

ELASTVA



Los trabajadores conversando con el Presidente de la Diputación, en la prueba de fuerza que realizaron ante ésta, el pasado día 6.

Negociación colectiva: problema de interferencias

La negociación colectiva, como fórmula de contratación laboral, es un acuerdo entre ambas partes patronos y trabajadores que fija temporalmente las condiciones de trabajo en el ámbito para el que acuerda.

Como todo acuerdo entre partes, requiere que el mismo se lleve a efecto con plena autonomía de cada parte, es decir sin interferencias de ningún tipo.

Toda negociación que no culmine con el convencimiento de que es lo que realmente alcanzable en cada situación concreta y en una relación de las fuerzas determinada, puede ser fuente de problemas y conflictos en el mismo momento o a corto plazo.

Cualquier interferencia o imposición puede dar lugar a insatisfacciones y rechazos de la negociación, provocando el conflicto. Paradójicamente se da la circunstancia de que la causa de la interferencia o imposición en muchos casos es la de cortar los conflictos.

La patronal parece no entenderlo así. Entiende que la negociación colectiva es un problema que afecta a los intereses de todo el país, por lo que los sindicatos debemos ser "responsables" y claudicar, no exigiendo mejorar ni causando conflictos que van contra los intereses del país. Lo que nunca nos dicen es que, para ellos, los intereses del país son paralelos con los intereses propios como empresarios, que ellos creen ser los únicos generadores de riqueza y que por tanto no nos pueden conceder la libertad de negociación ya que no sabemos utilizarla.

El Gobierno recoge esta tesis empresarial y el proyecto de ley para los convenios colectivos se redacta con unos principios claros: la negociación colectiva, rebasa la regulación de intereses particulares y por tanto la autonomía de las partes viene limitada por el interés público que, según parece, sólo una clase la patronal tiene capacidad para analizar; ahora bien si demostramos entender como ellos el interés público, entonces el intervencionismo se reduce al mínimo.

Las exigencias de esta formulación son múltiples: tiene que existir el arbitraje; hay que debilitar el sindicalismo, ya que es pernicioso para el interés público entendido por los patronos; no hay que dar capacidad negociadora en la empresa a los sindicatos, salvo cuando interesa por ser "responsables" etc.

Este es el "regalo filosófico" de los empresarios y con el que pretenden regular la conflictividad. Los trabajadores nunca hemos entendido esto y ello puede ser motivo de grandes conflictos. Este planteamiento no es válido como fórmula de estabilidad laboral a largo plazo.

(Pasa a la página 4)

Tras conseguir la dimisión del Sr. Mota Los bomberos de la Diputación de Bizkaia reivindican sus derechos

El conflicto de los bomberos de los seis parques de la Diputación de Bizkaia se acerca a los dos meses. Los trabajadores tomaban, a fines de julio, la actitud de huelga de celo o de brazos caídos en lucha por sus reivindicaciones salariales. Asimismo, ante la ineficacia demostrada por la Dirección, se pedía como primer requisito, la dimisión del Sr. Mota, Director Técnico del Servicio, dimisión ya conseguida tras la prueba de fuerza realizada por los bomberos ante la Diputación el pasado miércoles día seis.

El Servicio Provincial de Extinción de Incendios es un órgano de la Diputación vizcaína con una plantilla de 130 trabajadores distribuida entre los parques de Galdakano, Durango, Gernika, Getxo, Balmaseda y San Salvador del Valle.

Su precaria situación desde

el punto de vista material y técnico contradice con el desarrollo industrial de Bizkaia, al igual que sus condiciones de trabajo dejan mucho que desear en comparación con los Servicios de Barcelona y Madrid.

Entre las muchas insuficiencias, destaca la ausencia de ve-

hículos y medios aptos para el salvamento y rescate de víctimas en el mar, en los ríos, embalses, pozos, etc. La inexistencia de autoescalas y brazos articulados, imprescindibles en los siniestros de edificios de más de dos pisos y un largo etcétera.

Política del personal

Es notoria la carencia de personal de servicio, dado que la proporción de cobertura considerada necesaria es de un bombero por cada mil habitantes (la plantilla, como hemos citado antes, está compuesta por 130 hombres). Se dan casos de Parques de

Servicio con relevos incompletos y otros que, debiendo contar con un mínimo de cinco por salida, actualmente sólo disponen de tres, o incluso de dos, como en el caso de los parques de Balmaseda y Gernika.

Para subsanar esta falta de personal, se ha obligado a diversos miembros del cuerpo a responsabilizarse de funciones y competencias que no les corresponden.

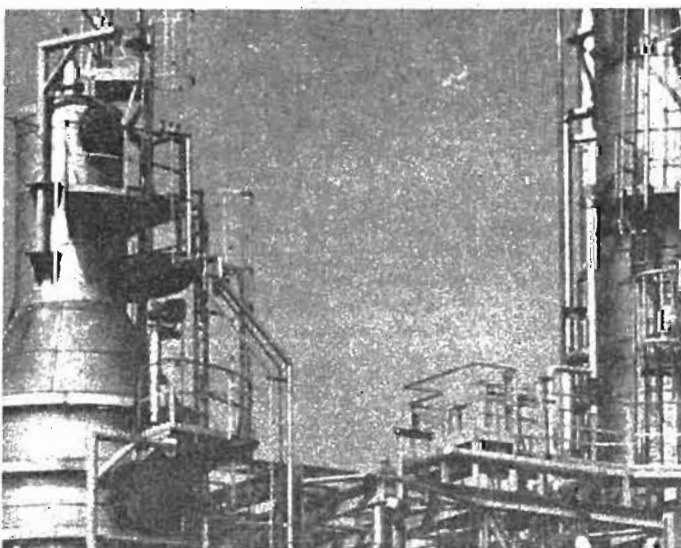
Otro aspecto que revela en este sentido la situación de los trabajadores, es el fenómeno de los desplazamientos a que se ven obligados, con los consi-

A propósito de la huelga La SEAT necesita un convenio propio

Página 8

No permitir irregularidades Cotizar por lo que se cobra

Página 7



Al desafío de la empresa y de la patronal ADEGUI

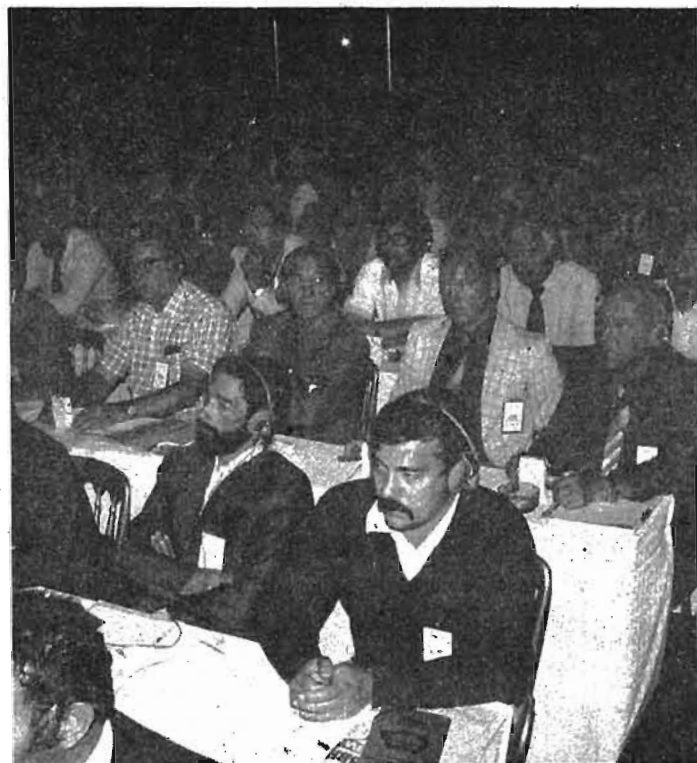
Respuesta obrera en SIGMA

Página 5

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (SITPAS)
 Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Tlegrafos y Telecomunicaciones (IPCCT)
 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, Vestidos y cuero (FITIVC)
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
 Sindicato de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF)
 Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo
 Federación Gráfica Internacional (FGI)
 Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa J. Larrañaga
 Imprime: Ardatza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)
 Dep. Legal: BI-33121/1977
 Redacción: Barrenkalle, 28-2 Teléfono 6815650 Durango



En la foto, Jose Mari Larrañaga, en una de las sesiones del Congreso.

XV Congreso de la Federación Internacional de trabajadores de la construcción y madera (FITCM)

Abuztuaren 21etik 24ra bitartean izan da Viena- η Kongresua eta Egurreko Nazioarteko Federakundearen 15. Kongresua eta geurea bertako partaide denez, ELAko Federakundetik, Bizkaiaiko arduraduna den Josemari Larrañaga egon da. Nola joan den eta zein eritzi jaso duen jakitearren, berarengana jo dugu.

Este Congreso - comienza diciendo - en el que nos hemos encontrado alrededor de 350 delegados, representantes de más de 3 millones de afiliados en más de 50 países, es el decimoquinto que celebra la FITCM, pero es el primero al que por las razones que todos conocemos ha podido asistir una delegación de ELA.

ELA. - ¿Cuáles son los problemas más importantes que se han debatido en el Congreso?

J.M.L. - Ha habido tres temas que han destacado sobre los demás:

- El problema del desempleo en la Construcción y Madera, que aunque grave en todos los países, tiene unas diferencias considerables, oscilando entre el 1,3 por ciento de desempleo en la Construcción en Austria, hasta porcentajes del 60 por ciento en varios países de África y América del Sur. Este fue el punto que más se debatió y sobre el que se adoptaron diferentes resoluciones.

- La ayuda a los Sindicatos de los países en vías de desarrollo y especialmente a los que están bajo regímenes dictatoriales, fue otro de los temas que más preocupaban al Congreso.

- Y la creciente influencia

TXOKOAN

Zer esan nahi du.. ? ¿Que significa...?

Cada vez es más frecuente la utilización en conversaciones cotidianas de palabras que expresan conceptos relativos al mundo económico, jurídico, etc. incorporándose así al léxico común. Los responsables sindicales, delegados de fábrica y los militantes en general pueden ver facilitada la comprensión de artículos, informes y otros materiales conociendo el significado preciso de las mismas. En este número y siguientes pretendemos, para tal fin, iniciar la relación de una especie de manual práctico en el que, junto a cada término, aparezca su definición acompañada de una frase a modo de ejemplo.

El sistema que vamos a seguir es el de agrupar palabras de la misma "familia" o que constituyen un conjunto lógico. Para esta ocasión hemos seleccionado dentro del epígrafe general de empresa, los siguientes términos:

Multinacional - Monopolista - Trust - Oligopolista

Empresa multinacional
 Es un grupo industrial formado por una sociedad matriz que controla otras sociedades en diversos países, funcionando como una única sociedad basada en:

- Dependencia absoluta de las filiales en la planificación,

ejecución y control de sus decisiones. La casa matriz decide los medios financieros, técnicos, etc. a utilizar por cada filial.

