

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Trabajo, Estatuto Derechos sindicales

Convocatorias

VITORIA:

A las 12 : Puerta del Matadero

BILBAO:

A las 11. Cafetería Toledo (Junto al Parque)

PAMPLONA:

A las 11,30. En la Taconera

SAN SEBASTIAN:

A las 11. Detrás del Ayuntamiento (Junto al Puerto)

El 1 de Mayo para los trabajadores de Euskadi se enmarca en coordenadas precisas:

Ante un Gobierno claramente ubicado a la derecha,

- que se resiste a dar una respuesta política, adecuada, a las vigorosas reivindicaciones del pueblo vasco,
 - que retrasa sistemáticamente la normativa que garantice plenamente la libertad sindical,
 - que sigue cargando el peso de la crisis económica sobre los trabajadores,
- la lucha

- por el Estatuto de Autonomía de Euskadi,
- por los derechos de los trabajadores y de los sindicatos,
- por el empleo, el salario y las condiciones de trabajo.

constituyen las prioridades básicas que como trabajadores vascos tenemos en el momento presente.

El día 7 de abril, en Bilbao

Se reunió el Consejo Nacional

Con dos meses y medio de antelación a las fechas previstas para la celebración en Vitoria del IV. Congreso Confederado (22 y 23 de junio), se reunió en Bilbao el Consejo Nacional a fin de abordar los diferentes aspectos relativos al Congreso (orden del día, plazos, ponencias). En páginas centrales publicamos un resumen de los aspectos más importantes tratados en el mismo.



La huelga de la enseñanza no estatal: un cuento

Este cuento nada claro se remonta a mucho tiempo atrás; pero como si nos remontamos muy atrás resultaría que tendríamos que hablar del Edicto de Milán, preferimos comenzar de más cerca: del convenio que comenzamos a negociar para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores de la enseñanza no estatal. Pues bien, en Euskadi conseguimos llegar sin grandes rupturas a la firma del convenio para tres provincias quedando Nabarra fuera por la oposición de la patronal. En Madrid en cambio, todo acabó en laudo pedido por la patronal y favorecido en gran medida por dos «sindicatos independientes», tan independientes como normalmente suelen ser los sindicatos que se autodenominan independientes, y que son el FSIE (controlado por el OPUS) y el FSITE-CGT (controlado por los antiguos verticalistas). Y esto no lo decimos nosotros sino que basta mirar la revista Triunfo del 22-3-79. Bueno lo dice Triunfo. Bueno lo dice Triunfo, lo decimos nosotros y lo dicen todos; o casi todos.

Falta de objetivos claros

Entonces a estos sindicatos, que habían boicoteado el convenio de Madrid, que habían intentado entorpecer el de Euskadi, y que se habían opuesto a la huelga por ir «en contra de su ética profesional» van y les da el ramalazo radical y convocan solos una huelga para el día 26. O no tienen ética, o ésta era una huelga distinta de todas. La verdad es que no estaban claros para nadie ni los objetivos, ni los convocantes, ni nada de nada.

Pero resulta que estos sindicatos no tienen la suficiente

fuerza para sacar ellos solos la huelga por lo que tiene que entrar en escena y «mojarse» otro nuevo personaje: la CECE, es decir la FERE, es decir la Federación Española de Religiosos de Enseñanza. Y así una patronal que en Madrid se había opuesto a cualquier subida de convenio y en Euskadi todavía se muestra reacia a aplicar el firmado, le da el ramalazo altruista, empieza a decir que las reivindicaciones de los trabajadores son justas y convoca también a la huelga. Reúne a los trabajadores en los centros y les dice que tienen que salir a la huelga (hay honrosas excepciones, es verdad); pero que quede bien claro que son los trabajadores los que salen y no ellos. Pero no se para aquí la cosa; dice también que hay que ir a una socialización y participación de todos en los centros, pero eso sí «siempre que no suponga una renuncia al ideario de centro ni a la dirección de los mismos» (EFE: Asamblea General de la FERE). Es decir participación, pero siempre que ellos dirijan el centro y ellos pongan el ideario del centro. Que padres, trabajadores y alumnos participen, pero no decidan.

Motivaciones políticas

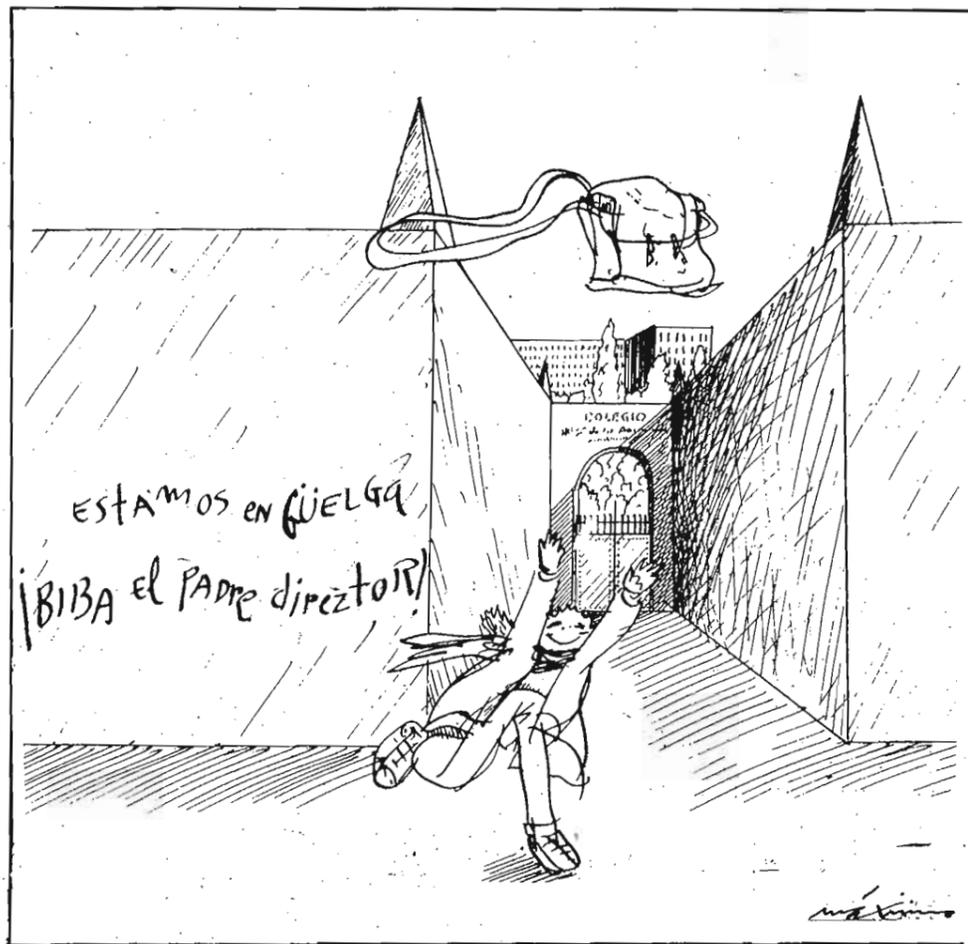
Para presentar el tercer personaje hay que ver un poco la situación política en el momento que se planteó la huelga. La huelga se planteó antes de las legislativas, todavía cuando algunos sectores temían la posibilidad de un gobierno socialista que acabara con la enseñanza no estatal. Sin entrar a analizar si esto hubiera sido posible en un estado donde el 46 por ciento de la enseñanza es no estatal, lo cierto es que ha salido un gobierno UCD. Y no es precisa-

mente un gobierno UCD, un gobierno bajo el cual la enseñanza no estatal vaya a desaparecer, a hacer «crack» financiero. Sobre todo cuando existían un proyecto de financiación de la enseñanza obligatoria por parte del gobierno. Sobre todo cuando es uno de los puntos del programa de UCD la concesión de ayudas a la gratuidad para la enseñanza privada. Sobre todo en un momento en que se estaba hablando de pactos secretos y de millones, muchos millones.

