

Denbora motzean, bide luzea egin da

Sindikalgintzan aldatu dena

Joan diren hilabeteetan, hainbat gauza aldatu da sindikalgintzan. Hirugarren orrialdean datoren artikuluan, hiru aipatzen dira:

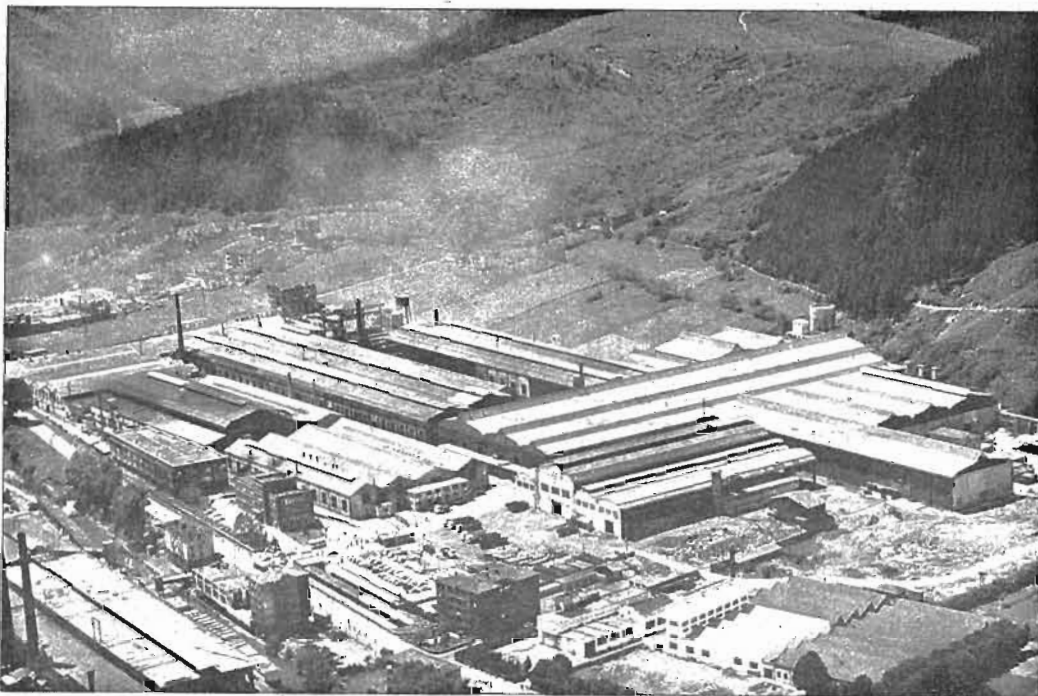
1. Sindikalgintza hizkerarena. Lehen garaietako esakune handi eta abstraktuak alde batera utzi eta errealtatearekin zerkusia duten hitzak, gero eta sarriago ikusi eta entzuten ditugu: afiliatze maila, sindikal serbitzuak, sindikal saila, erresistentzi kaxa e.a.

2. Entrepresarien jokararena. Beraien antisindikalgintza berria ez bada ere, gaur egun, beste itxura batekin jokatzen dute. Sindikatuak entrepresa barruan debekatu gabe, orain sindikalgintza desbideratzen saiatzen dira.

3. Geografia sindikalarena. Afiliatze maila ez da berdina estatuko herri guztietan. Sindikalgintzak behar bezala aurrera egin dadin, afiliatze maila handiak behar ditu, eta maila horik, Catalunya eta Euskal Herrian sortu dira bakarrik.

Beste alde batetik, aldizkari eta egunkarietan agertzen diren sigla guztiek ez dute indar berdina. Honez gero, nabari da zeinek egingo duen aurrera eta zeinek ez.

(hirugarren orrialdea)



La hora de la reestructuración le ha llegado a ACEROS DE LLODIO, y como siempre, serán los trabajadores quienes carguen con la crisis. La empresa ya no podrá hacer demagogia. Tiene que afrontarlo con realismo

Aceros de Llodio

Razones de una crisis

Los expedientes de crisis están alcanzando un volumen realmente preocupante afectando a un gran número de empresas independientemente de la dimensión de éstas.

El sector más afectado por esta situación aquí en Euskadi es el siderometalúrgico. Su importancia en la estructura productiva del país abre unas perspectivas muy inciertas sobre el futuro de nuestra economía.

Una gran empresa, ACEROS DE LLODIO, se suma a la ya larga lista. Es-

caz de capital, deficiente gestión empresarial, exceso de triunfalismo, además de



la consabida mala coyuntura del sector, son las

claves que explican las dificultades graves de esta empresa ubicada en la alavesa comarca del Valle de Ayala.

El futuro de la empresa (planes de inversión, ampliaciones de capital, etc.) y la reestructuración de plantilla, constituyen en este momento las dos preocupaciones centrales de los trabajadores.

La Sección Sindical de ELA ha avanzado ya, en este sentido, sus exigencias mínimas.

última página

Abril Martorell está molesto con ELA

Abril Martorell ha estado en Guipuzcoa. El que hablara en un mitin a un corto auditorio de convencidos del sí, evidencia que la razón principal de su presencia no estribaba en realizar un acto de apoyo al referendun. Ha sido más bien una visita de proselitismo en favor de UCD, su partido. Abril es el hombre de Suárez. Y el hueco de UCD en Guipuzcoa, —único hueco ucedista en la geografía del Estado— duele y humilla al partido del Gobierno. Por eso Abril fue en busca de una las más seguras parcelas de la posible clientela de UCD: los empresarios. A ellos explicó la política económica de su partido, coincidente con los intereses de un amplio sector del empresariado. Lo dijo sin rubor: el Gobierno, declaró Abril Martorell, está de acuerdo con el 70 por ciento del planteamiento de la «gran patronal», CEOE. Un 70 por ciento modesto y corto para no sobresaltar.

Ante los empresarios Abril Martorell, en Guipuzcoa, volvió a dar muestras de la desaprensión, falta de tacto o incapacidad incorregible que evidencia cada vez que pone las manos en temas sindicales. Esta vez, por ser Euskadi seguramente, le tocó la suerte a ELA.

Al referirse a las conversaciones con los sindicatos para discutir la renovación de los pactos de la Moncloa, hizo respecto a ELA según la prensa, una doble afirmación: que ELA no ha asistido a las negociaciones y que ha sido porque ELA no ha querido estar presente.

Al parecer, el no tener a ELA como oyente en Madrid ha molestado al ministro de economía. Los sindicatos fueron llamados a escuchar, no a negociar. Y ELA no estuvo. Está acostumbrado, así parece, a que los sindicatos estén esperando a ser llamados para montar, que no falte la tele, la representación que el vicepresidente programa. ELA no responde a la oportunidad de ir a Madrid —oportunidad que según Abril le ha sido brindada, él sabrá cómo— a negociar, si no se dan algunas seguridades sindicalmente mínimas, como son:

— Que haya voluntad y condiciones de verdadera negociación: que se sepa a que se va y que realmente se negocie.

— Que con la negociación se movilice todo el engranaje del sindicato, se potencie la institución sindical y no se quiera, por el contrario, realizar una operación de imagen y de figuras en la cumbre y una congelación de la vida sindical en la base.

— Que el planteamiento de toda operación no transparente intereses de UCD en el campo sindical.

Un mínimo de seriedad. ELA no va a estar en Madrid cuando interesa a Abril Martorell y va a dejar de estarlo cuando no le interesa. Si con ocasión de estos «acuerdos» de los que ahora habla, quiere, para que la operación quede bien, que ELA esté presente, no comprendemos como está a la vez, interesado en mantener en el proyecto de ley de Convenios Colectivos ese 10 por ciento de representatividad a nivel estatal que discrimina y margina a los sindicatos que él llama nacionalistas, como es el caso concreto de ELA.

Seriedad también en otro punto: sabe el ministro de economía que no se puede gobernar a golpe de pacto. Que lo prioritario es establecer el cuadro de relaciones laborales, poner en marcha el normal mecanismo institucional y dejarse de intervencionismos innecesarios: la ley de acción sindical en la empresa, la de convenios colectivos, la de regulación de la huelga... He ahí un buen programa para negociar e implantar. Pero en serio. Sin juegos de manos en los que los proyectos de ley aparecen, se modifican, desaparecen sin explicaciones.

En los de Alimentación, Metal y Químicas se han firmado ya los convenios. El textil sigue en huelga

Convenios del Comercio de Bizkaia

En los sectores del Comercio de Alimentación, del Metal y de Químicas se han firmado los convenios colectivos provinciales para 1978.

El proceso en todos ellos ha estado caracterizado por una excesiva demora y por una posición patronal realmente difícil. No obstante, las reivindicaciones obtenidas pueden calificarse en su conjunto como satisfactorias.

Mientras tanto, se mantiene la huelga en el Comercio del Textil, pese a la posición negociadora manifestada en todo momento por los sindicatos. Las dificultades por negociar a nivel intermediarios —abogados de la CGEV— y una incomprensible actitud patronal, constituyen los dos factores más importantes que han llevado a esta situación de huelga y que impiden una salida válida a la misma.

(Paginas centrales)

• Montaje de Bizkaia

— página 4

• G.A.C. en huelga

— página 5

• El marco de las relaciones laborales, todavía por definirse

— página 6

• Sanciones al trabajador

— página 7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretarías 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 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 (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Arditza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrencale, 28-2
 Teléfono 681 56 50
 Durango

TXOKOAN

El mundo capitalista está pasando por una aguda y prolongada crisis económica, uno de cuyos efectos — sin duda el más grave para la población trabajadora — es el nivel de paro que alcanza a más de seis millones de habitantes, sólo en los 9 países de la Comunidad Económica Europea.

Por esta consecuencia y por las implicaciones sociales que conlleva, todos sabemos algo en relación a la crisis. Pero frecuentemente, porque se dan por supuestas una serie de cuestiones en torno a ella sin explicarlas suficientemente, surgen diversas interrogantes. Dando respuesta a una serie de preguntas, vamos a intentar precisar los aspectos más elementales relativos a la crisis económica.

¿Qué es una crisis económica?

Algunos diccionarios de economía suelen empezar definiendo la crisis como un estado agudo de mal funcionamiento o depresión de una economía. Dicho en otras palabras, una economía está en crisis cuando la demanda de bienes y de servicios es incapaz de absorber la oferta de los mismos, por lo que las instalaciones productivas se ven obligadas a disminuir su producción a unos niveles sensiblemente inferiores a los de su capacidad productiva.

