrumentos de realización de una política en cuya elaboración no han intervenido los trabajadores (eso sería democratizar, lo dijo Carrillo), ni sus organizaciones: los sir... tos.

Otra faceta: parlamentario

4.º "Es necesario —sigue Camacho— no descuidar la tarea del Parlamento. Nosotros luchamos en la hora actual (habla de parlamentario del PCE) para obtener el voto de la ley sindical que dará a los trabajadores una participación en la gestión y las inversiones de la empresa. Esta ley es menos **progresista** que la que existe actualmente en Alemania Federal"(...)

Como parlamentario del PCE se le ve a Camacho simpatizando con la ley de cogen alemana, que responde a un tipo de sindicalismo muy distinto del que hemos visto propugnar a los dirigentes de Comisiones con etiqueta de sindicalismo de nuevo tipo.

No hay que dramatizar, porque Camacho habla mucho, pero es lamentable que los dirigentes del sindicalismo deterioren la imagen sindical con declaraciones como éstas, con la acumulación de cargos políticos y sindicales y la consiguiente confusión en cuanto a saber qué baraja están jugando en cada ocasión, con la demostración de un sindicalismo en papel de segundón en la escena social, con la puesta en circulación de un sindicalismo de simple apoyatura a gestiones parlamentarias.

Guipúzcoa: Convenio provincial del Metal

Procedimientos y cláusulas inadmisibles

Con el último montaje anti-democrático han rematado algunas centrales sindicales su comportamiento durante el proceso del convenio del Metal de Guipúzcoa.

Nos referimos a la "consulta" de aprobación o rechazo del convenio provincial realizada los pasados jueves y viernes, días 27 y 28 de abril.

Procedimientos inadmisibles

Desde la ocultación a los trabajadores de la totalidad

del acuerdo, hasta contabilizar el número total de trabajadores en empresas en las que no han votado ni el 5 por ciento de los trabajadores (Patricio Echevarría, Bianchi, etc.), pasando por la actitud de impedir votar la impugnación a la cláusula que posibilite los pactos de empresa, etc., las centrales que ahora se apresuran a firmar el convenio provincial han dado en esta "consulta" una nueva muestra de comportamiento antidemocrático y maniobrero.

Impugnar la cláusula de veto

ELA-Metal, por el contrario, además de impugnar la **desgraciada cláusula** de prohibición de posteriores reivindicaciones, sigue haciendo éstas en las empresas, consiguiendo acuerdos muy por encima del provincial. Es el caso de la empresa José M.ª Ucin, de Usúrbil, afiliada a ADEGUI. En esta empresa, los trabajadores, mayoritariamente afiliados a ELA, han conseguido en un acuerdo de seis meses una subida media de 6.000 ptas. líquidas mensuales a partir del 1 de enero. Antes del acuerdo, el salario medio mensual era 37.000 ptas. líquidas, aproximadamente, en jornada normal. Representa, pues, la subida un porcentaje de un 6,2 por ciento, porcentaje al que habrá que añadir el que se consiga a partir del 1 de julio, y todo hace pensar que existen inmejorables posibilidades de negociaciones y acuerdo para dicha fecha.

Otros acuerdos conseguidos últimamente, como los obtenidos en Cano, S. A., Talleres Izaguirre y Arcos, de San Sebastián, todos ellos por encima del provincial, son, entre bastantes más, la demostración práctica de que es posible superar el provincial; de que es posible romper el Pacto de la Moncloa; de que es posible mantener y superar el poder adquisitivo de los trabajadores metalúrgicos, y de que, en consecuencia, no se puede aceptar como máximo el convenio provincial.

La impugnación de la cláusula que hace máximo el provincial y la posterior reivindicación en las empresas, sigue siendo el único camino para los trabajadores no contentos con aquél.

CARLOS GUEREÑU

Auto-escuelas de Guipúzcoa

Tercera semana de huelga

Tras haber agotado todos los intentos de iniciar las negociaciones para un convenio provincial y tras las constantes negativas de la patronal, los trabajadores decidimos iniciar una huelga legal e indefinida desde el día 17. Entramos ya en la tercera semana de paro y todavía los patronos persisten en su actitud intransigente de no aceptar el diálogo.

2.º Nosotros queremos participar en la negociación y decisión de nuestros derechos y obligaciones.

Son muchos los motivos que nos llevan a plantear la negociación a nivel provincial, pero fundamentalmente podemos destacar:

1.º Que a los trabajadores no nos sirven los grandes convenios estatales que regulan unas mismas condiciones de trabajo para zonas tan dispa-

Los patronos poco pueden argumentar contra este marco de negociación, ya que:

a) Es perfectamente legal el convenio provincial.

b) En los últimos años hemos venido negociando con esta misma patronal convenios a nivel de Guipúzcoa.

c) En diferentes provincias existen hoy convenios provinciales de auto-escuelas y en otras se están preparando próximas negociaciones.

d) En otros sectores de la provincia se han negociado y se vienen negociando numerosos convenios para el presente año.

En fin, es la tozudez de una pequeña camarilla la que, dirigida desde Madrid, sigue imponiendo su política centralista y frenando la postura de diálogo de los trabajadores y de buena parte del sector patronal.

JOSEMI UNANUE

Madera de Guipúzcoa

¿Miedo patronal a los pactos de empresa?

Las huelgas de las empresas Muebles Trecu, Leika, Manufacturas Zarauz, Revespan y Viuda de Eizaguirre, de Zarauz, así como las de Gambil, Muebles Genaro y Damaso Azcue, de Azpeitia, cuya duración oscila entre las tres y cinco semanas, tienen su fundamento en la negativa patronal a negociar salarios reales en cada empresa.

¿Por qué no quieren negociar los patronos? No quieren llegar a acuerdos válidos con los trabajadores de cada empresa. La excusa que presentan es de que ADEGUI ha decidido no negociar a nivel de empresa y que, por tanto, acatan el acuerdo.