- Las empresas multinacionales compran sus materias primas en los lugares donde el coste es menos elevado, producen donde el coste de la mano de obra es más bajo y las subvenciones públicas más cuantiosas, venden en los mercados en los que los precios están más altos y transfieren los beneficios a los países donde se pagan menos impuestos. Su objetivo es el máximo beneficio.

La importancia de las empresas multinacionales ha crecido de forma considerable a raíz de la II Guerra Mundial, ocupando posiciones importantes en todos los países del mundo capitalista, constituyendo su implantación y desarrollo uno de los problemas más graves para el movimiento obrero internacional, dada la dificultad de control, la necesidad de regularizar su conducta y moderar su poder. Michelin, Dow-Chemical, Dunlop, Westinghouse y un largo etc. son ejemplos de empresas multinacionales ubicadas en Euzkadi.

Sociedad monopolista

Es aquella empresa que goza de una posición particularmente privilegiada en el mercado ya que es la única

vendedora de un producto o una serie de productos, lo que exige que los diversos consumidores deban acudir a la misma necesariamente para efectuar la compra independientemente del precio, servicio, etc.

Campsa, Tabacalera, son dos ejemplos de este tipo de empresas. Las compañías eléctricas que se distribuyen zonas geográficas en exclusiva entran también dentro de este grupo.

Trust

Agrupación de empresas que perdiendo su personalidad jurídica constituyen una sociedad matriz para monopolizar un bien o un servicio. Cuando la fusión se lleva a efecto manteniendo cada empresa agrupada su personalidad jurídica, se suele denominar holding.

Empresa oligopolista

Es aquella sociedad que junto a un reducido número de sociedades controla la totalidad de un mercado en lo referente a un producto o gama de productos. Diversos acuerdos entre ellas de fijación de precios, reparto de zonas, etc. hace que en la práctica funcionen como un auténtico monopolio.

Casi en la totalidad de sectores, la realidad refleja una práctica más o menos oligopolista: productos lácteos, editoriales de libros de texto, bancos, etc.

Nota de los servicios jurídicos regionales de Bizkaia

Como ha sido dado ya a conocer por diversos medios de difusión, el titular de la Magistratura de Trabajo número 3 de las de Bizkaia, Manuel Iglesias Cabero, ha sido designado para el cargo de Delegado de Trabajo de Segovia.

Es previsible, pues, un aplazamiento en la tramitación de los asuntos correspondientes a dicha Magistratura hasta tanto la vacante no sea cubierta, con lo que se vendrá a agudizar ya la grave situación de retrasos que venimos padeciendo. Paciencia, pues.

Reunión del comité Nacional

El pasado día 4 se reunió en Bilbao en la sede de la Secretaría General el Comité Nacional tratando -entre otros- los siguientes temas:

- Plan general para la temporada 1978-79.

- Reorganización administrativa que incluye la adopción de las medidas necesarias para dotar de autonomía a las Uniones Comarcales y Federaciones.

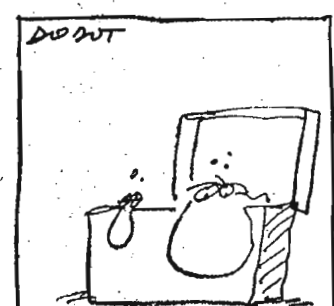
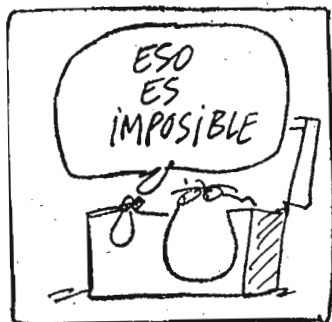
- Estrategia de las negociaciones colectivas.

- Informe de relaciones exteriores.

Así mismo, el Comité Nacional decidió fijar como fecha de reunión del Consejo Nacional la del próximo día 23 de septiembre, aprobando el orden del día para el mismo.

En posteriores números desarrollaremos los puntos arriba mencionados. La próxima semana, también, publicaremos el orden del día del Consejo Nacional.

HUMOREA



Lokalak

A la apertura de los locales de Ondarroa y Zestoa, hay que añadir otras dos novedades importantes que ya anunciamos en el último número de ELA semanal de julio. Las Federaciones estrenan local en Bizkaia quedando el local de Barroeta Aldamar para la Unión Comarcal de Bilbao y los Servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.). Del mismo modo y para satisfacer una necesidad cada vez más sentida por todos, a partir de este curso podremos disponer de un local para Formación, de tal forma que sea posible la programación más continuada y completa de cursos para militantes, delegados de empresa y permanentes.

Secretaría general

Euskalduna, 11-1 Dcha. Apartado 1391
 BILBO 8. Teléfono 444 25 04 - 444 25 54

Oficina en Madrid

Alberto Alcocer, 32-6 E.
 MADRID 16. Teléfono (91) 458 74 30

Federaciones

BILBO 10. Alda. De Urkijo, 28-4. Teléfono 443 43 58 - 443 43 62.
 DONOSTIA (Sn. Sn.) - San Martín, 53-4. Teléfono 461 688 461 877.

Uniones locales y comarcales

ARABA
 GASTEIZ (Vitoria) - Fueros, 31-1 izda. Teléfono 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO - Elejondo, 23-1. Teléfono 89 00 75.
 LLODIO - Nervión, 16-2
 SALVATIERRA (Agurain) - San Jorge, 16-3
BIZKAIA
 BILBO 1 - Barroeta Aldamar, 3-2 dcha. Teléfono 424 13 00 - 424

ALGORTA - Sarrikobaso, 5-1 dcha. Teléfono 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza) - Trav. Zelaeta, 10-3 dcha. Teléfono 673 17 82
 ARRIGORRIAGA - Gral Mola, 3 bajo izda.
 BARAKALDO - Gral Sanjurjo, 28-2 dcha. Teléfono 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI - General Mola, 18-1. Teléfono 449 45 04
 BERMEO - Santa Eufemia, 12-2

DEUSTO - Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO - Barrenkalle, 28-2 dcha. Apdo. 183. Teléfono 681 56 50
 ELORRIO - General Franco, 7 bajo
 ERANDIO - Río Seco, 5-1 D. Teléfono 447 07 00
 ERMUA - VI Centenario, 12 bajo.

GALDAKANO - General Mola, 1. Teléfono 456 49 66.
 GERNIKA - Señorío de Bizkaia, 6-3 dcha. Teléfono 685 28 08
 LEMONA - Arraibi, 11.
 LEKEITIO - Batalla de Orento

MUNGIA - Hnos. Basozabal, 3-1 dcha. Teléfono 674 00 16.
 ONDARROA - Avda. de la Antigua, 21-1.
 PORTUGALETE - Carlos VII, 20-1. Teléfono 461 02 45.
 SANTURZE - Capitán Mendizabal, 26-1 dcha. Teléfono 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE - Vicente Ribas, 7-2 izda. Teléfono 459 02 14.
 SODUPE - José Miguel de Oregui, 9-2. Teléfono 669 29 01.
 YURRE (Igorre) - Elejalde, 26-4.

ZALLA - Juan Antonio del Yermo, 1-2 C.
GIPUZKOA
 DONOSTIA (San Sebastián) - Reyes Católicos, 9-2 izda. Apdo. 971. Teléfono 459 591 y 466 359.
 ANDOAIN - Mayor, 46-1.
 ATAUN - Grazina Berri.
 AZKOITIA - Mayor, 49-1.
 AZPEITIA - Santiago, 6 bajo. Teléfono 81 34 46.
 ARETXABALETIA - Otalora, 8-1 dcha.

BEASAIN - San Ignacio, 9 bajo. Teléfono 88 35 01.
 BERGARA - Torrekoa, 3 bajo.
 DEBA - Puerto, 8-1.
 EIBAR - Plaza de Unzaga, 10-2

ELGOIBAR - Pl. Padre Aguirre, 4-2.
 GETARIA - San Roke, 2 bajo.
 HERNANI - Avda. De Navarra, 16-4. Teléfono 552 865.
 IRUN - Santiago, 44 bajo y 1. Teléfono 621 414 y 623 396.
 LASARTE - Inigo de Loiola, 10 bajo. Teléfono 367 073

LEZAMA - San Pedro, 10-2.
 LEGAZPIA - Patricio Etxeberria, 1-1.
 MONDRAGON (Arrasate) - Zarugalde, 42 bajo. Teléfono 791 091.
 ORIO - Primo de Ribera, 24-1.
 ONATE - Zumalacarregi, 13 bajo.
 PLACENCIA (Soraluze) - Rabal, 15-1.
 RENTERIA - Viteri, 14-1. Teléfono 510 562 y 510 566.
 TRINTXERPE - Pescadería, 13 bajo. Teléfono 399 311.
 TOLOSA - Oria, 3-2 dcha.

USURBIL - Polígono 13, 1-2 B. Teléfono 361 963.
 ZARAUZ - Pl. Fueros, 12 bajo. Teléfono 84 10 45.
 ZESTOA - Plaza Uztapide, 4 bajo.

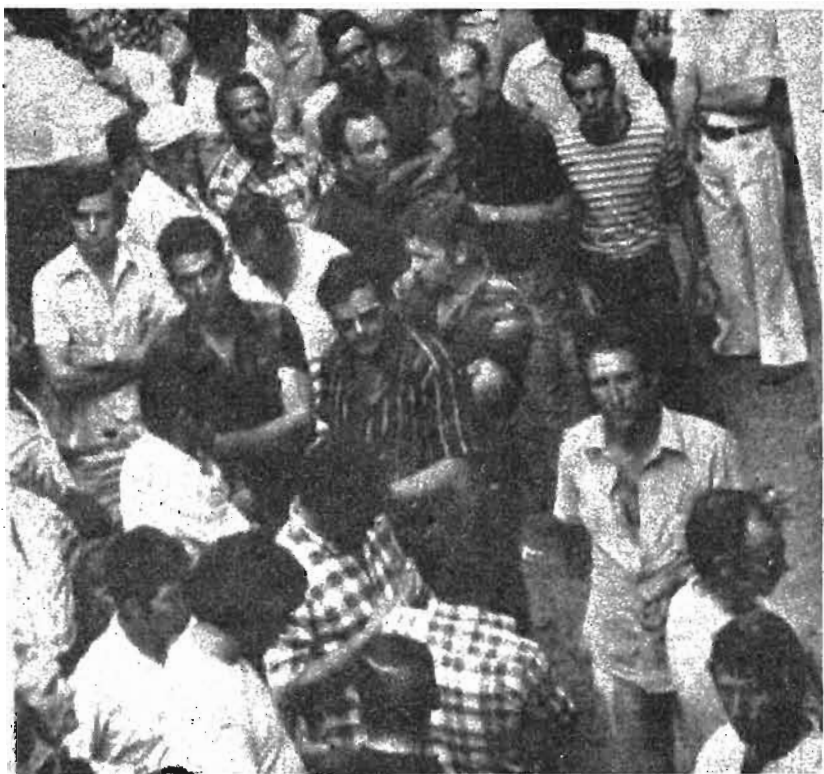
ZUMARRAGA - Plaza de España, 6-2 izda. Teléfono 72 00 79
 ZUMAIA - San Pedro, 10-2

NAVARROA
 IRUNA (Pamplona) - Navas de Tolosa, 5-2 izda. Teléfono 25 77 00 - 25 77 04.
 ALSASUA - Pl. De Zumalacarregi, 2 s-n.