Este descenso en la produc-

ción ocasiona como efecto inmediato un descenso en la utilización de la mano de obra y una pérdida en la rentabilidad de las empresas. Esto explica los cierres de empresa, las regulaciones de plantilla, etc.

La crisis actual no afecta a uno o varios sectores, o a uno o varios países, sino que tiene un carácter general, incidiendo de forma desigual pero importante en todos los países industrializados y en la mayoría de los sectores.

¿Por qué a la actual crisis se le denomina a veces crisis del petróleo?

La crisis actual no es la primera, ya que el desarrollo de la economía capitalista ha sido a lo largo de la historia un desarrollo cíclico, es decir, que ha habido períodos de expansión y períodos de crisis.

El 16 de octubre de 1973 los países árabes productores de petróleo (y con ello los otros países exportadores de petróleo agrupados en la OPEP) decidieron un alza unilateral de los precios del crudo.

Zer esan nahi du?

Este hecho tuvo importantes repercusiones en la economía mundial, dado el gran consumo de petróleo por parte de ésta y actuó como un factor desencadenante de la crisis.

Con todo, es excesivo atribuir a la subida del petróleo un papel determinante y casi exclusivo de la aparición de la crisis.

¿Cuál es la verdadera causa de la crisis?

La respuesta a esta pregunta se puede dar desde diferentes puntos de análisis. A fuerza de simplificar mucho es posible afirmar que la causa de la crisis es la disminución global de la tasa de beneficios del conjunto de la economía capitalista. Esta disminución de los márgenes de ganancia de las empresas, se inició a nivel internacional en la segunda mitad de los años sesenta, fecha en la que se agota el modelo de desarrollo de la posguerra.

¿La lucha contra la inflación soluciona la crisis?

Una de las soluciones que se

está arbitrando para salir de la crisis es la lucha contra la inflación a través de un control salarial y de precios. Los resultados están demostrando la ineficiencia de tales medidas y ponen en evidencia que la estabilidad de la economía y su recuperación no depende exclusiva ni fundamentalmente del control de los precios.

El combatir la inflación para solucionar el problema del paro puede constituir un ligero alivio a la situación de desempleo, pero es insuficiente para relanzar la economía de una forma sostenida y alcanzar la situación de cuasi-pleno empleo del período precedente.

¿Qué solución tiene la crisis?

La crisis tiene algo de pérdida del papel director de los Estados Unidos en el concierto mundial, asimismo, la crisis económica está unida a una nueva división internacional del trabajo en la que los nuevos países del tercer mundo se están industrializando de forma acelerada compitiendo en los mercados mundiales con los países desarrollados. Todo esto requiere un reajuste y racionalización de la economía a nivel mundial.

En otras palabras, no es posible avanzar sobre nuevos

modelos de desarrollo en el plano local o regional (Europa etc.) sin tener en cuenta la universalidad del problema.

En el fondo, la cuestión no es otra que conocer con qué presupuestos se va a formular la nueva fase del restablecimiento de la economía a nivel mundial. Los intereses y el gran peso específico de las grandes firmas multinacionales van a entrar en pugna con los intereses colectivos a fin de imponer sus propios criterios de maximizar el beneficio privado a escala mundial.

¿Cuál debe ser nuestra postura ante la crisis?

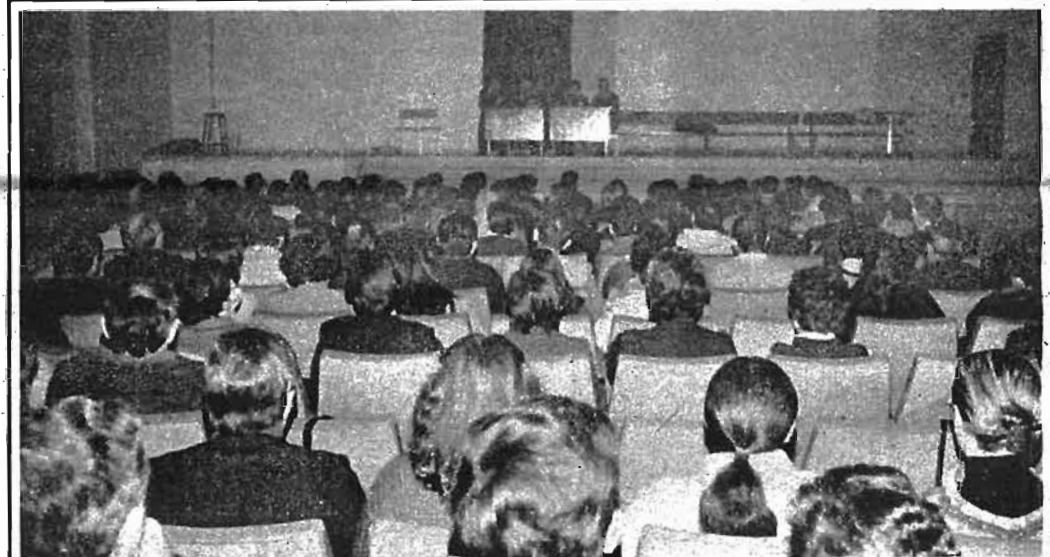
En esta crisis que es previsible que se prolongue por lo menos durante la próxima década, hay varios objetivos a conseguir por nuestra parte:

— Mantener el poder adquisitivo de los salarios

— Defender el empleo incluyendo garantías salariales y de otro tipo para los trabajadores en paro

— Presionar para una planificación más racional y menos individualista de la economía (aumentando nuestra participación en la toma de decisiones y control priorizando el sector público, etc.)

J.E. LIBANO



Gernikesado: charla-coloquio En la comarca del Gernikesado, se celebró el pasado miércoles día 22, una charla-coloquio en torno al panorama actual del sindicalismo. En la exposición se abordaron diversas cuestiones, tales como: Factores positivos y negativos que incidieron durante el último año en el mundo sindical, prioridades sindicales para el período inmediato, importancia de la autonomía como medio de potenciar y prestigiar al sindicalismo, etc.

NOTAS — OHARRARK

Nuevo local en Salvatierra

La Unión Local de Salvatierra (Agurain) ha trasladado sus oficinas de San Jorge, 163º, a la calle Mayor núm. 60, 1º, en donde serán atendidas en adelante, las necesidades de los afiliados de la zona.

Reunión del Sector de Calefactores de Bizkaia

Para el próximo día 5 de

diciembre, martes, a las 7,30 de la tarde está prevista una reunión del sector de calefactores de Bizkaia, que tendrá lugar en Alameda Urkijo, 28-3º. Los puntos que se tratarán son los siguientes:

1. Análisis del proyecto de plataforma del Convenio de Calefactores para 1979. (En la reunión se dará una copia del proyecto a cada uno).
2. Estrategia y organización del sector ante dicho convenio.
3. Organización del Sector de Calefactores.
4. Varios

NOTAS — OHARRAK

Secretaría General
 Euskalduna, 11-1º Dcha. Apartado 1391
 BILBAO 8. Telf. 444 25 04 - 444 25 54.

Oficina en Madrid
 Alberto Alcocer, 32 - 6º E
 MADRID 16. Telf. (91) 458 74 30

Federaciones
 BILBAO 10. Alda. de Urkijo, 28-4º Telf. 443 1800
 SAN SEBASTIAN: San Martín, 53-4º Telf. 461 688 - 461 877.

Uniones locales y comarcas

- ARABA**
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Elejondo, 23-1º Telf. 89 10 75
 LLODIO: Nervión, 16-2º Telf.: 672 32 59
 SALVATIERRA (Agurain): Mayor, 60-1º
- BIZKAIA**
 BILBAO 1: Barroeta Aldamar, 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaeta, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo, izda.
 BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo
 ERANDIO: Río Seco, 5-1º Telf.: 447 07 00
 ERMUA: Vi Centenario, 12 bajo.
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º dcha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibi, 11.
 LEKEITIO: Batalla de Orento, Casa Social, 2. planta.
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º dcha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º
 PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1º Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º dcha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 459 02 14.
 SESTAO: Plaza Conde Valmaseda, 9-1º izda.
 SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º Telf. 669 29 01.
 YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º
 ZALLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2º C.

Lokalak

- GIPUZKOA**
 SAN SEBASTIAN: San Martín 51, entslo, izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359.
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABALETA: Otorla, 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignazio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekoa, 3 bajo.
 DEBA: Puerto, 8-1º
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º Telf.: 71 17 78
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º Telf. 621 414 y 623 396.
 LASARTE: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elozegui, 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxebarria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º
 ONATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º
 PLACENCIA (Soraluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.
 TRINTXERPE: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º-B. Telf. 361 963
 ZARAUZ: Pl. Fueros, 12 bajo. Telf. 84 10 45.
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º
- NAFARROA**
 PAMPLONA: Navas de Tolosa, 5-2º izda. Telf. 25 77 00 y 25 77 04.
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Pasco Eztegará, 5-1º
 ESTELLA (Lizarrá): Pui, 24 bajo y 1º
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bittiria.
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º
- FORMACION**
 BILBAO 10: Alda. de Urkijo, 28-3º Telf. 443 22 00
- Oharra**
 Los Servicios Regionales (Jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las Uniones Comarcas de las cuatro capitales.

La peripecia sindical que cada uno de nosotros vive en su empresa o en su comarca no debe ocultarnos lo que sucede en el conjunto del campo sindical. La inmediatez de la presencia y de la acción, que es una de las notas características del sindicalismo tenemos que combinarla con una visión del conjunto y un gran sentido del proceso que vive el sindicalismo.

El buen sindicalista es un militante con un gran sentido de lo concreto, pero a la vez se esfuerza por situar su experiencia personal,

forzosamente limitada, en las amplias perspectivas del conjunto del proceso sindical. Es la única manera de no trabajar a ciegas y de no sucumbir en el sectarismo de visión corta. Es también la manera de no caer en el peligro de generalizar indebidamente experiencias parciales. Sirva lo anterior para justificar lo que aparece en esta página: Una visión rápida, necesariamente superficial, de tres características que, entre otras, campean en una visión de conjunto del panorama sindical.