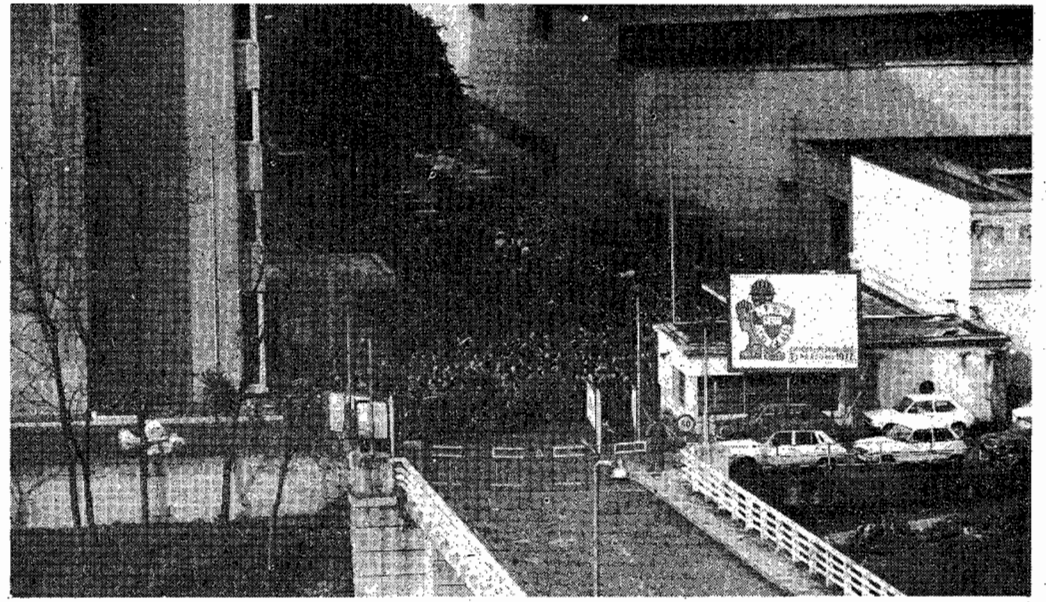
La excusa no tiene fundamento cuando empresas que pertenecen a ADEGUI han llegado a un acuerdo o lo están negociando: Muebles Biok, de Irún, llegó al acuerdo sin ningún conflicto; Arin y Embil, de Orio, llegó al acuerdo después de cuatro días de huelga; en Muebles Esnal Lazcano, de Orio —en huelga desde hace diez días—, se está negociando, y en Muebles El Modelo, de Zumaya, se ha llegado a un acuerdo.

Posturas caciquiles

¿Qué pretenden algunos patronos de ADEGUI? ¿Qué pretende ADEGUI con esta postura? Pagar lo menos posible e imponer, una vez más, sus métodos caciquiles.

pretenden sacar las negociaciones de su marco natural que es la empresa? ¿Tienen miedo a las negociaciones en la empresa? Parece que sí, cuando mantienen su postura a pesar de las pérdidas que están sufriendo algunos patronos. Ello nos reafirma mucho más en nuestra postura de seguir exigiendo los pactos en cada empresa.

Una vez más, parte de la patronal nos está demostrando que no le importan los costes cuando se trata de imponer sus métodos caciquiles, revestidos de una mística de unidad de clase patronal y del bien del país. Estos mismos patronos han de tener en cuenta que los trabajadores estamos vacunados contra esta clase de imposiciones y que tenemos bien claro que los únicos que están perjudicando los intereses del pueblo son ellos, que, llamándose demócratas, pretenden mantener imposiciones del más claro corte fascista sin darse cuenta del coste que ello supone para ellos mismos.



Convenio de empresa en Firestone

Provocación patronal

Los trabajadores de Firestone Euskadi, tras varias reuniones mantenidas con la Dirección de la empresa para deliberar las negociaciones del VIII convenio colectivo, hemos protagonizado la semana pasada varias acciones de protesta, consistentes en interrupciones de trabajo, manifestación en la explanada y encierro del Comité.

La Dirección obstruye una verdadera negociación al cerrarse en unas posiciones de manifiesta provocación, puesto que no accede a ningún tipo de mejoras durante todo el año 1978.

La empresa argumenta que esta postura suya está motivada por la difícil situación económica que la compañía atraviesa.

Es conveniente reseñar, a todo esto, que hace poco más de un año la Firestone compró las dos plantas que General tenía en Torrelavega, absorbiendo a 1.737 operarios que dicha empresa tenía de plantilla. A raíz de esta compra, los trabajadores de Basauri y Usánsolo hemos visto sensiblemente mermado nuestro trabajo, hasta el punto de que actualmente hay más de 250 trabajadores que no tienen un puesto de trabajo fijo, mientras que en el centro de Burgos se han hecho última-

mente horas extraordinarias. ¿Hasta qué punto es consciente la empresa de estas operaciones montadas y sus repercusiones sociales?

El Comité de fábrica, donde nuestro sindicato tiene una fuerte representación, de 43 representantes pertenecientes a 5 centrales más los llamados independientes, ELA cuenta con 22 miembros, solicitó al comienzo de las negociaciones, para todos los trabajadores, garantías de trabajo, junto con una serie de datos para un conocimiento más real y exhaustivo de la situación de la compañía, a lo que la empresa respondió que técnicamente era imposible satisfacerlos, puesto que no todos los datos solicitados se contabilizaban.

A raíz del inicio de las negociaciones, los trabajadores de Basauri y Usánsolo aprobaron en votación secreta la pro-

puesta presentada por ELA de negociar el convenio independientemente del resto de los centros que Firestone tiene en Burgos y Torrelavega. Las razones de ELA para negociar un convenio único para las plantas de Euskadi era "porque en Euskadi residen distintas peculiaridades de orden económico, socio-laboral y político que confieren una personalidad diferenciada del resto del Estado español".

Firestone, como empresa multinacional, manifestó no estar de acuerdo con este planteamiento, aunque lo aceptaba porque así era la voluntad de la mayoría.

La sección sindical de ELA en Firestone ha manifestado en varias reuniones que la actual intransigencia de la empresa puede estar motivada por la fuerte implantación lograda por nuestro sindicato y como una táctica clara de desmoronar a una organización que está demostrando en su trayectoria como sindicato vasco disponer de unos medios bien montados para luchar por la defensa de los intereses de los trabajadores de Euskadi.

ITURRIOTZ

Convenio estatal de Papeleras

Otro Pacto de la Moncloa

Este convenio, de cuya negociación se retiró ELA-STV por no admitir un convenio de máximos a nivel del Estado, ha sido firmado por UGT, CC. OO., SU y CSUT.

La negociación del convenio ha sido larga, pero el resultado ha sido el ya previsto y publicado en enero por la Federación del Papel y Artes Gráficas de ELA-STV.

Se concreta en un incremento mínimo sobre tablas anteriores de 6.000 ptas., que no repercutirán en ningún otro concepto, al incluirlo como plus convenio 1978.

Los aumentos sobre salarios reales, especificados en el art. 4. 1.º del convenio, establecen que los incrementos sobre salarios reales no superarán el 20 % de la masa salarial bruta de 1977 (Pacto de la Moncloa restringido), aunque, eso sí, garantizándose que se dé dicho aumento en todas las empresas.