Pero les da igual; lo que tampoco podía hacer este tercer personaje era tomar la decisión de destinar gran cantidad de fondos públicos a entidades en sí privadas. ¿Que hacer entonces? «Quedamos de acuerdo más o menos entre todos, sacamos una huelga, el Ministerio incluso la condena para que quede a salvo su honorabilidad, y al final concede todas las subvenciones necesarias».

Porque aquí existe de por medio también un problema político: en estos momentos en que se van a dar unos cambios ministeriales, era necesario para ciertos sectores hacer presión para que la cartera del Ministerio de Educación quedara en sus manos de modo que no hubiera ningún cambio en el tipo de financiación de la enseñanza que intentaba implantar el anterior gabinete: es decir, dar subvenciones pero sin que esto traiga consigo un control de todos sobre su uso y sobre la gestión interna de los centros.

Y así nos encontramos el día 26 con una «huelga» que dura uno, dos o tres días (a gusto de cada cual) en la que participa un máximo del 20-30 por ciento de los centros según el Ministerio de Educación y menos de 30 en toda Euskadi contando incluso los que cerró



directamente la dirección. El resultado de esta dura y larga huelga (?) es que se ven obligados a «ceder». Pero seguimos sin saber quien cede, ni quien tiene que ceder, porque al final no se sabe ni contra quien va la huelga (?), ni a favor de quien: Si leemos el telegrama que la patronal CECE manda a los directores de los centros diciendo: «Negociación Ministerio dura, pero esperanzadora. Urgente vital adhesión centros a huelga», pensaríamos: «Ah, están negociando con el Ministerio». Si leemos las proclamas de los independientes vemos que su reivindicación va contra la Administración. Pues no; el resultado es que la CECE y los independientes firman un acuerdo de subida salarial condicionada, el gobierno autoriza subidas de los precios, protesta la Confederación Católica de Padres (ligada a la FERE) y el gobierno declarará pronto la subida oficial de las subvenciones.

Un buen montaje

Cuando pasan cosas como esta, cuando se retuercen tanto

las cosas, cuando se intentan confundir todos los conceptos, no se sabe si reír o llorar. Hoy en día a esto se le llama montársela bien. Y se pueden sacar muchas conclusiones, pero nosotros, como sindicato de trabajadores de la enseñanza apuntamos estas:

Conclusiones

Primero: que lo que se sabe es que aumentan las subvenciones, lo que no se sabe es si aumentarían los salarios. Segundo: que nadie sabe de que va ese acuerdo de subida salarial; que no es legal, que es voluntario, que por lo tanto nadie sabe si se aplicará, que sólo afectaría (de afectar) a los centros de la CECE, que la patronal de los centros subvencionados va a tener un aumento de disponibilidades económicas sin ninguna obligatoriedad de aumentar salarios; es decir, que de aplicarse la subida puede que se aplique

a los buenos y no a los malos. Tercero: que en setiembre comenzamos otra vez la negociación del convenio para el 80 y que si con los independientes (?) ofrecen un 20 por ciento ya sabemos de que cantidad partir.

Cuarto: que en este país (no sabemos por que oscuro sentimiento de culpa) a los patronos no les gusta jugar a serlo; hacen lo posible por mezclarse y confundir intereses que en última instancia corresponden a cada clase social que una institución que re parte y fija el salario, ordena el trabajo, dirige el centro de trabajo e impone las condiciones de contratación es una institución patronal, lo quiera o no.

Quinto: que con las cosas claras podremos hablar y negociar pero que cada uno juegue con sus cartas y no con la del contrario.

Edu IRIONDO
Secretario de ELA-Enseñanza

ARIN

Convenio de Clínicas de Bizkaia

Después de dos meses de negociaciones y dos días antes de la fecha prevista para iniciar la huelga, se ha llegado a un acuerdo en el sector de clínicas de Bizkaia. Los logros más importantes del convenio han sido:

- Aumento lineal de 4.000 pesetas y la cantidad a devengar por IRPF a cargo de la empresa, al igual que la cuota de la S.S. correspondiente al trabajador.
- Cuatro fiestas más al año.
- Reducción de la semana laboral de dos horas para el personal interino.
- Percepción del 100 por ciento en bajas que superen los 30 días.

Igartex por su convenio

Los 140 trabajadores de Igartex de Alsasua, se hallan en huelga desde el pasado día 7 de marzo en defensa de su Convenio.

das por los trabajadores son:

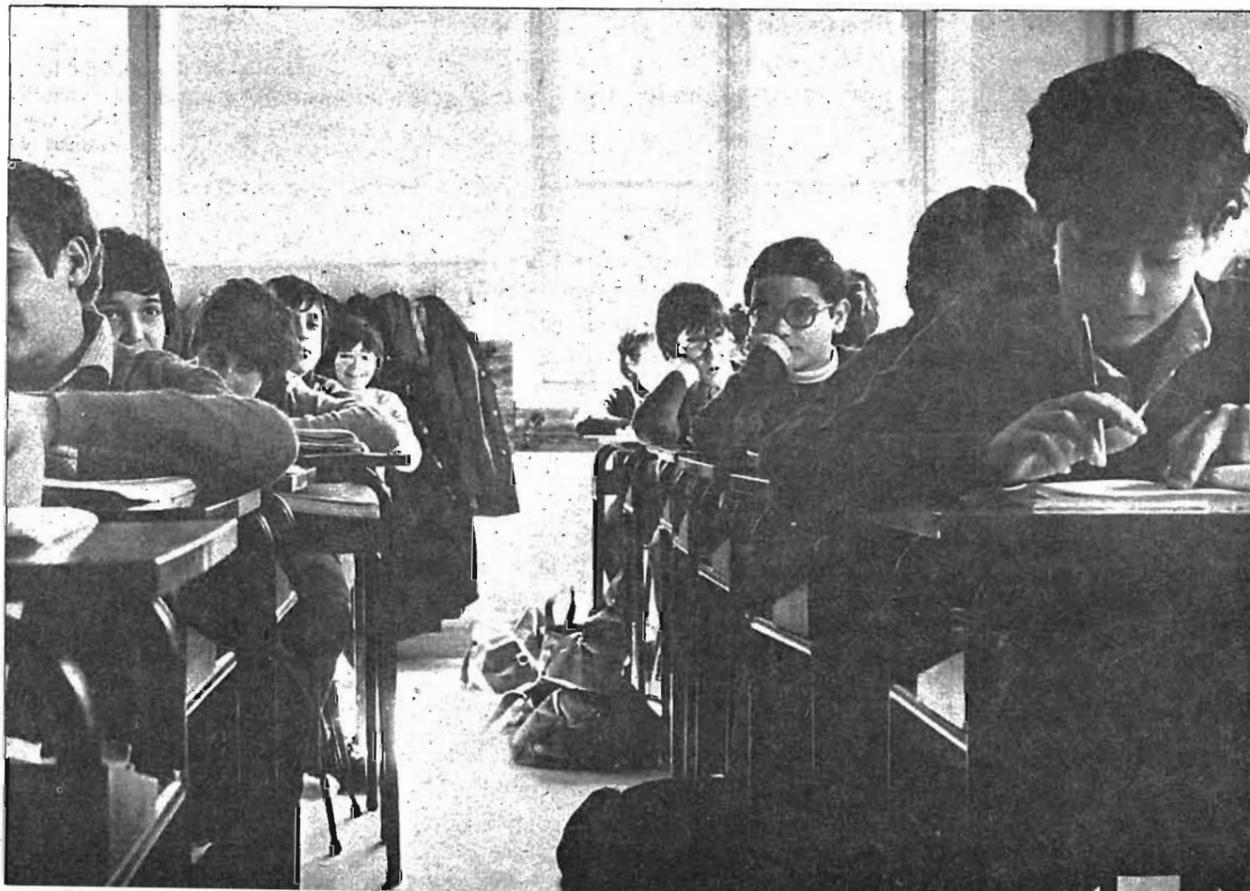
- Aumento de 6.000 pesetas lineales-mes.
- Revisión en julio.
- 30 días de vacaciones.
- Reconocimiento de las Secciones Sindicales.