En pocos meses, un largo camino

Tres notas en el panorama sindical



V.ELORZA

Estamos aprendiendo a hablar Lenguaje sindical

Era por despiste, pero también por desconocimiento y por ignorancia. Lo cierto es que todavía hace muy poco tiempo eran pocos los que utilizaban un claro lenguaje sindical. Simplemente el definirse como sindicalista provocaba miradas condescendientes o claramente despectivas. Las discusiones y los artículos parecían cosas de iniciados en una jerga que a punto estuvo de producir un lenguaje distinto. Y no sólo era la terminología verbal de un falso tecnicismo socio-político, sino que el contenido y el sesgo de las discusiones o disertaciones navegaba por un mundo de abstracción lejano, con referencias puramente formales a la realidad. Quiero decir que a nadie se le ocurría hablar el lenguaje directo, sencillo y práctico de cosas como cuotas, primas, afiliación, cobros... El sindicalismo quedaba muy lejos de aquellas pequeñas habitaciones llenas de humo, colillas e ideas cargadas de transcendencia histórica. Si se hablaba de sindicalismo era para situarlo en el impresionante cortejo de problemas que producían convulsiones cerebrales.

A inventar un sindicalismo nuevo

La segunda fase fue aquella en la que nos íbamos a inventar un sindicalismo nuevo, especial. Y se escribió mucho sobre esto. Era como si poner en pie un sindicalismo sin apellidos desdijera de los hombres que habían hablado de sindicalismo en la cárcel y en las cavernas de la clandestinidad. Además de las elucubraciones propias, servían también de apoyo teorías e hipótesis trasplantadas de climas extraños. En medio de tales proyectos no era decente deslizar ideas como tasas de afiliación, servicios sindicales, cajas de resistencia y otras que traían el recuerdo de las categorías clásicas de un sindicalismo clásico.

Encuentros en tercera fase

Estamos entrando en la tercera fase. En la tercera fase encuentro con el sindicalismo real que es muy, pero que muy terrestre. Nosotros, los sindicalistas de ELA hemos producido desconcierto, indignación o hemos despertado conmiseración con nuestro viejo lenguaje del realismo sindical. Hemos sido los que con una idea sindical clara, hemos hablado de secciones sindicales, de eficacia, de servicios a los afiliados, de Caja de Resistencia... Nos congratulamos de que poco a poco proliferara la terminología sindical. En revistas que han cargado tradicionalmente sus páginas con abstracciones, con radicalismos y gratuitas agresividades ya asoman referencias a locales y servicios, hay llamamientos al cobro de cuotas y poniendo los pies en el suelo del ta-

ller se habla de secciones sindicales cada vez más.

Aún queda el hipo

Aún se alivian viejas insatisfacciones con declaraciones solemnes, con apelaciones a tremendos objetivos y referencias a metas que no ceden a nadie en radicalismo. Es lo que queda del sarampión pasado y es lo que exige una clientela a la que se le educó en el irrealismo y a la que ahora de pronto no se le puede defraudar.

La presencia de un lenguaje sindical comprensible a todos los trabajadores — que el sindicalismo es para todos los trabajadores — esperamos que arrastre también una práctica sincera y verdaderamente sindical.



El mapa sindical tiene su capital en el taller. Los trabajadores sabemos identificar, entre muchas palabras, el eco del verdadero lenguaje sindical

Las patronales fieles a sí misma

Antisindicalismo al día

En la relación con la patronal estamos atravesando una fase de características bien definidas. Y que hay que superar. No es nuevo, ni característico del momento el que los empresarios, como colectividad organizada, se opongan a los sindicatos. Es de siempre y lo seguirá siendo. Pero esta oposición se transforma tácticamente al ritmo cambiante de las circunstancias en las que se ejerce. Y es bueno saber por donde vienen los empresarios sobre el sindicato, por donde acometen, qué forman reviste su embestida.

Nos dejan vivir

La patronal ya no se opone a la existencia de los sindicatos como en un tiempo lo hizo — y nadie nos dice que no volverían a hacerlo si las circunstancias cambiaran — me refiero a los sindicatos como instituciones ya establecidas en la sociedad industrial actual.

La oposición ahora y aquí revista algunos rasgos que conviene conocer porque, en general, se enmascara la agresión patronal bajo formas que aparentemente la niegan. Algunas de estas actuaciones de fondo antisindical son estas:

Antisindicalismo elegante

— Empujar al sindicalismo a ocuparse de tareas que actualmente no deben atraer la atención prioritaria de los sindicalistas, pero que resultan gratificantes, brillantes y pueden justificarse como operaciones

de marketing. Restan fuerzas que debieran aplicarse a la construcción del sindicalismo. Muchas de las apariciones de sindicalistas en mesas, forum, etc., pertenecen a esta clase de actividades.

— En las tareas propiamente sindicales, las patronales tratan de establecer marcos de negociación, niveles y contenidos de discusión de acuerdo con el criterio de acentuar el peso de sus organizaciones y debilitar la de nuestro sindicalismo. El sindicalismo patronal y el nuestro difiere no únicamente en objetivos, sino también en tácticas, en formas...

— Varias de las líneas de actuación de las patronales convergen en el intento de desplazar al sindicalismo obrero de las empresas.

Puede concretarse en diversas formas de actuación: convencer a los trabajadores de la inutilidad del sindicato en la empresa, no aceptarle como interlocutor, negarle el reconocimiento, es decir, desconocerlo y por de pronto no negociar los salarios con el sindicato, quiero decir no negociar con la Sección Sindical que es el sindicato en la empresa.

La lucha sindical hoy pasa por esta alternativa: o se cede a esta ofensiva patronal enmascarada, sutil, muy bien orquestada y arropada con tintes hasta demagógicos, o se la combate en línea con los verdaderos intereses del sindicalismo obrero.

● *Betikoa izan da nagusien sindikatuen aurkako joera.*

Hay también una geografía sindical

Mapa sindical

Cuando se dice que se va configurando el mapa sindical del Estado, se quieren decir dos cosas distintas que las vamos a enumerar y describir muy brevemente:

En primer lugar se quiere hacer una referencia geográfica. El sindicalismo se está implantando de forma desigual en las diversas partes del Estado. Los niveles de afiliación sindical, la estructura de implantación y el tipo de sindicalismo se reparten de forma diversa por la geografía del Estado. Fijándonos en la densidad sindical, es claro que en Euskadi y Cataluña se dan unos índices muy superiores a los de las demás regiones. Se puede augurar que en el futuro tendremos en Euskadi y en Cataluña un grado de sindicalización más fuerte y más organizado. Esta realidad presente y esta previsión del futuro no es un dato sin consecuencias. ELA operando en el marco de Euskadi y únicamente en el marco de Euskadi, no puede proyectarse en el futuro de la misma manera que un sindicalismo de ámbito estatal. ELA, en el marco de una nacionalidad fuertemente sindicalizada, hará un tipo de sindicalismo distinto que una Central extendida en todo el Estado con amplias zonas de muy débil presencia sindical.

Afirmación, crisis, declive

El mapa sindical del Estado se

está decantando también en otro sentido. Hace dos años las distintas siglas sindicales eran eso: poco más que unas siglas y un gran interrogante en cuanto a su futuro. Hoy ya se puede, aunque hayan transcurrido pocos meses desde la actuación al sol, ya se pueden realizar algunas apreciaciones y hasta ciertas previsiones con datos en la mano. No quiere esto decir que todo el horizonte esté claro. Pero no es aventurado afirmar que algunas centrales sindicales se afirman y se consolidan; otras centrales sufren una grave crisis de identificación, de coherencia interna y hasta de afiliación; y por fin otras centrales se encuentran en claro declive y se les ve casi irremisiblemente abocadas o a la desaparición o a quedar «enquistadas» en focos reducidos. Estas últimas no pueden justificar su permanencia como exigencia emanada de la clase trabajadora. Su permanencia se debe generalmente a intereses extrasindicales, a personalismos de algunos de sus dirigentes. Permanecerán más o menos tiempo en el foco de atención de la opinión de acuerdo con la mayor o menor habilidad de sus dirigentes para realizar periódicamente gestos espectaculares o valerse de los medios de difusión. La incidencia sindical no puede manipularse con la misma facilidad.

Inexorablemente el panorama sindical se clarifica. Y así es mejor.



En la foto, los afiliados del sector en una reunión en los locales de Barroeta Aldamar

Bizkaia: Sector de Montaje

En la reunión de los afiliados del Montaje que tuvo lugar el pasado sábado 25 en los locales de Barroeta Aldamar se discutieron entre otros, los siguientes asuntos: situación de los trabajadores del Montaje en relación al Convenio Provincial del Metal, plataforma del próximo Convenio y situación sindical dentro del Montaje

Reunión de afiliados

En relación a la situación del Montaje dentro del Convenio Provincial se estudiaron las consecuencias que se había derivado, del descuelgue, en el punto de las dietas; se informó de las reuniones habidas con la patronal y de los acuerdos a los que se había llegado y también se examinó la eventual necesidad de hacer un anexo para lo referente al Montaje de cara al próximo Convenio.

La problemática del Montaje pide que se aplique una estrategia adaptada a sus características en el trabajo sindical. Se formó un Consejo compuesto por representantes de las diversas Secciones Sindicales que contribuirá a la estructuración del sector y a que todo afiliado este mejor informado de la marcha de las negociaciones de los convenios y de todas las gestiones que realice la Federación.

No hubo tiempo, y se dejó para tratarlo en otra oportunidad, dedicándole la atención que se merece, el tema de la Formación.

Acuerdo en el Sector

Se ha llegado en el Sector

del Montaje a un acuerdo por el cual las empresas comparecientes se comprometen al cumplimiento de los siguientes apartados:

1.- El artículo 23 del Convenio Provincial se aclara en los siguientes extremos:

a) La absorción y compensación establecida en el mismo será absoluta, incluso respecto a conceptos retroactivos y compensatorios entre sí, de todo orden, cualquiera que sea su carácter, origen o naturaleza. Se incluye en forma expresa el Impuesto sobre el Rendimiento de Trabajo Personal (IRTP) y Seguridad Social, tanto si son realmente satisfechas o no por las empresas.

b) Los siguientes conceptos, individualmente reseñados, quedarán excluidos de la absorción o compensación:

- Primas que excedan del rendimiento normal.
- Destajos y tareas que tengan el carácter de aquellos.
- Importe de locomoción y transporte diario a obra.
- I.L.T. Por enfermedad o accidente.
- Horas extraordinarias.
- Protección familiar.