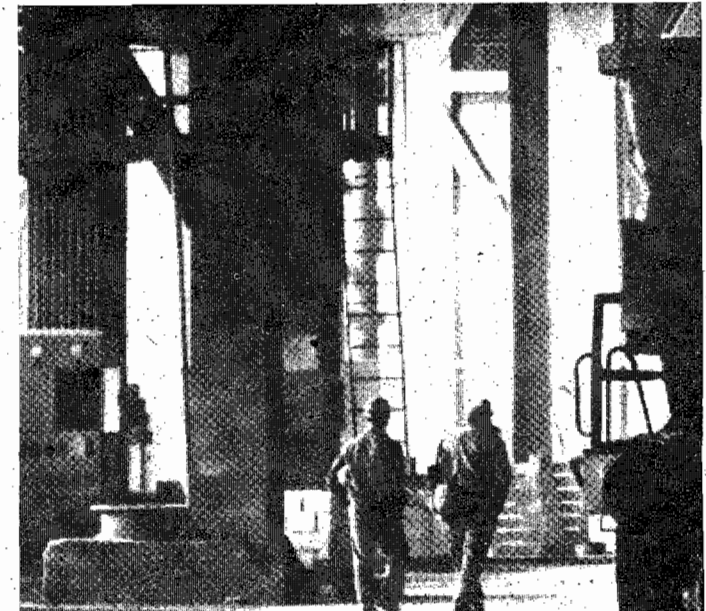
La mesa negociadora nos ha estado haciendo creer que no aceptaba el convenio porque se quería incluir una cláusula de renuncia a pactos a otros niveles. A la hora de la

pero nos incluyen el Art. 4. 1.º, uno de cuyos párrafos dice: "Las empresas... garantizan un incremento del 20 % sobre la masa salarial bruta de 1977... no superándose los criterios del real decreto del 25-II-77 para el crecimiento de la masa salarial".

¿Qué diferencia existe entre una cosa y otra? Estimamos que es lo mismo decirnos que no se puede negociar a otros niveles a decirnos que podemos negociar la aplicación del 20 %. Y hasta nos dicen que el 50 % debe ser lineal y el resto en porcentaje.

¿Quiénes son los sindicatos firmantes para obligar a los trabajadores a aceptar el Pacto de la Moncloa?

Nos seguimos reafirmando en la postura de que convenios de este tipo son antisindicales. Entendemos que algunos sindicatos firmantes de-



fender la postura de sus partidos firmantes del Pacto de la Moncloa. El que otros sindicatos lo suscriban lo entendemos como signo de impotencia, ya que parecen estar dispuestos a admitir lo que fuere con tal de firmar.

La Federación del Papel y Artes Gráficas de ELA-STV llama a todos los trabajado-

a que persistan en sus reivindicaciones en la empresa, único marco en el que no pueden ser manejados, y en el que, además, como ya se está demostrando, pueden obtenerse reivindicaciones válidas y que superen limitaciones salariales impuestas, lo cual ya está consiguiendo ELA en algunos centros.

Maiatzaren lehena Euskadin

Azken berrogei urteotako maiatzeko Lehen ilunen ondoren, legalitateko aurrena ospatu dugu langileok aurten. Euskal Herriko lau hiriburuetan oihukatu dugu geure eguna, munduko langileriarekin bat aginik. Iruineko Poliziaren kertenkeriak eta Bilboko azken zalapartak bazterturik, langile guztien ohiukatze baterakoia izan zen, eguzki epelaren laguntasunarekin. "Langabeziaren aurka, Sindikal

eskubideen alde eta Gora maiatzaren Lehena". Hause zen sindikal zentralen oihua, nahiz eta jente multzo ezberdinak joan bere konsigna eta asmoekin. ELA, UGT eta CC. OO. gorputz sendoenak zeramatenak ba ziren, ELA izan zen, inongo alderdien babesik gabeko sindikal aurpegia agertu zuena. Zeozergatik izan zen, "Sindikal Autonomia" ELAko langileen artean gogorrenik oihukatu

zena. Enpresetako pankartak, Federakundeetakoak, Herri Baturakoak... langileen organizazioa, ELAren indarra ipini zuten argi eta garbi. Ez da dudarik. Asteleheneko eguerdi eguzkitsu hark bota zituen printzak, euskal langileon etorkizun itzaropentsuaren irudi bilakatu zen.

1.º de mayo en Bilbao

Pujanza y organización del movimiento obrero

Una pancarta gigante sostenida por miembros de todas las centrales convocantes, con el lema de "Por los derechos de los trabajadores; Contra el paro obrero. ¡Viva el 1.º de mayo!", abría la kilométrica manifestación, que se ha iniciado en el Sagrado Corazón y que tras recorrer José Antonio, Balparda y Hurtado de Amézaga, ha finalizado en el Arenal con la lectura de un documento.

Las diferentes confederaciones han formado grupos compactos y diferentes entre sí reflejando niveles de adhesión correlativos en líneas generales a las elecciones sindicales.

Los afiliados de ELA y sus simpatizantes, no sólo han constituido uno de los grupos más numerosos, sino que ha

evidenciado una personalidad propia muy marcada. Cerca de un centenar de grandes pancartas de Federaciones, aglutinantes de los miles de trabajadores que la integran. Esta ha sido la diferencia que dice mucho en favor de una Confederación que defiende una alternativa autónoma del movimiento sindical sin aceptar tutelajes de partidos políticos, y que diferencia la doble afiliación de las correas de transmisión. Precisamente uno de los slogans más coreados por los trabajadores de ELA ha sido el de "Autonomía sindical", junto con "Lana bai, Monkloa ez", "Reconocimiento secciones sindicales".

Manu Robles Aránguiz, nuestro presidente, ha perma-

necido a lo largo de todo el recorrido a la cabecera del grupo de ELA, que iba precedido por una gran ikurriña desplegada en horizontal y una enorme pancarta.

Además del "Eusko Gudariak" y de "La Internacional", ha sonado repetidamente una canción dedicada a la Central Unica de Trabajadores (CUT) de Chile, como muestra de solidaridad de ELA con los trabajadores de todo el mundo, que no puede olvidar en día tan señalado la que sufren prácticamente continentes enteros (América del Sur), represión que cuenta ya con un alto saldo de muertos, desaparecidos y presos políticos y sindicales y que ha prohibido y perseguido la actividad de las confederaciones sindicales.



1.º de mayo en San Sebastián

Por la solidaridad obrera

Alrededor de 15.000 manifestantes —las apreciaciones van desde los 8.000 que calcula Radio Popular hasta los 100.000 que espera el bienaventurado que nunca falta— acudieron, rondando las 11 de la mañana, hacia los diferentes puntos de cita señalados por las organizaciones políticas y sindicales convocantes.

La concentración de ELA se hizo en La Concha, desde el hotel de Londres al túnel del Antiguo. Cientos de pancartas de todos los colores agrupa-

ron a uniones locales y fábricas, mientras otros alternaban slogans contra el paro, pro autonomía vasca y en defensa de los derechos de la mujer trabajadora.

Iniciaron la marcha los sindicatos minoritarios SU, CSUT y USO, acompañados de representaciones de LKI, PTE, ORT en número que no creemos rebasaran los 600. A continuación desfiló ELA, con cerca de 4.000; LAB, unos 2.000; Comisiones, 3.500, y UGT-CNT con cerca

de 3.000 manifestantes; totalizando la manifestación unos 15.000 hombres y mujeres. Los viejos militantes de UGT portaron claveles rojos en la solapa, siguiendo la tradición de la preguerra. Lo que se cantó, puso de manifiesto la falta de una tradición y folklore obreros interrumpidos con la guerra en Euzkadi.

En el Bulevard fue una trabajadora de ELA la que leyó el comunicado final destinado a ser entregado al Consejo General Vasco.