La contraoferta de la empresa en su aspecto salarial contempla un aumento lineal de 3.000 pesetas en plus convenio, o bien aumento 1.500 pesetas en sueldo base que ha sido considerado por los trabajadores como una oferta inaceptable.

En los demás aspectos del convenio, también nos hemos encontrado con la misma postura: o negativa (caso de derechos sindicales y horas de trabajo) o una notable disminución de lo solicitado. Ante la actitud de la patronal el pasado día 8 de abril, realizó en las calles de Alsasua una gran manifestación de apoyo a los trabajadores Igartex y de repulsa ante la actitud de la patronal.

La empresa, a fin de conciliar los trabajadores, ha impuesto el cierre patronal de factoría.

La Sección Sindical de El de la empresa sigue firme en la consecución de un convenio justo para los trabajadores Igartex.



1º DE MAYO DE 1979

A los trabajadores de Euskadi

El 1 de Mayo de 1979 para los trabajadores de Euskadi se enmarca dentro de unas coordenadas bien precisas:

— La lucha por la consecución de una sociedad democrática en el estado español, por los derechos de los trabajadores y de los Sindicatos, contra la crisis económica, por la autonomía de Euskadi con una real capacidad de autogobierno.

Por la democracia. Por la autonomía de Euskadi

Frente a quienes desde el poder político-económico consideran que la transición política ha tocado a su fin, que la democracia es una realidad ya conseguida, los trabajadores reiteramos una vez más en este 1 de mayo que no se dan aún las condiciones sociales y políticas que configuren un estado democrático.

Cuando los aparatos del Estado (Administración, Ejército, Fuerzas de Seguridad, etc.) no han sido adaptados a las exigencias del cambio que se ha dado en la forma del Estado, cuando importantes sectores de éstos están impidiendo que el proceso democrático continúe, cuando se obstruye deliberadamente el desarrollo y funcionamiento de las instituciones democráticas, cuando la interpretación y el desarrollo del texto constitucional ha quedado en

manos de un partido, la UCD, claramente escorado a la derecha y que ya ha dado muestras de que aún perduran en él las maneras autoritarias, cuando es cada día más evidente su alianza con la patronal, con la CEOE, cuando todo esto ocurre, es claro que la democracia, lejos de haberse consolidado plenamente, está en peligro de quedarse a mitad de camino, bloqueada por los poderes fácticos que se resisten a perder los privilegios detentados en el anterior régimen.

En estas circunstancias, la democracia constituye un objetivo prioritario para la clase trabajadora, objetivo que se concreta en la necesidad de que los aparatos del Estado estén al servicio de los intereses de la colectividad, las instituciones democráticas puedan asumir plenamente las funciones que le son propias, que el marco legal, en vez de ser reflejo de una interpretación restrictiva y unilateral de la constitución, abra un amplio cauce al pleno desarrollo de la vía democrática.

Desde nuestra perspectiva de trabajadores de Euskadi la consolidación de la democracia precisa necesariamente que las reivindicaciones reiteradas y mayoritariamente expresadas por el pueblo vasco, encuentre la debida respuesta política, res-

● CONTRA LA CRISIS ECONOMICA, EN DEFENSA DEL EMPLEO, DEL PODER ADQUISITIVO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.



puesta que no puede ser otra que el Estatuto de Autonomía.

Euskadi precisa con la máxima urgencia un Estatuto de Autonomía que responda de forma satisfactoria a sus necesidades de autogobierno. Cualquier demora o recorte, no hace sino aumentar el grado de frustración, la tensión existente y la pérdida de confianza en la vía institucional iniciada.

Por los derechos de los trabajadores y de los Sindicatos

Dentro de la democracia que exigimos, cobran para nosotros especial relevancia la garantía de los derechos de los trabajadores y de los Sindicatos.

Este 1 de Mayo, tiene que servir para reafirmar nuestra exigencia que el Estatuto del Trabajador sea reconocido con el rango que le corresponde sin más demora, garantizando

en él los derechos básicos de la vida del trabajador y familia.

Pese a que la legalidad sindical haya sido alcanzada hace ya tres años, no podemos asimilar ésta a la libertad sindical, libertad que precisa:

— que ningún trabajador vea mediado su derecho a la sindicación y todo lo que ello supone, como es el caso de los trabajadores de la Administración.

— que se dé una legislación sindical básica configuradora del marco de relaciones laborales. Hoy es el día en que aún no se ha regulado la acción sindical en la empresa, la negociación colectiva, etc. Esta regulación que debe garantizar que los sindicatos puedan hacer uso de las funciones que le competen, no puede restringir la libertad de las partes y su autonomía y mucho menos dar carta de naturaleza a un intervencionismo de los entes públicos y al cierre patronal.

— que sea restituido a las organizaciones sindicales el patrimonio sindical.

La clase patronal, no sólo por su influencia directa en el actual gobierno, sino por su proceder en las relaciones laborales, constituye un factor distorsionante, un obstáculo serio para el reconocimiento del derecho de los trabajadores y los sindicatos.

Para los trabajadores, la persistencia de la crisis económica, los efectos que ésta comporta, constituyen una de las realidades más gravosas de la actual situación.

La crisis económica, con ser un fenómeno de carácter mundial, tiene en el estado español, así como en Euskadi, caracteres específicos que contribuyen a acentuarla. Si a nivel de la Comunidad Económica Europea el paro supera ya los 6 millones de trabajadores, en el estado español los datos oficiales (que no tienen en cuenta la población no registrada en el Seguro de Desempleo, los jóvenes, la mujer, etc.) dan ya una cifra muy superior al millón. En Euskadi, con una estructura industrial basada en los sectores más afectados por la crisis (metal y derivados), con una

Cara al primero de mayo y a fin de que sea distribuido y comentado en fábricas entre los trabajadores, las Confederaciones Sindicales de ELA, UGT y CC.OO hemos redactado un documento en el que se desarrollan los tres objetivos centrales con los que se pretende resumir la convocatoria del primero de mayo de 1979. ELA-Astekaria publica en esta página el texto íntegro.

tecnología anticuada, el problema es ciertamente grave.

Ante esta situación, son totalmente inadecuadas las políticas gubernamentales que se están arbitrando para relanzar la economía. La lucha anti-inflacionaria basada en el control salarial, en el recorte del poder adquisitivo de la clase trabajadora, no ha propiciado una recuperación de la economía y ha dejado intactas las verdaderas causas que han dado origen, han alimentado y siguen alimentando la crisis.

Ante una crisis estructural que cuestiona la propia racionalidad del sistema, la solución no pasa por una política de rentas. La eliminación del paro debe constituir el primer objetivo de una política económica equitativa y racional. La aplicación y mejora del Seguro de Desempleo para aliviar el mismo, debe ser otra de las decisiones a abordar.

La defensa del empleo, del salario y de las condiciones de trabajo, todas ellas cuestionadas por el Gobierno y empresarios, constituyen la base objetiva común de un frente unitario de todos los sindicatos.

Esta actitud es coherente con la exigencia de que la salida de la crisis económica se sustente en una serie de medidas tendentes a reformar el modelo económico vigente.

En el estado español, la solución de la crisis pasa inexorablemente por la reforma del sistema financiero, la elaboración de una política energética adecuada a las necesidades de la colectividad y una nueva política industrial global. Este conjunto de reformas precisa una fiscalidad más progresiva, un sector público de mayor entidad y mucho más dinámico, con una real participación de las instituciones democráticas y en concreto de los sindicatos.

En Euskadi, la reconversión industrial y, en conjunto, toda la política económica, exige que el gobierno autonómico tenga las competencias precisas para adoptar las medidas pertinentes para racionalizar, modernizar y democratizar la economía de Euskadi.

Los sindicatos abajo firmantes, llaman a toda la clase trabajadora de Euskadi a manifestarse el 1 de Mayo:

— Por la democracia. Por la autonomía de Euskadi.