BERA DE BIDASOA - Casa Olatxea - Paseo Eztegara, 5-1.
 ESTELLA (Lizarraga) - Pui, 24 bajo y 1.
 LESAKA - Casa Gurutze - Calle Bitina.

TUDELA (Muskaria) - Carmen Baja, 18-4.
FORMACION
 BILBO 10 - Alda. De Urkijo, 28-3. Oharra

Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las Uniones Comarcales de:



Eukal herrian bada, sindikalismoari eztenkadak ematen ari den nafusion elkarte "demokratiko" bat.



Cuando el camino se hace largo y pesado

La nueva hora de la resistencia

El turismo, las exportaciones y las buenas cosechas han despertado un inesperado optimismo económico. Para algunos simplemente se ha filtrado un rayo de luz en las tinieblas de la crisis. Pero se diría que para otros vuelve a amanecer.

Demasiado optimismo, excesiva prisa por repicar campanas. A los trabajadores aún no nos salen las cuentas:

- Nuestros mermados salarios siguen amenazados.

- El paro sigue creciendo y castigando con dureza literalmente trágica sobre todo ciertos sectores de la población y ciertas regiones del Estado. 1979 se anuncia dramático.

- Las tensiones sociales producidas por las crisis tienden al límite entre los trabajadores y están destruyendo el clima de convivencia.

- Se obstaculiza tercamente el desarrollo y reconocimiento de las instituciones, especialmente los sindicatos, en las que los trabajadores cifran la esperanza de la defensa de sus intereses.

- A la vez que se nos predica machaconamente madurez, responsabilidad y moderación se abandona irresponsablemente a una permanente improvisación las formas y modalidades de nuestras posibilidades de actuación: Ley de Acción Sindical, Ley de Convenios Colectivos.

- En Euskadi se nos hace vivir la alternativa permanente, de la negativa al reconocimiento de nuestras reivindicaciones y el incumplimiento sistemático de promesas insignificantes.

La crisis se extiende

«Era de temer que la crisis económica fuera a cebarse con más fuerza en nosotros, los trabajadores. Pero la

crisis ha invadido progresivamente otros sectores del organismo social burgués: El ideológico, el cultural, el sociopolítico... Y un conservadurismo de nuevo estilo está condicionando las reacciones de los grupos dirigentes que han perdido la confianza en sí mismos y en el modelo global con el que se identifican. Los trabajadores, que somos la punta de lanza de la democracia, vemos con desesperación los obstáculos que amontonan en su camino los despistes de algunos, el miedo de muchos y el interés egoísta de todos. Las vacilaciones, la lentitud del proceso democratizador cansan, desalientan o desafían la rabia, según los casos.

Y sin embargo los trabajadores no podemos abandonar nuestras reivindicaciones ni perder la precisión de nuestros reflejos:

Centros de interés y de actuación

Nuestra atención y nuestra iniciativa son reclamadas por varios problemas cuya urgencia no puede esperar:

1- La lucha reivindicativa a desarrollar en todos los niveles fundamentalmente en defensa del derecho al trabajo y de la capacidad adquisitiva de nuestros salarios. Nuestras armas clásicas siguen siendo la negociación, la presión, la huelga.

2- El desarrollo en afiliación, estructura y capacidad combativa de nuestro medio básico de acción: El sindicalismo.

3- La exigencia de apertura de vías a nuestra acción obrera a través de un amplio reconocimiento de los derechos sindicales.

4- La oposición firme a una segunda edición de los pactos de la Moncloa.

Con mil pretextos y con visión muy corta

Antisindicalismo maquillado

Indar asko da, gizartean sindikatoari bere papela betetzen uko egiten diotenak. Sindikatoaren bidea ahuldu eta bidebatez, baztertu, edo eta, beste indarren menpean ezarrita ikustea, bere personalitatea eta zeregin berezia izango ez balu bezala.

UCDek "Negoziatzeko ahalmen eta eskubidea kendu nahi die sindikatuei. Moncloako Paktoan, bere sindikatoak erabili egin dituzte alderdiek, eta enpresariak, negoziatzerik nahi ez dutenean... "lock-out" a. Hauk dira, azpitako maltzurrez, sindikalismoaren kontra ematen ari diren pausoak.

Existe un antisindicalismo organizado, sistematizado, "científico" que se enseña a los empresarios y se practica a cara descubierta: antisindicalismo frontal, visceral. Este antisindicalismo a la brava podrá ser analizado en otra ocasión. Hoy vamos con otro tipo de antisindicalismo enmascarado, más difícil de detectar.

Se impone si tiene fuerza

El capitalismo no aceptó el sindicalismo más que cuando se le impuso como inevitable hecho social. Pero sucede que nadie, que no sea auténtica y prioritariamente: sindicalista, ha simpatizado con la idea de que el sindicato se organice, viva y actúe como fuerza independiente.

El sindicalismo lo han impuesto los trabajadores y lo han mantenido en su propia personalidad porque han visto en él, y siguen viendo en él, la fundamental garantía de defensa de sus intereses y de realización de sus aspiraciones.

Hoy hay que contar con el sindicalismo. Muchos simulan aceptarlo y aún interesarse por él, para dedicarse a continuación, según los casos, o a limitarlo, debilitarlo y orillararlo o si no a subordinarlo, domesticarlo y suplantararlo.

Pero las sociedades industriales no pueden funcionar sin organizaciones sindicales fuertes. Y por eso, que queda claro, mal que pese a algunos, minar el terreno al sindicalismo equivale a crear una situación de falseamiento social dentro del cual se imposibilita el proceso progresivo.

Acercándonos a nuestro medio

No esperábamos que UCD se pusiera a favor de los trabajadores, pero hay que exigir el que gobierne con realismo y responsabilidad y en consecuencia no intente quebrar el espinaza institucional de los sindicatos en la Ley de Acción Sindical en la Empresa en la de Negociación Colectiva, desconociéndolos o minimizando sus funciones negociadoras. Es antisindicalismo que compromete todo el proceso hacia la democracia.

Los partidos que firmaron el Pacto de la Moncloa hicieron anti-

sindicalismo: marginaron a todos los sindicatos y "utilizaron" a algunos. Los costos en paro, salarios y frustración están traduciéndose en alarmantes situaciones sociales límite. Hacen antisindicalismo también los sindicatos que subordinan la acción sindical a exigencias estratégicas de partido "hermano" o titubean en reivindicar para los sindicatos la capacidad negociadora a todos los niveles incluso en el de la empresa.

Empresarios

Aunque al empresario, o a sus

asociaciones, no guste, y lo comprendemos, el sindicalismo, no tiene más remedio que situarse en el juego y en la dialéctica institucional y negociadora. La negativa a negociar, la amenaza sistemática, el desplante feudal o el esgrimir el hacha de guerra empresarial (lock-out) es hacer antisindicalismo irresponsable, socialmente desestabilizador. En Euskadi existe alguna asociación "democrática" de empresarios que prodiga estos golpes bajos al sindicalismo. Habrá tiempo de denunciar su oposición a la estructura social de nuestro pueblo.

HEMEROTEKA

Derecho fundamental al empleo

Panorama 1978 de la situación económica mundial CIOSL

"La CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Libres) estima que cada hombre y mujer tiene un derecho fundamental a un empleo libremente elegido y productivo. Este derecho ha sido manifiestamente denegado a millones de trabajadores en el curso de los cuatro últimos años de recesión. La reunión en la cumbre de Londres en mayo de 1977 no ha aportado ninguna solución apropiada a la peor crisis económica registrada desde los años 30. Uno de los mayores fracasos de las políticas gubernamentales ha sido su incapacidad para reestimar la economía mundial, y en par-

ticular las economías claves de los mercados industrializados, después de la crisis de la energía de 1973-74. Las repetidas reuniones del Consejo ministerial de la O.C.D.E. no han logrado la formulación de nuevas políticas importantes. Por otra parte, pese a repetidas promesas de revisar las políticas oficiales, no se ha producido ninguna acción significativa. A escala internacional más amplia los objetivos fijados para la estrategia de desarrollo en los próximos diez años no han sido alcanzados y la situación de los países en vías de desarrollo es más dura que nunca. La toma de conciencia del nivel de

paro global ha llegado muy tardamente y ninguna medida práctica de envergadura suficiente ha sido puesta en práctica con objeto de alcanzar una situación de pleno empleo. El pleno empleo es una necesidad, no solamente moral sino también social para una sociedad humana. Existe por otra parte el peligro de que las contradicciones actuales en política internacional arrastren a una catástrofe económica y política parecida a la que fue provocada por la contradicción de las políticas nacionales en los años 30.

La CIOSL estima que a pesar de la naturaleza realmente grave y del enraizamiento profundo de la crisis económica internacional podrían ser tomadas medidas adecuadas con objeto de llegar a una situación de pleno empleo y de crecimiento estable".

CIOSL, 1978

El sistema

liberal sin respuestas

G. Fonteneau, Secretario General adjunto de la CMT

División internacional del trabajo y sociedades multinacionales

"Para nosotros existe una constatación: el sistema económico liberal no puede aportar respuestas durables, profundas, a las necesidades materiales e intelectuales de las masas tanto en el tercer mundo como en los países industrializados. Y esto simplemente porque los agentes económicos privados no tienen una finalidad, social en sus actividades. Para nosotros la economía, la técnica no tienen más que un objetivo: que los seres humanos (individuos y grupos) vivan mejor y sean responsables de su futuro colectivo. Esta es la naturaleza del desarrollo... Mientras que existen técnicamente respuestas adecuadas a todas las necesidades, la mayoría de los seres humanos vive en una gran pobreza e ignorancia. En los países industrializados se perpetúan profundas desigualdades sociales y la desnaturalización de una sociedad de rostro humano porque el dinero ha llegado a ser el único mediador de los objetivos de los trabajadores. Lo que es necesario es poner la economía sobre sus pies, es decir, simplemente hacer que sirva a la satisfacción de las necesidades jerarquizadas de la vida".



(Viene de primera página)

Los bomberos de la Diputación de Bizkaia, reivindican sus derechos

guientes perjuicios económicos, familiares y sociales de los desplazados, sin satisfacción o compensación económica alguna hasta la fecha. Por otro lado, entre las categorías del personal se han creado demasiadas plazas de cabo con relación a la proporción establecida respecto a la plantilla total, junto con la categoría del "sargento instructor", de dudosa configuración teórica y vacía de contenido práctico, proveyendo varias plazas en tal sentido, dedicadas más bien a una labor policíaca ejercida sobre los compañeros lo cual es una más de las causas de tensión y disensiones en el personal del Servicio.

