

Sindikal Astekaria
Semanao Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Los retrasos y las ambigüedades de la Administración en estas negociaciones despiertan el correspondiente recelo entre los trabajadores. Para nosotros la reestructuración del Sector no es únicamente importante sino muy urgente.

Comisión Nacional Siderúrgica El Gobierno incumple su palabra

Como informábamos en el número anterior, los días 27 de julio y 3 de agosto se reunió la Comisión Nacional Siderúrgica — de la que ELA forma parte — con objeto de preparar la negociación del Plan Siderúrgico Nacional, con el Gobierno.

Después de haberse comprometido a realizar la negociación durante la segunda quincena de agosto, el Gobierno rompe el calendario acordado retrasando — dicen que para setiembre — el comienzo de la negociación. Y, al parecer, simultáneamente abandona el plan de reestructuración global de la siderurgia, y quiere reducir el alcance de la negociación limitándola, en un trabajo de parcheo, a la solución de 3 o 4 empresas cuya situación es más delicada.

Los que representamos a ELA en la Comisión denunciaremos:
— la falta de seriedad del Gobierno al no respetar el calendario acordado.
— la ceguera de la Administración que se empeña en dar largas a la verdadera solución que exige todo el sector en situación crítica.
— las consecuencias imprevisibles que especialmente en Euskadi pueden derivarse del hecho de abandonar en manos de los empresarios la respuesta a la situación del sector. El clima social que se derive de las decisiones empresariales, cuyo estilo no es difícil prever, no admitirá faldas e hipócritas llamadas a la responsabilidad. Terminamos esta nota de urgencia anunciando a nuestros Delegados de la Siderurgia que recibirán personalmente una más cumplida información que ellos, a su vez, transmitirán a todos los afiliados y a los trabajadores de sus respectivas empresas.

REPRESENTACION DE ELA EN LA COMISION

Sector Naval

Firmados, con las empresas, los acuerdos a corto plazo

Aclaración

En la página tercera de este mismo número presentamos otro artículo sobre este mismo tema, pero escrito con anterioridad a la firma de los acuerdos a corto plazo entre empresas y Centrales Sindicales. A pesar de que entre los dos artículos existe un paralelismo necesario y también inevitables repeticiones, hemos creído que este artículo que va a continuación cronológicamente posterior, no debía desplazar al escrito anteriormente. Ambos se complementan. Uno, el de la página tercera, está escrito para reseñar las conversaciones de los días 26-28 de julio; el otro el de esta página, da los resultados de las reuniones del día 6 y 7 de agosto.

El 7 de agosto ha finalizado en Madrid la primera parte de las negociaciones del Sector Naval, realizadas por las Centrales Sindicales (ELA, UGT, CCOO y USO) con las empresas públicas del sector y el INI. La segunda parte, necesaria para que estos acuerdos firmados tengan vigencia, consistirá en negociarlas además con la Administración.

— Las medidas negociadas dentro del marco establecido por los Acuerdos del 16 de julio del 78, han quedado, en resumen, fijadas así:

— Mantenimiento de los procedimientos establecidos de jubilaciones anticipadas, reducción de horas extra y en los casos de capacidad disminuida.

Regulación temporal de empleo

La regulación temporal de empleo afectará a una media de 7.500 trabajadores. El pasar de los 7.000 afectados por las medidas del año 78 a los 7.500

de ahora se debe a la incorporación a los acuerdos de la empresa JULIANA.

— La regulación tendrá una duración no inferior a un mes ni superior a 6, pero podrá prorrogarse a 8 meses, previa discusión con los Comités de las empresas afectadas. Esta posible ampliación de 6 a 8 meses es para evitar las consecuencias en las percepciones de los trabajadores en caso de darse el paro técnico o encubierto.

— Asimismo las empresas y las Centrales Sindicales se dirigirán a los Organismos del Gobierno para solicitar que las percepciones de los trabajadores en desempleo alcancen el

si tales planes exigiesen algún traslado entre factorías próximas y dando los cursos y facilitando los locales necesarios en caso de que fuesen precisos dichos cursos.

— Los trabajadores de contrata recibirán el mismo tratamiento que el personal de plantilla de la empresa matriz.

Novedad

Como novedad con respecto a las medidas del año pasado, las empresas en un plazo de 6 meses como máximo deberán presentar unos planes encaminados a la integración de los trabajadores de contrata que ejerzan determinadas actividades y a la organización y po-

- **La regulación temporal de empleo afectará a una media de 7.500 trabajadores**
- **Deberán respetarse los derechos individuales de los trabajadores**
- **Los trabajadores de contrata recibirán el mismo tratamiento que el personal de plantilla en la empresa matriz**

95 por ciento de los salarios establecidos en Convenios y Pactos.

Planes de las empresas

Las empresas pondrán en marcha los planes de diversificación de actividades, creación de puestos alternativos y adaptación de los trabajadores a las nuevas condiciones tecnológicas, respetándose los derechos individuales de los trabajado-

renciación de dichas empresas para garantizar su funcionamiento autónomo.