1.º de mayo en Vitoria

Fiesta, reivindicación y recuerdo

ELA, UGT, CC. OO., USO, CSUT y LAB, firmantes de la convocatoria, agruparon a sus afiliados y simpatizantes en los alrededores de la plaza del Matadero, punto de partida de la manifestación.

A las doce del mediodía se ponían en marcha las pancartas y los hombres que recorrerían un itinerario jalonado por los siguientes puntos: Portal de Villarreal, Calvo Sotelo, Portal del Rey, San Francisco, Mateo Moraza y Virgen

Blanca. La plaza de España recogería la riada humana de trabajadores.

La nutrida y larga representación de nuestra Confederación avanzaba precedida por tres enormes paneles en cada uno de los cuales figuraba una letra de nuestro anagrama: ELA. Bajo un bosque de pancartas, nuestros afiliados y simpatizantes coreaban la exigencia de los derechos de los trabajadores, la solidaridad obrera y la adhesión a la Con-

federación: "Reconocimiento de los derechos sindicales", "Jubilados, mejores pensiones", "Descentralización de la sanidad", "La lucha obrera se hace en ELA".

Se aproximaban las dos de la tarde cuando se terminaba de leer el comunicado con el que se cerraba el acto convocado por las centrales. En este comunicado se dedicaba un especial recuerdo a los obreros muertos aquel 3 de marzo que los trabajadores de Vitoria nunca olvidaremos.



1.º de mayo en Pamplona

La democracia se retrasa en Pamplona

Los afiliados y simpatizantes de ELA han respondido masivamente a la convocatoria del 1.º de mayo en Pamplona. En medio de un ambiente solidario y con un sol que fue poco a poco haciéndose notar, trabajadores procedentes de Vera de Bidasoa, Lesaca, Barranca, Lumbier, Tafalla, Tudela, etc., se manifestaron, junto con los de Pamplona, con decenas de pancartas y pegatinas de ELA.

A la una menos cuarto en la plaza del Castillo, detrás venían las pancartas de SU-ORT, CSUT-PTE, USO, y un poco más distanciadas ELA, UGT, PSOE, LKI, CC. OO., MCE y PCE, y por último el grupo de LAB-HASI-EIA.

A continuación, se abatió sobre la plaza del Castillo la sombra de Chicago y de Vitoria, de nuevo la represión en un estilo que ya creamos cosa del pasado. La carga de la Policía, las carreras, los golpes, los botes de humo, las pelotas

de goma... y 27 heridos!

ELA, con ocasión de lo sucedido en la plaza del Castillo, ha dado a la opinión pública un comunicado. Hace constar la entera normalidad con que se desarrollaban los actos por parte de la práctica totalidad de los asistentes y rechaza la actuación "desproporcionada e indiscriminada de las fuerzas de orden público" en un acto de represión sobre los miles de concentrados en circunstancias que pudieron originar un día de luto en Pamplona.

ESTADO

Su práctica constituiría un instrumento arbitrario de poder patronal

No al "lock-out"

Olarra, portavoz calificado de un sector de la patronal, que en estos últimos tiempos ha hecho sus pinitos de liberal, se ha destapado con unas declaraciones hechas al "Diario de Barcelona", en las que, en línea con el presidente de la CEOE, llama a los empresarios a la Santa Cruzada y amenaza con la huelga general empresarial en caso de que la empresa se transforme "en centro de auténtica lucha política, con fines que no tienen que ver con las empresas", en una alusión clara al proyecto de ley sindical en debate.

Es lamentable que estos nuestros empresarios no puedan controlar sus impulsos primarios que denuncian su añoranza del pasado, su falta de preparación para aceptar las reglas de juego de la democracia.

No está nada bien que distorsionen la realidad, que recurran a imágenes catastróficas fuera del lugar y, mucho menos, que apelen al uso del "lock-out", cual espada de Damocles. Por ahí, señor Olarra, los sindicatos no vamos a pasar. Y esto debe saberlo también el Gobierno, que en el artículo 34, párrafo 2.º, del anteproyecto de la Constitución reconoce a los empresarios el derecho al conflicto colectivo, es decir, al "lock-out".

Estamos en contra de la lici-



"No hay normas ni nada que defienda al empresario" —Olarra dixit—

tud del "lock-out" como arma patronal, y, sobre todo, del rango constitucional que se le quiere dar. Ninguna Constitución de Europa Occidental garantiza el "lock-out", pese a existir en muchas de ellas el derecho a la huelga. En la mayoría de los Estados de la Comunidad Económica Europea —Francia, Italia, Gran Bretaña, Holanda, Bélgica e Irlanda—, la legislación relativa al "lock-out" o su práctica se ha convertido en tan difícil que los patronos no recurren

a ella más que en raras ocasiones.

El "lock-out" es terrorismo empresarial que ataca los medios de existencia de los trabajadores, convirtiéndose en un instrumento de poder arbitrario de los patronos que no tiene correspondencia con el derecho a la huelga, que en realidad queda recortado y mirado, de tolerarse tales procedimientos.

JOSE MARIA ROBLEDO

Según un informe del "Financial Times"

La economía, simplemente, se ha contenido

El "Financial Times", periódico líder de la información económica y financiera, en un informe que ha publicado sobre el sistema bancario y financiero del Estado español, considera que no se ha afrontado una reforma seria de estructuras. La economía, simplemente, se ha "contenido", con un plan que ha preferido diferir los problemas antes de enfrentarse a poderosos grupos de interés, el principal de ellos el bancario.

Para el influyente portavoz británico, el Gobierno, con la indecisión sobre temas económicos importantes, ha creado un clima de falta de confianza que proyecta un nivel de incertidumbre sobre la reforma fiscal.

Esta inseguridad que pesa sobre la proyectada reforma fiscal y la forma en que van a perfilarse las relaciones laborales en el seno de las empresas —cuestiones ambas que se reflejan en el informe—, constituyen dos incógnitas importantes y decisivas para despejar el futuro inmediato del Estado español, que no pueden ser abordadas de forma aislada, sin situarlas, explicando el por qué dos materias tan importantes siguen siendo a estas alturas interrogantes. Dicho de otra manera, y sin riesgo de ser reiterativos, todas estas cuestiones nos remiten al Pacto de la Moncloa.

Medidas meramente coyunturales

El influyente periódico financiero acierta plenamente al indicar que las medidas arbitradas son meramente coyunturales y, en este sentido, hay que reconocer que la reacción de determinados parámetros económicos ha sido positiva. Se ha registrado, por primera vez en varios años, un superávit en la balanza comercial del primer trimestre; han aumentado sensiblemente las reservas de divisas; y se ha contenido, al menos de momento, la inflación. El precio a este relativo éxito es de todos conocido: el paro ha ido en aumento y el valor adquisitivo de los trabajadores ha perdido varios puntos.