— Por los derechos de los trabajadores y de los sindicatos.

— Contra la crisis económica. En defensa del empleo, del poder adquisitivo y de las condiciones de trabajo.

¡VIVA EL PRIMERO DE MAYO!

¡VIVA LA CLASE TRABAJADORA DE EUSKADI!

¡VIVA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL OBRERA!

El pasado día 7 de abril se celebró la reunión ordinaria del Consejo Nacional. La reunión que tuvo lugar en los locales de Formación, sitos en Alameda Urquijo-Bilbao y que se prolongó durante todo el día 7, trató un orden del día en su mayor parte directamente relacionado con la preparación del IV Congreso Confederal. Juntamente con los diversos temas referentes al mismo, el Consejo Nacional aprobó las propuestas de modificación del Reglamento de la Caja de Resistencia y del Régimen Interno. A continuación detallaremos todo cuanto se analizó y aprobó en este Consejo Nacional.

Preparado el IV Congreso

Ponencias para el IV Congreso

Los diferentes responsables de las Comisiones que han elaborado las ponencias enviadas con antelación a todos los miembros del Consejo Nacional hicieron una exposición del contenido de las mismas explicando el por qué de los aspectos más importantes del esquema utilizado.

Las ponencias a discutir en el IV Congreso son cuatro:

1. — Programa General

Joxé Elorrieta señaló que las orientaciones estratégicas de la Confederación para el próximo trienio tanto a nivel de Euskadi, y del Estado como a nivel internacional.

Este posicionamiento estratégico que constituye la parte tercera del programa general va precedido por una primera parte que analiza el marco que encuadra la acción de ELA — reforma política, crisis económica y reforma sindical— y otra segunda que profundiza en el tipo del sindicalismo que realiza y propone ELA.

2. — Plan de organización

José Antonio Cestona expuso que esta ponencia trata de realizar un balance de los objetivos fijados en el IV Congreso y una valoración de la situación organizativa actual, establece los objetivos básicos trienales de orden interno: la sindicación, los servicios jurídicos, las publicaciones, la coordinación interprofesional-federaciones, la regulación interna (confederación, federaciones, comarcales) para los que se fijan unas metas inmediatas y a medio plazo.

3. — Bases para el desarrollo de las relaciones laborales en Euskadi

Juan Miguel Mendoza resumió la ponencia indicando que ésta después de efectuar una valoración del vacío normativo sindical, aborda los rasgos que van a configurar previsiblemente el ordenamiento laboral, rasgos que en caso de cumplirse van a contrastar notablemente con la dinámica sindical real, aspecto éste



Alfonso Etxebarria.

Informe del Secretario General

Tras la lectura del acta del Consejo Nacional anterior, el Secretario General de la Confederación hizo un balance de los tres últimos años. Alfonso Etxebarria indicó que se habían logrado las metas propuestas en el Anterior Congreso y que centraban las tareas sindicales en la institucionalización de la Confederación y en la consecución de un sindicato masivo, de amplia base.

Las prioridades dadas al desarrollo de la estructura comarcal, a la organización administrativa, y el esfuerzo militante realizado han hecho — indicó el Secretario General — que ELA pueda dar una respuesta a los trabajadores que se van afiliando.

Alfonso Etxebarria hizo también una referencia a las negociaciones colectivas del año en curso, señalando que pese al vacío normativo y a los topes salariales fijados por el gobierno se ha registrado un mayor dinamismo sindical que ha tenido su reflejo sobre todo en el gran número de convenio de empresa negociados. Los resultados obtenidos son la prueba más evidente de las posibilidades del sindicalismo en Euskadi.

El Secretario General indicó que tras la celebración del IV Congreso se inicia un nuevo periodo en el que en el orden externo se va a regular toda la vida sindical a través de su desarrollo estructural — interprofesional y profesional que van a contar con sus propios recursos y medios. Tenemos que tener más iniciativa, concluyó Alfonso Etxebarria — profundizar más en el tipo de sindicalismo que proyectamos, hacer un nuevo esfuerzo adecuando éste a la nueva situación donde la formación cobra una gran importancia.

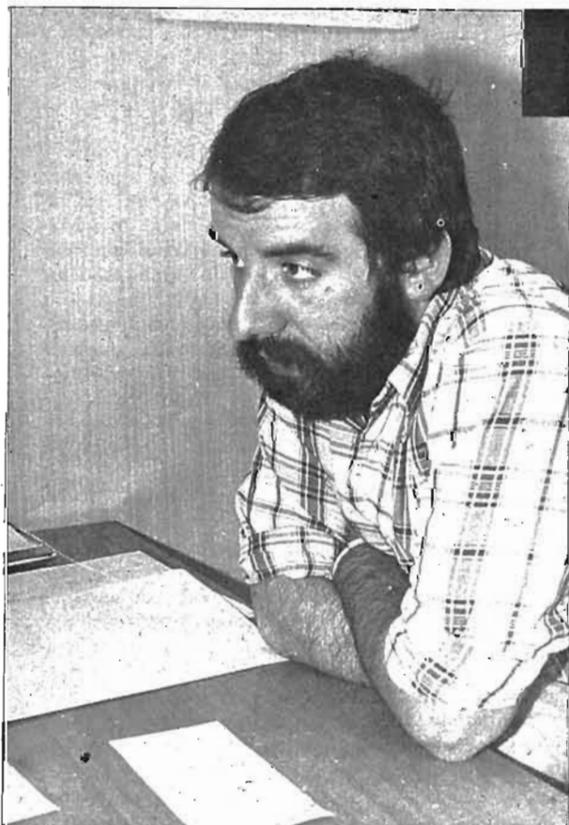
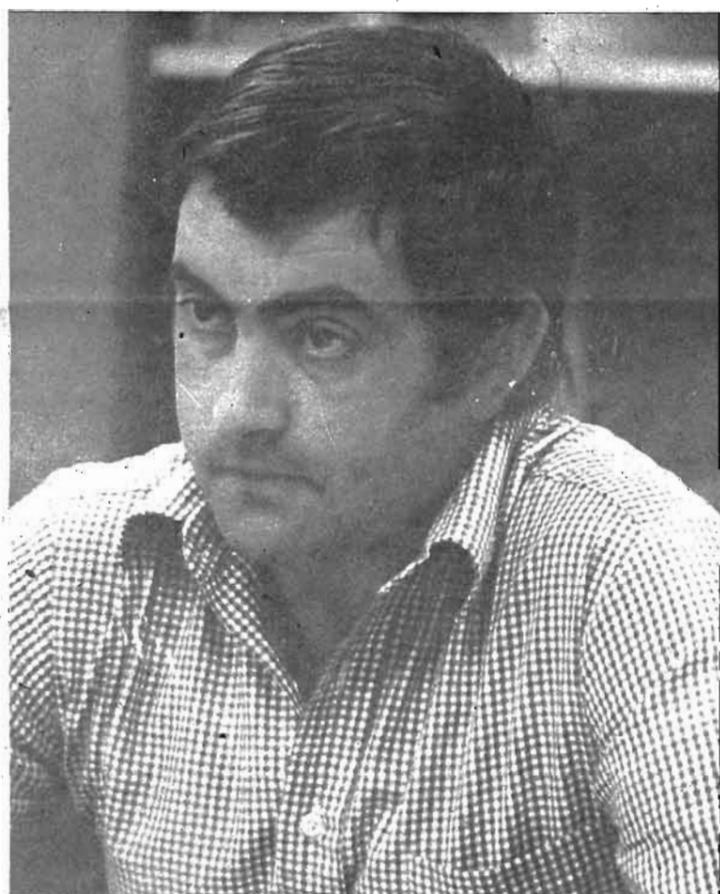


Confederal

o en la última ponencia.