Estos puntos son, en forma resumida, los negociados en el ámbito conocido como de corto plazo, debiendo continuar en el mes de setiembre con la segunda parte de las negociaciones donde se deberán discutir las medidas a medio y largo plazo.

J. OLASCOAGA



En la Sección Sindical y en toda la empresa

Informarse e infomar sistemáticamente

Es necesario estar informado e informar. Es necesario estar informado para poder orientar y planificar la acción sindical en la empresa con realismo y con eficacia. Ese es el criterio básico para el caudal de información que hay que adquirir y el tipo de información a la que hay que acceder: la información necesaria y suficiente para la actividad sindical a desarrollar en el seno de la empresa.

información se cometen errores, con frecuencia graves, se malgastan energías en voluntarismos estériles.

Transmitir la información

Esta información además tiene que ser transmitida. No es correcto sindicalmente reservarse información en la que va a basarse la acción solidaria

la Sección Sindical y también a todos los trabajadores. Si luego enumeramos algunas formas de vehicular esta transmisión de la información, no es sino para hacer pensar en otras posibilidades y en la forma de utilizarlas adaptándolas a las circunstancias de cada empresa. Las ganas de hacer sindicalismo dinámico y eficaz harán funcionar la imaginación y la creatividad

Una necesidad sindical: la Formación



Centro de Formación de la Federación del Metal de la central CSC belga.

Hemos venido repitiendo en sucesivas ocasiones que para que una Organización funcione es necesaria la actividad militante de sus miembros y otras tantas hemos indicado que las motivaciones para esta militancia vienen dadas precisamente por la Formación. Y es que desde nuestra perspectiva la formación es un proceso. Un proceso de preparación, de maduración, de desarrollo de ideas y conocimientos, que culmina en la acción y el compromiso.

Entendiendo así un proceso de formación requiere la integración de la autoformación y los programas formativos.

Autoformación

La autoformación no viene dada por, únicamente una buena actitud, sino que es necesario adquirir unos conocimientos, una información, observar realidades y confrontarlas con la teoría.

No basta con «saber», pero el «saber» es necesario. La autoformación requiere así una labor y un esfuerzo personal, esfuerzo que deberá verse complementado con la ayuda de cursos, programas, materiales y orientaciones, que sirvan para confrontar las ideas personales con las de otros militantes inmersos en la misma actividad sindical.

Vacaciones y tiempo útil

Si toda autoformación requiere un esfuerzo personal, este esfuerzo es mayor en el caso de un militante sindical. La labor sindical, ardua ya de por sí, que exige una dedicación constante y un duro trabajo, deja poco tiempo libre para dedicarlo a la lectura, al estudio, a la tarea de aprender. Por ello debemos aprovechar al máximo precisamente la actual época para esta labor. En vacaciones, con la mente despejada, sin agobios de trabajo, sin horarios ajustados, es más fácil la lectura de un libro, el estudio de un tema. Se nos acaba agosto y pronto iniciaremos la vida normal de trabajo. Apuremos los días que nos quedan, el esfuerzo puede ser aún útil y válido.

Programación sistemática

Pero el comienzo del nuevo curso nos presenta también la necesidad de programar la formación para el curso. El esfuerzo individual debe verse compensado con una programación sistemática de la formación.

El curso 79-80, tiene que ser un curso en el que adquiera prioridad el desarrollo de la formación. Así lo aprobamos en nuestro IV Congreso. Se

trata de una necesidad sentida a diferentes niveles, tanto de la interprofesional, como de las Federaciones. Vamos a realizar en este nuevo curso un esfuerzo conjunto para conseguir elevar nuestro nivel, aumentar nuestra capacitación, mediante cursillos y grupos de estudio centrados fundamentalmente en los propios liberados de la Organización y en los núcleos militantes de cada Federación Nacional y cada Unión Comarcal. A medida que vayamos consolidando la forma-

- 1.- Qué es el sindicalismo?
- 2.- Nuestro sindicalismo.
- 3.- Organización y medios para la acción sindical.
- 4.- Macroeconomía.
- 5.- Economía de empresa.
- 6.- Derecho Laboral.
- 7.- Negociación colectiva.
- 8.- Metodología y dinámica de grupos.

En los meses de setiembre-octubre, iniciaremos el desarrollo de los cursos.

Es también ahora el momento de que cada responsable, cada militante interesado

- **La «formación» es un proceso que culmina en la acción**
- **El período 78-79 tiene que ser una etapa en la que adquiera prioridad el desarrollo de la «formación».**

ción a estos niveles iremos ampliándola al nivel de Uniones Locales y Secciones Sindicales.

Temas seleccionados

Ocho han sido los temas que hemos seleccionado para en torno a los mismos programar el curso próximo, a saber:

en la participación en este proceso formativo, plantee sus necesidades, estudie las posibilidades de desarrollo en el marco de su incumbencia y aporte ideas para que la programación del próximo curso sea lo más positiva y eficaz posible.