- Primas de final de obra abonadas por el cliente o la empresa

2.- Dietas: Importe de la dieta para el año 1978: Enero a setiembre, ambos inclusive:

Dieta completa: 800 ptas.
Media dieta: 320 ptas.

Octubre a diciembre, ambos inclusive:
Dieta completa: 1.000 pesetas.
Media dieta: 400 pesetas.

3.- Este pacto debe ser considerado globalmente y en su conjunto.

4.- En cualquier caso la planificación del mencionado Convenio no podrá ocasionar perjuicio alguno a los trabajadores, tanto en ingresos líquidos mensuales, como en lo referente a cotizaciones a la Seguridad Social, accidente de trabajo y desempleo, por lo que respecta al presente año 1978.

5.- La confección de la nómina correspondiente al mes de diciembre se realizará de acuerdo con las condiciones del presente pacto.

6.- Las partes comparecientes pondrán el presente pacto en conocimiento de la autoridad laboral para que sea homologado por la misma e incluso como anexo de aplicación para las empresas del Sector de Montaje al Convenio del Metal repetido.

JAVI GIL

Situación de los Convenios del Comercio de

Algunos de ellos firmados el Textil sigue en huelga

Mientras el Comercio del Textil continúa la huelga, se han firmado los Convenios del Comercio de Alimentación, Metal y Químicas.

Comercio de Alimentación

Entre los aspectos más importantes del Convenio destacamos:

El ámbito de aplicación, donde se incluye a todos los trabajadores de comercios al detalle, así como mayoristas y almacenistas que, anteriormente, estaban encuadrados en los grupos. Asimismo, se incluyen en este convenio a todos aquellos trabajadores que no tengan durante el año 1978 un convenio en vigor y que estén relacionados con el Comercio de Alimentación.

Este convenio se aplicará, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 1979 y las cantidades pendientes deberán abonarse en un plazo máximo de dos meses.

En cuanto a jornada laboral se mantienen las 44 horas, respetándose las condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horarios. Las pagas serán tres para los minoristas y 3 y media para los mayoristas. Asimismo, se establece un plus de distancia y un fijo de 500 ptas. mes, por quebranto de moneda.

Se acuerdan, también, mejoras en cuanto a permanencia en la empresa, prendas de trabajo, excedencias, kilometrajes, dietas, reconocimiento médico, etc.

Se reconoce la antigüedad de los aprendices a partir de la firma del Convenio.

En cuanto a las retribuciones salariales mínimas del convenio sobre tablas y tomando como referencia la de los minoristas, el aumento ha sido del 62 por ciento de media para el personal administrativo, del 61 por ciento para el personal de almacén, del 58 por ciento para los dependientes y ayudantes y del 79 por ciento para los aprendices y aspirantes. Asimismo, se garantiza un mínimo del 20 por ciento de aumento sobre salarios reales del año 1977 para todos los trabajadores.

Comercio del Metal

Al igual que en los otros convenios del Comercio firmados, se acuerda la denuncia automática del convenio tres meses antes de la fecha de su

vigencia, comprometiéndose la patronal a iniciar las negociaciones en un plazo de 15 días, a contar desde la entrega por parte de los trabajadores del anteproyecto del convenio. De esta manera se evitarán los retrasos que se han producido en estos convenios.

Las pagas extraordinarias establecidas son 4, a salario real. Las vacaciones son de 30 días naturales, estableciéndose con carácter rotativo. Las dietas se establecen en 1.200 ptas. diarias.

Asimismo, se establecen mejoras en cuanto al plus de distancia, periodo de prueba, licencias, prendas de trabajo y reconocimiento médico.

Se garantiza, también, a todo trabajador un aumento mínimo del 20 por ciento sobre salarios reales percibidos desde abril de 1977 a abril de 1978.

En cuanto a las tablas salariales, partiendo de las establecidas en 1976 más un 25 por ciento de aumento de revisión anual, se han conseguido incrementos que oscilan de un 25 por ciento a un 38 por ciento, según categorías, siendo estos porcentajes superiores para los aprendices y auxiliares de caja.

Comercio de Químicas

El Convenio del Comercio de Químicas abarca a todos los trabajadores de Mayoristas y Minoristas de Droguerías y Perfumerías y «similares», abriendo, por este último concepto, la posibilidad de que puedan adherirse al mismo otras empresas no encuadradas hasta el momento. En el capítulo de Vacaciones se establecen 5 meses para su disfrute -antes un año- primándose con 5 días más a aquellos que, por necesidades de la empresa, las tomaran fuera de dichos meses.

Se establecen, asimismo, mejoras en cuanto a plus de transporte, natalidad, periodo de prueba, licencias, excedencias, prendas de trabajo y servicio militar.

Se garantiza a todo trabajador un aumento mínimo del 20 por ciento sobre salarios reales percibidos desde abril de 1977 a abril de 1978. Las tablas salariales del Convenio suponen unos incrementos de un 52,8 por ciento para el auxiliar administrativo, 50,2 por ciento para el mozo especializado, 55,3 por ciento para

el oficial medio Tms. para el oficial Tms., 30,65 dependiente años, 50,56 dependiente 41,3 por ciento dante de aprendices y un aumento 54 por ciento.

Comercio

Después de días de huelga a ningún

La posición troncal de negociar mientras trabajar, no los trabajado

En vista cida por la tuvo que ac exigiendo un parición de mientras se

Después de ración, de a salvar en la jornada la En cuanto a la patronal durante todo por parte tra taban las 4 que se resj meses de ver con los sába fiesta, que se mente. En la rencias planto partes, en cu con mayor no dores en las siguientes:

600 ptas., diente de 25

2.500 ptas. diente de 22

2.500 ptas dante.

600 ptas., p ministrativo

600 Ptas., Administrativ ~ 2.500 ptas., Administrativ años.

2.500 ptas., Administrativ años.

Para los ap rencias son de

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Administrativ años.

Organizarse y participar

Convenio de la Construcción de Guipúzcoa

La necesidad más urgente dentro del sector de la Construcción, sin lugar a dudas es la organización, sector este en el que escasea la conciencia sindical, y campo muy utilizado por mitineros y protagonistas ajenos a los problemas de los trabajadores.

Dentro de todas estas circunstancias nos hemos esforzado en estructurar sindicalmente el sector de la Construcción. En los meses anteriores se han celebrado reuniones de afiliados en casi todas las zonas o localidades, con el fin de que todos aquellos trabajadores afiliados a E.L.A., pudiesen tomar parte en la discusión y

elaboración del anteproyecto, y en la elección de miembros representantes dentro del Sindicato.

Hoy día tenemos una estructura más o menos provisional que se encargará de la marcha del Sindicato del sector de la Construcción, con órganos amplios como puede ser el Consejo Regional, con unos cincuenta miembros y otro Comité Ejecutivo compuesto por ocho miembros. Estos dos órganos han sido elegidos en las distintas secciones locales.

Por otro lado, el pasado día 18 de noviembre se celebró la reunión del Consejo Regional de Guipúzcoa de

la Construcción y en la misma se tomaron los siguientes acuerdos:

1º Después de debatir ampliamente, se aprobó el anteproyecto elaborado por los miembros de ELA-STV, CC.OO y UGT, y se acordó su presentación a la patronal para su negociación.

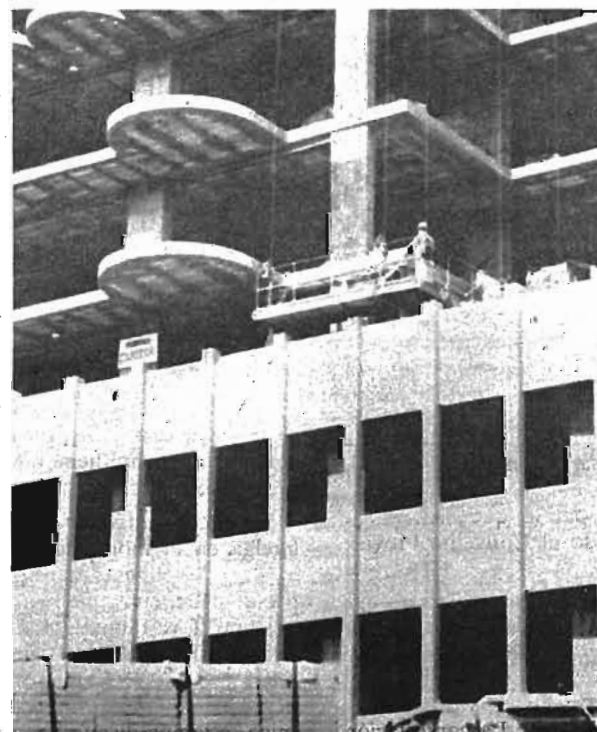
2º Se nombró la Comisión Negociadora de ELA-STV,

3º Se establecieron los métodos formados por cuatro personas, para que junto a las representaciones de otros sindicatos negociase el Convenio con la patronal. dos de información, reunio-

nes y decisiones que se debían emplear en el transcurso de la negociación, y en la decisión sobre la firma del Convenio.

4º Se acordó de los trabajadores de empresa, cuyos salarios están por encima del Convenio Provincial, deben plantear a la mayor brevedad posible, sus reivindicaciones, ya que el convenio sólo afecta a tablas y por tanto es absorbible el exceso. Así mismo deberán reivindicar a nivel de empresa, los trabajadores de todas aquellas que desean obtener mejoras superiores al Convenio Provincial.

MIKEL OLAZABAL



Reunión de la Comisión Ejecutiva del Metal de Bizkaia

El jueves, día 23 de noviembre, se reunió la Comisión Ejecutiva de la Federación del Metal de Bizkaia, tratándose los siguientes puntos:

Situación de la Federación del Metal en Bizkaia

Se analizó el grado de implantación sindical en general en esta Regional y la situación de ELA-Metal, en particular. Asimismo, se procedió a analizar nuestra situación organizativa, viendo que, si queremos contar con una Federación eficaz, es esencial ir profundizando más y más en la organización. Un de las medidas adoptadas fue la de ir completando y mejorando el material de los órganos existentes en la Federación a distintos niveles, para garantizar una asistencia más perfecta a las negociaciones y conflictos que vayan surgiendo en las empresas.

de la situación en este sector donde el próximo 5.12.78 se realizará una asamblea de afiliados en la que se tratará el orden del día, que figura en la página dos de este periódico. A esta reunión se convocará a cada afiliado del sector, por carta personal. El proyecto de plataforma del Convenio está preparado y en la mencionada asamblea será sometido a la aprobación de los afiliados. Asimismo, se estableció el siguiente calendario de visitas a las distintas Comarcas:

Día 1 de diciembre, por la mañana, Mungua.
Día 1, por la tarde, Gernika.
Día 5, por la mañana, Barakaldo.
Día 11, por la mañana, Sodupe.
Día 11, por la tarde, Galdakano.
Día 13, por la mañana, Baskauri y Durango.
Día 13, por la tarde, Bilbao.