Reivindicaciones salariales

El aspecto económico de las reivindicaciones, se centra en las deudas contraídas por la Corporación con el personal de Servicio:

- Atrasos correspondientes a aumentos salariales producidos en los meses de enero a mayo del 77, de lo que han percibido hasta la fecha un anticipo de 28.000 pesetas que cubren los ocho primeros meses del año. Estos atrasos, que la Administración no quería hacerse cargo de ellos, por referirse a la época que estaban en régimen de contratados, tienen que percibirse en concepto de plus de peligrosidad, tal y como se acordó, y a la vez, que figure en nómina.

- Atrasos relativos al reparto de la masa salarial del año 78.

- Complementos por trienios o antigüedad, desde que el personal adquirió el régimen de funcionarios (Mayo del 77).

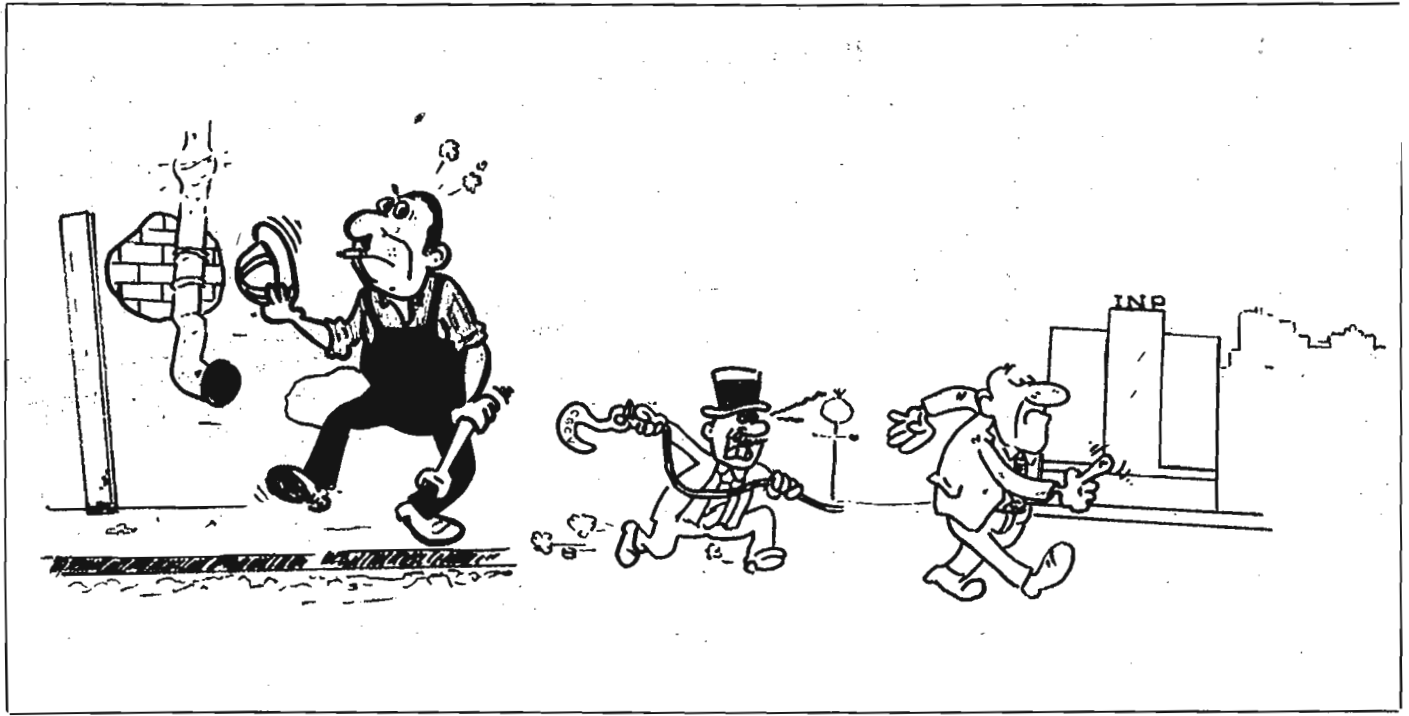
- El punto referente a las horas extras es también un tema conflictivo, ya que existe una gran diferencia entre las distintas categorías de los funcionarios. El personal de bomberos, teniendo en cuenta sus condiciones de trabajo (horas nocturnas, festivas etc.), trabajan más horas que otros funcionarios (64 horas/semana) y cobran mucho menos (93 pesetas), cuando hay quien percibe 200 ó 300/h. sin trabajarlas.

Negociación del nuevo convenio

Estos aspectos, naturalmente, son temas que han de negociarse de cara al nuevo convenio y una vez conseguida la dimisión del Sr. Mota, que era un requisito primordial para avanzar en las negociaciones es de esperar que en la semana del 10 al 17, éstas entren en una nueva fase.

Las Secciones Sindicales de ELA y UGT - sindicatos mayoritarios en el sector -, así como CC OO está celebrando reuniones a fin de preparar una alternativa a la Diputación e ir avanzando en el nuevo convenio.

J. LARRANAGA



Afecta a unos 7.000 trabajadores de 200 empresas de Bizkaia

Desenganche del convenio provincial del Metal

Dado lo establecido en una cláusula del Pacto de la Moncloa, posibilitando el desenganche de las empresas de un convenio provincial en el caso que los aumentos previstos en dicho convenio superen los topes establecidos en dicho pacto, unas 200 empresas vizcainas lo han hecho motivados fundamentalmente por el tema de las dietas, sobresaliendo el sector del montaje, que se ha desenganchado en su casi totalidad.

Como ya hemos explicado en anteriores números de nuestro semanario, la situación de los trabajadores afectados por el Convenio Provincial del Metal era consecuencia de continuos laudos y de los bajos salarios de muchos trabajado-

res. Y en el caso que no sucediera esto, los empresarios habrían desarrollado una picaresca que les permitía estar las cotizaciones a la Seguridad Social y a Hacienda.

Actualmente, se han conseguido unas aceptables tablas salariales, y en concreto en el capítulo de dietas, aparte de otras mejoras. Pero nos topamos con el famoso Pacto de la Moncloa tan alabado por ciertas organizaciones sindicales y políticas. En una de sus cláusulas, tal y como se ha mencionado al principio, da la posibilidad del desenganche.

A la patronal le luce el pelo

En estas 200 empresas nos encontramos con tres tipos de empresarios: 1. aquellos que explotaban a sus trabajadores pagándoles salarios muy bajos. 2. Hay otro segundo grupo de la patronal que camuflaba conceptos salariales con el ob-

jetivo de falsear las cotizaciones a la S. Social y el IRTP y 3. los que se han desenganchado "por si acaso", teniendo mejores condiciones en sus respectivos pactos de empresa.

En este aspecto, uno de los sectores más destacados ha sido el del montaje, que lo ha hecho en su totalidad. Entre las motivaciones de esta patronal, sobresa le concepto de dieta, que en algunas empresas estafan conceptuándolo como suplido para no cotizar a la Seguridad Social y ser absorbible. Al mismo tiempo, no entra como concepto salarial en lo que concierne a las vacaciones, bajas, etc, etc.

No se respeta ni la ley

A esto se añade que, al igual que en otros casos similares, se da una situación absurda e irregular en este sector, como en el tema de la licencia retribuida y establecida en la legislación vigente. No se le aplica los 4 días de licencia por cada 3 meses de trabajo desplazado que corresponde al trabajador, y en caso de aplicarse, se hace indiscriminadamente. Ejemplos para demostrar que esta patronal está habituada a burlar la ley.

Se constata también la oscura actitud de la Delegación de Trabajo con el intento de prolongar el plazo establecido para el desenganche, como el que no haya facilitado la lista definitiva de las empresas que se encuentran en esta situación, tanto del montaje como de los demás sectores.

En esta situación, las Secciones Sindicales de ELA y los delegados, junto con el resto de las Centrales firmantes del Convenio, están celebrando reuniones con la patronal del montaje y actuando en distintas empresas del resto de los sectores, con el fin de hacer cumplir lo establecido en el Convenio. Al mismo tiempo, se hace una denuncia por la actitud tomada por la patronal de la Confederación General de Empresarios de Vizcaya (CGEV), que habiendo firmado como tal organización el Convenio, no lo considere vinculante para sus asociados. Tal postura, en el estado de vacío legislativo sindical en que nos encontramos, obstaculiza más el establecimiento de unas relaciones laborales regulares.

Federación de ELA Metal de Bizkaia



La familia Valdés ya engordó lo suficiente durante las vacas gordas.

La aeronáutica en grave situación

Como recordaremos, esta Empresa propiedad de la familia Valdés, intentó cerrar sus puertas el año pasado alegando unas dificultades económicas que provenían del año 1974, sin querer recordar que desde su fundación en el año 1928 había sido una verdadera mina de oro, precisamente por ser estos señores unos de los mayores colonizadores de la antigua Guinea española y basarse la materia prima en maderas traídas de aquel continente.

La presión de los trabajadores ha permitido que 400 familias hayan seguido teniendo un puesto de trabajo, a pesar de la total inhibición de la familia Valdés y de los obstáculos puestos por el Banco de Vizcaya, hoy, junto a dichos señores, el principal acreedor sin olvidar que algún miembro de esta familia está incluido en el Consejo de Administración de

dicho Banco, lo cual aclara bastante el interés de dichos señores en pretender cerrar la Empresa.

La situación ha seguido deteriorándose debido a una falta de financiación que impide el total desenvolvimiento de la misma, a pesar de que en estudios realizados se demuestra la rentabilidad de la Empresa, y a tener una gran cartera de pedidos, muchos de los cuales, pese a los esfuerzos realizados, se ve en la imposibilidad de servir rápidamente debido precisamente a esa falta de financiación que impide la compra de materias primas adecuadas.

Ante tales dificultades, los trabajadores y sus Centrales Sindicales que les apoyan, han acudido al Consejo General Vasco en solicitud de toda la ayuda que este organismo pudiese prestar, al mismo tiempo que han expuesto un plan de

saneamiento económico de la Empresa, que varía desde la obtención de unas jubilaciones anticipadas a conseguir un préstamo puto, tanto de la Banca privada o de organismos oficiales, pasando por obtener desde la misma empresa una liquidez que es fácilmente realizable, siempre que los señores Valdés principalmente y el Consejo de Administración lo permitan.

El Consejo General Vasco ha prometido su total ayuda y ya ha comenzado a entrevistarse tanto con el Banco de Vizcaya como con el Sr. Madariaga, representante de la familia Valdés, a fin de conseguir una solución para este problema que mantiene en una verdadera guerra de nervios a los trabajadores de esta Empresa.