M. CINCUNEGI

Informarse e informar sistemáticamente

(Viene en la página anterior)

Algunos medios para transmitir la información

Tablón de información sindical:

Las Secciones Sindicales que lo utilizan sistemáticamente, constatan su eficacia. Es importante que esté colocado en lugar estratégico. Lo expuesto tiene que ser útil, corto y fácil de leer y comprender. Por la utilización de papel de distinto color, o por otro medio, tiene que advertirse en facilidad el cambio de texto en el tablón. «ELA informa» o algo parecido tiene que hacer constar que la fuente de información es nuestra Sección Sindical.

Hoja circular:

Cada vez más usada. Una sola página. El texto debe ser simple. Nada de texto largo y farragoso. Nada de ladrillos. Una mala herencia de la clandestinidad no ha dejado la costumbre del panfleto y de la retórica de topicazos con los que en vano se intenta ocultar la falta de información y de ideas. Que las hojas se lean y corran de mano en mano.

El Boletín Sindical:

Es muy útil sobre todo en las empresas que tienen diferentes centros de trabajo. Hay que cuidar de que las informaciones sigan siendo de actualidad en el momento en que

aparece y se distribuye el boletín. Este medio permite una información más detallada del punto de vista de la Sección Sindical. Existen boletines que ofrecen sistemáticamente temas de formación sindical. El boletín de trabajo, hay que garantizar su continuidad y su efecto hay que esperarlo con el tiempo. La Sección Sindical de ELA de muchas empresas deberían poseer este medio.

La reunión de los afiliados:

A los medios anteriores añade la eficacia de la discusión, sobre todo si se practica en grupos poco numerosos. Es un medio a utilizar ineludiblemente por la Sección Sindical de ELA con los afiliados. Hay que prepararla bien y hacerla interesante y no alargarla indebidamente. Constituye un espejo de la vida y del grado de participación que anima a la Sección.

El trabajo personal:

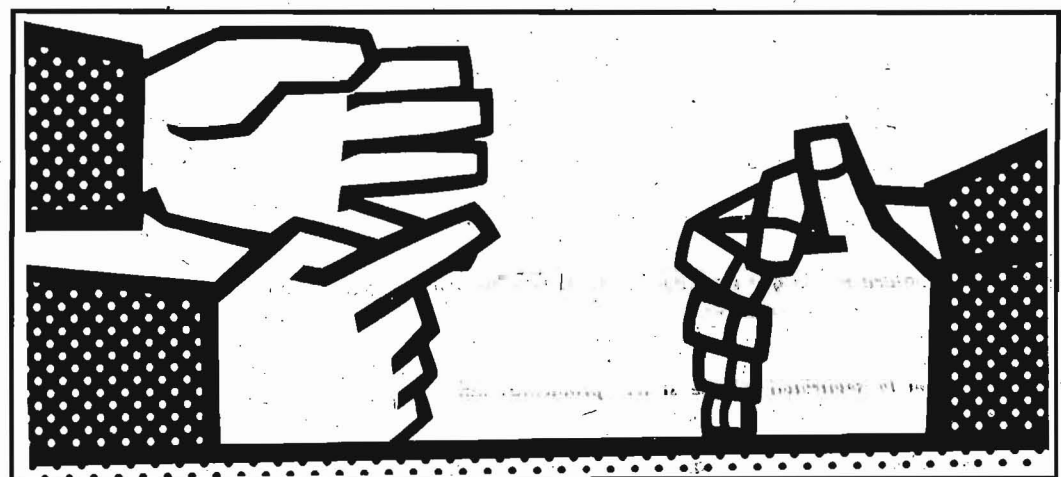
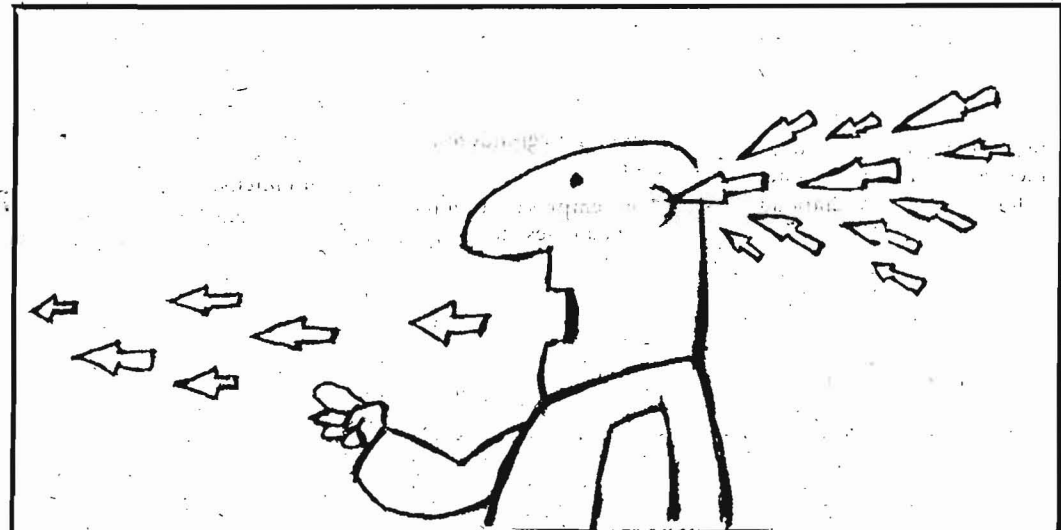
Insustituible. Pero la información que se tramita boca a boca es poco sistemática y puede ser, seguramente que lo será, poco exacta. No llega a todos de la misma manera. Y sin embargo esta forma de transmitir la información es de inapreciable valor en las pequeñas empresas sobre todo porque proporciona la ocasión del intercambio de impresiones