Convenios Provinciales

Hay dos Convenios Provinciales que afectan a nuestra Federación: El del Metal y el de «Calefactores».

Sobre el Convenio Provincial del Metal, se designaron los componentes del equipo de ELA para su negociación.

En relación con el Convenio de Calefactores, se dio cuenta

Quedó pendiente de establecer la fecha de la visita a la Margen Derecha.

Todos los componentes de los órganos de la Federación del Metal de las distintas Comarcas, serán convocados a estas reuniones por los medios habituales en cada Comarca.

Comisión Ejecutiva de ELA-Metal de Bizkaia

Terminaron las negociaciones

Convenio de empresa de Lirain de Vitoria

El día 22 de noviembre finalizaron las negociaciones del convenio colectivo de la empresa Lirain, entre la patronal y los trabajadores. Convenio positivo por cuanto se han conseguido puntos interesantes en relación a los salarios, vacaciones, pagas extras, garantías sindicales, etc.

Esta empresa, perteneciente al sector del Textil, cuenta con una plantilla de 50 trabajadores, la mayor parte personal femenino.

Han sido unas negociaciones difíciles al encontrarnos ante una patronal con pocas ganas de negociar, utilizando como freno los nuevos pactos que se rumorean y teniendo que utilizar la huelga legal como medio de presión para dar comienzo a las negociaciones.

Por otra parte, la actual crisis del sector del Textil ha frenado en ciertos aspectos las aspiraciones de los trabajadores, que han tenido que enfrentarse asimismo a una mala gestión que ha llevado a cabo durante los últimos años la patronal.

Ponemos a continuación los puntos más reseñables del convenio

1. Salarios: Aumento salarial del 25 por ciento
2. Pagas extraordinarias: Dos pagas extraordinarias que se incrementarán con el aumento de 4 días más.

3. Revisión salarial: El convenio será revisado a los 6 meses de su vigencia, aumentándose los salarios en función de la variación experimentada por el índice de coste de vida.

4. Vacaciones: Todo el personal afectado por el convenio disfrutará de cuatro días más de vacaciones en el mes de agosto.

5. Enfermedad y accidente de trabajo: Los trabajadores que se hallasen en situación de incapacidad laboral transitoria, tendrán derecho a percibir a cargo de la empresa el 100 por cien de su retribución mensual, cuando sea por accidente de trabajo durante los 90 primeros días.

El 100 por cien de la prima en caso de enfermedad, tomándose como referencia el último mes trabajado.

6. Licencias: Cuatro días más por matrimonio.

7. Garantías sindicales: Ningún trabajador será despedido ni sancionado o discriminado por motivos ideológicos o sindicales.

Reconocimiento de la Sección Sindical.

El representante de la Sección Sindical dispondrá de una hora semanal retribuida para el ejercicio de sus funciones.

L.O.



En la foto, afiliados del textil cobrando la Caja de Resistencia

Las dificultades de negociar a nivel de intermediarios —abogados de la CGEV— no se han superado y ello dificulta en gran manera las negociaciones.

El Convenio del Comercio del Textil que era superior a los de Alimentación y Químicas, quedaría por debajo de estos en algunas categorías, si se aceptasen los aumentos planteados por la patronal que se cifran en un 26 por ciento sobre tablas del anterior convenio y que suponen aumentos entre las 4.000 y 5.000 ptas.

En definitiva, es difícilmente comprensible esta posición de la patronal, que conduce a un deterioro de las relaciones laborales del sector, cuya responsabilidad recae directamente sobre la C.G.E.V. y la patronal, posición que no hace otra cosa que confirmar que la huelga es la única vía de resistencia frente a posiciones absurdas y claramente provocadoras.

Todos aquellos afiliados que deseen una mayor información, pueden dirigirse a nuestro Sindicato del Comercio, sito en Alameda de Urkijo 28, 4º de Bilbao. Telf.: 443.18.00

Sindicato de Comercio de Bizkaia



Es intolerable que estando a principios del último mes del año, haya convenios que no se han firmado. Una patronal incompetente con actitud provocadora lo ha hecho posible

G.A.C. en huelga

Los trabajadores de la empresa GARATE, ANITUA Y CIA., de Abadiano estamos en huelga legal desde el pasado día 22.

Desde hace 14 años, los trabajadores venimos negociando anualmente un Acuerdo de Empresa en materia salarial, rigiéndonos en el resto de aspectos, por lo que viene estableciendo el Convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa.

Al igual, pues, que en años anteriores, hace breves días planteamos a la empresa la petición de aumento salarial de 11.000 pesetas a partir del 1 de enero de 1979. La contestación de ésta ha sido la de negarse a

iniciar las negociaciones hasta tanto «no se clarifiquen y defina la Política Económica Nacional para el año 1979».

Los trabajadores, no hemos aceptado esta actitud dilatoria y escapista de la empresa y consecuentemente hemos planteado huelga legal.

Llevamos una semana de huelga en el momento de escribir estas líneas y la empresa sigue sin modificar su postura. Los trabajadores firmemente convencidos de la necesidad y posibilidades de negociar tal Acuerdo económico, estamos dispuestos a seguir en actitud de huelga hasta

tanto la negociación no se lleve a efecto.

En cualquier caso es importante señalar, que si el año pasado la patronal, en general, se sirvió de los ya muchas veces comentados Pactos de la Moncloa para imponer sus limitaciones salariales este año desean repetir la jugada en la esperanza de sumar a los 6 puntos de pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores en el año 78 —en beneficio de las rentas del capital— unos cuantos más en el 79.

En esta línea se inserta la contestación de la empresa, que si el año pasado no pudo restar en nuestro poder adquisi-

sitivo, parece dispuesta a intentarlo este año, o por lo menos a condicionar los aumentos salariales a la por ellos llamada «Política Económica Nacional».

No es así como la empresa va a encontrar los acuerdos —que suponemos desea— con los trabajadores. Así sólo facilitará el camino del conflicto, el enfrentamiento y la inestabilidad continua.

Está en ella elegir entre negociación o huelga.

Sección Sindical de ELA Abadiano, a 27 de noviembre de 1978

ESTADO

El Gobierno y la patronal, los principales culpables

El marco de las relaciones laborales está todavía por definir

Uno de los adversarios políticos de Ford (expresidente de los Estados Unidos) decía de éste que era incapaz de caminar y masticar chicle a la vez. Al proceso democrático en el que estamos inmersos, le ocurre algo similar. A falta de otras razones, se ha dicho que los Pactos de la Moncloa han servido para hacer posible la redacción consensuada y sin sobresaltos de la Constitución. Con igual lógica, puede argumentarse que la tregua social es una exigencia objetiva impuesta por la actual crisis económica y por las prioridades políticas del momento.

El avance hacia la democratización, queda privado con estas simplificaciones de soportes que le son imprescindibles para su consolidación y para hacer irreversible cualquier retroceso.

Quienes piensan que la lentitud y los titubeos que caracterizan la situación presente es debida sólo a los obstáculos que interfieren su camino, yerran. La dinámica abierta tiene una falta de sincronización tal, que denota, no sólo que se están anteponiendo los intereses particulares de grupos e instituciones a los generales, sino que los protagonistas de la vida pública carecen del mínimo criterio para discernir cuáles son las exigencias inaplazables, tanto de orden político como social.

Desde estas páginas hemos reiterado la ineludible necesidad de ir dando los pasos necesarios para crear un marco nuevo de relaciones laborales. Gobierno y patronos tienen otras prioridades, que a fuerza de ser obsesivas, impiden cualquier avance, retrasan cualquier solución coherente.

La tónica de la congelación o el recurso gubernamental

Los resultados de las elecciones sindicales y la fecha de su celebración —primavera pasada—, establecieron con suficiente nitidez el panorama sindical y daban sobrado margen de tiempo para que las negociaciones colectivas futuras se

podieran abordar en base a unas reglas de juego, previamente negociadas entre las partes sociales. No sólo no ha ocurrido así, sino que todavía, no se han dado contactos previos, ni establecido las consultas pertinentes, ni fijado un calendario y procedimiento para que saliese a tiempo la Ley de Huelga, la Ley de Convenios Colectivos, la Ley de Acción Sindical. Sólo ha habido pequeñas escaramuzas informales e irregulares.



● **El sindicalismo en Euskadi es lo suficientemente fuerte, para que la patronal adopte una actitud más sensata y esté dispuesta a negociar.**

El Gobierno ha preferido, o no ha sabido hacer otra cosa, que anteproyectos desatinados, cuyo destino final ha sido para todos ellos el congelador, sin caer en la cuenta que la realidad social para normalizar su funcionamiento, necesita de unos mecanismos reguladores que deben ser completados y mejorados hasta unos mínimos que están aún lejos de alcanzar.

Sorprende la frivolidad con la que el Gobierno se ha comportado en relación a las leyes mencionadas, intentando ganar tiempo, perdiendo el tiempo disponible, cayendo en la irresponsable tentación de

convertirlas en materia negociadora como contrapartidas de algo de naturaleza distinta. (La renovación de nuevos pactos).

La responsabilidad es del Gobierno

La experiencia de las negociaciones del pasado año debiera haber sido suficiente para temer como causa de conflictos, tanto o más a la falta de normas establecidas y aceptadas para negociar, que a la libre negociación en sí. Lamentablemente, la Administración no quiere percatarse de este hecho. Posiblemente, en parte porque la conflictividad del pasado año y la superación de los pactos de la Moncloa fue muy localizada en zonas concretas como Euskadi y Cataluña, zonas de mayor arraigo sindical. El Gobierno está apelando a la responsabilidad de las partes sociales para materializar un posible acuerdo, que lleva implícito una política de rentas rigurosa para los trabajadores, dados los topes salariales que se quieren fijar. El Gobierno presenta su alternativa como única, queriendo eximirse de toda culpa, si por falta de acuerdo, la conflictividad se adueña del mundo la-

boral. El Gobierno en suma, no quiere afrontar su propia responsabilidad de que se haya llegado a la fecha de inicio de las negociaciones, sin adelantar absolutamente nada respecto del pasado año. Haya pacto o no, esto es lo realmente grave.

