

Negociaciones del sector Siderúrgico

No se negocia: Entre el timo y el chantaje

Mientras la Administración entretiene a los Sindicatos con reuniones en Madrid para tratar del P.A.I.S. (Plan de Actuación Industrial Siderúrgico), en las empresas se lleva a la práctica, basándose en el Plan Económico del Gobierno, el verdadero objetivo del mismo. Se "parchean" con ayudas financieras las empresas, se reducen sus cargas financieras —regalando dinero en la práctica— y se pide como contrapartida no una reestructuración a fondo, sino una reducción de costes (léase salarios).

En el n.º 67 de ELA-Astekari se exponía el calendario de reuniones entre Sindicatos y Administración, en las que se ampliaría información sobre el P.A.I.S., se expondrían las fuentes de datos en los que se basaba, en definitiva, se nos concederían los elementos de juicio necesarios para poder comenzar el proceso de negociación del mismo.

Las "conversaciones" de Madrid

Agotadas las fechas del citado calendario, se nos ha hablado mucho de la demanda previsible —que admiten no conocer—, de la capacidad productiva, de la política global de aprovisionamiento de materias primas, de la ley del mineral de hierro, etc., pero nada en absoluto sobre cómo alcanzar el incremento pre-

visto de productividad del 45 por ciento; dónde y cómo se dará la reducción del empleo prevista; cuáles son las inversiones necesarias y su distribución, qué mejoras de organización y de tecnología se aplicarán y qué repercusiones tendrá sobre la financiación en la pequeña y mediana empresa el gran volumen de dinero que se destinará a sanear financieramente las empresas y en la nueva inversión. En resumen, se nos teoriza sobre el "sexo de los ángeles" y no se aclara nada sobre lo que de verdad sería motivo de negociación sindical.

Si ello es ya grave de por sí, más lo es el que se nos reconozca que carecen de los análisis necesarios para todo ello, ya que sólo está cifrada la posible nueva inversión de las integrales y se comenzará a

estudiar —plazo mínimo de seis meses— la situación de las no integrales.

Qué se pretende

Con todo ello llegamos a una conclusión: La Administración nos está entreteniendo mientras a nivel de cada empresa se plantea el "parqueo" financiero necesario para encubrir defectos estructurales.

Ahora bien, siguiendo la letra del programa económico del Gobierno, se plantea el parcheo a través de una financiación adecuada que haga disminuir los costes financieros, mas poniendo como condición que exista una reducción salarial pactada.

Aquí es cuando llegamos al fondo del asunto. En lugar de conseguir en el P.A.I.S., como se indica en el mismo, una industria siderúrgica productiva y rentable, capaz de estar preparada para la integración en la C.E.E., se pretende una reducción salarial que abarate costes sin darse cuenta del anacronismo que ello supone ante nuestra entrada en la citada Comunidad. No se plantean avances tecnológicos, racionalización de las empresas, mejoras de organización en las mismas, para así aumentar productividad. Se plantea una reducción salarial en las empresas con la ayuda de la Ad-

ministración. Los "pobres" empresarios ya han dado todo lo que tenían y ahora toca a los trabajadores financiar todos los defectos estructurales creados por aquéllos.

Cómo quieren conseguirlo

El cómo pretenden conseguir dichos objetivos es sencillo. El plan económico del Gobierno dice textualmente: "La política de reestructuración industrial será apoyada por la Administración mediante reestructuración industrial será apoyada por la Administración mediante dos tipos de actuaciones complementarias, dirigidas a conseguir un saneamiento financiero y mayores tasas de competitividad y productividad".

Saneamiento financiero que se plantea mediante dinero público y privado barato y nunca como aportación del empresario, pero con la siguiente condición textual: "Este apoyo oficial al saneamiento financiero se hará de forma selectiva y condicionada a la consecución de unos objetivos mínimos de compe-

(Continúa en pág. 6)

Hong-Kong, Taiwan, Corea del Sur, Singapore...

Las multinacionales huyen de los sindicatos

Imaginate que estás en el Extremo Oriente, en una de esas naciones (Hong-Kong, Taiwan, Corea del Sur, Singapore...), que hace tan sólo 10-15 años eran predominantemente agrícolas —80 % de la fuerza laboral— y que hoy van industrializándose a un ritmo tan rápido, como no se ha conocido hasta ahora.

Te invito a entrar en cualquiera de sus grandes fábricas. Estamos en la sección de ventas.

—Estas camisas ¿a cómo las venden?

—El pedido éste de 100.000 camisas, a un dólar por pieza.

—¿Y estos trajes (pantalón y chaqueta)?

—También son para los EE. UU. y sale a 200 pesetas por traje.

—¿Y este televisor en blanco y negro?

—A 2.000 pesetas.

La lista podría multiplicarse indefinidamente. Estos precios estarán multiplicados por cinco cuando lleguen al mercado de la calle. En los escaparates europeos o americanos se "promocionan" 20 ó 30 veces más.

(Página 6)

Aurtengo negoziaketarako planteatzen da

Seguroetako komenioa Euskadin negoziatuko

Aurten Aurrezki Kutxak eta Irakaskuntzakoek eman dute lehenbiziko pausoak. Orain banka eta seguroetakoak prestatzen ari dira datozen negoziaketak Euskal Herri mailan egiteko asmoz. Bakakoari buruz argitaratu dugu zenbait artikulak; oraingoa, seguroetako hartu dugu, ELAko delegatuen eritziz, igaz Madrilen egotea negoziaketetan pauso handia suposatzen duen. Aurten, berriz, aurrerago jo behar da: hementxe negoziatzea. Komenioa minimoa litzake, gero, nahi duten enpresetan bertako komenioa egiteko posibilitatea egon dadin. Lehenik, Euskadikoa eta gero enpresetako.

Lehenengo bideak ematen hasiak dira, beste sindikatuekin biltzen, elkarren artean oinarri batzuk ipintzeko eta patronalaren aurrera batera joateko. Bigarrenez, nagusiei agertu langileen asmoa eta prestatzen joan negoziaketarako ordua.

(Erdiko horrietan)

● *Recurrir y no pagar.*

Página 7

● *Carta abierta al "aprobetxategi" sindical.*

Página 4-5

● *El pan diario de los trabajadores de los bingos.*

Página 4-5

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretariados Profesionales de
Industria (SPI); Federación
Internacional de los Trabajadores
de las Plantaciones Agrícolas y
Similares (FITPAS)

Unión Internacional de
Trabajadores de la Alimentación y
Afines (UITA), Internacional del
Personal de Correos, Telégrafos y
Telecomunicaciones (IPCTT)

Federación Internacional de
Empleados y Técnicos (FIET)

Federación Internacional de
Trabajadores de la Construcción y
la Madera (FITCM)

Federación Internacional de
Trabajadores de las Industrias
Metalúrgicas (FITIM),
Federación Europea de
Metalúrgicos (FEM)

Federación Internacional de
Trabajadores de Textil, Vestida 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: Iparraguirre, S. A.
Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200
BILBAO-4
Dep. Legal: BI-3312-1977
Redacción: Barrenkalle, 28-2
Teléfono: 6815650
Durango.

Cambio de dirección

Nos comunican que el local de Sodupe ha cambiado de dirección. El nuevo, que hemos inscrito en "Lokalak", es el siguiente: José Miguel de Oregui, n.º 15, bajo. El teléfono sigue siendo el mismo de antes: 6692901.

Se reunió en Donostia el Comité Nacional de la Enseñanza no Estatal

Plan reivindicativo del sector para este año

El día 20 de octubre se reunió en Donostia el Comité Nacional de la Enseñanza no Estatal, en el cual se trató como punto fundamental del orden del día el plan reivindicativo en el sector para el año 1980.

1.º El primer punto del orden del día fue el convenio firmado este año para Prescolar, EGB, BUP, COU, FP, para el cual planteamos como pasos previos a su revisión:

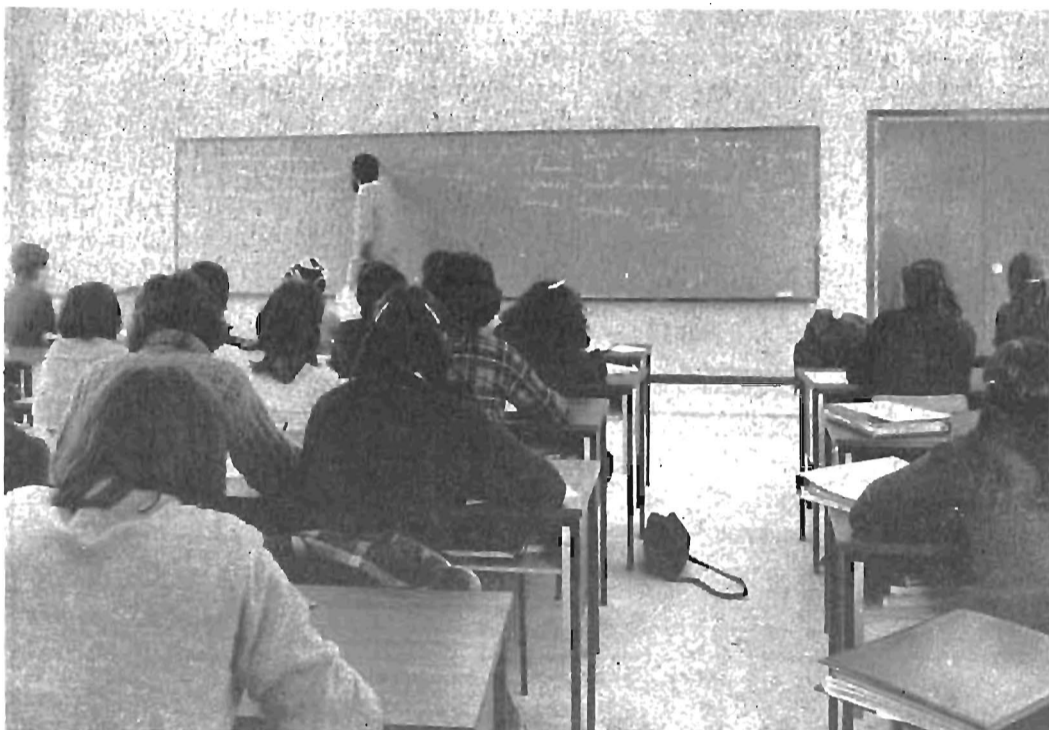
—Una entrevista con la Consejería de Trabajo para calibrar en qué medida puede ser afectado este convenio por el traspaso de competencias.