y de la discusión directa. No hay que minimizar el valor del contacto personal. Es necesario, hay que potenciarlo pero hay que pensar que no es suficiente.

Por la información a la conciencia y a la acción

El afiliado sindical tiene que ser un trabajador informado.

Esta información tiene que constituir la base de su conciencia de trabajador, de su conciencia sindical y de la acción sindical. Mantener a los miembros de la Sección Sindical al nivel máximo de información es constituir una de las preocupaciones constantes de los responsables. La información tiene que discurrir en todas las direcciones y hay que acostumbrarse a ser transmisores exactos y fiables. La transmisión básica de la información tiene que ser sistematizada en el seno de la Sección Sindical. Y la Sección Sindical tiene que abrazar como tarea propia y fundamental el mantener a los trabajadores todos de la empresa bien informados para que la acción obrera en la empresa no se base en las apreciaciones subjetivas o impulsos emocionales. Para que sea responsable y eficaz.



Reestructuración del Sector Naval: Comisión de Seguimiento

Negociación Empresas- Centrales, 26, 27 y 28 de julio

El incumplimiento por parte de la Administración de no pocos de los puntos que constaban en los acuerdos firmados hace un año en relación con la reestructuración del sector Naval y la apatía demostrada por la misma Administración para sentarse a negociar en el momento que finalizan los plazos fijados en aquellos acuerdos, constituían dos datos que a las Centrales nos llevaban a dudar sobre la voluntad de la Administración de afrontar con decisión los problemas de este sector en situación de crisis aguda. Según se reflejaba en el número anterior de este semanario el hecho de que la Administración no quisiera estar presente desde el primer momento en las reuniones de la Comisión de Seguimiento dejando que empresas y centrales hablaran y discutieran una nueva fase de los acuerdos y reservándose el Gobierno su actitud para más tarde, nos daba a entender que ésta no quería «mojarse» y no tenía prisa.

Desearíamos equivocarnos

Desearíamos equivocarnos y ver que realmente lo que se pretende y lo que se consigue es agilizar y acelerar el proceso de reestructuración. La Administración tendrá que poner más determinación y claridad en la fase de negociación y más fidelidad a lo firmado en la fase de cumplimiento si quiere que el clima mejore y su credibilidad aumente.

Durante la semana del 6 al 12 continúan las conversaciones

entre empresas del sector público y centrales. Comenzaron estas reuniones a dos bandas el día 26 de julio al objeto de llegar a planteamientos comunes cara a la Administración; planteamientos que luego en la reunión tripartita —empresas, centrales, Administración— volverán a ser discutidas y eventualmente firmados y asumidos por las tres partes.

Primera tanda de reuniones

En la primera tanda de reuniones, centrales-empresa, celebrada los días 26, 27 y 28 de julio quedaron listos para ser presentados al pleno de la Comisión de Seguimiento algunos puntos, aunque dentro de ellos queden ciertos extremos por concretar.

Los puntos principales en los que se llegó a un acuerdo, quedaron fijados así:

1º—Las empresas mantendrán los procedimientos establecidos de jubilaciones, mantendrán la política de reducir al mínimo la utilización de horas extraordinarias y continuarán dando el tratamiento establecido a su personal con capacidad disminuida.

Expedientes de regulación de empleo

2º—Las empresas tramitarán los expedientes de regulación temporal de empleo con el acuerdo de los Comités de Factoría. El promedio de los afectados por estas regulaciones concretará cuando se tenga la garantía por parte del Go-

bierno sobre las medidas financieras necesarias.

Esta regulación se aplicará en función de la carga de trabajo en las distintas factorías de forma rotativa, salvo razones técnicas o necesidades de organización, de modo que los trabajadores no permanezcan inactivos menos de un mes. El tiempo máximo de inactividad queda supeditado a las condiciones del apartado anterior y en base a lo que se acuerde en el párrafo siguiente.