Terminado casi el plazo, parece difícil improvisar y no es aventurado por lo tanto prever que la avalancha de las negociaciones habrá que abordar en las mismas condiciones de precario, en cuanto a procedimientos, ámbitos etc., que en el período precedente.

Todo esto ocurre, o da al menos esta sensación, mientras el Gobierno con su pícara sonrisa quiere congelar su propia permanencia en el poder, presentando una y otra vez como objeto de renegociación, todo lo que pudiendo prometer, promete cuantas veces puede, sin preocuparle tan siquiera, la monotonía de tantas promesas incumplidas.

Los empresarios o la canción del «la, la, la»

Los empresarios nos tienen cansos, siempre con el mismo estribillo de que para invertir hay que congelar los salarios, flexibilizar las plantillas y cerrar el paso a los sindicatos en la empresa.

Tampoco a ellos les parece preocupar el establecer un marco laboral como condición previa, para consolidar la situación. A cambio de él, también los empresarios quieren poner sus condiciones, establecer requisitos, dando la sensación de que no entienden lo más elemental de una sociedad democrática, viciados tal vez por un pasado prolongado y un hábito al chalaneo, tan frecuente.

Pese a las oportunidades perdidas, queda un atisbo de esperanza, en que el sentido común se imponga, al menos, en nuestras latitudes, en Euskadi. Aquí el sindicalismo es lo suficientemente fuerte para que la patronal adopte una actitud más sensata y esté predispuesta a iniciar un proceso de negociación y diálogo.

El vacío existente en las relaciones laborales, se puede y debe cubrir, aunque para ello, haya que esquivar tal vez un último obstáculo, el del empresario socialmente golpista, a fin políticamente a esa derecha, que parece que está dando estos días rienda suelta a sus veleidades también golpistas. Su posición privilegiada, aparentemente hegemónica en alguna asociación patronal, puede ser quizás el peligro más grave, si es que consigue arrastrar tras de sí a toda ella.

A los sindicalistas sólo nos cabe reiterar la urgencia, reafirmar nuestra voluntad de diálogo y esperar acontecimientos.

J. ELORRIETA

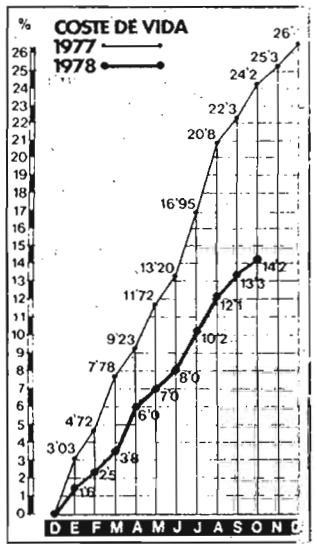
Incremento de precios: 14,20% en lo que va de año

Octubre, inflación del 0,8%

Según datos provisionales del Instituto Nacional de Estadística, los precios de consumo han tenido en el mes de octubre, un incremento del 0,8 por ciento, cifra que, acumulada a la de los meses anteriores, supone una inflación del 14,20 por ciento para los primeros diez meses del año.

La evolución del índice del coste de vida en el mes de octubre, ligeramente superior a la prevista por el Gobierno, confirma las últimas previsiones, que estiman que los precios no rebasarán el 16 por ciento para el año en curso. Como en meses anteriores, la moderación del incremento habido, está debida fundamentalmente a la disminución de los precios alimenticios, que en el mes de octubre han descendido el 0,5 por ciento.

De otra parte, y según estimaciones del Banco de España, que generalmente suelen tener la máxima solvencia, el Producto Interior Bruto (PIB) aumentará en 1978 un 3 por ciento. La confirmación de este resultado supondría una fase de estancamiento en el transcurso del primer semestre, y un crecimiento del 7 por ciento en el segundo, crecimiento que no ha impedido un aumento del paro durante 1978, superior a las 150.000 personas.



EL PAÍS

MIENTRAS NO SE CONCEDA EL DESPIDO LIBRE, LOS EMPRESARIOS PARTIDARIOS DE LA QUIEBRA LIBRE



PERICH

● **El Gobierno no ha sabido hacer otra cosa que anteproyectos desatinados.**

● **El establecimiento de un marco de relaciones laborales es urgente y absolutamente prioritario.**

MUNDO

Termina la huelga de la Ford británica Triunfo sindical

Por una abrumadora mayoría, los 57.000 trabajadores de las 23 plantas de la British Ford han decidido aceptar la última oferta de la empresa y poner fin a la huelga que venían manteniendo desde hace nueve semanas.

El aumento salarial conseguido supone un incremento del 16,5 por ciento, similar a la oferta que anteriormente ya había hecho la empresa, pero modificando el 5 por ciento de esta cantidad, pasando la prima de asistencia a prima de eficiencia, que será cobrada en cualquier circunstancia, salvo en situaciones de huelga. Estas

semanales de 15.000 pesetas para la mayoría y 19.000 para las categorías más especializadas.

La dirección de la compañía ha preferido asumir las sanciones del Gobierno británico, por saltarse los topes del 5 por ciento salarial establecido por éste, que seguir perdiendo miles de millones de pesetas. Una primera estimación de las pérdidas producidas por la huelga adelanta la cifra de 60.000 millones de pesetas, y una pérdida en la producción de más de 100.000 vehículos.

El Gobierno se coloca, con

empresa, en una situación realmente difícil. Por una parte, está obligado a sancionar a la empresa para mantener la poca credibilidad que le resta a su política de rentas, pero de otro lado, la compañía tiene unos planes de inversión, que suponen miles de millones y la creación de muchos puestos de trabajo, que pueden ser reconsiderados, caso de que la sanción sea dura.

Lo más previsible es que el Gobierno decida restringir los contratos de compra, que los departamentos públicos hacen habitualmente a la Ford y que

mado anual de unos 15.000 millones de pesetas. Una multa no muy gravosa acompañará a la rescisión de estos contratos.

El resultado final de la huelga supone un triunfo importante de los sindicatos, que ya en su congreso confederal desafiaron la política económica del Gobierno, rechazando el control salarial y exigiendo la libre negociación. El precedente sentado va a condicionar sin duda, toda la fase negociadora en el resto de los sectores.

**Leves, graves
o muy graves**

**Faltas y
sanciones**



¿Y quien sanciona al empresario?

La Ley faculta a las direcciones de las empresas para que haciendo uso del principio de autoridad sancione a los trabajadores cuando cometan a su juicio alguna falta.

La graduación de las faltas, que normalmente vienen clasificadas como leves, graves y muy graves y las sanciones que corresponden a cada una de estas, vienen recogidas en las Ordenanzas Laborales, Reglamentos de Régimen Interior o Convenios Colectivos, y es prácticamente imposible resumir la variedad de faltas e infracciones que estas preveen, dado que además pueden tener distinta valoración según el sector de que se trate.

Posibilidad de discriminación

Ahora bien, lo que la Ley no nos dice es que todos los trabajadores que cometan una falta o infracción (una vez conocida esta por la empresa) serán sancionados. En la práctica, los empresarios, ante el mismo hecho cometido, por trabajadores distintos pueden ejercer discriminatoriamente esta facultad sancionadora que la Ley otorga, sancionando a uno y perdonando al otro.

Ante ningún tipo de falta se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones, o cualquier otra que limite el derecho al descanso del trabajador.

Prescripción

Las faltas que prescriben, es decir, a partir de su conocimiento por la empresa tienen un plazo de vigencia en el que pueden ser sancionadas, así:

- 1- Las faltas leves prescriben a los diez días.
- 2- Las faltas graves a los 20 días
- 3- Las faltas muy graves a los 60 días.

En todo caso, a los seis meses de haberlas cometido, se haya o no enterado el empresario, estas prescriben, es decir, no se pueden sancionar, excepto la deslealtad o el abuso de confianza que tiene un plazo más largo y no prescribe hasta los dieciocho meses.

Comunicación de la sanción

Para la comunicación al trabajador de una sanción por falta leve la Ley no exige requisito alguno, más que la comunicación verbal, sin embargo, tanto para las

faltas graves como para las muy graves, la sanción debe ser comunicada al trabajador por escrito, señalando la fecha y el motivo de la sanción, de no efectuarlo así la dirección de la empresa, podremos considerar dicha sanción como nula, aunque igualmente habremos de reclamar.

Reclamación ante Magistratura

La reclamación contra estas sanciones, en cualquiera de sus grados, hay que efectuarla ante la Magistratura de Trabajo mediante demanda, y tienen el mismo plazo de caducidad que el despido, 15 días hábiles dentro de la capital, y 18 días hábiles si la empresa está ubicada en la provincia.

El Magistrado de Trabajo tiene facultad, bien para confirmar la sanción o declararla improcedente, aunque también puede imponer la sanción que considere más adecuada, o sea, puede considerar la falta más o menos grave de como lo había calificado la empresa.

Contra la Sentencia del Magistrado no procede recurso ninguno.

ITZIAR FERNANDEZ

● **Está en manos de los empresarios el que unos sean sancionados y otros, no.**

● **Por ningún tipo de falta se podrán imponer sanciones que limiten el derecho al descanso del trabajador.**

● **Las faltas prescriben, es decir, transcurrido determinado espacio de tiempo no pueden ya ser sancionadas.**

Un artículo de...

«El País»

La destrucción de la amnistía laboral

El Boletín Oficial del Estado, correspondiente al día 9 de noviembre publica un real decreto por el que, según su título, se dictan normas para la aplicación y desarrollo de la ley de Amnistía, pero que, en realidad, viene a establecer serias y graves limitaciones de los beneficios, derivados de esa ley en materia de Seguridad Social.

El decreto ley aplica pero limitando

Ciertamente, el lector debe haber perdido ya su capacidad de asombro ante las sucesivas disposiciones a través de las cuales se está procediendo a desmantelar el incipiente «Estado de bienestar social» español. Con todo, el real decreto sobre amnistía es sorprendente, en cuanto que aparte de su agresividad, supone un desafío al principio de legalidad a las competencias del Poder Judicial y al propio Parlamento; un desafío que se lanza, además, con la conformidad del Consejo de Estado, guardián de la legalidad en la acción administrativa.