—Una reunión de la comisión paritaria (patronal-sindicatos) del convenio para supervisar las irregularidades en la aplicación de éste que se están produciendo.

2.º Es imprescindible un conocimiento exacto de las consecuencias que acarrea la aprobación del Estatuto de Autonomía y toda la serie de transferencias posteriores, para lo cual concertaremos una entrevista con la Consejería de Educación en la que trataremos los siguientes temas:

—Ante los colegios no estatales que se cierran por una u otra razón: postura de la Consejería de cara a la conservación de los puestos de trabajo y alternativas que presente ELA.

—Situación y perspectivas



de las ikastolas: alcance real de su conversión en escuelas públicas, situación de los trabajadores actuales y de los de nueva contratación.

—¿Cuál será el verdadero poder del CGV en materia de subvenciones para el año 1980? ¿Se limitará este año a ser un mero "intermediario" o serán mayores sus poderes? Este asunto lo queremos tratar en profundidad, ya que va a ser un tema trascendental, tanto para este convenio como para el futuro planteamiento de las relaciones labo-

rales en el sector.

—El siguiente punto que trataremos será el de funcionamiento de la enseñanza en el régimen autonómico, para lo cual asistirán también miembros de la Comisión Permanente de EGB e INB de ELA.

3.º El contenido a plantear en el convenio por parte de ELA para la plataforma reivindicativa es éste:

—Revisión de los fallos y contradicciones existentes en el convenio, tanto en redacción como en tablas.

—Concretar bien el tema

del coordinador, tutor, jefe de departamento y del COU, tanto en cuanto a jornada como en cuanto a remuneraciones.

—Canalizar el tema de la ayuda al estudio por medio de la Consejería de la Educación para evitar los errores e irregularidades de este año.

—Una igualación salarial con la enseñanza estatal más un 16 % por la subida de 1980 y, por otra parte, garantizar una subida mínima sobre salarios reales.

4.º En los sectores excluidos

de convenio tratar de que para el año 1980 queden desgastrados del marco estatal, ya sea por medio de convenios provinciales de Euskadi o de empresas, todo ello de cara a que en 1981 podamos intentar la reunificación de todos en un solo convenio. En este caso están todo tipo de academias (E. especializadas, idiomas), los colegios mayores, menajes y residencias, la Universidad y la educación especial.

5.º En cuanto a Nafarroa sería un gran paso ya el conseguir que se hiciera para 1980 un convenio provincial en los mismos términos que para otras tres provincias, ya que la homogeneización de las condiciones laborales entre todas las provincias vascas es uno de los pasos más importantes para dejar abierta la puerta a la unificación.

Sería conveniente cuidar aquí también las formas, modo que ambos procesos de Nafarroa y el del resto aparezcan como procesos paralelos y convergentes, tanto en la composición de la negociadora como en las formas y tiempo de presión y charla.

La conclusión fundamental es que cualquier logro por una real potenciación sindical y una estrategia de negociación mucho más fuerte ofensiva que en 1979.

COMITE NACION
DE LA ENSEÑAN
NO ESTATAL DE E

HUMOREA

ESCANDALOS EN LA
SEGURIDAD SOCIAL

MUERE AL SERLE
PRACTICADA LA AUTOPSIA

EL MINISTERIO DE
SANIDAD SIGUE SIN
TENER NPI DE LOS
PROBLEMAS DEL INP



Lokalak

Nuevo local en Miravalles y cambio del de Balmaseda

Como constatarán los afiliados, se ha abierto un nuevo local en la localidad de Miravalles, sito en la calle Barrena, 3, entreplanta, teléfono 6715703. Por otro lado, se ha cambiado la dirección del local de Balmaseda, sito actualmente en Martín Mendía, 3-1.ª derecha.

Secretaría General
BILBAO 8.
Euskalduna, 11-1.ª dcha. Apartado 1391.
Telfs.: 444 25 04 - 444 25 54.

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

Federaciones
BILBAO 10:
Alda. de Urkijo, 28-4.ª. Telf. 443 18 00.
SAN SEBASTIAN:
San Martín, 53-4.ª. Telf. 46 16 88 - 46 18 77.

Uniones locales y comarciales
ARABA
VITORIA:
Fueros, 31-1.ª izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
AMURRIO:
Elezondo, 23-1.ª. Telf. 89 17 62.
LLODIO:
Nerviñ, 16-2.ª. Telf. 672 32 59.
SALVATIERRA (Aguirre):
Mayor, 60-1.ª.

BIZKAIA
BILBAO 1:
Barroeta Aldamar, 3-2.ª dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09.

ALCORTA:
Sarririkobaso, 5-1.ª dcha. Telf. 469 27 37.
AMOREBIETA (Zornotza):
Trav. Zelaita, 10-3.ª dcha. Telf. 673 17 82.
ARRICORRIAGA:
Gral. Mola, 3-bajo izda.

BALMASEDA:
Martín Mendía, 3-1.ª dcha.
BARAKALDO:
Gral. Sanjurjo, 28-2.ª dcha. Telfs.: 438 66 00 - 438 66 06.

BASAURI:
General Mola, 18-1.ª. Telf. 449 54 04.
BERMEO: Santa Eufemia, 12-2.ª. Telf. 688 05 07.
DEUSTO:
Ramón y Cajal, 35-bajo.

DURANGO:
Barrenkalle, 28-2.ª dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50.
ELORRIO:
General Franco, 7-bajo.

ERANDIO:
Rio Seco, 5-1.ª. Telf. 447 07 00.

ERMUA:
Calle de los Fueros, 1-1.ª izda.
GALDAKANO:
General Mola, 1. Telf. 456 49 66
GERNIKA:
Señorio de Bizkaia, 6-3.ª dcha. Telf. 685 28 08.

LEMONA:
Arrabi, 11.
LEKEITIO:
Batalla de Otrento. Casa Social. 2.ª planta.

MIRAVALLS:
Barrena, 3-entreplanta. Telf. 671 57 03.
MUNGIA:
Hnos. Basozabal, 3-1.ª dcha. Telf. 674 00 16.

ONDARROA:
Avda. de la Antigua, 21-1.ª.
PORTUGALETE:
Carlos VII, 20-1.ª. Telf. 461 02 45.

SANTURTZI:
Capitán Mendizábal, 26-1.ª dcha. Telf. 461 90 33.
SAN SALVADOR DEL VALLE:
Vicente Ribas, 7-2.ª izda. Telf. 459 02 14.

SESTAO:
Plaza Condé Valmaseda, 9-1.ª izda. Telf. 426 15 00.
SODUPE:
José Miguel de Oregui, 9-2.ª. Telf. 669 29 01.

YURRE (Igorri):
Elezalde, 26-4.ª.
ZALLA:
Juan Antonio del Yermo, 1-2.ª C.

GIPUZKOA
SAN SEBASTIAN:
San Martín, 51-entdo. izda. Apdo. 971. Telf. 45 95 91 y 46 63 59.

ANDOAIN:
Mayor, 46-1.ª.
ATAUN:
Grazina Berri.

AZKOITIA:
Mayor, 49-1.ª. Telf. 81 30 98.
AZPEITIA:
Santiago, 6-bajo. Telf. 81 34 46.

ARETXABALETIA:
Oñalora, 8-1.ª dcha.
BEASAIN:
San Ignacio, 9-bajo. Telf. 88 35 01.

BERGARA:
Torrekua, 3-bajo.
DEBA:
Puerto, 8-1.ª.

EIBAR:
Plaza de Unzaga, 10-2.ª. Telf. 71 17 78.
ELGOIBAR:
Pl. Padre Aguirre, 4-2.ª.
GETARIA:
San Roke, 2-bajo.
HERNANI:
Avda. de Navarra, 16-4.ª. Telf. 55 28 65.

IRUN:
Santiago, 44-bajo y 1.ª. Telf. 62 14 14.
LASARTE:
Itigo de Loloia, 10-bajo. Telf. 36 20 33.
LAZKANO:
Eldosegui, 48-1.ª.

LEGAZPIA:
Patricio Etxeberria, 1-1.ª.
MONDRAGON (Arrasate):
Zarugalde, 42-bajo. Telf. 79 10 91.

ORIO:
Primo de Ribera, 24-1.ª.
ONATE:
Zumalacarrégi, 13-bajo.

PASAJES ANCHO:
Coronel Beorlegui, 18-1.ª.
PLACENCIA (Soraluce):
Rabal, 15-1.ª.

RENTERIA:
Viteri, 14-1.ª. Telf. 51 05 62 y 51 05 66.
TRINTXERPE:
Pescadería, 13-bajo. Telf. 39 93 11.