Sección Sindical de La Aero-

Fundición de Alsasua (FASA)

Así no jugamos

Fundiciones de Alsasua (FASA), empresa decana de Alsasua, ha presentado expediente de regulación de empleo ante la Delegación de Trabajo de Navarra. El motivo de la medida planteada por la empresa es la mala situación económica y de ventas de la misma.

Para nosotros, el motivo real es la desastrosa gestión que ha llevado la empresa en los últimos años y que ha desembo-

cado en que 250 familias vean peligrar seriamente su puesto de trabajo.

La empresa ha presentado a ELA y demás centrales sindicales su propuesta de reducción a tres días la semana laboral, estando a cargo del seguro de desempleo el resto de días no trabajados. Nuestra respuesta ha sido de que el 100 por 100 del salario de los trabajadores sean garantizados por la empresa y de que los

atrasos salariales (unas 75.000-80.000 pts. por trabajador), sean satisfechos o se confeccione un calendario razonable para su pago.

La empresa responde que ella no se hace cargo en ningún caso del cobro por los trabajadores del 100 por 100 de su salario e incluso se niega a hacer un cálculo de lo que ello le costaría. Según su director esto es cuestión de principios (?). Respecto a los atrasos, asegura que los terminará de pagar durante el presente año.

Ante esta actitud de la empresa de querer cargar sobre los trabajadores el peso de la crisis y no responsabilizarse de la calamitosa gestión anterior, el llegar a una solución negociada ha sido imposible. La empresa quiere repartir las cartas y además ser mano. Y eso es demasiado.

A pesar de ello, seguiremos tratando de negociar una solución que permita a los trabajadores seguir manteniendo su



En la foto los responsables de la Sección Sindical de Fasa y de la CG

Convenio de la Construcción y Derivados del Cemento de Araba

Largas negociaciones

La patronal de la Construcción y Derivados del Cemento, de Araba, tras varios meses de negociaciones ha presentado su contrapropuesta que resulta inadmisibles para los trabajadores. Ante la postura cada vez más rígida de la patronal y dada la situación bastante crítica del sector, los trabajadores intentan dar una salida a las negociaciones.

En el marco de este convenio, se pretende unificar el sector de la Construcción con el de Derivados del Cemento, por lo que las reuniones preparatorias de la plataforma reivindicativa se hicieron conjuntamente entre los dos sectores.

Una vez elaborada la plataforma, se empezó a negociar en el mes de mayo. En primer problema con que se encontraron los sindicatos presentes en la mesa (ELA, UGT y CC.OO.) fue la negativa de la patronal a negociar conjuntamente los dos sectores, por lo que posteriormente, en una asamblea realizada al efecto, se decidió hacerlo por separado.

Hay que hacer constar que las diferencias que existían con respecto al convenio anterior

de cada uno de los sectores eran insignificantes, ya que la construcción suponía económicamente 1.700 pesetas más al mes y por otro lado, ésta tiene la jornada laboral de lunes a viernes y en Derivados de lunes a sábado. Según los empresarios de Derivados, sin los sábados tendrían una pérdida de un 10 por ciento. Precisamente, una de las cláusulas de la plataforma es la jornada laboral de lunes a viernes.

Pues bien, se eligen nuevamente las mesas negociadoras por los dos sectores y a primeros de junio empiezan de nuevo las negociaciones. Se presentan similares puntos en las plataformas, de los que los más importantes son los siguientes:

- 1.- Subida lineal de 3.500 pesetas líquidas. 2.- Revisión

semestral con el índice del coste de la vida más dos puntos. 3.- Jubilación a los 60 años con el 100 por cien. 4.- Jornada laboral de 40 horas de lunes a viernes. 5.- 100 por cien en caso de accidente, enfermedad y hospitalización. 6.- Garantías sindicales. 7.- Comités de seguridad e higiene.

La contrapropuesta de la patronal fue la siguiente:

- 1.- Subida de 1.375 pesetas brutas - mes, dejando sin tocar las gas extras, vacaciones, beneficios y antigüedad. 2.- Revisión semestral de 2.000 pesetas fijas y 3.- Garantías sindicales y comités de seguridad e higiene según la ley. De los demás puntos no quieren saber nada. Actualmente, se prosiguen las negociaciones con una patronal cada vez más radical en sus planteamientos, y a quien se ha conseguido elevar 300 pesetas al mes, y se están haciendo presiones para hacer frente a la actitud provocadora de la patronal.

Federación de la Construcción y Derivados del Cemento de Araba



Ahora se demuestra una vez más el tipo de empresarios que tenemos.

Al desafío de la empresa y de la patronal ADEGUI Respuesta obrera en Sigma

El 30 de agosto pasado alrededor de 260 técnicos y administrativos de Estarta y Ecnarro, S.A. (SIGMA) de Elgoibar iniciaban una huelga legal porque la empresa les había abonado en cantidades brutas y no netas, como hubiera debido hacerlo, los aumentos salariales establecidos en el convenio provincial del metal de este año.

Las razones de los empleados son claras: durante años han venido cobrando en cantidades netas, libres de descuentos, los aumentos salariales que, bien por acuerdo particular de empresa o por convenio provincial, les correspondían. Era además esta una forma de abono a la que tenían derecho por haberlo acordado así con la dirección años atrás.

El lock-out

Las negociaciones para buscar solución al tema, que se abren iniciado el conflicto, no dan, en principio, resultado positivo y el pasado martes, día 5, la dirección decreta el cierre de empresa o lock-out, implicando arbitrariamente en el conflicto a los 600 trabajadores del taller, que por no ser empleados, no tienen nada que ver en el asunto y con la clara intención de enfrentarlos a sus compañeros y romper así la huelga de éstos.

Los trabajadores forzamos un acuerdo

Esta maniobra de la dirección no surte efecto y continúan abiertas las negociaciones hasta que el viernes día 8, después de 10 días de huelga de los empleados y 3 de lock-out se llega al siguiente acuerdo:

1.- La empresa, como lo ha venido haciendo durante años, abonará en neto los aumentos salariales del convenio del 78.

2.- Ambas partes iniciarán conversaciones para resolver, para años sucesivos el tema en litigio de forma que "si para el 31 de diciembre de 1978 no se llegara a un acuerdo ambas partes se comprometen a aceptar el resultado de la negociación, sea cual fuere su ámbito, que afecte a la empresa Estarta y Ecnarro S.A. a partir del 1 de enero de 1979, siempre y cuando en dichas negociaciones quede expresamente resuelta la forma de abono de los aumentos salariales que en lo sucesivo tendrán los técnicos y administrativos de esta empresa que venían cobrando por este sistema".

La patronal ADEGUI

Expuestos los hechos es necesario hacer una mención es-

pecial al comportamiento, antes y después del conflicto, de la patronal ADEGUI a la que SIGMA está afiliada.

Nos falta espacio para explicar con detalle tal comportamiento. Sin perjuicio de próximos artículos que profundicen sobre el mismo, de momento diremos que la actitud de ADEGUI ha sido provocadora, intransigente e irresponsable. Su desastroso asesoramiento a la empresa ha sido causa importante, si no fundamental, tanto de la iniciación del conflicto como de su desarrollo y duración. El acuerdo final llegó no estando en la negociación el asesor de ADEGUI.

Si su comportamiento en SIGMA es un índice de la forma de hacer que va a seguir caracterizando a ADEGUI desde ahora podemos aventurar no solo un otoño, sino también un año ardiente.

Maniobra y respuesta

En resumen, una maniobra patronal más y una respuesta ejemplar de un sector de trabajadores, los técnicos y administrativos que han demostrado que saben defender sus intereses con energía, sin achicarse. Un caso más, a tener en cuenta por sus resultados, de vigor y solidaridad obrera.

Sección Sindical de ELA en SIGMA

Panadería Zollo

No a las rescisiones de contrato

El 29 de julio fue presentado ante la Delegación de Trabajo de Vizcaya un expediente de rescisión de contrato por parte de la Dirección de la empresa para la totalidad de la plantilla de la panadería. En las diversas reuniones mantenidas con las Secciones Sindicales de ELA y UGT, la empresa manifestó claramente su intención del cierre total, alegando falta de rentabilidad, que originan pérdidas continuas y sin tratar en ningún momento de buscar una salida para los 85 trabajadores, desinteresándose por completo de la suerte que podríamos correr.

En la última reunión realizada en la Delegación de Trabajo, entre los trabajadores, Inspección de Trabajo y la empresa, ésta se ratificó en su actitud anterior, esto es; no a la reestructuración de plantilla, no a la reconversión de la empresa, no al cualquier vía de solución cara a una continuidad de la empresa.

Ante esta actitud autoritaria y cerrada de la empresa, que impide cualquier tipo de negociación para la supervivencia de la misma, las Secciones Sindicales de ELA y UGT hemos presentado ante la Delegación de Trabajo de Vizcaya un

contrainforme, opinándonos enérgicamente a las rescisiones de contrato. Los trabajadores de Panadería Zollo manifestamos nuestra más firme actitud de oponernos con todos nuestros medios a los intentos de la Dirección de desembarazarse de la empresa ante las primeras dificultades, por lo que estamos dispuestos a luchar por conservar nuestro puesto de trabajo, encuadrándose en esta línea la manifestación que celebramos el día 6 todos los trabajadores, desde la empresa hasta la Delegación de Trabajo.

Sección Sindical de ELA



El empresario quiere quitarse el peso dejando 85 trabajadores en la calle.

Comunicado de ELA-Metal de Guipúzcoa

Ante el conflicto existente en la empresa Estarta y Ecnarro, S.A. (Sigma) de Elgoibar y la actitud adoptada por la Dirección de la misma declarando el cierre de la empresa o lock-out, ELA-metal de Guipúzcoa desea manifestar lo siguiente:

1. Que la medida adoptada por la Dirección y asesorado por la patronal ADEGUI de abonar a los trabajadores empleados en cantidades brutas lo que hasta ahora se concep-

tuaba y estaba pactado como neto, atenta gravísimamente contra los intereses de dichos trabajadores.

2. Que el hecho de que la empresa y ADEGUI se saltan a la torera acuerdos realizados con los empleados, les descalifica totalmente por su falta de seriedad e incapacidad de garantizar unos acuerdos.

3. Que la patronal ADEGUI, al propugnar en Sigma -como en otras empresas de Guipúzcoa- medidas semejantes respecto al abono de los aumentos salariales, está desarrollando una política de atropello de conquista e intereses de los trabajadores, y en consecuencia, provocando situaciones conflictiva de impre-

visibles consecuencia.

4. Que la patronal ADEGUI, junto con la Dirección de la empresa, al declarar o defender el lock-out, están pisoteando el derecho fundamental al trabajo y salario de los 600 trabajadores que no siendo empleados y no teniendo nada que ver en el conflicto se han visto arbitrariamente privados de trabajo y salario.

5. Que la patronal ADEGUI, al igual que la Dirección de la empresa, al decretar el cierre de la misma o lock-out, están demostrando total irresponsabilidad y desinterés en solucionar el tema en litigio.