Su aplicación no era problemática

Resulta extraño que esta disposición reglamentaria se apruebe cuando han pasado trece meses desde la ley de Amnistía y cuando la experiencia demuestra que, a diferencia de lo ocurrido en el ámbito estrictamente laboral, su aplicación en materia de Seguridad Social no se estaba revelando como problemática. Los magistrados, en la mayor parte

de los casos, condenaban a la Administración del Estado a abonar las cotizaciones correspondientes al período amnistiado y el beneficiario podía a partir de esa condena, solicitar el reconocimiento de las prestaciones a la entidad gestora.(...)

Un desafío al principio de legalidad

Más extraño todavía es que una regulación reglamentaria, claramente limitativa de derechos y creadora de barreras procesales para el ejercicio de lo que queda de estos, se realice no solo sin la necesaria habilitación legislativa, sino en contra de la manifiesta voluntad de la ley de Amnistía de no autorizar ésta, como lo demuestra la firme y contundente atribución de su aplicación «con exclusividad a los jueces, tribunales y autoridades judiciales» y la supresión, en el texto definitivo, de la cláusula de habilitación reglamentaria contenida en la proposición de ley de UCD. (...) He ahí un desafío al principio de legalidad, a los jueces y al Parlamento.

Se restringe el número de beneficiarios

Pero si de los aspectos formales pasamos a los materiales, las conclusiones son aún más pesimistas. El número de beneficiarios queda enormemente restringido frente a las posibilidades que, pese a sus deficiencias técnicas, podían desprenderse de una interpretación progresiva de la ley. Pueden quedar ahora excluidos de los beneficios de la Se-

A modo de justificación

Nos percatamos de que el artículo, cuyos principales y sustanciales párrafos reproducimos, es bastante oscuro y técnico. Por ello volverá este tema a ser tratado en ocasión próxima con más claridad y en términos menos alusivos. Pero nos parecía interesante reproducir la opinión de dos reconocidas autoridades en Derecho Laboral sobre un Decreto-Ley que podía pasar desapercibido y ser causa de más de una desagradable sorpresa en los momentos de su aplicación.

Este Decreto-Ley impone sobre la Ley de Amnistía Laboral una determinada interpretación entre otras interpretaciones posibles. Es una interpretación restrictiva, limitativa y en consecuencia regresiva. «Es evidente que esa interpretación, dicen los autores de este artículo, puede sostenerse en teoría, como otra cualquiera, pero no debería haberse impedido que fueran los tribunales quienes decidieran cual es la que debe prevalecer en la práctica. Al utilizar la potestad reglamentaria para imponer una determinada interpretación, se vulnera no solo la Ley de Amnistía sino alguno de los principios fundamentales en cualquier Estado de Derecho». El artículo termina pidiendo al Gobierno que derogue este decreto ley, que al margen de cuestiones jurídicas formales, es claramente atentatoria a los intereses de los trabajadores. Para una más cómoda lectura hemos añadido al texto del artículo algunos «ladillos».

guridad Social, derivados de la amnistía, los autónomos, los trabajadores comprendidos en Mutualidades de Previsión sustitutivas de los sistemas obligatorios (Banco de España, INI, etc.), los que no tienen formalmente la condición legal de trabajadores por cuenta ajena a pesar de ser trabajadores dependientes y quedar incluidos en la Seguridad Social (personal contratado de la Administración, directivos, personal estatutario al servicio de entidades gestoras...) y los que, en función de los topes de afiliación, no estaban protegidos en el momento de la sanción, pero que lo hubieran estado posteriormente de no haberse producido esta, etcétera.

Más restricciones y limitaciones

Las prestaciones quedan también recortadas, al excluirse «las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria, asistencia social y servicios sociales». Por otra parte, los beneficios de la amnistía se limitan también tem-

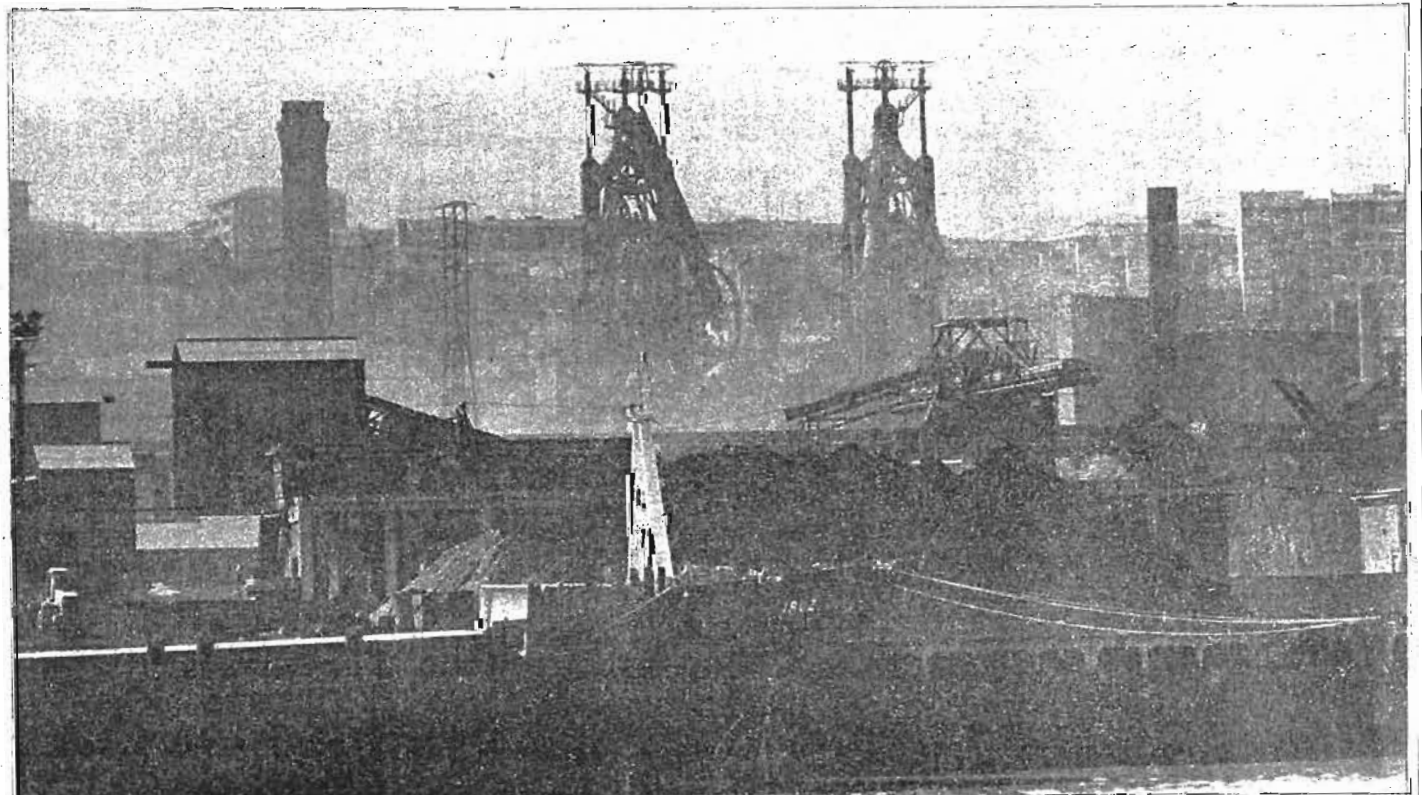
poralmente ya que su efectividad sólo comenzará a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud, cuando es evidente que esa solicitud, solo podrán formularla, la mayoría de los trabajadores, después de haber obtenido la aplicación de la amnistía.

Barreras procesales

A estas limitaciones materiales hay que añadir las barreras procesales: el real decreto, siguiendo la técnica de evitar a toda costa la intervención de los órganos judiciales, inventa un nuevo procedimiento para la determinación de las cuotas a ingresar por el Estado, que, utilizado como presupuesto necesario de la solicitud de las prestaciones, puede llevar a un bloqueo del reconocimiento del derecho a las mismas.(...)

Luis ENRIQUE DE LA VILLA
Aurelio DESDENTADO BONETE
Profesores de Derecho de Trabajo
Universidad Autónoma de Madrid

● **Se limita el número de beneficiarios, se recortan las prestaciones, se establecen barreras procesales, se desafía a la propia legalidad. Procede, pues, la derogación del Decreto-Ley.**



Recortes inexplicables en los derechos de los trabajadores, arbitrariedades, perpetuación de situaciones inapropiadas contaminan hasta hacer irrespirable el clima laboral.

Hay que mantener el puesto de trabajo

Aceros de Llodio: Próxima reestructuración de la empresa

Con la mirada puesta en los primeros días de enero del 79, los 1.900 trabajadores de la empresa ACEROS DE LLODIO se enfrentan a una situación deteriorada de la empresa, cuyos planes de reestructuración se están barajando entre las dos partes.

Una escasez de capital, junto a una deficiente gestión y organización desarrollada en estos últimos años por la empresa, son las razones fundamentales de su actual situación.

Es significativo, que hace escasos días, la empresa haya informado a través de los medios de comunicación, una próxima ampliación de capital en un intento de manipulación de la opinión, no sólo de los trabajadores, sino incluso de la misma opinión pública, ya que dicha cantidad no resuelve en manera alguna la situación actual:

A esta empresa del valle de Ayala, con sus 1.900 trabajadores en plantilla, le ha tocado la hora de la reestructuración, y las negociaciones no han hecho más que empezar.

Situación sindical

La empresa se ha caracterizado, por la poca conflictividad. Apenas se han realizado huelgas, si exceptuamos las protagonizadas en solidaridad con los sucesos del 3 de marzo de Vitoria etc. Resalta la poca implantación de las centrales en la empresa, con el consiguiente bajo índice de sindicación. Hay que tener en cuenta también que la edad media de los trabajadores supera los 45 años.

Escasez de capital

En el intento de buscar las razones por las que la empresa se encuentra en esta situación, hay que empezar por resaltar la falta de recursos propios de capital. Es tan escaso el capital propio, que en relación con su total activo (si exceptuamos la regularización) su porcentaje es bajísimo.

Con ello, el capital no llega a financiar ni el 43 por ciento del activo fijo (instalaciones, etc).

Junto a ello, la existencia de instalaciones obsoletas que hay

que renovarlas técnicamente, con lo que la productividad (cuyo índice es muy bajo) aumentaría sensiblemente. Consecuentemente, una conclusión clara: baja rentabilidad.