TOLOSA:
Oria, 3-2.ª dcha.
ZARAUZ:
Trinidad, 11-2.ª. Telf. 83 00 23.

ZESTOA:
Plaza Uztapide, 4-bajo.
ZUMARRAGA:
Plaza de España, 6-2.ª izda. Telf. 72 00 79.

ZUMAIA:
San Pedro, 10-2.ª.
NAFARROA

PAMPLONA:
Estafeta, 57-3.ª izda. Telf. 21 19 44.
ALSASUA:
Santa Cruz, 11-2.ª.

BERA DE BIDASOA:
(Casa Oñate). Paseo Eztegarra, 5-1.ª.
ESTELLA (Lizarraga):
Pui, 24-bajo y 1.ª.

LEIZA:
B.º Elgoien, 29. Casa Kaskatilla.
LESAKA:
Casa Gurutze, Calle Biriaria.

TUDELA (Muskaria):
Carmen Baja, 18-4.ª.
FORMACION
BILBAO 10:
Alda. de Urkijo, 28-3.ª. Telf. 443 22 00.

Obarra
Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están radicados en los locales de las Uniones Comarciales de los tres capitales.



Sigue, pero no termina

Dos de las posiciones de ELA

El mundo sindical anda de maniobras. En el buen sentido, pienso. El asentamiento de aquel puzle sindical que emergió de la clandestinidad se va haciendo poco a poco, y de vez en cuando se producen ciertas agitaciones, pequeños terremotos. La fiebre sube. Pero no hay que perder los hilos del argumento, ni los papeles. Hay que reconocer que UGT especialmente en Euskadi, ha visto fantasmas. Compañeros de UGT, ELA no acostumbra montar campañas y menos con segundas fases políticas, terceras fases, etc. ELA hace sindicalismos más directo y claro que todo eso.

Os pedimos que en vuestras notas no nos hagáis decir lo que nunca hemos dicho, que no nos hagáis lo que se suele decir "procesos de intención", meterse a juzgar nuestras intenciones, y, por favor, no publicéis notas explicando imposibles crucigramas y geroglíficos de interpretación legal.

¿Problemas de protagonismo?

Que UGT quiere apretar el acelerador, ese acelerador que, a saber por qué, lo ha tenido bastante dormido, enhorabuena. Todo el sindicalismo saldrá ganando, que falta tiene. Pero que sea jugando fino, sin avasallar y sin aires de superioridad en plan perdonavidas, porque no tiene de qué.

Con ocasión de esto que ya llaman "contencioso" entre UGT y ELA se han dicho muchas cosas y se han escrito otras tantas con nerviosismo y despiste. Como esa carta que apareció en "Deia" el día 19, en la que uno que quiere "desenmascarar" a ELA lo hace con argumentos tan brillantes como que en Olazagutía, en La Coaña y en Jaén se han podido presentar con el carnet de UGT y no lo hubiera podido hacer con el de ELA. Este es uno de esos para los que el mundo comienza y acaba en las fronteras del Estado. No sé hasta dónde podrá ir con el carnet de UGT (y deseo que pueda ir hasta muy lejos), pero si estoy seguro que con esa miopía para ver la realidad lo mejor que puede hacer es quedarse en casa.

Lo de la negociación de abajo-arriba

Si lo que quiere ELA es muy claro y lo que ha planteado ELA no puede ser más sencillo de comprender.

En primer lugar, queremos y defenderemos donde sea, y si se va contra ello lo volveremos a denunciar, que los niveles inferiores, a partir de la empresa, no se vean coartados en sus posibilidades negociadoras en contra de la voluntad de los trabajadores que son los que tienen que medir sus posibilidades y decidir en consecuencia. Que este principio moleste y no sea del gusto de la CEOE, no es ningún secreto. Únicamente pedimos, además, que si alguna central, la UGT en este momento, piensa lo mismo que la gran patronal y negocia con alguna patronal en el mismo sentido, lo diga con claridad, y que si no es así lo diga también con la misma claridad o, ante cualquier duda razonable, ofrezca garantías de que dicho principio va a ser respetado.

Relaciones laborales para Euskadi

En segundo lugar, y basándonos en parte en el mismo principio, buscamos que en Euskadi, junto con la autonomía política, se dé un cuadro propio de relaciones laborales. Es decir, un cuadro de relaciones laborales en el que como mínimo no se impongan, en contra de los sindicatos más representativos de Euskadi, o sin su participación, condiciones negociadas a otros niveles. Así de claro. Que en Euskadi si los trabajadores de Euskadi lo desean puedan negociar convenios o acuerdos intersectoriales con libertad, sin que se les impida y sin que se les limite su autonomía negociadora.

Posicionamiento del CGV

El 17 de este mes aparecía en la



prensa una declaración del CGV en la que este organismo, vinculando nuestro tema al proceso autonómico, afirmaba que "se opondrá por todos los medios a su alcance a cualquier intento de condicionar el futuro autonómico del país en cualquiera de sus intentos de condicionar el futuro autonómico del país en cualquiera de sus vertientes, y en concreto al de reducir y vaciar de contenidos reales la autonomía sindical y el marco autonómico de relaciones laborales del País Vasco. En esa línea manifestaba el firme posicionamiento del CGV contra toda maniobra que trate de escamotear el ámbito autonómico vasco, plena libertad de concertación de marcos de relaciones laborales, subordinándolo a lo que dispongan las centrales y patronales más representativas a nivel estatal".

A la espera de acontecimientos

Nada nos induce a dudar de que todas las Consejerías del CGV, ya que todas ellas expresamente asumen esta declaración, serán plenamente o consecuentes con estas afirmaciones y que no las olvidarán en los momentos que sea necesario dar la cara por mantenerlas. De todas formas, no queremos descargar en nadie la responsabilidad de luchar por algo que es inherente a la naturaleza de nuestro sindicalismo. Y como aún quedan cabos por atar o extremos que tratar y los acontecimientos aún no han dicho la última palabra sobre el asunto, habrá que despedirse hasta la semana que viene, hasta el siguiente número.

V. ELORZA

La crisis y la dificultad del sindicalismo

La solución: Muchos sindicalistas

Uno se tomaba la moto, o el autobús, y se iba adonde había que ir sin que la importara si hacía buen tiempo o granizada. Montaba un grupo bajo cualquier excusa y se creaba un "círculo de estudios" en busca de uno o de dos militantes. Se echaban papeles en las condiciones más difíciles y con problemas para tragar saliva, no sea que te cogieran con las manos en la masa.

Cuando las cosas cambian

Hoy las cosas han cambiado; hoy te sientas en la mesa a negociar, lleno de papeles que hablan de toneladas, de pesetas, de balances y cuentas de pérdidas y ganancias. Y poco a poco se llega a un acuerdo y se firma un convenio, que puede ser mejor o peor. Hay afiliados que pagan cuotas y hay tesoreros.

Además esta actividad se desarrolla mayoritariamente en horas de trabajo y en una economía en crisis. Lo hemos dicho muchas veces: es difícil hacer sindicalismo en crisis y es aún más difícil hacer en empresas en crisis. Hay angustia, debilidad, inseguridad del puesto de trabajo. "Los sindicatos lo único que hacen es perder horas de trabajo, sacar ruido y empeorar las cosas". Uno se da cuenta de ellos y empieza a bajar el pistón.

Empresas en crisis

Babcock, Aceros de Llodio, Bianchi, Juaristi, Dunlop, Echevarría, empresas en crisis; sentarse en la mesa, "negociar", aceptar parches, firmar, seguir con la incertidumbre, la inseguridad del puesto de trabajo, ver cómo las afiliaciones gotean, o suben muy despacio, ver cómo es y va a ser difícil el fortalecimiento sindical.

En estos casos el sindicato, el militante sindical, tiene que cuidar mucho el tema de las comunicaciones; el comunicarse con los afiliados y trabajadores, el estar en contacto con la realidad y, sobre todo, tiene que dar perspectiva, presentar la realidad, elimi-

nar el desconocimiento, eliminar la angustia, situar las cosas en su sitio, hacer un análisis realista de la situación y presentarla en términos sencillos y claros, denunciar todas las arbitrariedades y componendas del patrón, no dejar pasar una.

Tiene que buscar hombres, hacer equipo, convencer, aunque sea a pocos, no olvidar las últimas razones sindicales, terminar con un equipo de hombres, de militantes que sabe donde está. Y esto se hace con dedicación y militancia: de esta forma no hay quien acabe con el sindicalismo y ésta es la única forma de sindicalismo en estas empresas en crisis.

Y cuando van bien, también difícil

En las empresas que van muy bien puede pasar lo mismo. El patrón hace de las suyas: mueve al personal, no informa, comete arbitrariedades, no negocia, paga unos salarios "aceptables" y los sindicatos "lo único que hacen es dar la lata, molestar y crear problemas para nada".