Política reivindicativa

Alberdi indicó ponencia sobre política reivindicativa de la ción para los tres años. Esta política iva se resume en ígrafos. Salario, ndiciones de tran- antías sindicales, e vida, derechos abajadores, dere- s comités de em- echos de las sec- cionales y derechos anizaciones sindi-



En las distintas fotos, los responsables de las cuatro ponencias realizadas para el Congreso y presentadas al Consejo Nacional. José Elorrieta (arriba), de izquierda a derecha Juan Miguel Mendoza, José Antonio Cestona y Eusebio Alberdi.

Propuesta del orden del día del IV Congreso

El Consejo Nacional dió su acuerdo previo preceptivo al orden del día del IV Congreso a celebrar los días 22 y 23 de junio en el cine Iradier de Vitoria:

Día 22 de Junio-Viernes

- 10,00: Elección de la Mesa del Congreso. Apertura del IV Congreso por el Presidente de ELA-STV, Manu Robles Arangiz.
- 10,30: Intervención de los representantes de: C.M.T., C.I.O.S.L. y C.E.S. Presentación de las delegaciones sindicales invitadas.
- 11,30: Informe del Secretario General, Alfonso Etxeberría.
- 13,00: Fin de la sesión de la mañana.
- 16,00: Modificaciones de Estatutos. A continuación: Programa general: Discusión de las enmiendas presentadas.
- 18,30: Elecciones del Comité Nacional.
- 19,00: Fin de la sesión.

Día 23 de Junio-Sábado

- 9,30: Plan de organización - Discusión de las enmiendas presentadas. A continuación: Bases para el desarrollo de las relaciones laborales en Euskadi. Discusión de las enmiendas presentadas.
- 12,30: Fin de la sesión de mañana. Reunión del Comité Nacional para la elección de la Comisión Ejecutiva.
- 16,00: Lectura del Acta de elección de la Comisión Ejecutiva. Política reivindicativa: Discusión de las enmiendas presentadas.
- 18,00: Intervención de las Confederaciones peninsulares invitadas.
- 19,00: Clausura del IV Congreso.

Calendario para el IV Congreso

Otro de los puntos tratados relacionado directamente con el IV fue el calendario con los diferentes plazos:

16-21 abril:

Elección de los 300 delegados asignados a las federaciones, a cada una de las cuales se les ha asignado un fijo mínimo de 15 correspondiéndoles el resto en proporción al número de afiliados.

23-28 abril:

Elección de los 300 delegados asignados a las uniones comarcales a cada una de las cuales se les ha asignado un fijo mínimo de 10 correspondiéndoles el resto en proporción al número de afiliados.

2 mayo:

Envío de los proyectos de ponencias a todos los delegados elegidos junto a los estatutos, orden del día, reglamento de régimen interno y carnet de delegado. El material enviado será bilingüe.

31 mayo:

Final del plazo de presentación de enmiendas.

4 junio:

Envío de las enmiendas a todos los delegados junto con las candidaturas para el Comité Nacional.

13 junio:

Fecha tope para que los delegados presenten los recursos al Consejo Nacional en contra de las decisiones de la Comisión de Enmiendas.

Elección de la Comisión de enmiendas

Tal como se preceptúa en el Reglamento del Régimen Interior el Consejo Nacional eligió para la Comisión de Enmiendas los tres representantes de las federaciones profesionales y los tres representantes de las Uniones comarcales, recayendo los nombres en Gonzalo Arrieta, Francisco Javier García, B. Ochoa, Joaquín Lucas, Miguel Artola y Josu Elcoro.

Estos seis miembros junto al presidente de la Comisión, Martín Aurrecoetxea nombrado por el Comité Nacional y el representante de la Comisión Ejecutiva Confederal, José Elorrieta nombrado por ésta, estudiarán las enmiendas presentadas por los delegados, adoptando sus decisiones por mayoría de votos. Estas decisiones pueden ser apeladas por los interesados al Consejo Nacional hasta diez días antes a la apertura del Congreso.

Modificación del Reglamento de Régimen Interior

Atendiendo al desarrollo de la Confederación en estos tres últimos años, a la dinámica organizativa y estructura que esta ha ido adoptando y el tipo de sindicalismo de ELA, el Consejo Nacional a propuesta del Comité Nacional aprobó la modificación del Reglamento de Régimen Interior. El Reglamento de Régimen Interior que consta de 22 artículos y una disposición transitoria regula diversos aspectos relativos a la composición y funcionamiento del Congreso Confederal, del Consejo Nacional, del Comité Nacional y de la Comisión Ejecutiva. Así mismo incluye dos apartados que hacen referencia al primero de ellos a las Federaciones profesionales nacionales y Uniones comarcales interprofesionales y el segundo a la organización administrativa confederal.

Propuesta de modificación de estatutos a presentar en el Congreso

El Consejo Nacional fue informado de la propuesta de modificación de Estatutos que va a presentar el Comité Nacional para su aprobación en el próximo Congreso. Las modificaciones introducidas en los Estatutos de la Confederación y que solo alteran algunas partes del mismo han sido realizadas teniendo en cuenta el mejor conocimiento del funcionamiento de una organización sindical —hay que tener en cuenta que los Estatutos anteriores fueron elaborados antes incluso de la legalización de los sindicatos—, las necesidades prácticas impuestas por una realidad sindical que ha alcanzado ya un nivel de complejidad importante: número de afiliados, doble estructura organizativa con una operatividad real, etc. Así mismo los cambios estatutarios se enmarcan en la línea fijada en el anterior Congreso de hacer de ELA un sindicato autónomo por lo que se han concretado y ampliado las incompatibilidades, en los cargos, y en la adaptación requerida por las exigencias del depósito previo a la legalización.

Modificación del Reglamento de la Caja de Resistencia

El Consejo Nacional aprobó introducir diversas modificaciones en el reglamento de la Caja de Resistencia a fin de clarificar algunas cuestiones que podrían prestarse a más de una interpretación. Los cambios efectuados no alteran por lo tanto ningún aspecto de la Caja de Resistencia sino simplemente adecuar el texto a la interpretación habitual que del mismo se ha venido haciendo. ELA-semanal publicará próximamente el texto íntegro del reglamento de la Caja de Resistencia. Sin más asuntos que tratar, el Consejo Nacional dio por finalizada la reunión.

Madera de Gipuzkoa

Pausu haundi bat aurrera

Urte garai honetan, igaz beste era batera gertatu ziren zurgintz sektoreko gorabeherak. Horregatik analisia labor bat egitea merezi duela uste dut, sindikato bezala ELAK beste organizazioen aurrean eman duen okabidearen berri irakurteak jakin dezan.

Gu sekzio sindikalen bidetik goazela garbi dago, nehorik ez du ukatzen, afiliatu bezala jokatzeko guretzat duen garrantzia. Etsarik asko izan dugu. Nagusien joko itxia alde batetik eta, sindikato askoren demagogia eta ezina bestetik. Halaz ere garrantzi haundiko bi gauza lortu dira aurtengo ekintzetan: gure posturaren aurka dauden sindikatoak baztertzea eta lantoki mailan negoziaketari ekin ahal izatea.

Nagusiak makurreraziak izan badira bi arrazoi nagusiongatik izan da: erresistentzia kutxaren indarra eta ELAK zurgintzaren alorrean lortu duen afiliazio maila eta organizazioa. Enpresa mailako negoziaketarako oztopo haundiak izan dira azken bi urteotan, baina burruka haundiak egin eta gero menderatuak izan dira oztopoak, eta aurrera begira izango dugu egin beharrezko lanik.

Organizazio mailan lehen osatu gabeak genituen organoak martxan jarri ditugu. Zurgintzari begira erabakirik sakon eta garrantzizkoenak har ditzan Kontseilu Probintziala martxan jarri da. Honek markatuko ditu bertan eman beharrezko pausurik nagusienak. Antolamendu eta gainontzeko arazoak zuzendu ditzan, hara hor ejekutiboa, gauzak bertatik zuzenduko dituen. Enpresa mailan sindikal erabakiak hartzeko, enpresa mailako sindikalintza aurrera eramateko, ezinbestekoak bait dira bertako afiliatuak bilduko dituen erakunde, sekzio sindikala.