Por otro lado, la gestión de la dirección ha brillado por su ausencia. A una falta de planificación, se añade la inexistencia de una política coherente de inversiones de capital.

Deficiente gestión empresarial

Dentro de la organización de la empresa, no se revela ninguna novedad afirmando la gran cantidad de mandos intermedios, a veces con puestos sin competencias fijas, y en incremento continuo. De ahí que se den departamentos con jefes de secciones de cuyo mando dependen hasta tres o cuatro trabajadores.

Se pueden apuntar otras razones menos importantes, pero que han incidido en la degradación de la empresa. La antes mencionada falta de recursos propios, le han imposibilitado a la empresa a hacer frente al pago de los créditos abonados por diversas entidades bancarias; llegando a un endeudamiento excesivo de los mismos. Tampoco se puede negar lo que ha supuesto la crisis de la siderurgia, con la pérdida del



La Sección Sindical de ELA ha manifestado ya unos puntos mínimos referentes al tema del desempleo. En la foto aparecen Gabiña y Del Campo -delegados del Comité- con el responsable de la Comarcal de Ayala

mercado interior y con unos precios bajos.

Mucho triunfalismo

A tenor de esta situación, contrasta sensiblemente el informe de la empresa a través de su Memoria del año 1977. El carácter irrealista y optimista reluce en el texto siguiente:

«En resumen, puede decirse que nuestro programa de expansión futura sigue siendo ambicioso dada la actual coyuntura, aunque siempre realista, flexible y proporcionado a nuestras posibilidades». El programa de la empresa es irrealista, inflexible y desproporcionado.

Alternativas a la situación

Aparte de las previsiones de las inversiones de capital y del capítulo financiero, los trabajadores están centrados fundamentalmente en el aspecto que

más directamente les preocupa: la reestructuración de plantilla.

En el plan del Consejo y Dirección, se prevé mandar 320 trabajadores al paro, junto con un aumento de productividad del 50 por ciento, así como la cesión de 80 horas al año sin compensación, y la renuncia de la jornada intensiva por un año.

Postura del Comité de Empresa

Al final del comunicado, hecho público tras una reunión mantenida entre la Dirección y el Comité de Empresa, en la

que se manifiestan los puntos básicos a realizar para sanear la situación de la empresa, el Comité pone las siguientes condiciones para el desempleo:

1. Voluntariedad.
2. Duración del contrato por 6 meses.
3. Percepciones del 100 por ciento de todos los conceptos, incluidos prima y tóxico, a excepción del plus nocturno, de distancia, de desgaste de herramientas, incentivos (P+H) y las horas extraordinarias.
4. En cuanto a los derechos, señala los mismos que para el personal que queda en fábrica. El tiempo de desempleo, dice,

no desvincula de la empresa.

5. Reincorporación a la empresa al término de los 6 meses

6. Se hará un contrato personal y privado ante Notario.

Posición de la Sección Sindical de ELA

En un comunicado escrito, la Sección Sindical de ELA puso de manifiesto unas exigencias mínimas a cubrir ante las alternativas dadas, ya por la Dirección como por el Comité de Empresa.

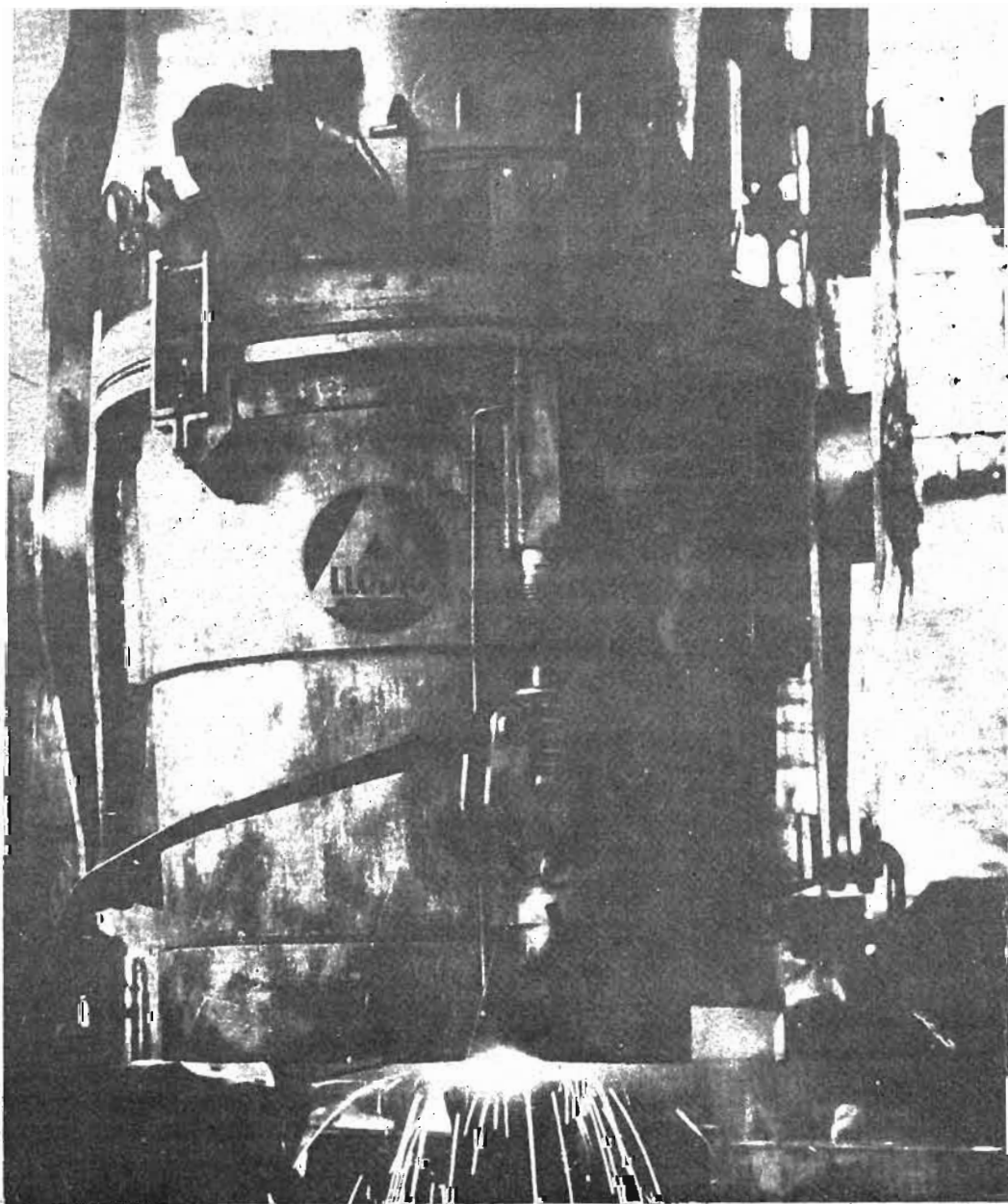
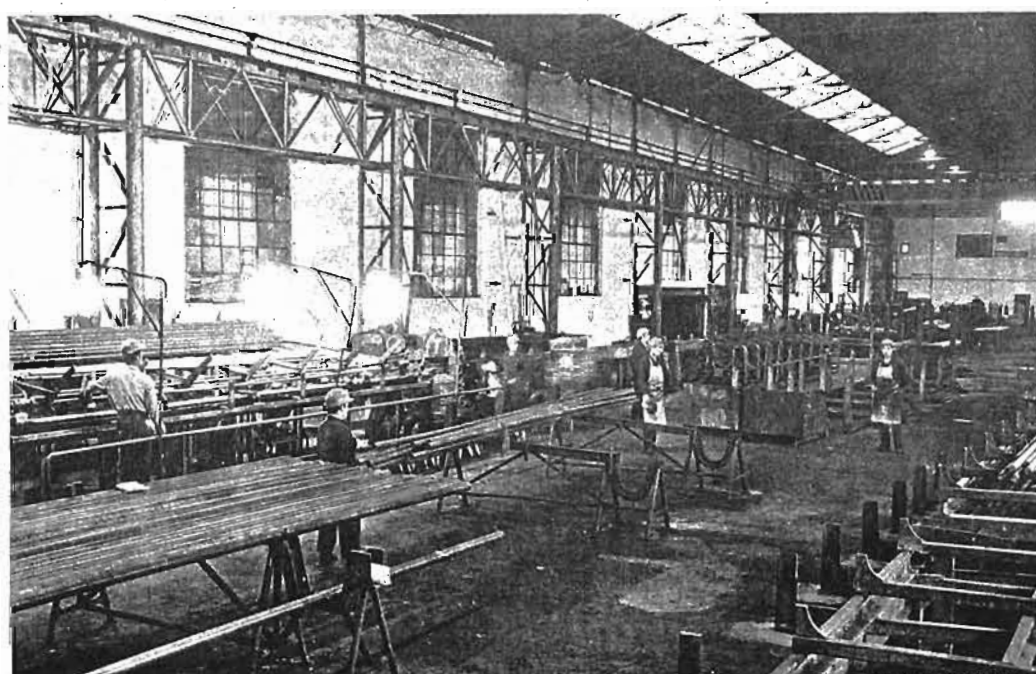
En opinión de esta Sección Sindical, nadie puede ir al desempleo por más tiempo que un mes, ya que si se aceptan los 6 meses, existe un peligro grave de desvinculación de la empresa, y al final de ser despedidos, al ser prorrogable el periodo de desempleo. Se irá rotativamente al desempleo y, de esta manera, acogerá solamente a 900 trabajadores, teniendo la posibilidad de estar durante tres años, pero sin peligrar la desvinculación a la empresa y se garantizaría la producción exigida de los 150.000.000 de Tm. Estos son los puntos que más se subrayan sobre el tema del desempleo en dicho escrito.

Lo que hace falta ahora, es que la empresa actúe con responsabilidad y desarrolle su papel de forma realista, invirtiendo capital en la empresa sin ninguna demagogia.

Mantendremos informados a nuestros afiliados, según vayan desarrollándose los acontecimientos.

Sección Sindical de Aceros de Llodio

● **La noticia de ampliación de capital en la empresa, aparecida recientemente en los medios informativos, es una cantidad ridícula como para solucionar la actual situación. La empresa ha querido engañar a los trabajadores y a la opinión pública.**



Existe un índice bajo de sindicación en la empresa. Es necesario fortalecer los sindicatos dentro de la