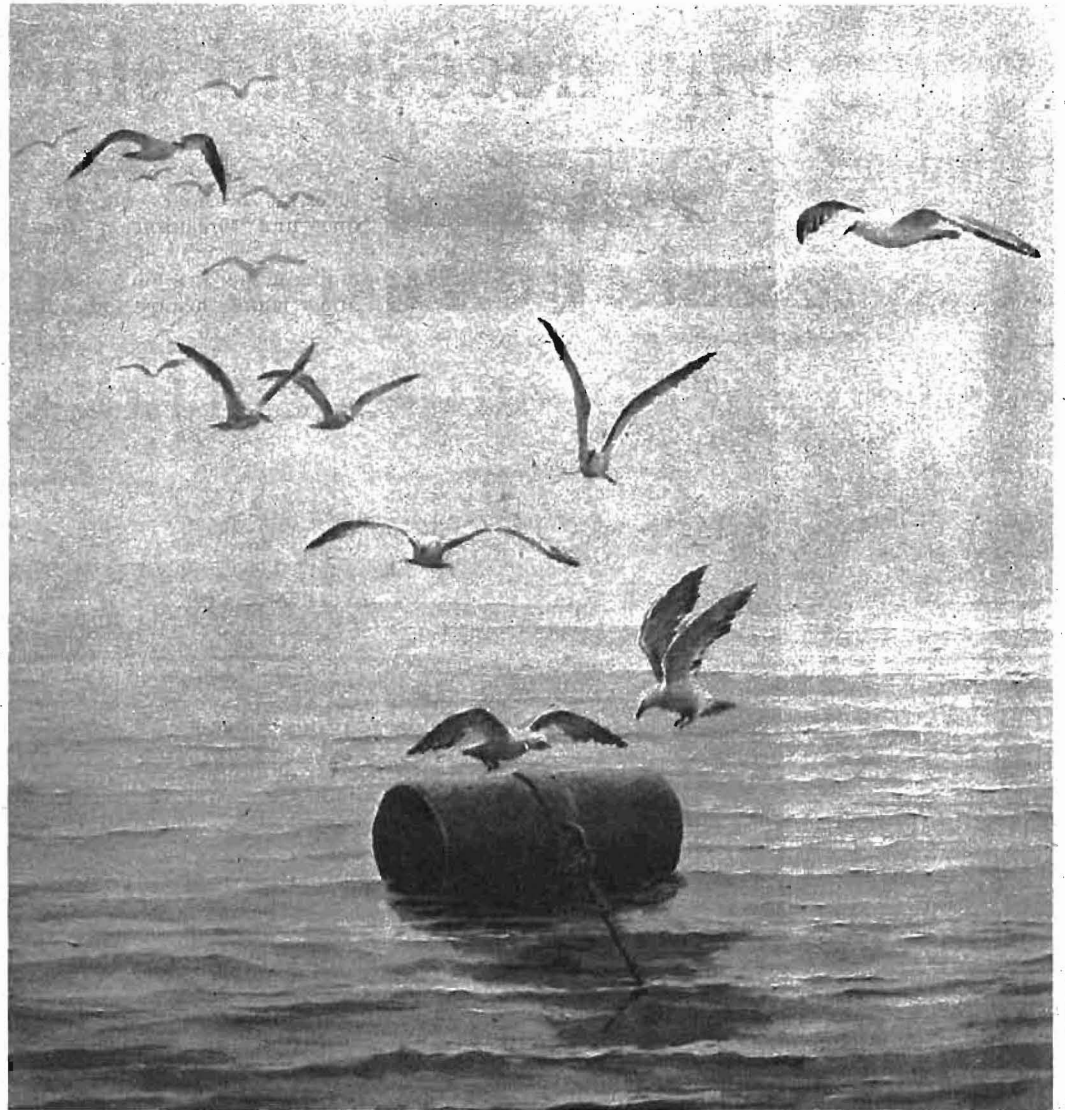
Cuando se prevea que algunos trabajadores deban permanecer más tiempo del acordado en situación de paro, la dirección, con un mes de antelación, llegará a un acuerdo con la representación de los trabajadores.

La duración del expediente será de 12 meses y su aplicación no supone desvinculación ni prejuzga acerca de la relación futura de los trabajadores con sus empresas.

Respetar los derechos de cada trabajador

3º—En los casos de diversificación de actividades, creación de puestos de trabajo alternativos, adaptación a nuevas tecnologías etc., las empresas informarán a los Comités de los procesos que se pongan en marcha.

Si las actuaciones anteriormente expuestas hicieron necesario el traslado definitivo de trabajadores entre factorías próximas, estas informarán al Comité y llegarán a un acuerdo, respetándose en todo caso los derechos individuales



El Mar, gloria y calvario de Euskadi.

de cada trabajador afectado.

4º—Los acuerdos afectarán a los trabajadores de la Industria Auxiliar que estaban trabajando cuando se firmaron los mismos en julio del año pasado, teniendo estos, por tanto, los mismos derechos que los de plantilla.