El proceso llevado y el avance que hemos dado en un año de organización, nos ha servido para fortalecer en nuestra postura

Dejando la posibilidad de comentar y valorar la marcha de las negociaciones del convenio y de la estrategia seguida en la misma, informamos de la situación actual de las negociaciones y de la última oferta de la patronal a la plataforma presentada por los trabajadores.

Durante estos días se está negociando el convenio provincial con algunas dificultades, que provienen de la ausencia de la patronal del sector de carpinterías en las negociaciones. A este respecto, informamos a todos los trabajadores afiliados del sector que se ha solicitado Conflicto Colectivo para que asuman dicho convenio en su aplicación, lo que estamos esperando la resolución del conflicto a dictar por la Delegación de Trabajo.

Detallamos la oferta última que ha ofrecido la patronal a la plataforma presentada por los trabajadores:

Ultima oferta patronal

VIGENCIA. — 1 año.

SALARIOS. — Ofrecen un 8% sobre salarios de tablas con fecha 28-2-79, mantendremos los trabajadores un 10,5%.

REVISION. — Desde el 1-9-79 incremento del 5,5% sobre la suma de columnas A+B y aplicando el resultado solamente en la columna B, mantenemos una revisión de I.C.V. + 1 punto.

PAGAS EXTRAORDINARIAS. — Abonarán el 25% de la prorrata de pagas que no paga la Seguridad Social en caso de baja.

VACACIONES. — No aceptan nuestra reivindicación que consiste en aumentar en un día laborable nuestras vacaciones.

LICENCIAS. — Las del convenio anterior, modificando solamente el apartado de alumbramiento de esposa, 3 días naturales, de los cuales, 2 serán hábiles.

BAJAS DE ENFERMEDAD. — Modifican en,

Tras las negociaciones habidas en la mañana del viernes día 20, los sindicatos hemos decidido convocar una huelga legal para el próximo día 2 de mayo, con el fin de presionar a la patronal

100% del salario convenio desde el primer día en caso de baja por accidente.

PLUS DE DISTANCIA. — Ofrecen 5.-Pts. por vehículo propio y 2'50 por motocicleta.

INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTOS. — En caso de muerte por accidente de trabajo 1.150.000.-Pts.-Muerte natural 120.000.-Pts.-Invalidez absoluta 1.150.000.-

EXPEDIENTES DE CRISIS. — Cuando exista acuerdo entre empresa y trabajadores y su resolución sea favorable por la Delegación de Trabajo, la indemnización será de mes y medio por año de servicio con un tope de 18 meses.

JORNADA ANUAL. — No se modifica.

Los temas de garantías sindicales, seguridad e higiene, y promoción profesional están por tratar en profundidad, estando pendientes su redacción a falta de nuevas aportaciones.

Mikel OLAZABAL

Convenio de Bilbao y Goyoaga

¿Empresarios o negreros?

Se están iniciando las negociaciones del Convenio de empresa de «Bilbao y Goyoaga» en las que la dirección, con sus exigencias, descubre una actitud de «negrero» que va a hacer difíciles las posibilidades de llegar a un acuerdo dentro de un clima de tranquilidad, y sin problemas.

La empresa «Bilbao y Goyoaga», situada en la Ribera de Deusto, se dedica a la fabricación de toldos plastificados y de lona, y cuenta con una plantilla de 90 trabajadores.

Ya el año pasado, las negociaciones fueron difíciles, por la obstinada actitud de la empresa, que aprovechándose del clima existente por haber expediente de Regulación de Empleo, y ser la edad media de la plantilla bastante elevada, retrasó las deliberaciones, alcanzándose el mes de setiembre cuando se firmó el Convenio.

Entregada la plataforma para el año 1979, hemos podido constatar que no ha variado el estilo de la dirección.

La respuesta a esta primera plataforma, ha sido el intento de convertir la Mesa Negociadora en un intercambio de notas aclaratorias a la plataforma, y posteriores puntualizaciones a las aclaraciones.

Cuando por los trabajadores se instó a iniciar definitivamente las deliberaciones, sentándose a la mesa, la Dirección de la empresa, con un descaro que producía envidia al mismísimo Olarra, hace entrega al Comité de un «Anteproyecto de la empresa para el Convenio Colectivo».

No es que extrañe que la empresa ponga sus condiciones. Lo que preocupa e irrita son las pretensiones recogidas en su «anteproyecto»: No conforme con una amplia mo-

vilidad de personal, reclamada en nombre de la «facultad exclusiva de la Dirección de la empresa para organizar el trabajo» en la que se contempla la posibilidad de pasar a un puesto de inferior categoría, perdiendo la que anteriormente se tuviese, exige del Comité la obligación de referendar de antemano los posibles expedientes de regulación que presentase la empresa.

Curioso resulta el capítulo económico en el que tras absorber la paga de beneficios, «accede» a una revisión salarial en dos ocasiones a lo largo del año 1979: el 1 de junio y el 1 de noviembre, hasta un máximo del 10 por ciento, de la siguiente forma: 0,5 por ciento por cada puesto de trabajo amortizado.

No acaban ahí las «reivindicaciones» de la empresa que pretende además recoger el que «la empresa queda facul-

tada para reducir la plantilla en un 5 por ciento.

Por si todo ello fuera poco, amen de dotar al médico de empresa de poderes para retirar las bajas de enfermedad o accidente cuando lo juzgue oportuno, y poder despedir al trabajador que tras dos meses de baja no se haya recuperado, la Dirección, con todo cinismo, quiere que se firme un pacto de «mantener el adecuado clima de relaciones laborales», en el que se renuncie a la huelga «no pudiendo efectuarlas más que de mutuo acuerdo y en aras de interés común de las dos partes».

Por esta vía es precisamente por donde no vamos a conseguir una negociación serena y en un marco de tranquilidad, pues no es nada halagüeño el panorama que nos ofrece la empresa para iniciar las negociaciones.

PASTOR

Convenio de empresa de CAF

Después de casi un mes desde el comienzo de las negociaciones, ha quedado establecido el Convenio de Empresa de CAF cuyo ámbito afectará a la plantilla de tres Factorías, situadas, la más importante, en Beasain, con 2.050 trabajadores, otra en Irún con 240, y la tercera, en Madrid, con 150 trabajadores.

El motivo por el que este Convenio se haya demorado se debe a que el mismo se inició una vez finalizado el Convenio Provincial de Gipuzkoa.

Como dato reseñable destaca el que solamente al igual que en otras muchas empresas, fue la Sección Sindical de ELA quien mantuvo con firmeza la necesidad de negociar el convenio de Empresa antes que el Provincial. Esta opinión fue apoyada por un sector de trabajadores mucho más amplio que el que lo hicieran en el año 78. Ello supone un paso importante para consolidar definitivamente el Convenio de Empresa como la única vía para dinamizar la vida sindical y reforzar el sindicalismo en la empresa.

Los logros conseguidos se centran en tres bloques, fundamentalmente:

Bloque económico

Aumento en Enero de un 9,5 por ciento. Distribuidos en un 6,07 por ciento y 1.500 pesetas lineales.

Revisión en julio de un 6,5 por ciento todo proporcional. Esto supone:

Aumentos brutos para el año 79, sin pluses

Especialista	72.300 pesetas.
Oficial 3	72.750 pesetas.
Oficial 2	74.600 pesetas.
Oficial 1	76.260 pesetas.

Notas. — Estos aumentos son iguales salvo para el especialista que las peticiones realizadas. Sobre medias del 78 suponen un 16-16,5 por ciento según categorías.

— Los salarios medios de CAF están por debajo de la media provincial de Guipúzcoa.

Jornada de trabajo

Siendo la reducción de la jornada de trabajo una aspiración constante de la clase trabajadora, enfocamos, además, esta reivindicación con el objetivo de paliar en parte la grave situación de paro que padece el Goierri.

Así, los trabajadores que hacían 2.002 horas trabajarán 1.987 durante el año 1979.