ELA-Metal de Guipúzcoa

ARIN

Convenio en la Naviera Galea de Bilbao

Recientemente hemos negociado un convenio con Naviera Galea de Bilbao, que emplea

con dos barcos una tripulación de 90 trabajadores. Ha sido

una negociación larga y difícil, en la que la capacidad técnica negociadora, el afianzamiento en unas posturas de clase y el respaldo de los trabajadores ha culminado en la consecución de un convenio con mejoras

notables respecto al propuesto por la empresa. Podemos decir que en materia económica se ha conseguido:

- 1.- Cuatro millones de pesetas por encima de la oferta inicial patronal, lo que supone un aumento de 125.000 pesetas brutas anuales por cada tripu-

lante.

2.- En concepto de complemento salarial horario fijo (horas extras), y por la misma cantidad de dinero, se ha conseguido reducir ostensiblemente el tiempo invertido, lo que supone un aumento de un 400, por cien del valor de la hora extra.

3.- Se introduce una cláusula de penalización al armador, consistente un día más de vacaciones por cada dos de permanencia a bordo, a partir de los 6 meses de embarque.

4.- Se ha pactado un seguro complementario cifrado en 2 millones de pesetas en caso de

muerte y 2.5 en caso de invalidez.

Los trabajadores contarán en lo sucesivo con una comisión de control sobre la alimentación a bordo. El resto de las reivindicaciones entra dentro de las garantías sindicales. Sindicatos de Marinos de Buques Mercantes

ESTADO



Urak eraman ditu lehengo konpondu-ezinak. Sindikatoak baztertzeko asmotan direla dirudi Nagusi era Gobernuua. Ergazkian, Ferrer jauna CEOEko batzarrean, bazkideei mintzatzen.

La Patronal a la ofensiva

¿Otoño caliente?

Garain hontan, sindikal giroa batere ona ez dugula konturatzeke, baditugu nahiko datu garbi bistaurrean. Laniketak ehuneko 7,14 harrapatu du, eta gehiagotzen doa Moncloa loako Paktoaren esanéz kontra. Hor ditugu metaleko hainbat enpresa, barkugintzan eta arrantza bertan ere adibide batzuk jartzearen. Bestalde, bizitza ez doa behera; Uztaila bertan, ehuneko 2 igo du. Egoera ez doa hobetzen, gutxiagorik ere. Honez gainera, Gobernu hau enpresariari joko egiten ari da: Nagusien lock-out-a onartu da Konstituzioan; Legelanean, negoziatzeko ahalmena ukatzen zaie sindikatuari eta, berehala datorren konbenio buruzko legean ere, gauza bera egin nahi dutela dirudi. Enpresari eta Gobernu sindikatoen kontrako lanean elkartu dira.

Cuando el paréntesis veraniego toca a su fin, nos encontramos con una serie de datos de decisiones tomadas o que se prevé serán adoptadas, en un plazo corto, de signo negativo que no pueden pasar desapercibidas desde una perspectiva sindical.

El paro creciendo, ininterrumpidamente, la inflación no controlada, la congelación de una auténtica reforma que supere el mero reconocimiento legal de las instituciones democráticas, los perfiles con que se va prefigurando el pacto, son

factores que van a tener un peso importante a la hora de elaborar una estrategia obrera.

El paro que no para

Pese a que los Pactos de la Moncloa limitaban el incremento del paro para el año en curso a 100.000 personas, los datos del segundo trimestre facilitados por el INE (938.000 parados) indican que han sido suficientes 6 meses para rebasar dicha cifra. El Estado español con un 7,14 por ciento de desempleo sobre la población activa se sitúa en los primeros

y nada privilegiados lugares de la tabla mundial.

No hay ninguna razón que nos peita pensar que se haya llegado al límite; al contrario, no es pecar de pesimista si se estima que este número de 100.000 puede duplicarse antes de finalizar 1978. La situación del sector naval, del siderúrgico, del pesquero, sólo por citar los que de forma más directa e importante nos afectan, avalan nuestros temores.

Huelga decir que es apremiante una política coherente de creación de empleo, dando a ello prioridad sobre cualquier otro problema económico.

El coste vida: El susto de julio

Según datos del INE, el índice de coste de vida ha subido un 2 por ciento en el mes de julio debido al alza del sector alimenticio.

El retraso de su publicación —imputable al Ministerio de Economía que la demoró varios días— revela que el incremento ha superado las pre-

visiones y que constituye el primer aviso de que las tensiones inflacionarias no han sido neutralizadas.

No a la ruptura

La auténtica reforma que equivale a una ruptura, está por hacer. Da la sensación de que el consenso es un saco sin fondo y que los poderes fácticos, la relación de fuerzas y demás expresiones que se utilizan, son lo suficientemente convincentes para que no se afronte la toma de decisiones que hace de la democracia algo más que un pose.

El Gobierno está enfilando el timón con un pulso cada vez más inequívoco hacia los intereses empresariales que han marcado una impronta ajustada a su talante en la Constitución, una de las pocas del mundo capitalista legitimadora del lock-out.

En la ley de relaciones laborales, la CEOE se ha apuntado otro tanto a su favor, cerrando el paso a la capacidad negociadora de los sindicatos en la empresa primero, congelando

Coste de vida

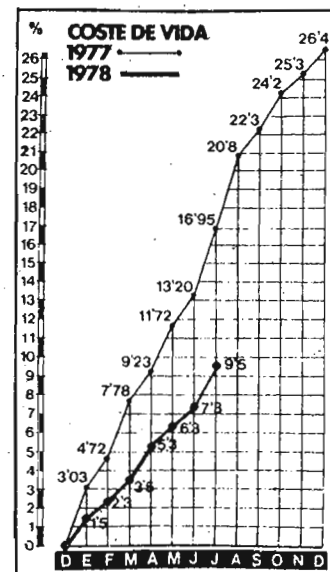
2 por 100 en el mes de julio

Durante el mes de julio, el índice de precios ha registrado un aumento del 2 por 100, cifra récord en lo que va de año y que sitúa en 9,5 por 100 el alza acumulada de los 7 primeros meses, tal y como se puede comprobar en el gráfico adjunto.

Hay datos para confirmar los temores de que en 1978 la inflación rebase las previsiones iniciales en las que se fijaba como tope el 16 por 100:

— El retraso de la publicación de la subida del coste de vida.

— La reunión mantenida por el vicepresidente del Gobierno y ministro de Economía, Fernando Abril Martorell con los responsables de las carteras de Agricultura y Comercio para estudiar las causas que han motivado el aumento, y la no sustitución de los índices provisionales de enero y fe-



brero por los datos definitivos en poder ya del INE y que incrementan en un punto (10,50 por 100) el índice acumulado real.

el proyecto después. El siguiente "gol" hay que preverlo en la ley de Convenios Colectivos donde, sin duda, se pretenderá neutralizar el legítimo papel de los sindicatos.

Apelar a renglón seguido al sentido de responsabilidad de las Confederaciones sindicales, puede ser en el mejor de los casos un grave error de cálculo que no se puede camuflar haciendo uso del chantaje político: O esto, o el caos.

El Pacto: Que viene, que viene...

Ferrer, presidente de la CEOE, ha tomado la iniciativa y, una vez saldadas sus diferencias con el Gobierno, parece ser el protagonista asignado para que cambiando de escenario, de protagonistas y de nombre, pueda hacerse otro Pacto de la Moncloa.

La CEOE parece dispuesta a apoyar el "esfuerzo" inversor siempre y cuando se cumplan algunas condiciones: Un

marco laboral favorable al empresariado, y, consiguientemente, orientado contra los sindicatos; una política crediticia más flexible aún a riesgo de que sea inflacionaria; una congelación salarial por debajo del incremento del coste de vida; despejar las incógnitas de nacionalizaciones o intervencionismos públicos.

A cambio de todo ello, Gobierno y empresarios están dispuestos a ceder en todo lo demás:

— Mucha comisiones de control.

— Una reforma de las estructuras económicas y sociales con un plan a medio plazo en el que la ausencia de contenido se supla con una lista de principios, de objetivos sin calendario ni cuantificación.

¿Otoño caliente?

Se está echando mucha leña al fuego y no es atenuante hacerlo vestido de bombero.

J.E. AURREKOETXEA

MUNDO

La DGB declara la guerra a la patronal

No al Lock - Out

Mientras que las enmiendas formuladas por los Senadores vascos (Bandrés y Monreal) en contra del reconocimiento constitucional del "lock out" han sido rechazadas por la Comisión del Senado, los sindicalistas alemanes han declarado la guerra al cierre patronal al que consideran como una reliquia de los tiempos en que el capital imponía su dominación de forma absoluta.

La ofensiva general de la DGB que va orientada a corregir la jurisprudencia relativa al lock-out legitimado por diversas sentencias, se ha iniciado a raíz de los cierres patronales de la pasada primavera que afectaron a más de 30.000 tipógrafos y 140.000 trabajadores del metal.

Los sindicalistas germanos niegan que el lock-out sea un elemento equilibrador del derecho a la huelga, por el contrario afirman que constituye un factor descompensador dado que los patronos ya disponen de un poder de decisión prácticamente unilateral sobre la producción, las inversiones, la creación de puestos de trabajo, las condiciones de trabajo y los precios.

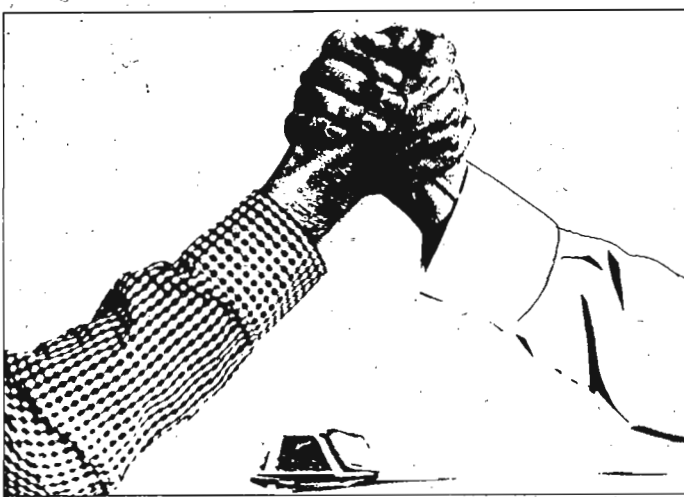
La República Federal Alemana es el único país de Europa donde el lock-out tiene una significación práctica en la vida social, superando por sus consecuencias económicas a las producidas por la huelga: De 1949 a 1977 el lock-out produjo en Alemania la pérdida de 3,5 millones de jornadas de trabajo, contabilizándose un total de 56 cierres patronales frente a 45 huelgas para el mismo periodo.

De momento la batalla está en los tribunales y si esto falla los sindicalistas están dispuestos a adoptar nuevas formas de lucha entre las que se encuentra —como ha señalado el líder de la DGB O. Vetter— la movilización total en caso de un lock-out generalizado.