Transparencia informativa

5º—Las empresas continuarán la política de descentralización coordinación y transparencia informativa dando cuenta a los Comités de la situación respecto a la aplicación de estos acuerdos y los

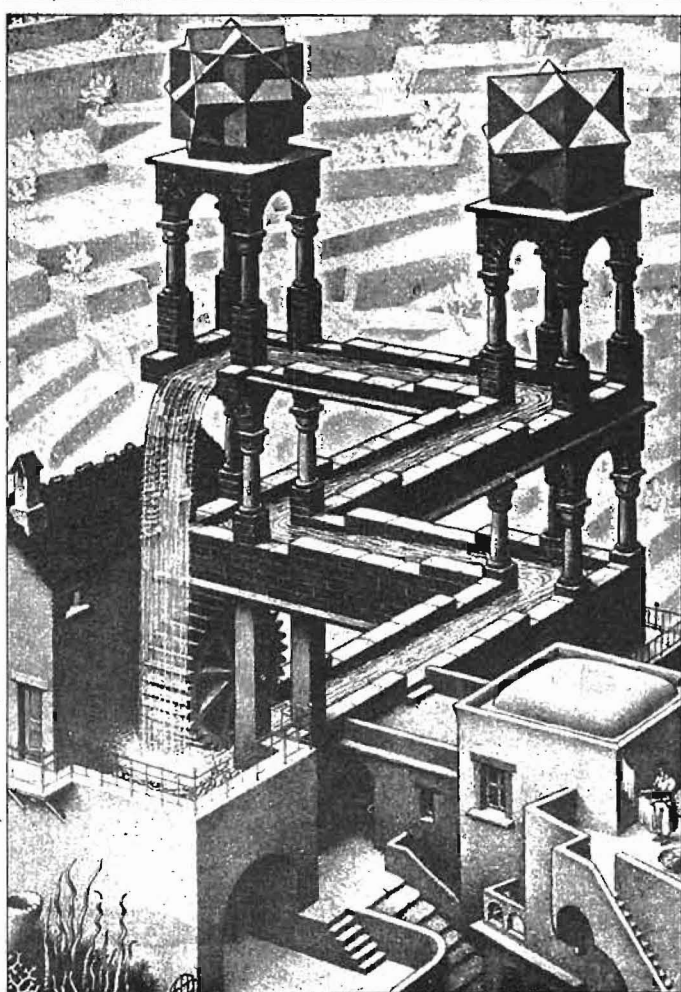
planes de actuación que se adopten.

Doble vertiente

Este tema reviste a nuestro entender una gran importancia por una doble razón principalmente. Por la gravedad de la situación del sector Naval que afecta vitalmente al presente y futuro de miles de trabajadores. Desde este ángulo luchamos por buscar soluciones; y soluciones que queden a salvo los intereses de los trabajadores. Pero también a ELA, como sindicato de clase, le interesa vivamente el que en esta negociación, cuyas repercusiones pueden ser importantes en

razón a la política sindical que se ha seguido, se impongan unos criterios según los cuales las organizaciones de clase, las confederaciones sindicales, salgan potenciadas. De esta manera sentamos las bases para que los intereses de la clase trabajadora en los próximos pasos de esta negociación puedan ser más fuertemente reivindicados y para que, en general, los trabajadores dispongamos de una fuerza y peso en el conjunto de las relaciones sociales en las que estamos implicados.

J.A.



Alguno se preguntará por lo que hace aquí este dibujo. No tiene nada que ver con el texto conjunto. Tampoco es simple humor. Andamos preocupados por el problema de la energía. Y por aquello de que no hay nada nuevo bajo el sol nos pusimos a registrar nuestros viejos archivos con la seguridad de que si hay problemas nuevos también hay soluciones viejas. Y ahí está. Hace muchos años alguien dio con la solución al problema de la energía. Una clarividente anticipación. Basta agua y saber hacerla circular. Así de sencillo.

Autobuses de Lujua: dos meses de huelga Patronal escurridiza

Sigue sin presentarse la patronal de Autobuses de Lujua, a las negociaciones dando largas al asunto y esta actitud es algo que creemos hay que explicar.

Esta es una empresa que tiene las líneas regulares de Larrabezua-Las Arenas, Lujua-Bilbao y Lejona-Bilbao, pero además se dedica al transporte de los alumnos del colegio de los Agustinos y otros, así como de los trabajadores de Olarra S.A. de la fábrica a los puntos de origen y viceversa. Entonces como vemos la empresa tiene dos formas claramente diferenciadas de ingresos económicos:

- por una parte están los viajes regulares.
- por otra están los viajes discrecionales.

Los discrecionales dan más

Lógicamente si nos fijamos en los viajes regulares, los meses de verano son los de menos aportación económica para la empresa (esta la gente de vacaciones, etc.) por lo tanto es cuando la empresa puede aguantar mejor; aunque eso sí, a costa de que haya usuarios que tengan que andar hasta casi Diez Kilómetros para encontrarse con el primer medio de locomoción.

En cuanto a los viajes discrecionales, como anteriormente se ha dicho, mayormente los hace a colegios y estos como todos sabemos no empiezan hasta setiembre, como consecuencia tiene otro mes largo para mantener la huelga sin que sufran modificaciones los pingües beneficios que estos servicios le reportan. Según la patronal, los discrecionales, son de las dos clases de servicio, los que con mucha diferencia más beneficios le dan.