Los trabajadores a 3 relevos tendrán una jornada anual de 1.956 horas cobrando el plus de relevo que venían percibiendo.

Política de empleo

Intimamente ligada con la reducción de jornada de trabajo, se han conseguido los puestos de trabajo nuevos siguientes:

- Año 1979: Creación de 20 puestos fijos y 20 eventuales.
- Año 1979: Creación de 10 puestos eventuales para Irún y otros 10 eventuales Madrid
- Año 1980: Creación de 50 puestos fijos y 50 eventuales.

Otros aspectos conseguidos

Los trabajadores con I.P.T., previo acuerdo de la comisión mixta, serán cambiados de puesto de trabajo garantizándose la pensión completa.

Disponer en plantilla a una persona con conocimientos reconocidos del euskara y con la dedicación que sea necesaria para que coordine toda la actividad en materia de Bilingüismo.

Préstamos para viviendas.
Mejor de economato, seguridad social etc.

En resumen:

Este convenio ha sido negociado en una situación de trabajo no muy boyante. Para 1980 las perspectivas de trabajo son más optimistas, lo que hace concebir esperanzas de un convenio más positivo para los trabajadores. Y será mejor, si con una práctica sindical diaria, sin desalientos, nos esforzamos en potenciar el sindicalismo en el seno de CAF, porque pese a las limitaciones de los pactos y decretos leyes, se ha demostrado sobradamente que donde hay fuerza y organización se consiguen mejores logros. Un reto y un trabajo que desarrolla por la Secciones Sindicales de ELA.

Juanjo MUJICA

Famílias numerosas (y III)

Beneficios

(Continuación)

Educación

Las FN de primera categoría gozan de reducción del 50 por ciento de los derechos y tasas académicas que correspondan al Ministerio de Educación y Ciencia: las de segunda y las de Honor gozan de la exención de tales derechos y tasas.

En principio tales beneficios no son aplicables a los centros privados, salvo que estos así lo reconozcan. Tal exención o reducción deberá solicitarse expresamente mediante la presentación en el centro educativo del certificado de FN. Procederá cuando se ostente la condición de FN al comienzo del curso, pero no cuando tal condición se produzca mediado el curso. Sin embargo, si el título estuviera en tramitación, se puede obtener tal beneficio siempre que se presente antes del 31 de diciembre la justificación del título.

Este beneficio también es aplicable para la compra de libros editados por las instituciones científicas y culturales del Estado. Tal supuesto es excepcional en la vida del estudiante, pues en la actualidad los libros de texto de la casi totalidad de los centros son editados por empresas privadas constituyendo un lucrativo negocio. A pesar de ello aconsejamos a los cabeza de FN que al comienzo de cada curso presenten ante la Delegación provincial de Educación y Ciencia la solicitud en la que se haga constar los libros que se desean adquirir, empresas editoras, razones de tal adquisición y justificación del título de FN.

Por otra parte los miembros de FN gozan de preferencia para el ingreso en Colegios Mayores y Menores subvencionados por el Estado así como en centros de educación especial. Cuando se deniegue la admisión, podrá recurrirse ante la Delegación provincial de Educación y Ciencia.

Créditos

Las Cajas de Ahorros darán prioridad a las peticiones de préstamos sociales formulados por los titulares de FN para educación, promoción profesional, agraria, pesquera, industrial.

Vivienda

La cabeza de FN tienen derecho preferente en la adquisición de viviendas construidas por encargo del Instituto Nacional de la Vivienda. Además de lo anterior tienen especial tratamiento en cuanto a la superficie que pueden ocupar: así dos o más viviendas que horizontal o verticalmente puedan constituir una unidad.

Igualmente tienen trato preferente cuando los cabeza de FN agrupados en cooperativas o individualmente construyen su propia vivienda. De este modo tienen preferencia en las adquisiciones de terrenos propiedad de la Administración y el acceso al crédito oficial para la financiación de la construcción.

J.A. ALBERDI

- **Familias numerosas: Beneficios en materia de puntos, trabajo, transporte, educación, créditos y vivienda.**

Rectificación

Hay que hacer una corrección en lo que por error atribuimos en el articulado anterior, referido al valor de los puntos.

El punto normal por los hijos es de 250 Pts. Para las familias numerosas (FN) de primera, tiene un incremento del 25 por ciento, o sea supone 312,5 Pts.; para las de segunda, el 30 por ciento, o sea 325 Pts. y para las de honor, 35 por ciento, o sea 337,5 Pts. El valor del punto por el conyuge que se cifra en 375 Pts. tiene los mismos incrementos ya señalados, o sea, 468,75; 487,5 y 506,25 Pts. respectivamente, para las FN de primera, segunda y de honor.



El primer problema que se plantea es ver hasta dónde pueden llegar las facultades legales del empresario.

Las facultades legales del empresario

Traslados

El traslado suele venir calificado por las Ordenanzas como una facultad del empresario unas veces, y otras, también como sanción. Pero muchas veces constituye la típica medida de represalia de la que se echa mano para deshacerse de los trabajadores más combativos, o para anularlos. Por eso, el primer problema que se plantea en esta materia, es ver hasta dónde pueden llegar las facultades legales empresariales a la hora de disponer de la movilidad del trabajador, ya que a éste le interesa, en principio, la fijeza o inamovilidad del lugar concreto de prestación de su trabajo.

El tratamiento es distinto según las diferentes clases de traslado. Puede ser voluntario o forzoso, definitivo o temporal, implicar cambio de residencia o no. Aquí nos interesan los traslados forzosos y que impliquen cambio de residencia. El artículo 22 de la ley de Relaciones Laborales es el que regula los mismos.

1. - Traslado permanente

Con este concepto se quiere hacer referencia al traslado del trabajador que implique cambio de residencia con carácter definitivo o por tiempo ilimitado o plazo superior a un año.

Los requisitos establecidos por el art. 22-1 de la L.R.L. para que la empresa pueda proceder al traslado de los trabajadores en estos supuestos son:

a) Que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

b) Autorización de la Delegación de Trabajo, previa tramitación de expediente, en el que se han de probar las referidas razones.

Si se autoriza el traslado, por parte de la Delegación de Trabajo, el trabajador deberá ser preavisado por escrito con una antelación mínima de 15 días.

El trabajador puede o-

ante la Delegación de Trabajo «alegando justa causa». La decisión, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

En último término, el trabajador, una vez autorizado el traslado, tiene derecho a optar entre:

1) La rescisión del contrato, con la indemnización que se fije, como si se tratara de crisis laboral o económica (de 15 días a 1 año de salario real, salvo acuerdo más favorable con la empresa).

2) Aceptar el traslado, percibiendo una indemnización por gastos que comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos convenidos por las partes, pero respetando los mínimos señalados por las Ordenanzas o Convenios. En este caso el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no podrá ser inferior a 30 días.

2. - Traslado temporal

Con este concepto se alude a supuestos de desplazamiento del trabajador a población distinta de la de su residencia habitual, que sólo supongan una movilidad temporal o circunstancial por período de tiempo no superior a un

La empresa, por las mismas razones técnicas, organizativas o de producción, puede desplazar al trabajador, abonándole además de los salarios, los gastos de viaje y dietas correspondientes por Ordenanza o Convenio.

La ley no dice que sea necesaria la autorización de la Delegación de Trabajo para este tipo de desplazamiento. Y el trabajador puede oponerse alegando justa causa ante la Delegación de Trabajo, como en el caso anterior.

Si el traslado es, por más de tres meses, el trabajador tiene derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, con los gastos de viaje a cargo de la empresa y sin que se computen en estos 4 días los días de viaje.

3. - Orden de preferencia en los traslados forzosos.

El art. 22-4 establece que en los traslados forzosos se seguirá «en cuanto sea posible» el orden de preferencia establecido para los casos de despido por reestructuración de las plantillas.