Para los trabajadores alemanes hay un argumento adicional en contra del lock-out que tiene su peso, y es que en la R.F.A. el derecho de lock-out supera al que gozan los empresarios de otros países. Basta recordar que en Italia el cierre patronal está prohibido,

que en Francia únicamente está legitimado en caso de fuerza mayor (imposibilidad de funcionamiento) y que en otros estados como Bélgica, Gran Bretaña, Dinamarca, Suiza, etc. su utilización es inexistente o mucho menor.

José ELORRIETA



Los sindicalistas alemanes están decididos a ganar la batalla a la patronal en contencioso del lock-out. La prueba de fuerza, acaba de empezar.

LABUR

● CNT contra el convenio estatal de gasolineras

CNT, sindicato que tiene una fuerte preponderancia en el sector de gasolineras de Barcelona, mantiene la postura de no aceptar el convenio estatal firmado por CCOO y UGT por entender que ello no ha sido suscrito en base a una adecuada representatividad ni satisface las reivindicaciones de los trabajadores catalanes.

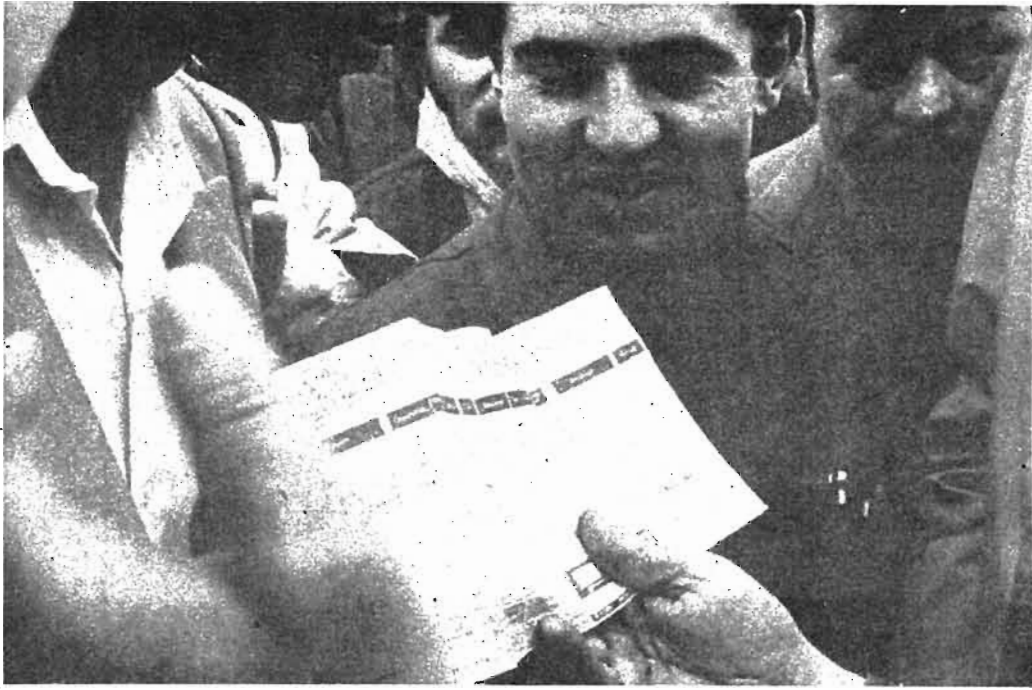
La Central anarquista exige la negociación de un convenio provincial como condición para poner fin a la huelga y restablecer así la normalidad laboral en el sector. Durante estos días, Guardia Civil, Policía Armada, trabajadores de Campsa, patronos y familiares atienden el funcionamiento de gasolineras. Más de 150 trabajadores han sido despedidos como represalia a su actitud de paro.

Nuevamente se hace patente la ineficacia de los convenios estatales suscritos de arriba a abajo, ignorando la diversa realidad que se da en un mismo sector en las diferentes zonas geográficas del Estado.

● Firestone ante el tribunal

Firestone—Suiza, incumpliendo las promesas de no cerrar la fábrica, para lo cual había exigido a los trabajadores renunciar a primas y aceptar trabajar a tiempo reducido los últimos años, ha dejado sin empleo a 600 personas.

Los sindicatos suizos han rehusado aceptar la indemnización ofrecida por la firma multinacional —6,5 millones de francos suizos— por entender que los trabajadores han perdido en los últimos años la suma de 7,2 millones de francos suizos. Además de los daños en concepto de indemnización, los sindicatos desean igualmente que el tribunal ordene a la compañía respetar el acuerdo sobre los no despidos.



Hay que estar atento a todo error para no escarmentar más tarde.

No permitir irregularidades

Cotizar por lo que se cobra

Aunque cada vez son menos las empresas que no cotizan a la Seguridad Social el salario real que perciben sus trabajadores, quedan, por desgracia, empresas y sectores donde el sobre aparte es norma, y por supuesto, sin recibo ni justificante.

Incluso se dan también los casos en que este hecho viene derivado de un "pacto" entre el empresario y el trabajador con el fin de que los descuentos sean menores.

El no cotizar por el salario real no cabe duda que supone un ahorro para las dos partes, un ahorro a corto plazo y que a veces el trabajador lo pague muy caro.

La cotización, no sólo sirve para determinar la pensión por jubilación, sirve también de base a la hora de fijar las prestaciones de la Seguridad Social ante cualquier contingencia:

- Desempleo
- Invalidez en cualquiera de sus grados
- Enfermedad, accidente.
- Etc. Etc.

Hace muy poco tiempo, hemos tenido el caso de un chico, todavía joven, padre de dos niños, que trabajaba como viajante, su sueldo constaba de salario mínimo y comisión, viniendo a percibir mensualmente por los dos conceptos alrededor de las 45.000 pesetas de las que sólo cotizaba lo correspondiente a salario mínimo (alrededor de las 20.000 pesetas). Tuvo un accidente del que ha quedado inválido y en

bastantes malas condiciones, quedándole una pensión vitalicia de 16.750 pesetas mensuales.

Como no tenía ningún recibo o comprobante de que percibía una cantidad por comisiones no hemos podido demostrar que ha existido un fraude en la cotización, fraude, que aunque sea imputable a la empresa, que es quien tiene la obligación de cotizar por salario total, y las comisiones también son salario, los trabajadores hemos de desterrarlo, negándonos en redondo a que continúen estas situaciones, así como a firmar nóminas que no sean correctas. Hay que exigir que la cotización se efectue por todo lo que se cobra.

Itziar FERNANDEZ

Una situación controvertida

Las vacaciones y la baja de enfermedad

En lo que llevamos de este mes de setiembre, son ya varios los casos que se nos han presentado en los servicios jurídicos de trabajadores que durante el periodo de vacaciones se han visto afectados por un accidente o enfermedad que, de haber estado trabajando, hubiera dado lugar a la baja. La cuestión que plantean es la de si dicha enfermedad interrumpe el periodo de vacaciones, con el consiguiente derecho a disfrutar más tarde dichos días, o bien si las vacaciones continúan, produciéndose la baja solamente si al término de aquellas persiste la situación de enfermedad.

No podemos ocultar, de todas formas, las dificultades prácticas que esta tesis plantea (diagnóstico, control...) problemas éstos que quizás expliquen la oposición expuesta, pero que, a nuestro entender, no deben constituir obstáculo insalvable.

Es éste un tema sobre el que los criterios son diversos y la jurisprudencia no se viene pronunciando de forma unánime.

de la Seguridad Social el subsidio de baja correspondiente.

Hay casos y casos

Habría que admitir, desde luego, que no toda lesión que en el periodo de actividad laboral acarrearía la baja deba acarrearla en las vacaciones, ya que lo que imposibilitaría el ejercicio profesional puede no afectar en nada a la capacidad de descanso y expansión que hemos señalado como finalidad del periodo vacacional. Es evidente que una pulmonía doble o una lesión en un dedo, ambas capaces de incapacitar a un trabajador para su trabajo, inciden de forma muy distinta en el disfrute de las vacaciones. La incapacidad habría que ponerla, pues, en relación, no con la tarea profesional del trabajador, sino con su capacidad de un normal disfrute de vacaciones, y sólo en los casos en que está última se viera afectada estaría justificada la interrupción de aquéllas. Sería algo así como una "Incapacidad Vacacional Transitoria", en vez de la "Incapacidad Laboral Transitoria".

Otro criterio distinto

El criterio contrario al nuestro puede resumirse en la Resolución de 16-X-74 de la Dirección General de Trabajo, que mantiene que "La enfermedad no interrumpe el periodo de vacación y al término de ésta, si aquella enfermedad persistiera, causará la baja correspondiente en el servicio activo como consecuencia de la incapacidad padecida". Copiosa jurisprudencia apoya este criterio.

Conclusión

En conclusión, creemos que nuestra postura tiene un fundamento, que existe base para defender que las vacaciones se interrumpen por la situación de baja y que, en principio, ello es planteable tanto a nivel de empresa como en vía judicial. Las garantías de éxito dependerán en gran parte, además de las particulares circunstancias de cada caso, del criterio que cada Magistratura venga manteniendo.

German Kortaberria

Un artículo de...

Argumentos

Anotaciones a la regulación de la negociación colectiva en el proyecto constitucional

Fernando Valdés Dal - Re

El principal instrumento

La negociación colectiva constituye el principal instrumento de fijación de las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones entre los patronos y los trabajadores, en su calidad de vendedores de energías laborales o fuerza de trabajo. Esta visión de la negociación colectiva como institución económica, esto es, como conjunto de reglas de organización y acción orientadas a la reglamentación y ordenación del mercado de trabajo no agota su sentido y alcance. Mejor todavía no capta la auténtica dimensión de la negociación colectiva que, en el actual periodo histórico y en los países del capitalismo avanzado, agrega a aquella función tradicional - que, ocioso es recordarlo, resulta insuprimible - dos nuevas funciones.

En primer lugar, la negociación colectiva es institu-

ción política en un doble sentido: Por cuanto regula relaciones de poder entre organizaciones en conflicto y por cuanto tiende a resolverse en un poder sustancialmente político a favor de los sindicatos de los trabajadores. Bajo esta óptica la negociación colectiva es el reflejo y la traducción codificada de los éxitos logrados por las organizaciones sindicales en el momento de la lucha. La negociación colectiva surge, se desarrolla, se descompone y se renueva según el modo como las clases sociales en lucha experimentan desplazamientos de alcance real, perciben las transformaciones de sus condiciones de existencia y toman mayor y más clara conciencia de sus intereses vitales. Toda negociación colectiva, aún la estrictamente salarial, tiene una carga política: Colabora en la organización y acción obrera con vistas a la ampliación de su

poder y su área de influencia.