Otra empresa «familiar» más

Otro punto que debemos tener en cuenta es la clase de patrón que rige esta empresa, y nos encontramos ante una empresa familiar (es Sociedad Limitada) regentada por un miembro de la familia y que las relaciones con los trabajadores siempre han sido familiares. Todos somos conscientes que cuando no hay unas reglas de juego definidas entre patronos y trabajadores, siempre el que sale perdiendo es el trabajador, por lo tanto el patrón es el principal interesado en que no se establezcan estas directrices que marcan los derechos y obligaciones de ambas partes.

Este es a grandes rasgos el contexto donde se ha movido esta lucha de los trabajadores que ha superado ya el segundo mes de huelga.

Un ramo mal pagado

De todas formas pensamos que es interesante sacar algunas conclusiones de los factores implicados directamente en este convenio.

1.— El transporte en Vizcaya es un ramo muy mal retribuido y con unas condiciones sociales pésimas en general.

2.— Los patronos de este ramo y sobre todo los de viajeros por carretera son gente tremendamente «despistada» porque aun no se han dado cuenta de que existen unos sindicatos democráticos, que los trabajadores tienen derecho a negociar sus condiciones de trabajo, etc.

Exprimir al usuario

3.— Personas que están al cargo de un Servicio Público, como es una línea de autobuses de viajeros regulares y que en muchos casos como es este los usuarios no tienen otro medio de locomoción, demuestran de una forma flagrante, que el usuario les importa

tanto en cuanto les da buenos beneficios y por lo demás no tienen ningún problema incluso en cerrar la línea cuando dichos beneficios disminuyan.

4.— La forma más viable de conseguir una negociación seria, donde se establezcan unas reglas de juego que obliguen a ambas partes, es por medio de las Centrales Sindicales, equiparados con medios fuertes de disuasión como son (Caja de Resistencia, poder de llegar a los usuarios, capacidad de llegar a los demás ciudadanos, personas competentes en la negociación etc.). Está muy claro que haciendo cada uno la guerra por su cuenta, será muy difícil que los trabajadores consigamos dar un paso hacia adelante.

Conjuntar fuerzas

5.— Ante la actitud de esta patronal debemos conjuntar fuerzas, tanto de los usuarios como de los trabajadores y dar una respuesta conjunta. Para ello se han hecho reuniones ya, con los órganos representativos de los diferentes pueblos afectados y se ha llegado a acuerdos concretos a seguir en los próximos días como manifestaciones, etc.

Sección Sindical de ELA de Autobuses de Lujua

También en Navarra

Crisis de responsabilidad empresarial

En Navarra el paro anda ya rondando el 8 por ciento. Los ingresos familiares cada vez mas lejos de los precios obligan a realizar recortes en el presupuesto de la familia. De los valles del Pirineo a la Ribera los efectos de la crisis se palpan.

Las organizaciones oficiales como el Fondo de Garantía Salarial, Desempleo, etc. brillan por su lentitud en los pagos, provocando en las economías personales y familiares alteraciones graves y no pocas veces situaciones preocupantes.

Crisis y comportamiento empresarial

Es la crisis, sí; pero también, y no hay que callarlo, un determinado comportamiento empresarial. Se ha repetido, porque es una evidencia, que durante años el negocio estaba al alcance de intuiciones a corto plazo, y se confundía la capacidad empresarial con la osadía y la falta de escrúpulos. Muchos llamados empresarios no supieron o no quisieron crear empresas estructuralmente sólidas. Actualmente el sacar adelante un negocio no es tan fácil, pero si lo es por el contrario el desentenderse de él sin mayores contrariedades. La legislación vigente es lo suficientemente permisiva con los empresarios como para que estos puedan realizar con faci-

- **En los efectos de la crisis está influyendo mucho un determinado comportamiento empresarial**
- **No supieron o no quisieron crear empresas estructuralmente sólidas**
- **La legislación vigente facilita la irresponsabilidad empresarial**

lidad traslados de empresa, cambios de titularidad, impedir embargos, etc.

Estas facilidades legales bien utilizadas han creado el clima en el que proliferan comportamientos empresariales con características de verdadera provocación. Los trabajadores pedimos «luz y taquígrafos» sobre este mundo oscuro en el que maniobran muchos empresarios.

Dos casos

Voy a citar dos empresas, entre las muchas que se podrían presentar:

La primera es EPSA, empresa creada por cuatro socios con participaciones muy desiguales. Produce ascensores y tiene una plantilla de 60 trabajadores. Han presentado la rescisión de todos los contratos de

trabajo junto con la suspensión de pagos. ¿Motivos? En sus ocho años de existencia y con un capital de 18 millones han acumulado el dinero suficiente como para montar, independientemente cada uno de los socios, sus propios negocios. Algunos de ellos, de profesión tratante —y no lo decimos en sentido peyorativo— pero sí como posible reflejo de una mentalidad —piensa, al parecer, seguir con el mismo tipo de empresa, pero en Tanger. Ellos no se responsabilizan de las indemnizaciones y no queda más remedio que recurrir al Fondo de Garantía Salarial que al fin y al cabo es un fondo creado con nuestras aportaciones.