4. - Derecho del cónyuge del trabajador trasladado

El art. 22-3 establece que cuando por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuere trabajador, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al

si su empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

J. B. HARRIOLA

- **El traslado constituye no pocas veces la típica medida de represalia para deshacerse de los trabajadores más combativos.**

- **Una vez autorizado el traslado permanente el trabajador puede optar entre la rescisión del contrato o aceptar el traslado, en ambos casos con la indemnización correspondiente.**

- **El trabajador puede oponerse alegando justa causa ante la Delegación de Trabajo.**

LA INTERNACIONAL

Alguien ha llegado a decir que el relativo éxito de la Revolución Francesa fue debido en parte a La Marsellesa. Y es que el himno, la canción, ha sido un factor fundamental de los grandes movimientos de masas de la historia e incluso el punto de arranque de muchos de ellos. Uno de estos himnos ha sido y es la Internacional, el himno obrero por excelencia. Este canto es un canto al internacionalismo y a la solidaridad internacional, y tanto el canto como su espíritu han sido mirados a veces con cierto recelo por los movimientos que han buscado la afirmación de su identidad nacional.

En ELA siempre hemos sido conscientes de la necesidad de hacer de saparecer este recelo. Así cuando decimos en los principios que ELA es un sindicato internacionalista estamos expresando nuestro compromiso de solidaridad internacional de clase partiendo de nuestro carácter de Sindicato nacional.

Por eso hemos creído conveniente que todos los sindicalistas de Euskadi, conozcamos la historia de este canto y su sentido, su significado y su contenido.

La Historia-Los autores

La Europa del siglo XIX fue sacudida en 1830 y 1848 por movimientos revolucionarios populistas, de un marcado carácter romántico y nacionalista; es la manifestación del sentimiento nacional siempre presente en los pueblos de Europa y que se reaviva este siglo. Estas revoluciones que comienzan en Francia y se extienden al resto de Europa son las últimas en las cuales participa la burguesía. La siguiente gran sacudida, la Comuna de París en 1871, es ya un movimiento insurreccional dirigido exclusivamente por una nueva clase social: La clase trabajadora.

Esta es la época que vivió el autor de la letra de «La Internacional». Este himno es una poesía de la obra «Cantos revolucionarios» de Eugène Pottier, prototipo del revolucionario de la época. Obrero desde los trece años, militante de las células obreras, miembro de la Comuna, exiliado y condenado a muerte, Pottier no hace en este canto sino reflejar el espíritu y el estilo del siglo.

Con un estilo retórico y grandilocuente, muy del gusto de entonces, expresa unos conceptos y unos ideales, propios de un momento en que la conciencia de clase se encuentra en su nacimiento. El mismo concepto de clase no está claro con nitidez y expresa conceptos cercanos al socialismo utópico y una terminología muy cercana a la de la mística revolucionaria religiosa cristiana que impregnó el movimiento revolucionario de 1848 en Francia.

Indudablemente es un canto de lucha, de ánimos para la «lucha final»: En aquellos tiempos, cada lucha obrera, cada lucha sindical era una preparación de la «lucha final» que parecía inminente: Existía el convencimiento de que en cualquier momento se iba a dar el choque definitivo, tras el cual se iba a dar el paso a un «paraíso» terrenal, a una sociedad en la que no habría «ni esclavos ni dueños». Pero el aspecto que más interesa resaltar a Pottier es el del internacionalismo, la solidaridad internacional, el objetivo de lograr una «Patria de la Humanidad». Pero no podía ser un internacionalismo abstracto, un internacionalismo que hiciera abstracción de las distintas realidades nacionales, entre otras razones porque la época no se lo permitía; era el siglo del despertar de la conciencia nacional y de la conciencia de clase, y eran «los pueblos» los que se tienen que levantar contra la represión, es la clase trabajadora de todos los pueblos: «Y se alzan los pueblos con valor por la Internacional».

¿Qué era la Internacional?

Era la organización obrera del siglo XIX que agrupaba a las diversas organizaciones obreras y sindicales de los diversos países. De esa primera organización obrera internacional (que luego tuvo numerosas escisiones), son herederas tanto las organizaciones internacionales de una determinada tendencia política, como las Confederaciones sindicales internacionales de las cuales ELA, como sindicato



nacional, es miembro y socio fundador. Esa Internacional del canto es pues una parte de nuestra ya larga historia como sindicato de todos los trabajadores de Euskadi.

La música

Pero a este canto le faltaba música, una música que fuera fácil y para ser cantada en grupo. Pierre Degeyte militante sindical puso música a aquellos versos que había encontrado e imprimió una edición clandestina de 600 ejemplares. En 1888 la Junta Sindical de vendedores de periódicos de Lille (Francia) la interpreta por primera vez en público. En 1896 en los choques con los revolucionarios en las manifestaciones de París, es adoptada como himno y a partir del mundo y es el canto obligado en todos los congresos de los Sindicatos Internacionales de los que ELA forma parte.

Así «La Internacional» se ha convertido en el himno de una nación, ni un grupo, ni una tendencia. Se ha convertido en un patrimonio de la clase trabajadora de todo el mundo.

La letra

Por todo lo que hemos dicho, debemos asumir este himno como algo propio, tan nuestro como de cualquier otro trabajador de cualquier otro país, aprendiendo a cantarlo y cantándolo en euskara, de modo que expresamos a la vez la dimensión nacional e internacional de la clase trabajadora de Euskadi.

La traducción al euskara se ve dificultada por el hecho de que existen varias versiones de este himno, por lo que hemos escogido la versión más extendida, la más cantada y que muchos ya conocerán. Existe otra traducción al euskara, pero que a mi entender no es la más apropiada porque no recoge algunos conceptos básicos y porque por otra parte la terminología de algunos pasajes («zutik lurrear konddenatu zaren langile tristea» = en pie triste trabajado que te has condenado en la tierra) me parece que acentúa más el carácter místico cristiano que ya de por sí apuntaba la poesía.

Por eso el criterio seguido ha sido el de la mayor fidelidad posible a la letra y el acompañar las sílabas al ritmo y música de modo que no resulte algo forzado.

En cuanto a la música, el que no la sepa puede recurrir a los amigos, a discos y cassetes. Hay un disco grande titulado precisamente «La Internacional» en esta versión, (editado por Dial) y que aunque no es de gran calidad recoge otras canciones (además de la que da título al disco) como el Himno de Riego, Els Segadors, El Trágala, Eusko Gudariak (versión muy floja) Ay Carmela, Os Pinos, etc.

Ahora es cuestión de aprenderla y que sea la Internacional en euskara la que más se oiga.

Como sindicalistas, como, trabajadores, la Internacional también es nuestro canto y el 1 de Mayo nuestra fiesta.

E.I.

LA INTERNACIONAL

Euskara

Gora munduko langileok
zutik ogigabekoak
altxatu denok oihu eginaz
Gora Internazionala

Langilea zapaltzen duten
kate denak apur ditzagun
munduko oinarria aldatu
burgues-aroa hondatuz

Batu gaitzen denok
azkeneko gudan
altxatzen Herriak
Internazionalaz
Batu gaitzen denok
azkeneko gudan
Altxatzen Herriak kemenaz
Internazionalaz

Garaipena lortzerakoan
ez morroia ez nausia
munduko gorroto guztiak
bertan galduko dira

Gizona, gizonen anaia
denok eskubide berdín
Lurra izango paradisia
Gizariaren Aberri

Batu gaitzen denok...

Castellano

Arriba los pobres del mundo
en pie los esclavos sin pan
alcémonos todos al grito
Viva la Internacional

Removamos todas las trabas
que oprimen al proletario
cambiamos el mundo de base
hundiendo el imperio burgués

Agrupémonos todos
en la lucha final
y se alzan los pueblos
con la Internacional
Agrupémonos todos
en la lucha final
y se alzan los pueblos con valor
con la Internacional

El día en que el triunfo alcancemos
ni esclavos ni dueños habrá
los odios que el mundo envenenan
al punto se extinguirán

El hombre del hombre es hermano
derechos iguales tendrán
La Tierra será el paraíso
Patria de la Humanidad

Agrupémonos todos...