Aceptando la lógica capitalista y aceptando que la salida a la crisis, dada la actual

relación de fuerzas, va a ser capitalista, poco hay que objetar a este saneamiento de la economía, que puede ser el inicio de unos síntomas claros de superación de la crisis y de mejora de las expectativas empresariales. Deberíamos, incluso, estar satisfechos de esta evolución matizadamente favorable a no ser que, como trabajadores, hubiésemos exigido alguno más, ya que, incluso si todo sale bien (es decir, si hay reactivación), ha sido a costa del empleo y del salario.

Al margen de toda abstracción, llegados a este punto es donde hay que hacer una valoración de clase del Pacto de la Moncloa. La constatación de la inexistencia de contrapartidas concretas, mensurables, y con un candelario definido, es lo primero que llama la atención. Simplemente unos ejemplos:

Acuerdos de negociación tripartitos

Si el Pacto de la Moncloa hubiese constituido un "hecho histórico", como lo han calificado insistentemente el PCE y CC. OO., ¿no se hubiese atado suficientemente

el tema de la acción sindical en la empresa, las competencias de las secciones sindicales, la ley de Convenios Colectivos y de Huelga, el patrimonio sindical? ¿No se hubiesen perfilado unos compromisos en relación a la reestructuración y reconversión de la industria, con la participación de los sindicatos, en el control del paro, de la inversiones?

Hay que concluir que lo único que se puede objetar al informe del "Financial Times", en la referencia que de él hemos hecho, es que considera indecisión del Gobierno lo que ha sido política de la UCD, en consonancia con los intereses patronales que defiende.

La conducta discola y los temores catastrofistas de la patronal son simplemente tácticas de regateo de un producto que, digan lo que digan los chalaneadores de turno, es una auténtica ganga para el capital.

Cuando los partidos no tenga "prisa" para ultimar operaciones a precios de saldo, cuando empresarios, trabajadores y Gobierno lleguen a discutir reposadamente durante el tiempo que haga falta las diferentes cuestiones que les afectan, cuando haya negociaciones de verdad, cuando se suscriban compromisos, entonces, y sólo entonces, podremos hablar, sino de hechos históricos, sí, al menos, de acuerdos tripartitos.

JOSE ELORRIETA



Fuentes Quintana, ex ministro para Asuntos Económicos, autor del plan económico finalmente defenestrado

MUNDO

Bajos salarios, exenciones fiscales, repatriación de beneficios...

Puerto Rico: Tierra de jauja

La crisis económica que de forma general, aunque desigual, afecta a todos los países capitalistas de economía avanzada, no es obstáculo para que las empresas multinacionales sigan invirtiendo en todas las direcciones, manteniendo la tendencia ininterrumpida de concentración del capital y de creciente dependencia económica de los países con estructuras financieras y productivas más débiles.

En anteriores artículos hemos constatado la realidad de este proceso refiriéndonos al Estado español —receptor

de capital extranjero, procedente fundamentalmente de EE. UU., Suiza, Alemania...— y a Alemania, país exportador de marcos.

Desde hace tiempo, diversas revistas vienen publicando un anuncio, cuya reproducción incluimos porque refleja de forma clara qué son los paraísos económicos —el Gobierno de Puerto Rico establece una exención de hasta el 100 % de los impuestos durante 30 años y facilita la libre repatriación de beneficios—, cómo se explota a la mano de obra, aprovechando el bajon nivel de vida y la falta de sindicatos —el trabajador portorriqueño, pese a ser más productivo, percibe sólo la mitad de salario de un trabajador USA— y qué empresas han sabido ver las ventajas de instalarse en Puerto Rico —General Electric, Westinghouse, Ford, BW, U. S. Steel, entre otras.

Estas empresas también han sabido ver las ventajas de instalarse en el Estado español,

de aires.

A Ford Motor, con unas ganancias en 1977 de 1.673 millones de dólares —el 70 % más que el año 1976—, le va bien la Fiesta de Almusafes, donde los trabajadores valencianos carecen de las ventajas sociales implantadas en el resto de las factorías de la gran empresa automovilística americana.

General Electric, con unos beneficios de 1.088 millones de dólares en 1977 —el 17 % más que en 1976—, con un nivel de producción alto en sus factorías de Euzkadi, no tiene ningún reparo en aprovechar los acuerdos restrictivos del Pacto de la Moncloa en materia salarial, e intenta imponerlos a los trabajadores.

BW prefiere definitivamente el clima alegre y soleado de Puerto Rico a una Euzkadi que le fue bien en otros tiempos.

U. S. Steel, accionista de Altos Hornos de Vizcaya, con un 25 % de participación, lo está pensando dos veces si seguir o no. Tiene sus grandes dudas de recurrir a la necesaria y prevista ampliación de capital de AHV.

Si alguien tenía alguna duda, ahora ya sabe "por qué 144 de las grandes empresas más grandes del mundo se han establecido en Puerto Rico".

Fabricar en Puerto Rico es fabricar en U. S. A.
El Estado Libre Asociado de Puerto Rico forma parte de los Estados Unidos. Por eso, cualquier producto fabricado en Puerto Rico lleva el sello "made in U. S. A." que le permite entrar en Estados Unidos sin pagar ni tasas ni aduanas.

Pero es más rentable.
Las empresas más grandes del mundo han sabido ver las ventajas de instalarse en Puerto Rico. General Electric, Westinghouse, Du Pont, Ford, I. B. M., Digital, Babcock & Wilcox, R. C. A., U. S. Steel... son sólo algunas de las muchas que supieron reconocer las ventajas de fabricar en Puerto Rico.

Ventajas como la mano de obra abundante (más de un millón, con el 51% menor de 35 años), hábil (media de 11,7 años de educación), más productiva (\$ 4,03 por dólar vs. \$ 3,36 en U. S. A. continental) y eminentemente bilingüe. El sueldo medio por hora es de \$ 3,09 vs. \$ 5,73 en U. S. A. continental.

Más fácil.
El gobierno de Puerto Rico ofrece a las industrias que allí se establecen hasta 100% de exención contributiva por periodos de entre 10 y 30 años. Subvenciona la construcción y arrendamiento de las naves industriales a precios muy

LABUR

La CGT francesa amenaza con abandonar la FSM

La FSM (Federación Sindical Mundial), organización internacional que agrupa a los sindicatos de los países socialistas, puede perder al último gran sindicato del bloque capitalista europeo que se halla integrado en su seno: la Confederación General de Trabajadores (CGT), sindicato mayoritario francés, de tendencia comunista.

Georges Seguy, secretario general de la CGT, con ocasión del IX Congreso de la FSM celebrado en Praga, amenazó con abandonar el organismo internacional si éste no sale de sus viejos es-

plazo concedido por la CGT a la FSM es de un año. Si pasado este tiempo la Federación Sindical Mundial no sufre una renovación profunda, donde se contemplan las libertades y la independencia sindical, la CGT abandonará la FSM definitivamente.

Hace tan sólo unos meses, la Confederación General Italiana del Trabajo, primera central de su país y también de tendencia comunista, tomó el camino de excluirse de la FSM aduciendo motivos similares.