Medio de transformación

En segundo lugar, la negociación colectiva es, al menos para las organizaciones sindicales que no renuncian a la transformación de las relaciones de producción dominantes, uno de los pilares que articulan e instrumentan el ejercicio del control obrero, entendida esta expresión como modelo de intervención de la clase trabajadora en las decisiones de carácter económico - empresariales; modelo que se presenta:

1- Como alternativa a toda una corriente de ideas que tiende a concebir la em-

presa como asociación de capital y trabajo obrero, como núcleo social organizado que actúa en función de fines comunes de orden económico-productivo y, consiguientemente, a considerar la participación de los trabajadores en los órganos de decisión empresarial como la vida más idónea para soldar la "colaboración" entre los componentes de la empresa y garantizar el cumplimiento de los fines asignados, y

2- Como antagónico al sistema de poder, piramidal y autoritario, del empresario, configurándose como permanente contestación de la racionalidad capitalista del

máximo beneficio y de sus consecuencias sobre la clase trabajadora

Mayor importancia y significado

Objetivo del control obrero y, por tanto, de la negociación colectiva a él adosada, es erosionar el poder del capital, reducir su área de decisión, obligándole a continuos repliegues y cesiones que tienen su contrapartida en la afirmación de un contrapoder obrero.

Así entendida, la negociación colectiva no pierde importancia ni significado frente a las continuas transformaciones del proceso pro-

ductivo. Muy al contrario tiende a adquirir una importancia y significado mayores, afectando a campos tradicionalmente excluidos de la contratación: organización del trabajo, política de inversiones, movilidad de la mano de obra, defensa de los niveles de ocupación, formación profesional y, en general, cuantas gestiones afecten a los trabajadores en su condición de vendedores de la fuerza de trabajo. (...)

Libre ejercicio y desarrollo

Conviene, de entrada, efectuar una observación: La negociación colectiva no funciona aisladamente sino que lo hace por referencia al sustrato político general. Para la definición y funcionamiento democráticos del sistema de negociaciones colectivas es requisito ineluctable un clima de libertades que, en el campo de las relaciones industriales implica no sólo el reconocimiento formal (consagración constitucional) de los derechos y libertades sindicales, sino, a un nivel más profundo, de un lado la protección de dichos derechos frente a la amplia y espesa gama de prácticas tendentes a impedirlo, obstaculizar o mortificar su libre ejercicio y desarrollo procedentes tanto del campo político como del campo privado. De otro lado, la consideración de los sujetos sindicales como instrumentos de emancipación de las clases subalternas.





Es necesario que tengamos un convenio particular. De otra forma, nunca tendremos capacidad de decidir nuestro futuro.

Ultima hora

Convenio del comercio de Químicas de Bizkaia

El próximo día, 15, viernes, a las 8 de la tarde, tendrá lugar una asamblea de los trabajadores pertenecientes al Sector de Comercio de Químicas, en los locales de la AISS, Gran Vía, 50.

En la citada Asamblea, se discutirá la última propuesta presentada por la Patronal, tratándose concretamente los siguientes puntos:

1. - Información de la marcha de las negociaciones.
2. - Estudio de la última propuesta.
3. - Decisiones al respecto.

Se os convoca a esta Asamblea a todos los afiliados al Sindicato del Comercio de Químicas, de ELA - STV.

Plan de Reestructuración del Sector Pesquero

Josemi Unanue, responsable del Sindicato de Pesca de ELA - STV se encuentra en Madrid, participando en las reuniones, iniciadas el martes día 12, presididas por el Director General de Pesca Marítima Gonzalo Vázquez Martínez y que están teniendo lugar en la Biblioteca de la Subsecretaría de Pesca y Marina Mercante, con el fin de proceder al estudio del Plan de Reestructuración del Sector Pesquero.

Convenio provincial de Guipúzcoa para trabajadores de oficinas y despachos

El día 13 de este mes se comienza a negociar el convenio provincial de Guipúzcoa para trabajadores de oficina y despachos. El convenio hay que negociarlo con carácter retroactivo desde el 1 de abril de 1978. El motivo de este retraso ha sido el de que la patronal ha sido incapaz de componer una nueva negociadora hasta la fecha, a pesar de que los contactos comenzaron ya en el mes de marzo.

Todo aquel trabajador que desee información al respecto, se dirija a los locales de ELA.

A propósito de la huelga

Seat necesita un convenio propio

La indignación que provocó en todos los trabajadores de Seat de Pamplona la aplicación por parte de la empresa de las claves 18 y 28, fue la chispa que provocó una huelga instantánea que ha durado una semana.

El problema se planteó, en junio, motivado por el traslado de la sección de puertas y capós desde Barcelona, lo que originó situaciones difíciles de adaptación del personal ajeno a este trabajo y problemas técnicos de manejo de nuevos útiles, etc. Todo ello obligó a que, de acuerdo al comité y la empresa, se tomaran medidas en vistas a alcanzar la producción exigida.

Pero llegó el día de cobro y nos encontramos con que la empresa había aplicado descuentos en base a las claves 18 y 28 es decir, por la clave 18 - que nos consta en ningún convenio ni régimen interior, la empresa descuenta del sueldo y de la prima a las secciones que están en paro. Por la clave 28, se descuenta a las que no pueden producir por estar otras en paro, lo cual asciende a una media de 3.500 pesetas.

No hay interlocutores válidos

En este conflicto se ha puesto de manifiesto la gran falta de responsabilidad de la dirección de la empresa, consecuencia de la burocracia y centralismo de Barcelona, que mandan personas sin capacidad decisoria (algo así como emisarios), lo que supone la desconfianza de los representantes de los trabajadores hacia estos interlocutores de la empresa, con lo cual, no se hace más que endurecerse las posturas, lógicamente. ¿Cuándo se dará cuenta la empresa que los conflictos de Pamplona hay que solucionarlos aquí?

Es de resaltar la capacidad de organización y el alto grado de combatividad demostrado en el encierro continuado en la empresa durante tres días seguidos por más de 3.100 trabajadores. Esta ha sido la mejor

fórmula de presión para ganar la huelga.

Es claro que en Seat Landaben existen elementos diferenciadores con el resto de factorías que posee esta empresa. Y por lo tanto, exige que nos planteemos la necesidad de hacer un convenio particular, por la que aspiremos a tener unas relaciones de trabajo que reflejan nuestras características. Por todo ello, es importante que reflexionemos sobre este tema que trataremos con más extensión en próximas publicaciones.

Un toque de atención

Otra nota destacable durante este conflicto ha sido la que han dado ciertos "doctores" en materia sindical. Decimos "doctores" porque no es la primera vez que se someten a este papel.

No vamos a poner en cuestión la eficacia o no del parlamentario Urralburu al intermediar en el conflicto, pero sí que nos parece importante dar un toque de atención a estos señores para que no sigan haciendo más antisindicalismo, ya que en este conflicto no era

nuestra intención extender cheques en blanco para que lo capitalizaran el PSOE y la UCD (léase Urralburu y el Gobernador). Si seguimos por este camino, no nos extrañaría ver a algún parlamentario extripando vesículas, ahora que los médicos de la Seguridad Social están en huelga.

Como resumen, caben decir dos cosas:

1. - Sección Sindical de ELA de la Seat seguirá haciendo todos los esfuerzos posibles para mantener al poder adquisitivo de todos los trabajadores, así como responder a toda maniobra tendente a aumentar nuestra explotación.

2. - Como arriba indicábamos, es necesario que nos planteemos la necesidad de hacer un convenio particular para la factoría de Landaben, puesto que de otra forma, nunca tendremos la capacidad necesaria para decidir nuestro futuro, lo que equivale a supeditar nuestra fuerza a decisiones que se adoptan en Barcelona.

Sección Sindical de la SEAT

El pasado jueves día 7, el ministro de Industria, acompañado por el director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales y el comisario general de Energía, mantuvo en el Gobierno Civil de Bizkaia una reunión con las Centrales Sindicales. Durante la misma, se abordaron diversos temas que giraron en torno a la situación de desempleo y a la necesidad de articular, para paliarla, un plan activo de creación de puestos de trabajo.

Comisión de trabajo

Rodríguez Sahagún propuso a las Centrales el que se creara una Comisión de Trabajo constituida por la Administración, Consejo General Vasco (CGV), Sindicatos y Patronos junto con técnicos contratados al efecto.

La función de esta comisión sería el conseguir, estudiar y avanzar sobre alternativas de inversiones que compensasen los efectos de la reestructuración industrial. Como método de trabajo, indicó el ministro, que se podían realizar reuniones

mensuales a la que asistiera él o personal de su departamento.

Juan Olaskoaga, responsable de ELA-Metal de Bizkaia y miembro de la Comisión estatal de seguimiento del sector naval, expuso en el transcurso de la reunión algunos problemas que estaban surgiendo en la aplicación y ritmos del plan naval aprobado. Igualmente, miembros de las Centrales Sindicales allí presentes, solicitaron información de la situación de BW, indicándoles también su preocupación sobre el conflicto iniciado en AHV, el futuro de Aeronáutica, S.A. y las consecuencias del desmantelamiento de Sefanitro.

BW en vías de solución
En relación a estos puntos,

El ministro de Industria en Bilbao

Hay que reestructurar la economía vizcaina

El Dr. Gral. de Industrias Siderometalúrgicas y Navales se

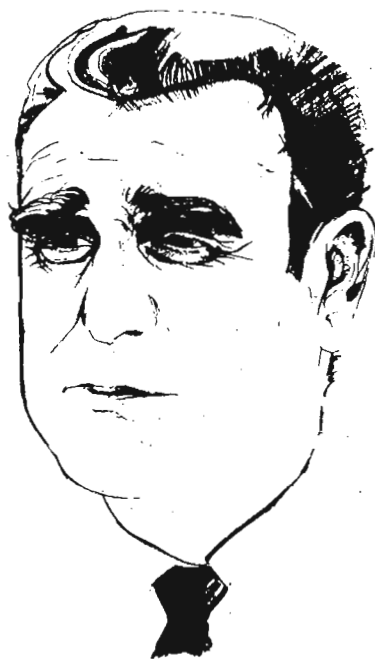
manifestó optimista en cuanto a BW, indicando que, práctica-

mente, los problemas con la banca extranjera estaban solventados y que el nuevo capital comprometido ofrecía todas las garantías para un planteamiento industrial positivo.

García Egochaga puso de manifiesto que ya se estaba estudiando las posibles alternativas de empleo para los trabajadores de Sefanitro. Asimismo, se comprometió a estudiar el problema de Aeronáutica para ver si es posible darle una salida.

La reunión, que se desarrolló sin un orden del día previo, fue aprovechada por las Centrales Sindicales allí presentes para manifestar al ministro su total oposición al actual proyecto de ley de Negociaciones Colectivas, totalmente lesivo a los intereses sindicales.

Los sindicatos no podemos estar al margen, ni de esta problemática, ni de la participación en la solución de la misma.



"Hay que crear una Comisión de Trabajo para conseguir alternativas"

● Las centrales allí presentes manifestaron al ministro su total oposición al actual proyecto de ley de Negociaciones Colectivas, totalmente lesivas a los intereses sindicales.

● Los sindicatos no podemos estar al margen, ni de esta problemática, ni de la participación en la solución de la misma.