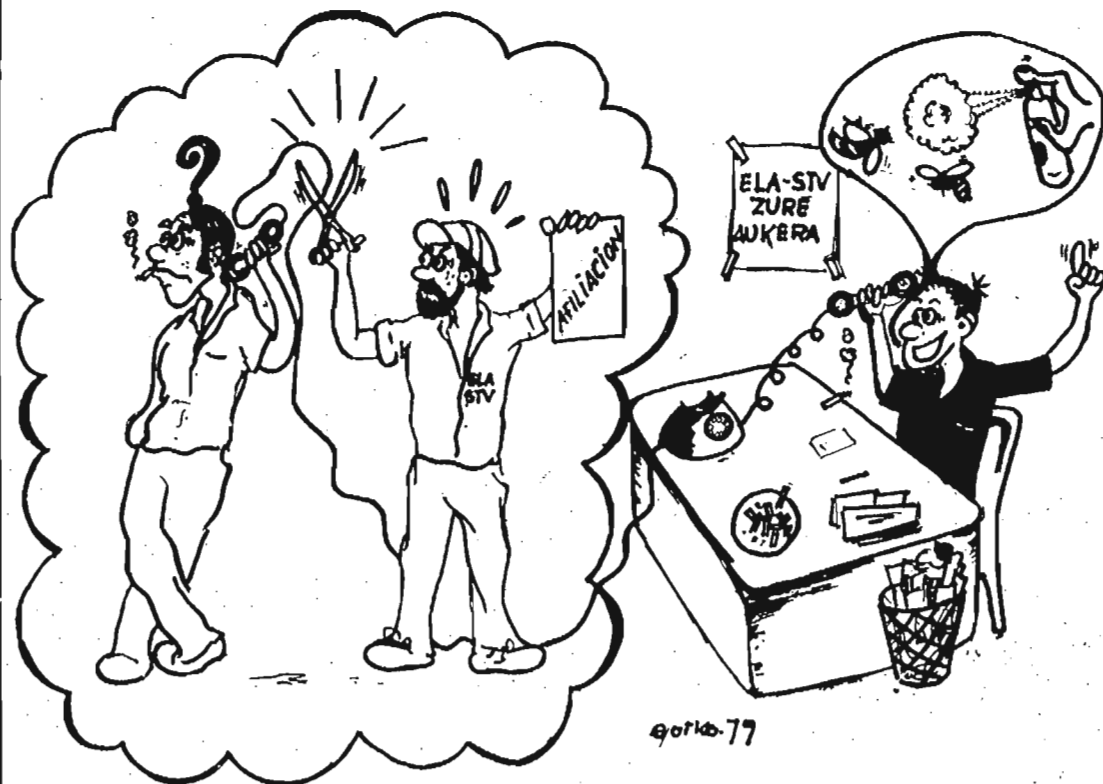
Falso. Si se confunde sindicalismo con hacer ruido, hacer papeles y denunciar al patrón, no hacemos nada. Si el sindicato informa, denuncia, presenta alternativas, no acepta el poder empresarial unilateral, presenta una perspectiva de análisis y de conjunto, motiva a los afiliados y a los militantes, cuenta con ellos y procura más militantes, en ese caso el sindicalismo será pujante y servirá a los trabajadores.

Buscando sindicalistas

No se puede hacer sindicalismo con 2.500 millones de pesetas, pero sí se puede hacer sindicalismo con 2.500 hombres. Allí donde sea difícil nuestra actuación, sea empresa en crisis o sea ofensiva patronal antisindical, la militancia, la búsqueda de hombres, la dedicación son las garantías para un sindicalismo de hoy y de mañana. Todo lo demás es el comienzo del fin.

BASURTO





Carta abierta al "aprobetxategi" sindical

Hay gente para todo. Hay quienes en ciclismo chupan rueda, quienes en el chiquiteo son gorriones, quienes en las diversas actividades de la vida son unos oportunistas a toda prueba, y también los hay... quienes en lo sindical son unos "aprobetxategis" de mucho cuidado. Es un género de personas que últimamente está abundando a todos los niveles. De ahí que también sean merecedores de una carta abierta, porque, la verdad sea dicha, ya está bien de tanta jeta.

"Aprobetxategi jaun, andere, gazte, zahar, neska, mutil horri, agur:

Harri eta zur geratuko zera, agiana, eskutitz hau dela eta. Lotsagabeei lotsagabeki nator-kizuela ikusirik. Eta badakizu zergatik den. Leporaino bait gaude.

Informazio bat behar dela, reklamazioen bat egitekotan zerala, halako argitasunaren beharrea zerala eta, nora joko ta afiliaturik ez zeudelarik, sindikatora. Merke zurrian dabilen asko dago, non-bait, geure artean.

"Zertarako afiliatu?"

Zuetakoren bati honoko be-

rriketa entzuten nion oraindik orain: "Zertarako afiliatu"? Nere lantegian badira era guztietako sindikatueta sarturik daudenak. Berauengana jo eta bertatik, merke merke, jasokodut behar dudan informazioa. Zertarako, beraz, afiliatu?

Beste batzutan telefonoa jo eta sindikatora: "Adizu, nola doa honoko konbenioa? Aurrreraturik ahal dago? Jorriak igoera sendorik izango ahal da?" Kaka zaharra: Guzti hori

aprobetxategi gisa, sindikatoaren batetan afiliatzeko sos erdi baten asmorik gabe.

Gai honetan, egia esan, bakoitzak badu gogoak ematen diona egiteko hainbat eskudibe, afiliaturik edo afiliatu gabe bizitzeko. Baina jakina, ez dezala adarrik jo.

Sindikatoak berez, perretxikuen antzera sortzen direla pentsatuko du bateren batek. Guk ez dugu horrelako suertetik izan. Kuotatik, kuotari eskerrak bizi gara, eta kuota ordaintzen duten langileen interesen zerbitzuan bizi gara. Eta zenbait eta afiliatu gehiago orduan eta ekintza sindikala sendotzeko eroso-ago.

Denek zu bezala egiten badute...

Denek zuk bezala egiten badute agur sindikatoa, sindikal ekintza, langile erakunde sindikala. Norbaitek, agian, hori nahiko dik. Bejondeiola.

Koadrilla barruan txikitua ordaintzeko garaian komunera edo etxera joaten direnak gaizki ikusiak daude. Txirridularien artean suak eta garrak hartzen ditu bere atzean, aurretik tira egiteari muzin eginaz, txuparrueda gisa doala ikusten duenean. Badaude listoak eta listoagoak, baina baita tontopizkor ugari ere. Eta sindikatoaren sailean horrelako belar gaiztorik ugaltzen ari dela beharra sega pasa beharko dugu ibili ibilian.

Sindikatoaren beharra sumatzen duzu, baino ez duzu ordaindu nahi. Zeorrek ikusi, baina beldur naiz zeorren buruaren kaltetan ez ote zeran ari.

Kuotak ordaintzen dituen afiliatua honetaz konturatua da, eta ez zaitu begi onez ikusten.

Ea motellak, ia behin betirako afiliatzeko pausoa ematen duzuen".

MIKEL UGALDE

Sector de Seguros

El siguiente paso, negociar en Euskadi

En los sectores de Cajas de Ahorro y de Enseñanza Privada están vigentes los convenios a nivel de Euskadi. En otros, como Banca y Seguros lo están planteando ya para las próximas negociaciones. En anteriores artículos nos hemos hecho eco de la Banca y en éste vamos a reflejar el trabajo que están realizando los de Seguros, qué problemas se les están planteando, cuáles son sus objetivos más importantes ahora.

El sector Seguros tiene actualmente en vigencia el convenio estatal negociado a principios de este año, que por lo conseguido no puede calificarse, precisamente, de buen convenio.

Durante las negociaciones hubo actitudes de centrales sindicales de negar la participación en las mismas a ELA, siendo ésta la organización sindical mayoritaria entre los trabajadores del sector en Euskadi. Y ELA estuvo en las negociaciones en Madrid. La realidad se impuso. En aquellos momentos, ELA planteaba tres puntos, que hoy en día siguen siendo válidos en su estrategia para a las negociaciones próximas.

Eran los siguientes:

1.—Convenio de mínimos, con libertad de negociar por encima del estatal, convenios de empresa que fuera menester. En alguna de ellas se había realizado ya.

2.—Revisión semestral a nivel de Euskadi.

3.—Posibilidad de la renegociación del convenio a nivel de Euskadi.

La presencia en Madrid, un paso positivo

Este año vemos que se ha dado un paso positivo por el hecho que ELA haya estado negociando el convenio estatal en Madrid. El siguiente paso, el que ahora está dando el sindicato de Seguros, es trabajar por el convenio de Euskadi y llevarlo a cabo ya en las siguientes negociaciones.

Un convenio de Euskadi que sea de mínimos para que, posteriormente, las empresas que puedan hacer sus propios convenios lo hagan por en-

cima de aquél. Lo que interesa en primer lugar es llegar a realizar el convenio de Euskadi. En este sentido, el que haya empresas que empiezan a ha-

● Se propugna un convenio de Euskadi con carácter de mínimos.

● Se deja la puerta abierta para poder superar en convenios de empresa.

cer convenios de empresa y los firmen, sería perjudicial y supondría un freno para lograr el de Euskadi. Al fin y al cabo, sería un elemento desmovilizador. Y, naturalmente, la patronal aprovecharía la ocasión para potenciar los convenios de empresa con tal de ir a frenar el de Euskadi.

Es evidente que hasta la fecha el sindicato de Seguros de ELA ha potenciado en lo posible los convenios de empresa. Incluso, antes de firmar el estatal vigente, Aurora Polar tenía su convenio. Pero en este momento la situación no es la misma.

Los laudos habidos en los últimos años, el Pacto de la Moncloa y el decreto ley de topes salariales, hacían de forma obligada que los trabajadores lucháramos, antes que nada, por mantener el poder adquisitivo de nuestros salarios. Esto no se podía conseguir con la firma de un convenio estatal, que hemos visto claramente lo que nos reporta.



"Igaz Madrilén-egon"

El único medio de conseguir algo era llegar a firmar, fuera posible, convenio de empresa o pacto económico.