El INI reconoce a las secciones sindicales

El Instituto Nacional de Industria, al que pertenece la empresa Bazán, que cuenta con 14.500 trabajadores, ha

del convenio recientemente firmado a las secciones sindicales de empresa. Es éste el aspecto más destacado de un convenio cuya negociación se ha prolongado durante dos meses y que, en el aspecto económico, garantiza un salario mínimo de 32.500 ptas. al mes.

El requisito para constituir secciones sindicales que se exige a las confederaciones sindicales es que tengan una afiliación mínima del 10 % a nivel de factoría o empresa. (la Bazán tiene tres factorías: San Fernando, El Ferrol y Cartagena).

El convenio reconoce, asimismo, una amplia acción sindical, contemplando la creación de numerosas comisiones de control para la política de personal, seguridad e higiene, etc.

Euskal Sindikalismoa Euskadin (XIII)

Eusko Nekazarien Bazkuna (ENB)

En 1931, el campesinado guipuzcoano y vizcaino vivía aún al margen de la sociedad industrial que, desde fines del siglo XIX en Vizcaya y primer tercio del XX, en Guipúzcoa, se estaba fraguando. En Alava y en Navarra, tal sociedad ni siquiera era vislumbrable, lo cual explica que las ideologías ascendentes segregadas por el nuevo modo de producción, nacionalismo y socialismo, apenas hallaran eco significativo tras la irrupción coyuntural-electoral del Partido Nacionalista Vasco en 1918.

teinsa y vieja lacra social

El trabajador agrario en régimen de arrendamiento era aún una realidad cotidiana en la Euzkadi de los años 30, en especial en Navarra Meridional, donde este régimen de tenencia, así como el de aparcería, constituían una extensa y vieja lacra social.

Los inoperantes sindicatos católicos agrícolas y la Federación Agropecuaria de San Isidro, manejada por los caciques rurales, no introdujeron cambios de importancia; sin embargo, en Navarra, la implantación, vía parroquia, de las Cajas de Rurales Católicas de modelo alemán impulsó a un cierto cooperativismo agrario llamado a tener un gran éxito, puesto que consiguió que miles de agricultores modestos escaparan de las manos de los usureros, aunque cayeran posteriormente en las del clero (la sustitución de un clientelismo por otro, ocasionó luego un fenómeno agro-católico típico: El **requeté** de 1936, en el que la influencia de este "otro clero vasco" fue decisiva).

Fue, pues, de esta forma, en Alava, Guipúzcoa y Vizcaya —en especial en estas dos últimas, en las que la conciencia nacional había conseguido ya reafirmarse— donde el nuevo sindicalismo "solidario" pudo extender sus actividades al trabajador del campo.

Fundación de ENB

El 12 de febrero de 1933 se funda ENB, contando entre

sus principales objetivos la constitución de Cajas Rurales de crédito y el acceso a la propiedad por parte de los inquilinos del agro, que en ambas provincias constituían más de la mitad de los trabajadores del campo.

De Guipúzcoa, el movimiento pasó a Vizcaya tras el mitin de Marquina de enero de 1934. El éxito en ambas fue fulminante, de forma que en 1936 Guipúzcoa contaba ya con 68 agrupaciones, que

constaban de 8.100 unidades familiares de producción, y Vizcaya, 31 agrupaciones constituidas y 31 en vías de formación, con 2.600 familias afiliadas.

Mutualidad y reivindicación

Las actividades de ENB se desarrollaron en el campo de la **mutualidad** —servicios técnicos, atención a consultas diversas, cooperativas de consumo y producción, unificación de precios agropecuarios, seguro de incendios, fallecimiento o accidente, etc.—, pero también en el de la **reivindicación** del derecho a la tierra: Lucha contra el desahucio y acceso a la propiedad por medio de contratos de compra-venta.

Toda vez que estos últimos objetivos afectaban directamente a los propietarios rura-

les, la enemiga de éstos —monárquicos, integristas y carlistas— revistió caracteres políticos que eran de suponer. La repercusión de esta emancipación de la tutela caciquil tuvo su consecuencia directa en los resultados de las urnas en las confrontaciones de 1933 y 1936, que favorecieron a izquierdas y nacionalistas. Miles de baserritarras que habían vivido intimidados entre el crucifijo y el jauntxo pudieron, por fin, expresar libremente su voto.

La industria y la compra del caserío —rescate penoso, pero rescate al fin— acabaron de rematar al sistema de clientelismo en Guipúzcoa y Vizcaya. Alava y Navarra, en especial esta última, llegaron a 1936 con la reforma agraria aún por hacer. Las consecuencias de este hecho pesan todavía sobre nosotros.

I. E. Z.



Lanari, bai; paroari, ez

Hauxe zen aurtengo maiatzaren lehenenean oihukatzen zen eskarietako bat. Eskaria alde batetik lanarria, bestetik arrigarria.

"Bizi osoan —zioen langileetako batek— lana besterik ez diagu egin. Hortxe ibili gaituk lanean madarikatzen, lana noiz utziko zai. Eta orain, berriez, lana eskatu behar alazankoa".

Lan eskatzea inportantea izango da, agian, baina lanik eza honetara zergatik iritsi garen jakitea eta hori gerta ez dadin beharrezkoak diren erabakiak hartzea askoz garrantzikoagoa dela ikusten da.

Lanik ez nondik nora datorren galdatzerakoan honoko erantzunak jaso ditzakezu: Mundu osoak kapitalismoaren ekonomiak kinka, krisian, dagoelako, langaiak garestiegiek daudelako, salerosketen balantza zorpean dagoelako, inflazioak gainditu gaitulako, tresneria zaharkitu zaigulako, konpetibidaderik ez dagoelako, lantegiek dirua galtzen duelako, inbertitzen ez duelako, eta abar. Batz besterik, taxuzko eratzunak dira. Halaz ere...

"Suarez, ez jarraitu farrez"

Gure kontura farra, irri, burla eta iseka baino ez baitu egiten gobernuaren mandatari nagusiak. Demokrazi mota berri sortu nahi nonbait: Nagusiak saminduko ez duen eta langileak suminduko ez dituen demokrazia, nazio zapalduen nortasuna haintzat hartuko duen eta Espainaren batasunari eutsiko dion demokrazia. Lantegian langileen eskubideak zaindu eta ugazaben

interesak babestuko dituen legeria... Ez arra eta ez eme, erdibideko zerbait lortu nahi du nonbait. Falangismoaren eguzkia maite du baina lehorte haundiegia sortuko den beldur da nonbait.

Telebisioko Suarezzen ihar-duna aguantatu zutenek, eta kojina behar dira horrelako diskurtso bat aguantatzeko, hori besterik ez zuten entzun ahal izan. Disko raiatuaren antzera, edo harako anuntzio hura bezala "siempre igual, siempre igual".