Este es el tipo de empresario (con mentalidad de tratante) que «dirige» hoy muchas empresas.

Un gran empresario

PLASOR es la segunda empresa que quiero citar. Empresa dedicada a la transformación de plástico. 30 trabajadores de plantilla y un dueño que hace y deshace a su antojo e interés: Orbaiceta, que a su vez es el dueño de SUPERSER, AGNI, CROLLS, etc. Gran empresario y como tal se desentiende de esta pequeña empresa y la deja en manos de una gerencia incompetente. Durante cuatro años, que son los de su existencia, ha suministrado, a bajo precio, el material que las empresas del grupo necesitaban. Y ahora que la empresa, por la crisis, pero también por razones imputables a la gerencia, ha entrado en dificultades y su continuación exigirá nuevas aportaciones por parte de Orbaiceta, éste la cierra.

Control frente a irresponsabilidad

La ley en virtud de su carácter de clase va a continuar haciendo la cama a la irresponsabilidad empresarial. Únicamente con el desarrollo de nuestro poder los trabajadores sindicalizados, podremos entender nuestro control sobre las actividades empresariales y recorrer progresivamente el amplísimo camino de irresponsabilidad por el que ahora se mueven.

Iñaki ETXEBERRIA



Si los principios proclamados por los empresarios se cotizaran en bolsa...

En torno al sindicalismo en el comercio

Borrón y cuenta nueva

Aurtengo sindikalintzak daraman zioa ikusita gero, datorrenari begira hauxe bakarrik esan daiteke: datorrena hobeza izan dadila. Eta horrela izango dela ziur gaudelako esanten dugu. Sail horretan norbaitek lanik egin badeza lan hori geurea izango delako. Igaro berria den kurtsoan denetarik izan da: badira ekintza interesgarriak, nolabaiteko indarraren erakusle izan diren ekintzak. Ahulezia ere, ordea, non nahi sumatu izan dugu. Agian oraindik sindikatoa sail honetan behar hainbat hezuramitu ez delako, errotu gabeko sustraiak bizirik ez delako, bide berriak lantzen eta zabaltzen ari garelako... Dena den, geurea dugu etorkizuna. Garbi dago. Orain ekin eta asmatu egin behar.

Es la mejor forma de expresar una realidad de lo que ha sido el pasado curso en el sindicalismo de este sector de Guipúzcoa. Se han llevado acciones muy importantes en determinadas empresas, ha habido una presencia más intensa de ELA en determinados comercios, los patronos empiezan a entender la realidad de que sus asalariados son meros trabajadores con unos derechos e intereses propios... Se han firmado la mayoría de los convenios sin pena ni gloria y se constata una mayor tendencia a la afiliación sindical por parte de los trabajadores de este sector.

Sin embargo deseamos que para el curso que viene hagamos borrón y cuenta nueva. Borrón para quitar y limpiar la

conformismo, despreocupación, baja tasa de sindicación, despersonalización para afrontar los problemas con toda profundidad, miedo a enfrentarse al patrón. En estos momentos en que la sociedad gira y se asienta sobre el volumen que va adquiriendo el sector de los servicios, bueno será tener en cuenta que queda una gran labor a realizar para promover la tarea liberadora de este sector.

No a la gestoría

Esta negativa ha de ser rotunda y sin cortapisas. Nos negamos a que el sindicato se convierta, o la conciban como una gestoría. Y que conste que nada tenemos en contra de la actividad profesional de las gestorías. Somos ni más ni menos que un sindicato. El resto consiste en que hagamos de



El único "argumento" convincente es un sindicalismo vigoroso.

acomode a la realidad del comercio. Bel's y Vanguard son ejemplos de los derroteros que pueden tomar las diversas acciones. La lucha contra la actitud de la patronal de «Productos Lacteos Larrea» marca nuevos estilos de la forma de enfocar la lucha con una identidad propia. Es previsible que problemas y planteamientos de este tipo se dan a comienzos del nuevo curso. Ciertos patronos del comercio habrán de hacerse a la idea de aceptar pactos de empresa...

Cuidado con los convenios

Pienso que ha llegado el

Pienso que hay que acabar con el panorama de negociar convenios cual hermanitas de la caridad que recurren humildemente a los patronos para «negociar» migajas que pueda otorgar la clase patronal. De nada sirve elaborar una plataforma reivindicativa si después no tenemos «argumentos» con los que poder defender. Es degradante ver el espectáculo de montón de siglas sindicales negociando cuando en realidad no se tiene apenas incidencia sindical. O la gente se sindicaliza, o si no, habremos de cambiar profundamente la estrategia negociadora en torno a los convenios del comercio para que sean de verdad en el se-

ELASTV

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

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
Edita: ELA-STV
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
Impreme: Arlatza, S.A.
Polígono Eciago, 10-B
Hernani (San Sebastián)
Dep. Legal: B1-3.312/1977
Redacción: Barrencale, 28-2