Convenio de Euskadi mínimos

Ante las futuras negociaciones, se deja abierta la puerta para que se sigan haciendo convenios de empresa, pero se propugna que el convenio de Euskadi tenga carácter de mínimos. Lo importante es que toda la fuerza y unión de acción debe ir encaminada a la única finalidad de seguir el convenio de Euskadi.

En este sentido, se han celebrado reuniones entre los representantes de las distintas centrales sindicales para poner un calendario de trabajo. Mantener contacto con las centrales sindicales para unificando criterios (algunas de ellas han mostrado una misma actitud manifestando a la Banca en cuanto al tema, de no aceptar Euskadi como marco de negocia-

ARIN

Reunión del Comité de Administración Local

El día 19 de este mes se reunió en Bilbao, el Comité de la Administración Local de Euskadi. Los temas analizados fueron los siguientes: 1.º Un breve análisis de la situación sindical en el sector, en el que se vio un avance muy importante de ELA durante este año, lo cual nos ha colocado como sindicato mayoritario en el sector, aunque aún se observan algunas zonas de nula presencia sindical por

parte de ningún sindicato, así como la presencia en sitios muy concretos de sindicatos corporativistas.

2.º En el orden de la estrategia reivindicativa se vio necesaria una delimitación clara de los objetivos reivindicativos a corto plazo para el año 80, objetivos que debemos de fijar claramente, y los objetivos reivindicativos a medio y largo plazo.

3.º El siguiente tema planteado fue el del ámbito o los ámbitos reivindicativos para el año 1980;

Las diferentes situaciones de Araba y Nafarroa con respecto a Bizkaia y Gipuzkoa, iban a condicionar mucho toda la estrategia, por lo que

se quedó para una nueva reunión el día 5 de noviembre, con el siguiente orden del día:

1.º Resultado de las entrevistas con el CGV y planificación de las que faltan por realizar.

2.º Esquema y anteproyecto de una o unas plataformas reivindicativas para este año.

3.º Informa sobre la situación específica de Nafarroa.

4.º Informe de la situación específica de Araba.

5.º La organización, periodicidad, composición futura de este Comité.

COMITE DE LA ADMINISTRACION LOCAL DE ELA

Primer Convenio de Peluquerías de Araba

Hace dos meses que dieron comienzo las negociaciones del primer Convenio Colectivo de Peluquerías de Señoras de Alava, que afecta alrededor de 100 empresas, con un total de 300 trabajadores/as.

Este convenio se tenía que haber empezado a negociar en enero, pero debido a que la patronal no estaba organizada, tuvimos que forzar la organización de los empresarios, "lamentable pero cierto

en sectores como el presente".

Una vez comenzadas las negociaciones nos encontramos con una patronal no dispuesta a ofrecer grandes cosas. "Como para ejemplo sirve un botón", tenemos que a las oficiales de 2.ª ofrecen un salario de 22.500 ptas. y para los ayudantes un salario también mensual de 21.500 ptas. (nos referimos sólo a estas categorías por ser las más numerosas), no se admite la revisión semestral y ofrecen 25 días de vacaciones.

Si por parte de los empresarios ha costado lograr su organización, no habremos nada de cómo se encuentra la organización a nivel de los trabajadores: baja afiliación, poca asistencia a las asambleas,

poco espíritu de lucha, etc., etc. Ante esta situación, poca cosa se puede hacer más; aunque entendemos como muy positiva la consecución de este primer convenio del sector de Peluquerías de Señoras.

Somos optimistas por el paso adelante que significa la consecución de este primer convenio, pero esto no quiere decir que todos los problemas que hay en el sector se vayan a solucionar, tales como trabajadoras sin seguridad social, trabajadoras que cobran menos que el salario mínimo interprofesional, etc., etc. La clave de la solución de estos problemas está en la afiliación, en la organización y en la labor sindical diaria.

I. ELKORO

Con abuso y explotación de por medio

El pan diario de los trabajadores de "Bingos"

Uno se lo podría tomar a cachondeo, a la ligera. Claro, si no hubiera abuso y explotación por medio. Abuso y explotación que reviste mil formas y maneras, y tiene repercusiones directas y diarias sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de los bingos.

Porque el negocio funciona. Vaya si funciona.

Usted se pone en contacto con un centro regional, o con una asociación benéfica — Asociación de Minusválidos Españoles, o Asociación Vizcaína Pro-Subnormales, pongamos por caso— y al amparo y cobertura de la mencionada asociación benéfica y altruista monta usted su bingo. Con todos los requisitos legales, claro.

Luego va contratando al personal. Con contratos eventuales, a poder ser, como permite la ley. No faltaba más. Pero si quiere rizar el rizo de la seguridad del "negocio" en estos momentos de crisis, y sobre todo que el personal no se "desmadre" ni arme líos — líos laborales o sindicales, se entiende— usted puede hacerle firmar, como condición indispensable para tener el puesto de trabajo tan deseado y necesario, un "finiquito" en blanco. Sí, hombre, sí... No se asuste. Lo firmará si quiere...

LIBREMENTE. Y si no lo firma, pues... él verá. Hay muchos a la puerta, solicitando el mismo puesto.

Y una vez firmado el contrato, a trabajar se ha dicho.

¿Qué uno ha firmado un contrato laboral que estipula 44 horas semanales? Nada hombre. Usted trabaja 60. Es lo menos que le puede pedir el país en estos momentos de crisis.

¿Qué usted ha venido cobrando el salario del convenio de Hostelería? No se preocupe. ¿También puede usted salir adelante con el salario mínimo interprofesional, o no?

¿Qué no congenia usted con el jefe? Andése con cuidado, que al mínimo descuido está usted de patitas en la calle, conforme al Art. X de la Ley Z. Si no quiere engrosar la larga fila de los parados, de los sin empleo... cálese!, obedezca, trabaje, confórmese con lo que le den. No intente protestar. Menos aún organizarse en un sindicato. Es lo último que debe hacer. Tampoco debe solicitar la convocatoria de unas elecciones sindicales, ni siquiera al amparo del Real Decreto Ley del 6 de diciembre de 1977.

Si lo hace, el jefecillo de turno intentará disuadirle, comprarle con promesas y alagos, para que desista de su empeño. O le presionará para que se largue "voluntariamente"... ¿Cuánto quiere por marcharse...?

O montará en cólera, y le amenazará simple y llanamente con el despido. Le anunciará que él tiene medios y conoce maneras para que un despido, por improcedente que sea, a él le resulte barato.

Así dé claro y sencillo. No estamos inventando nada. No es una película de ficción. Ni una transposición fantasiosa de los problemas de la protagonista de la película "Norma Rae", al mundo de los bingos. Es, ni más ni menos, algo de lo que en estos momentos está pasando en más de uno de los bingos que bajo denominaciones muy altruistas y benéficas intentan hacer dinero fácil al precio que sea.

Esta situación exige una respuesta por parte de los trabajadores. La más eficaz nos vendrá dada por medio de la afiliación en los sindicatos, que es por donde podemos hacer más fuerza y con más unión. Si queremos terminar de una vez con todas estas arbitrariedades, hemos de forzar a los patronos a que actúen según su puesto y no como caciques. Nosotros haremos que día a día se vayan regularizando las relaciones laborales en cada una de las empresas y vayan desapareciendo estas situaciones límites.

R. ASTIGARRAGA

Esta situación exige una

R. ASTIGARRAGA



ertan negoziatzera ailegatu behar dugu, Euskal Herrian"



henik Euskadiko Komenioa, gero egingo da ahal den enpre-
n"

n un segundo paso se pre-
le convocar a la patronal
i tratar el tema y ver qué
blemas pueda presentar

Analizar las distintas posturas
que dan las centrales sindica-
les. En resumen, hay que de-
cir qué pretende ELA y qué
ventajas acarrea el negociar el
convenio de Euskadi.

El tema, según vaya to-
mando un rumbo u otro, re-
querirá ser tratado e... poste-
riores números del periódico,
y lo haremos cuando sea ne-
cesario.

J. GABILONDO

n todo este proceso, es
o, los afiliados han de tra-
r finamente. Asistir a las
iones, hacer oír la voz de
s, debatir entre los afilia-
del trabajo y de todos los
pañeros también las alter-
vas que se presentan.



Las relaciones laborales de los bingos dejan mucho que desear. Los trabajadores, a través de los sindicatos, tienen que regularizar la situación, ponerle en regla

Expedientes de regulación de empleo resueltos hasta el 19-9-70, inclusive

| AUTORIZADOS. | |
|---|--------------------------------|
| expedientes de rescisión | afectando a 1.524 trabajadores |
| expedientes de suspensión | afectando a 1.213 trabajadores |
| expedientes de reducción de jornada | afectando a 446 trabajadores |
| expedientes de modificación de contrato | afectando a 587 trabajadores |

TOTAL EXPEDIENTES AUTORIZADOS: 375, AFECTANDO A 3.770 TRABAJADORES

| DESESTIMADOS. | |
|---|------------------------------|
| expedientes de rescisión | afectando a 451 trabajadores |
| expedientes de suspensión | afectando a 350 trabajadores |
| expedientes de reducción de jornada | afectando a 11 trabajadores |
| expedientes de modificación de contrato | afectando a 61 trabajadores |

TOTAL EXPEDIENTES DESESTIMADOS, 65, AFECTANDO A 873 TRABAJADORES

| PENDIENTES. | |
|---|------------------------------|
| expedientes de rescisión | afectando a 276 trabajadores |
| expedientes de suspensión | afectando a 645 trabajadores |
| expedientes de modificación de contrato | afectando a 64 trabajadores |

TOTAL EXPEDIENTES PENDIENTES, 42, AFECTANDO A 985 TRABAJADORES



MUNDO

Las multinacionales huyen de los sindicatos

Camisas muy caras a 65 pesetas

Imagínate que estás en el Extremo Oriente, en una de esas naciones (Hong-Kong, Taiwan, Corea del Sur, Singapore...), que hace tan sólo 10-15 años eran predominantemente agrícolas — 80 % de la fuerza laboral — y que hoy van industrializándose a un ritmo tan rápido, como no se ha conocido hasta ahora.