Eta bienbitartean, guk, giza-jook, lana eskatzen dugu. Ekonomiaz, inflazioaz, inbertsioaz, egungo estabilitzaketaren arrazoi politikoaz, eskuindarren eraso dela eta sor daiten desestabilizaketaz, beti leporatu ohi zaigun lantegi absentismoaz ezer ez dakigunok, lana eskatzen dugu...

Ez parorik, baina ezta egoerari jarraipena, iraunpena, segurtapena eta pena guztien euskarri izango den lana ere ez dugu nahi. Musutruk egingako paktorik ez dugu ametzuten, ura eta olio nahastu nahiean dabilenaren cocktail beharrik ez dugu.

Lana eskatzerakoan gehiagorik ere eskatu beharko genuke. Bestela, "lanari, ez; parorik, ez".

Un artículo de...

syndicalisme

Una verdadera política contractual supone la acción de Sindicatos fuertes

Extractamos un artículo de la revista "Syndicalisme" por considerar que su contenido y sus líneas generales son hoy, entre nosotros, de verdadera actualidad. No hay sino pensar en los pactos de la Moncloa y en sus consecuencias en la negociación de los convenios cuyas partes están implicadas en la observancia de los condicionamientos y topes salariales estipulados en sus cláusulas. Entre otros riesgos, de seguir las cosas así, los trabajadores corremos el peligro de desfigurar la imagen de lo que es un sindicato y de lo que debe ser una verdadera acción sindical. Los partidos, a lo suyo; los sindicatos, a lo nuestro.

Apenas pasa un mes sin que se levanten voces en el Gobierno o en la patronal para lamentarse de que es difícil practicar una política contractual. Los culpables siempre son los otros, y par-

ticularmente ciertas organizaciones sindicales.

Siempre hemos afirmado que somos favorables a una verdadera política contractual. Pero en la sociedad ca-

pitalista las condiciones de una **real negociación** se forman por la creación de una relación de fuerzas favorable a los trabajadores. Esto significa que es ilusorio creer que sin acción, sin lucha social, es posible comprometerse válidamente en una negociación con una oportunidad de obtener resultados positivos duraderos para los trabajadores.

Verdadera negociación

Es claro que no se puede tener como negociación un simulacro de discusión cuyas principales conclusiones ya están definidas de antemano y los **límites definitivos ya están fijados de entrada**: Quedan sólo por discutir migajas y detalles. Cuando se plantean las cosas en plan "se coge o se deja", no hay que extrañarse que no aceptemos el prestarnos a cubrir las apariencias de una falsa negociación.

Se constata también que el Gobierno y las organizaciones patronales no tienen reparos en firmar "acuerdos" con sindicatos claramente minoritarios, pero que en realidad defienden la colaboración de clases y que a falta de acciones sostenidas y reales sobre el terreno vienen a buscar en la negociación los

frutos de las luchas y de las resistencias practicadas por los otros.

Acción sindical eficaz

Cuando la principal organización sindical alemana, la DGB, negocia con la patronal alemana, tiene detrás de sí millones de trabajadores organizados, dispuestos a responder a las consignas de su sindicato. Pero en Francia existen sindicatos que se sientan a la mesa de negociación con el único objeto de adquirir el carnet de "interlocutor válido de la patro-

nal", de "interlocutor **razonable**", aún a costa de sacrificar toda forma de acción sindical realmente eficaz.

Esta forma de actuar no puede ocultar una realidad atrasada, sea en cuanto a los poderes de los trabajadores y sindicatos en la empresa o de los salarios, el estatuto de los trabajadores manuales y las condiciones de trabajo.

Política de rentas

El ministro de Trabajo acaba de replicar a favor de una **política de rentas** apelando a los interlocutores so-

ciales para debatir sobre la moderación de los salarios. Esta es una concepción particularmente estrecha, por no decir mezquina, de la política contractual: Montar una política de salarios con la bendición de los sindicatos responsables. Para el Gobierno, el sentido de la fórmula "política de rentas" es claro: En el mejor de los casos, una política que estabiliza, perpetúa, las situaciones relativas, es decir, mantiene las diferencias; y en el peor de los casos, y nunca está excluido, esto no es más que un **bloqueo general de salarios**, con frecuencia en el mismo momento en el que acaba de conceder a la patronal la libertad en la fijación de precios. Todo hace pensar que en el dominio de las rentas —salarios, prestaciones sociales, retiro...— el Gobierno hace suya la **prioridad de la patronal** en favor de un aumento unilateral de los beneficios.

Es demasiado fácil para el poder, cuando la producción se estanca, cuando el consumo se retrae, cuando la inflación sigue a un ritmo igual o superior al 10 por ciento... buscar un único derivativo a sus problemas: **Reducir el alza de los salarios.**





Cuando el Comité Técnico está estudiando una alternativa

Ultima hora

REBESPAN, de Zarauz

Los trabajadores de REBESPAN, de Zarauz, han llegado a un acuerdo con la patronal en las reivindicaciones del convenio de empresa.

En esta empresa de la Madera, han conseguido romper el pacto patronal y realizar el convenio a nivel de empresa, en coherencia con la línea marcada por ELA en la Madera de Guipúzcoa.

Artes Gráficas: Convenio Estatal

Después de dos días de huelga, se ha firmado, sin la participación de ELA, el Convenio Estatal de Artes Gráficas, que prevé un aumento de 75.000 pesetas brutas anuales.

El Convenio, que es de mínimos, tiene un aspecto muy negativo al establecer que el incremento salarial señalado no cotiza a la Seguridad Social, salvo que haya un acuerdo posterior entre trabajadores y empresarios a negociar. Los salarios de las bajas y la jubilación quedan así hipotecadas a un acuerdo a todas luces, insuficiente.

En espera del inicio de las negociaciones en la Babcock Wilcox

El problema de la Babcock Wilcox sigue siendo noticia de primer orden, no sólo a nivel de Euskadi, sino también en todo el ámbito estatal. En la salida que se le está buscando al sector siderúrgico, la reestructuración de BW supone un precedente para otras muchas empresas de similares circunstancias. El Gobierno es consciente de ello. Y cuando es nombrado un Comité Técnico por la Administración con la finalidad de presentar una posible alternativa a la Babcock y se espera que en breve comiencen las negociaciones entre las partes interesadas con vistas a dar con una solución válida a la Babcock, ELA Semanal ha mantenido una entrevista con los afiliados de la Sección Sindical de la empresa. El análisis de la situación y la actitud que está manteniendo la Sección de ELA son, entre otros, los temas tratados en la conversación.

—ELA: ¿Cuáles son los puntos básicos de negociación que mantiene la Sección Sindical de ELA de BW?

—La Sección Sindical de ELA en la Babcock ya se ha posicionado y ha marcado los puntos básicos de la negociación y los hemos dado a conocer a través del boletín lanzado en toda la empresa, así como lo publicado en ELA Semanal.