Te invito a entrar en cualquiera de sus grandes fábricas. Estamos en la sección de ventas.

—Estas camisas, ¿a cómo las venden?

—El pedido este de 100.000 camisas a 1 dólar por pieza.

—Y estos trajes, ¿pantalón y chaqueta?

—También son para los EE. UU. y sale a 200 pesetas por traje.

—¿Y este televisor en blanco y negro?

—A 2.000 pesetas.

La lista podría multiplicarse indefinidamente. Estos precios estarán multiplicados por cinco cuando lleguen al mercado de la calle. En los escaparates europeos o americanos se "promocionan" 20 ó 30 veces más.

Y tú te preguntas: ¿Si una camisa se vende por 65 pesetas y el televisor por 2.000 pesetas, qué salarios y qué ritmo de trabajo tienen estos obreros?

Cogiendo el caso más sencillo de la camisa. En el proceso de hacer la tela, cortarla, poner botones, coserla, plancharla, empaquetarla en bolsas de plástico, no hablamos de mantenimiento de máquinas, edificio, impuestos, amortizaciones... ¿Cuánto queda de esas 65 pesetas para el salario del obrero? ¿Cómo es posible producir a precios tan baratos?

Salarios demasiado bajos

Hace diez años, el capitalismo del primer mundo, acosado por los sindicatos, vio la salida de sus problemas en el tercer mundo. En

contraban abundante mano de obra, desconocida docilidad, bienvenida y privilegios de los Gobiernos: Garantía de no huelga, 30 % anual de repatriación del capital, cinco años de exención de impuestos, etc... y, sobre todo, mano de obra extraordinariamente barata.

El obrero o la chica que trabaja en una fábrica de textil en Taiwan (Formosa), por ejemplo, recibe un salario de unas 25 pesetas a la hora. El salario equivalente en EE. UU. viene a ser 325 pesetas a la hora. Considerando que la fábrica tenga 1.000 obreros y que trabajen 8 horas diarias, tenemos que la empresa multinacional, solamente en los salarios de un día, está ahorrándose la cantidad de 2.400.000 pesetas diarias, teniendo la empresa en cualquiera de estas naciones del Extremo Oriente.

Producción demasiado alta

Sólo en Taiwan hay más de 400 empresas multinacionales japonesas y unas 120 venidas de los EE. UU. Por supuesto, que también hay europeas, pero muy inferiores en número.

Ellas han traído al tercer mundo una técnica más científica, una administración más profesional y eficiente y unos puestos de trabajo que llegan hasta el 15 % de la fuerza laboral, en la industria.

Con esto han logrado que la pequeña isla de Formosa —menor en extensión que Holanda— el año pasado, 1978, solamente en materias textiles, haya exportado por un valor mayor a tres mil

millones de dólares americanos. Ha producido mayor número de computadoras y aparatos de TV (Sony, Toshiba, Grundig, Philips, Zenit, RCA, National...), que el mismo Japón. Así podríamos continuar desde los zapatos de plástico, cañas de pescar... hasta los yates y balandros más lujosos de recreo.

Trabajo demasiado duro

Esto se ha debido, nadie lo duda, al trabajo durísimo — casi incomprensible en Europa — de los obreros. Yo no dudo que este milagro económico de Taiwan está costando un precio demasiado elevado al obrero taiwanés.

1.— Varias de estas multinacionales, en junio, al final del año escolar, irán con sus autobuses a los pueblos lejanos, a recoger a las graduadas del EGB. Chicas de 15, 16 años, que dejarán por primera vez el pueblo y la familia e irán a vivir a los dormitorios de la fábrica. A los tres días, estarán ocupando un puesto en la producción en serie: Trabajo simple, repetitivo, que brutaliza, en el que se aconseja que no se piense, que se haga como automáticamente; y que llega a ser tan duro que, en estas cadenas de producción hay un movimiento laboral del 12 % mensual. Calculo que en Taiwan las mujeres que trabajan y que están comprendidas entre los 16 hasta los 25 años llegan a las 500.000.

2.— La mayoría de los matrimonios jóvenes dejan a sus padres que cuiden de los hijos. Marido y mujer irán a ganar un salario. Han salido hacia las siete de la mañana y volverán a verles a las siete de la tarde.

3.— Las leyes laborales indican una jornada de descanso cada siete días. Esto se aplica a las oficinas estatales o privadas, colegios, etc.,



La mayoría de los matrimonios jóvenes dejan a sus padres que cuiden de los hijos. Marido y mujer irán a ganar un salario. Han salido hacia las siete de la mañana y volverán a verles a las siete de la tarde

pero no para las fábricas. Los trabajadores toman el descanso sólo cada dos domingos; es decir dos días mensuales.

4.— Las leyes laborales indican también las vacaciones anuales; esta ley todavía no ha entrado en uso para los trabajadores.

5.— Muchos trabajadores piden y a veces se les exige que añadan dos horas extraordinarias diariamente. Los obreros hoy las aceptan con gusto porque ellas llevan consigo un aumento de 1/3 a 2/3 con respecto al salario ordinario.

6.— Las condiciones de trabajo son, en general, buenas: Talleres buenos y modernos, aire climatizado, limpieza, postura confortable, buena ventilación, los riesgos de accidentes son mínimos... pero con frecuencia hay letrados que indican el número de piezas que hay

que producir a la hora. Quizás la siguiente semana indiquen una cifra todavía más elevada.

7.— Los seguros sociales cubren los riesgos de accidente y enfermedad. El seguro de vejez se cobra solamente al llegar a los 60 años y de una sola vez; es decir, no existe el método de pensión. Puede darse el caso de que un obrero, después de trabajar 30 años pagando al seguro social, si por cualquier razón tiene que retirarse a los 59 años, este obrero no cobrará nada por el subsidio de vejez. Después de los 60 años se pierden todos los seguros.

Milagros con truco

Así no extraña que la industria, en los últimos años, esté creciendo a un ritmo del 20 %. La gente come bien — 2.800 calorías — y en casi todos los hogares no faltan

ni el refrigerador, ni el lavavajillas, ni el aparato televisor. Pero, ¿merece la pena llevar esa vida?

Enfrente de mi casa hay una fábrica de textiles. Su dormitorio, 600 chicas, está a 50 metros de mi ventana. Son las 23,30, suena música popular, es la llamada para el turno de la noche. Se encienden las luces de los cuartos, su reflejo llega hasta mi mesa de trabajo. Saldrán a las siete de la mañana. Su salario mensual: 6.000 pesetas; con horas extraordinarias llegarán hasta las 7.500 pesetas. La semana que viene les tocará de nuevo del turno diurno.

Ahora no me preguntés por qué las camisas son tan baratas. A la juventud femenina oriental le salen excesivamente caras; aunque ni ellas, ni el Gobierno parecen darse cuenta.

¿Qué dicen los sindicatos a todo esto?

Ello podría ser la materia de otro artículo.

JOSE ELLACURIA

ESTADO

Negociaciones en el sector Siderúrgico

No se negocia: Entre el timo y el chantaje

(Viene de 1.ª pág.)

tividad y producción para cada empresa. Ello exigirá, en la mayoría de los casos, una decidida reestructuración en profundidad y un compromiso en materia de salarios".

Es decir, las empresas con dificultades solicitan ayudas y éstas les son concedidas bajo la condición de que se reduzcan los salarios, ya que de otra manera no hay ayudas. Los trabajadores, ante este chantaje de la Administración, y por miedo a perder el empleo, admiten la reducción salarial. La reducción salarial se ha consumado. Ya en Echebarria

y en Aceros de Llodio ha ocurrido y puede ocurrir en otras muchas si no lo impedimos.

Cómo impedirlo

De todo lo antedicho, se desprenden dos consecuencias:

— Se pretende mantener todas las empresas siderúrgicas.

— Que el coste de ello corra a cargo de los trabajadores.

¿Qué puede ocurrir si los trabajadores nos negamos a bailar al son que nos tocan?

1.º Que las empresas en dificultades, ante la aplicación estricta de la Administración de los presupuestos del Plan Económico, no reciban ayuda

financiera y se declaren suspensiones de pagos y quiebras, con seguro cierre de empresas. Ello es imposible, dadas las repercusiones de tipo económico y político que tendría, repercusiones que no pueden ser asumidas por la actual situación, ya que supondrían un verdadero descalabro social.

2.º Que a pesar de ello la Administración concediese las ayudas financieras "parcheando" momentáneamente las empresas, sin plantear otro tipo de actuaciones, lo que supondría una supervivencia momentánea, al no entrar en línea de competitividad, que desembocaría, como hasta la

fecha, en situaciones análogas dentro de unos años, convirtiéndose en una socialización constante de las pérdidas de estas empresas.

3.º Que ante la imposibilidad de aguantar una falta de competitividad constante, se abordasen momentáneamente las ayudas financieras, pero que a su vez se plantease un verdadero plan de reestructuración y reorganización del sector para negociarlo con los Sindicatos en Euskadi, y que permitiese la puesta en rentabilidad de las industrias.

Por aquí habría que negociar

Es esta tercera vía la que

verdaderamente interesa a los trabajadores del sector y para conseguirla debemos tener clara la actuación sindical a seguir.

No podemos admitir reducciones salariales que, bajo el pretexto de continuidad de la empresa y ayudados por el chantaje, encubren temporalmente el problema sin solventarlo.

Si parte de la industria siderúrgica está enferma por motivos organizativos, de orden técnico y estructurales, no podremos curarla más que atacando en profundidad los males que padece.

Si tecnológicamente, como indica la Administración, la industria siderúrgica está a nivel europeo y la jornada laboral es inferior en Europa, ¿cómo es posible que se produzca un 40 por ciento menos en Tm/hombre al año?

Si podemos conseguir una producción acorde con el nivel tecnológico que dicen poseemos, ¿por qué se quiere reducir salarios si en Europa son mayores?

Si admitimos que se conciben con bajos salarios unos defectos de orden estructural, nosotros mismos ayudamos a cavar una fosa de la que nos será muy difícil salir.

J. M. MENDOZA

A estas alturas parece un tópico

Trabajar como seres humanos

Las decisiones sobre los puestos de trabajo y la ocupación son dictadas prioritariamente por las normas y medidas de la ganancia privada. La racionalización e intensificación del trabajo, sin considerar los puestos de trabajo, salud y rendimientos del trabajador, frecuentemente no han mejorado las condiciones de trabajo, sino que las han empeorado.

Críterios generales

Sindicalmente tenemos que luchar por una serie de objetivos: es necesario tomar medidas apropiadas para la protección del trabajo ante exigencias físicas o psíquicas en desacuerdo con la capacidad real de los trabajadores; las exigencias demasiado elevadas y las cargas especiales, los trabajos peligrosos para la salud o el trabajo adicional, deben ser compensados por periodos de descanso más largos o por vacaciones adicionales; ante un aumento en la intensidad del rendimiento y una prolongación del tiempo de trabajo real, se debe dar prioridad al empleo de nuevas fuerzas de trabajo.

Panorama de interés

Antes de descender a detallar algunas reivindicaciones concretas derivadas de los anteriores objetivos, hay que dejar bien sentado que la lucha por las condiciones de trabajo simplemente más humanas, es parte de una vasta concepción de la representación de los intereses reales de los trabajadores. Los trabajadores cuando hablamos de la defensa de nues-

tros intereses abarcamos un amplio espectro de áreas y niveles: ahí se incluye en primer lugar la realización de la ocupación plena y de la justa retribución salarial; la resistencia contra el empeoramiento y el deterioro de las condiciones de trabajo y la lucha por mejorarlas, ya que esta meta es técnicamente posible; el mejoramiento de la calidad de vida y la defensa y difusión de los servicios y la propiedad colectiva; la amplia democratización de todos los sectores económicos y sociales; el mantenimiento de vías abiertas a un progreso social ininterrumpido y la posibilidad de alternativas a nuevos modelos de desarrollo y estructuración social.

Reivindicaciones más concretas

En este marco panorámico de nuestros intereses reales se dibujan como reivindicación de detalle algunos puntos sobre la humanización del trabajo. Sin intentar agotar el catálogo, he aquí algunos.

Se debe limitar el trabajo nocturno y el trabajo con turnos repetidos. En caso de que éstos sean inevitables realmente, se deberá mejorar la situación de aquellos que trabajan en turnos a través de un aumento de los periodos mínimos de descanso, una reducción en los tiempos de los turnos por medio de un período adicional de vacaciones.

Los lugares de trabajo y los sistemas de producción deben ser estructurados de



Ante la preocupación por el agotamiento de las reservas energéticas hay que preguntarse si no se está quemando al hombre. Es posible el desarrollo sin deshacer al trabajador. Lo esencial es que el hombre, todos los hombres, vayamos a más

tal manera que las influencias dañinas y peligrosas para la salud sean eliminadas del medio ambiente laboral.

Hay que ir a la supresión o a la no implantación de las actividades monótonas, sin contenido, que llevan la división del trabajo al extremo y que exigen una calificación mínima. Se debe estructurar la organización y la técnica, de tal manera que en la realización del trabajo se garantice un mínimo de exigencias físicas e intelectuales, posibilidades de creación en

el propio trabajo, posibilidades de contacto social y variación en el trabajo.

Se debe suprimir una sujeción temporal rígida a un ritmo de trabajo predeterminado. Porque cada trabajo necesita un espacio mínimo para posibilidades propias de decisión. Habría que unificar más el planteamiento, la realización y el control de la propia ejecución del trabajo, así como su resultado.

Lo más elemental

Dejamos para último lu-

gar lo que en el orden de reivindicaciones habría que situarlo en primer plano.

—La eliminación de los trabajos que físicamente exigen un esfuerzo excesivo y son de consecuencias nocivas.

—La supresión de las formas de trabajo que ponen en peligro la integridad psíquica o el equilibrio interno del trabajador.

—El establecimiento de un sistema eficaz de previsión de accidentes de trabajo.

—La investigación y prevención de las enfermedades que tienen su origen en el tipo de trabajo en la forma de ejecución.

En las negociaciones y en las leyes

Lo que podría denominarse, en general, humanización del trabajo tiene que ser objeto de movilización de múltiples fuerzas y mecanismos en la sociedad. No basta con que se inserten varias cláusulas en los diversos niveles y formas de negociación y concentración, sino que tiene que alcanzar a cristalizar en un sistema legislativo que contemple la adecuación de las posibilidades técnicas a las exigencias del desarrollo personal y colectivo de los trabajadores en su actividad laboral. Puede sonar a utopía, pero no por eso deja de ser una exigencia de racionalidad el que la legislación se esfuerce eficazmente

en sacar la organización del trabajo de la lógica, brutal y demoleadora para la dignidad del trabajador, del beneficio privado rápido y, en consecuencia, sin escrúpulos.

Hay una relación que, raramente se suele contemplar y de la cual hay que dejar aquí, por lo menos constancia, es que la protección de las condiciones de trabajo está en relación estrecha con la preocupación por la protección del medio ambiente. En este aspecto, por esa relación que existe en el fondo, los sindicatos han sido pioneros. Para otra ocasión dejemos así anunciado el tratamiento de este tema.

ITURRIAGA

Recurrir y no pagar son ganas de jorobar

Las resoluciones que, tanto por la Magistratura de Trabajo como por las Delegaciones de Trabajo o por las actuales Delegaciones Territoriales de la Consejería de Trabajo del Consejo General Vasco, son —en su mayoría— recurribles ante los órganos jerárquicamente superiores. Esto, en principio, es positivo, ya que supone la posibilidad de revisión de la actuación de un órgano por otro superior y se convierte o debiera convertirse en garantía contra actuaciones equivocadas o arbitrarias.

A veces evidente mala fe

Lo cierto es que por parte de las empresas los recursos se utilizan, con demasiada frecuencia, como forma de evitar el que la resolución que reconoce unos derechos a favor del trabajador o del colectivo de trabajadores adquiera firmeza y de evitar, por lo tanto, o al menos retrasar, su cumplimiento. La verdadera mala fe de algunos recursos es evidente.

Con todo y si bien en las sentencias de las Magistraturas de Trabajo puede afirmarse como norma general —con numerosas excepciones ciertamente— la sentencia no es ejecutiva —es decir, no es exigible— mientras no adquiera firmeza, no puede decirse lo mismo de las resoluciones administrativas, ya que éstas, como norma general, son INMEDIATAMENTE EJECUTIVAS y el recurso no es obstáculo para que el derecho que se reconozca en la resolución deba ser inmediatamente satisfecho por la empresa. A efectos prácticos esto es aplicable princi-

palmente a las resoluciones de la Delegación de Trabajo y de los órganos recientemente creados de la Consejería de Trabajo.

El chanchullo alegre

Nos entenderemos mejor con un ejemplo entresacado de la experiencia real, desgraciadamente demasiado pródiga en ellos.

La empresa EL CHANCHULLO ALEGRE, S. A. —este es un nombre ficticio, aunque ilustrativo de la verdadera naturaleza de algunas empresas— se “descuelga” del convenio provincial del sector, alegando que el mismo le supone superar los llamados “criterios salariales de referencia” (bonito nombre que en la pila bautismal de la Moncloa se puso a una de las formas más usuales de jorobar al trabajador). Ante ello, la representación de los trabajadores de la Delegación que se dictó Laudo por el que se les incrementa su salario al menos en la cuantía permitida por los malhadados “criterios”. La Delegación dicta el correspondiente Laudo estableciendo un incremento salarial de, por ejemplo, un 13 % para todo el año 1979. La empresa formula el correspondiente recurso de alzada contra tal Laudo y se niega a aplicar a sus trabajadores aumento salarial alguno, porque “ha recurrido”. En la práctica éste puede suponer que, mientras se ha efectuado toda la tramitación indicada y mientras caiga la resolución del recurso, nos plantemos en los finales del año 1979 y que los trabajadores afectados vengán percibiendo los mismos salarios que tenían en 1978.

Todo muy legal

Pues bien, esta conducta de la empresa es totalmente ilegal, ya que las resoluciones administrativas son inmediatamente ejecutivas, con independencia de que, de recaer en el recurso resolución distinta, las mismas resulten revocadas. Veamos lo que dice al respecto el artículo 101 de la ley de Procedimiento Administrativo:

“Los actos y acuerdos de las autoridades y organismos de la Administración del Estado serán **inmediatamente ejecutivos...**”

Se establecen algunas excepciones que, como norma general, no son de aplicación. La ley de Régimen Local, en su artículo 361, establece análogos principios para las resoluciones de los órganos de la administración local.