—Incidimos en los puntos arriba indicados:

No a los despidos; pago de salarios (debe estar al día el pago de los salarios en el momento en que se inicien las negociaciones); reestructuración de puestos con jubilación a los 55 años al 100%; reducción de jornada rotativa en base a talleres y puestos durante un periodo máximo de 18 meses con el 100%; dimisión de Millán y sus colaboradores; garantía de la unidad patrimonial de la empresa y participación de las centrales a través de sus secciones sindicales en la Babcock, y creación de un Comité de Control.

Damos un plazo, como máximo el 15 de mayo, para que el Comité Técnico presente públicamente su plan

Lo prioritario en estos momentos es el comienzo de las negociaciones sin más demora. La Sección Sindical (S. S.) ha considerado poner un plazo para ello, cual es el del 15 de mayo. En caso del no cumplimiento del plazo, podría traer graves consecuencias, de las que no podremos responsabilizarnos.

—ELA: En estos puntos no

del Comité Técnico nombrado por el Gobierno...

—Entendíamos que lo prioritario era marcar las líneas a seguir en las negociaciones y sentar claros los puntos fundamentales antes de iniciarlas.

—ELA: ¿Qué labor está haciendo este Comité?

—Están estudiando la situación de la fábrica y tienen contactos con el Comité de Empresa, con los acreedores, con los nuevos socios, con la Administración, etc.

—ELA: ¿Qué finalidad, qué funciones tiene el Comité?

—En realidad no vemos claro sus funciones, ni hasta dónde pueden llegar en las decisiones que puedan tomar. Pero creemos que va a ser un Comité Negociador entre las partes interesadas.

—ELA: Este Comité piensa presentar un plan alternativo de la empresa. Pero se habla de un "Plan Abril Martorell" ya realizado...

—Es cierto. Ahora bien, es una cosa que está clara y todos los trabajadores de la BW conocemos que el Comité Técnico ha rechazado este plan y piensa realizar el suyo propio sobre el terreno.

—ELA: ¿Hay confianza en que el Comité Técnico presentará una salida a la situación que sea válida para los trabajadores?

—No tenemos elementos de juicio para afirmarlo, ya que no hemos recibido información alguna de la marcha de sus trabajos.

La S. S. de ELA en la BW exige al Comité Técnico que presente, de una vez y ante los trabajadores y la opinión pública, su plan, y que lo haga como máximo para el 15 de

mayo, denunciando su lenta actuación.

Además de esto, pedimos que se declare sobre la permanencia o no del cuerpo directivo y que investigue y se pronuncie sobre posibles casos de corrupción.

En el momento en que se inician las negociaciones, el pago de los salarios tiene que estar al día

—ELA: Después de hacer público su plan vendrían las negociaciones...

—Precisamente, para nosotros, lo que hasta ahora se ha hecho no son negociaciones, aunque así se les ha llamado.

federación. Apoyo de fuerza y de asesoría.

El papel de las centrales en la BW sigue siendo de mero apoyo mediante firmas, etc., a unas medidas que se toman. Es evidente que si las centrales hubiesen participado desde un principio la situación no sería la misma. Y llevamos más de 10 meses de manifestaciones, encerronas, tomas de fábrica, etc.

Podrá tener graves consecuencias si no se da entrada a las centrales sindicales en las negociaciones

Sin quitar validez a estas

Es necesario equilibrar los distintos procesos de la fábrica de Tubos y relanzar la de Bienes de Equipo.

Tienen que quedar claramente marcadas las reglas de juego de los nuevos socios y lograr un compromiso mínimo de desembolso por parte de ellos.

Es necesario que el Comité Técnico se declare sobre la permanencia o no del cuerpo directivo e investigue y se pronuncie sobre posibles casos de corrupción.

No hay que demorar más el inicio de las negociaciones.

Si la participación de las centrales sindicales no habrá una salida viable en el problema de la Babcock.

Ahora es cuando empezarán las verdaderas negociaciones. Negociaciones que se tendrían que hacer sin más demora.

—ELA: ¿Qué condiciones ponéis para el inicio de estas negociaciones?

Recalamos también la importancia que tiene el relanzamiento de las inversiones, con una cifra necesaria de 6.000 millones como mínimo para equilibrar el sistema de procesos de Productos Tubulares (horno de aceria y línea 6.^a) y relanzar la de bienes de equipo.

Por otra parte, instamos al Gobierno a que en las grandes instalaciones (plantas potabilizadoras, calderas, grúas, etc.) dé preferencia a los productos de B-W, tanto en los intercambios comerciales nacionales como internacionales.

—ELA: La participación de las centrales sindicales es de suma importancia. ¿Teneis alguna propuesta?

—Para la S. S. de ELA en BW, las centrales tienen que tomar cartas en el asunto a través de sus secciones sindicales con el apoyo de su con-

medidas de presión, hay que plantear alternativas válidas de manera seria y eficaz que complementen a estas medidas de presión. Un ejemplo claro lo vemos en el procedimiento que se ha seguido en el acuerdo trabajadores (centrales) y empresa en vistas a una solución.

—ELA: En el contexto de crisis siderúrgica, ¿qué importancia puede tener la solución que se le dé a la BW?

—Actualmente, en el sector siderúrgico se está planteando una reestructuración general, lo mismo que en el sector naval. Babcock Wilcox, Echevarría y Altos Hornos son ejem-

—ELA: Esto quiere decir que hay que seguir el camino de Echevarría...

plido mucho tiempo y podrá tener graves consecuencias si no se da entrada a las centrales.

—ELA: En el contexto de crisis siderúrgica, ¿qué importancia puede tener la solución que se le dé a la BW?

—Actualmente, en el sector siderúrgico se está planteando una reestructuración general, lo mismo que en el sector naval. Babcock Wilcox, Echevarría y Altos Hornos son ejem-



plido de ello. El problema de BW se inserta en este contexto global.

El problema de la Babcock Wilcox se inserta en el contexto global de la reestructuración siderúrgica

Por esta razón, el Gobierno está actuando con pies plomo, porque puede sentar precedente para otras empresas de similares circunstancias.

El hecho de que en el problema de la BW estén 5.0 familias directamente implicadas (aparte de otras muchas de manera indirecta), ha que se tome con más seriedad por parte de las centrales el único camino para dar una salida viable.

—ELA: Habéis planteado la creación de un Comité de Control. ¿Qué tareas tendréis que realizar?

—La S. S. de ELA entiende que el Comité de Control tendrá las siguientes competencias:

- 1.ª Controlar las inversiones.
 - 2.ª Información al día permanente sobre la gestión de la empresa.
 - 3.ª Garantizar la unidad patrimonial de la empresa.
 - 4.ª Supervisar las relaciones entre la BW y la Administración.
 - 5.ª Intervenir en lo que afecta a la política del personal (ingresos de plantilla, rota de puestos...).
- Estos son los puntos prioritarios del Comité de Control con el fin de posibilitar una supervisión de todas las medidas que se tomen una vez llegados al acuerdo en las negociaciones.

—ELA: ¿Quiénes constituirían el Comité?

—Se formaría una comisión mixta en la que tomaría parte una representación de las centrales y otra del Comité de Empresa. Este Comité tomará todas las decisiones que irán tomando en cada momento.