Conclusión

En conclusión, puede afirmarse que las resoluciones de las Delegaciones en materia de Laudos, clasificación profesional, tóxicos, plus distancia, etc., son ejecutivas inmediatamente. Es decir, se puede exigir por los trabajadores el que las empresas las cumplan desde ya. Lo contrario, la eterna canción de que “no pago porque he recurrido”, son ganas de jorobar y de retrasar el pago.

La empresa utiliza el recurso con frecuencia para retrasar o evitar el cumplimiento de la resolución.

GERMAN CORTABARRIA

Sector Naval: Se firmaron los acuerdos a corto plazo

Los de medio y largo plazo tiene que quedar ultimados para el 30 de octubre

El pasado 16 de octubre se firmaban los acuerdos a corto plazo del Sector Naval por la Comisión de Seguimiento, renovándose así los acuerdos del pasado año que finalizaban en julio de éste. Los de medio plazo se están debatiendo en estas fechas y es intención de la Comisión, terminar para finales del mes de octubre, fecha en la que se pretende presentar ya las medidas a tomar a estos niveles. ELA-Astekaria ha aprovechado la ocasión para conversar con los representantes de ELA en las negociaciones en Madrid, Yon Aresti y Emilio Urreta, delegados de La Naval y Euskalduna, respectivamente.

—ELA-Astekaria: ¿En qué consisten estos acuerdos?

—El más importante para nosotros es el seguir percibiendo el 95 % del salario tal y como se venía haciendo. Otros puntos son los referentes a las jubilaciones anticipadas, a los expedientes de regulación de empleo que afectará unos 7.500 de media, a las industrias auxiliares y de contratás, etc. (ver estos puntos en el cuadro que adjuntamos).

—ELA-Astekaria: ¿Cómo valoráis la firma de medidas a corto plazo?

—Suponen una renovación de los del año pasado. Se sigue aguantando, por decir de alguna manera. Lo más importante es que se seguirá cobrando el 95 %. Pero el problema de fondo no se soluciona únicamente con estas medidas. Son más importantes y hay que dedicarles, por eso mismo, más atención y esfuerzos a las de medio y largo plazo, ya que se está jugando con un sector que ocupa en Euzkadi a miles de trabajadores.

—ELA-Astekaria: ¿Cómo es que se han firmado estos acuerdos, habiendo un compromiso explícito entre las centrales de no hacerlo hasta tener la firma de los de a medio y largo plazo?

—Ahí está la cuestión. Se hicieron muchas afirmaciones

por parte de las centrales en este sentido, y que no se firmaría nada hasta tener totalmente resuelto el medio y largo plazo.

Ha habido circunstancias y presiones de todo tipo que han precipitado la conclusión de esta negociación con la firma, el día 16, a las dos de la tarde, en Madrid.

—ELA-Astekaria: ¿Y ELA junto con las demás centrales ha firmado los acuerdos?

—Ante la situación de hechos consumados, la alternativa que se le presentaba a ELA era el no firmar y dejar con ello, vía libre al chanchullo y al consenso, o continuar en las negociaciones formando parte de la Comisión de Seguimiento; y por el interés de los trabajadores de Euzkadi se optó por lo último.

De estos hechos, ELA ha sacado una experiencia que lo posicionará de cara a las futuras negociaciones y aptitudes que como central sindical tendrá que adoptar en las negociaciones del medio y largo plazo y que, desde luego, evitará que casos como éste vuelvan a repetirse. La actitud del Gobierno en este tema también ha dejado de entrever un posicionamiento un tanto abandonista, ya que, a no ser por las presiones ejercidas por medio de paros y acciones diversas, llevadas a cabo por los

trabajadores, la administración se centraría exclusivamente (como era su intención) en las de a corto plazo. Intentaba demorar el asunto argumentando que las medidas a medio y largo plazo había que buscarlas a otros niveles (Ministerios de Trabajo, Economía, etc.) y no a través de la Comisión de Seguimiento. Y el Gobierno tuvo que reaccionar en su tiempo.

—ELA-Astekaria: ¿Y en qué han quedado los acuerdos a medio y largo plazo?

—Se ha hecho un calendario cuyo tope es el día 30 de octubre.

El día 18 hicimos la reunión en la que se trataron temas como el de las medidas financieras y estimación de demanda.

El 23 tendremos de medidas industriales, puestos alternativos.

El 25 sobre el seguimiento y marco global del sector (aquí se tratará el sector privado).

Y el 30 de octubre se pretende llegar a las conclusiones y la firma de los acuerdos.

Nos quedan todavía algunas reuniones que hace en Madrid hasta atar todo el asunto. Creemos que las medidas más importantes son éstas que se tomarán ahora, porque afectarán a la diversificación y remodelación de las empresas, a la creación de puestos alternativos de trabajo, el estudio de las contrataciones y auxiliares, el estudio y control de las medidas financieras, etc. etc.

Después que terminen el calendario previsto, tendremos ocasión de estar nuevamente con ello y dar información más valorada y reflexiva en torno al tema.

J. ZUBIZARRETA



Yon Aresti



Emilio Urreta

Acuerdos a corto plazo

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

2.—Las empresas tramitarán los expedientes de regulación de empleo temporal, que afectarán a un número medio de 7.500 trabajadores aproximadamente, distribuidos entre plantilla propia de las factorías y la plantilla de las empresas auxiliares afectada por los acuerdos.

Esta regulación de empleo se aplicará (...) de modo que ningún trabajador permanezca inactivo por un periodo inferior a un mes ni superior a ocho.

La duración del expediente será de 12 meses, al término de los cuales los trabajadores se incorporarán a sus correspondientes empleos.

La ampliación de seis a ocho meses de regulación de empleo individual para cada trabajador, así como el número de afectados, deberá ser discutida con los respectivos Comités, y aplicada en base a las cargas de trabajo.

3.—Las empresas y las centrales sindicales solicitarán de los organismos correspondientes de la Administración, la concesión a los trabajadores afectado por el expediente de las prestaciones reglamentarias del seguro de desempleo, y los complementos que han venido percibiendo, hasta completar el 95 % de los salarios de los 12 meses anteriores como si el trabajador hubiera estado en activo.

4.—Las empresas tienen la voluntad y decisión de poner en marcha planes de diversificación de actividades, creación de puestos de trabajo alternativos y adaptación de los trabajadores a nuevas condiciones tecnológicas...

5.—Los trabajadores de la industria auxiliar que han estado afectados por los acuerdos del 16 de julio de 1978, continuarán recibiendo el mismo tratamiento, tramitándose los oportunos expedientes, y teniendo en cuenta las condiciones establecidas en el párrafo 7 de los mencionados acuerdos y entendiéndose que tales condiciones no deben suponer dejación de responsabilidad de los empresarios auxiliares al objeto de man-

tener un nivel de funcionamiento ni menoscabo de los derechos ya mencionados de los trabajadores.

La reordenación de las empresas de Construcción Naval aconseja la integración de determinadas actividades que vienen siendo realizadas por la industria auxiliar dentro de la organización propia de las factorías. Asimismo, existirán actividades que deben ser realizadas por empresas auxiliares autónomas debidamente organizadas y potenciadas.

Las empresas elaborarán en un plazo máximo de seis meses unos criterios de identificación que permitan poner en práctica los planes de integración y de potenciación de la industria auxiliar en cada factoría.

6.—Para la mejor aplicación de las anteriores medidas las direcciones de las factorías contarán con la colaboración de los comités y, en su caso, con el acuerdo de los mismos cuando suponga modificaciones en las condiciones de trabajo.

Las empresas continuarán realizando sus políticas de descentralización, coordinación e información a los comités de las factorías.

ELA inicia una campaña de sensibilización entre los trabajadores

Aduanas de Gipuzkoa, a sindicarse toca

"Nuestro sindicato está empeñado en un esfuerzo por desarrollar la afiliación sindical en el sector. Creemos que el sindicalismo es la mejor herramienta que tenemos los trabajadores para la defensa y promoción de nuestros intereses y aspiraciones y, por ello, estamos seriamente preocupados por el bajo nivel de adhesión actual, ya que el conjunto de sindicatos no alcanzamos el 40 % de afiliación. El 30 % ELA y las demás centrales el resto". Este es el punto de partida, la realidad sobre la que el sindicato de Aduanas de ELA de Gipuzkoa ha decidido abrir una campaña de sensibilización en el sector con el objetivo de llegar a unas cotas mínimas de sindicación, cotas con las que el sindicato pueda ser lo suficientemente repre-

sentativo de la totalidad de los trabajadores.

Los delegados de ELA se explican

Este sector, concentrado en Irún y Pasajes, abarca a unas 90 empresas, con un total de 1.100 trabajadores, aproximadamente. Muchas de las empresas acogen a menos de 6 trabajadores, la mayoría entre 6 y 50, la más grande con 100 trabajadores.

Hemos podido charlar con delegados de ELA en el local de Irún. José Angel Benavides, Carlos Yubero, Rosama-

ria Maritxalar y Bixente Lekuona nos explican los objetivos de la campaña, de la situación del sector, de la necesidad de afiliación para ir avanzando, para no verse estancados, y otros temas relacionados con la campaña.

Según ellos, se han realizado en este sector convenios bastante positivos. Con el de 1977 se dio un gran paso, se hicieron nuevos delegados, se desmanteló el Vertical. Económicamente incluso, supuso un paso enorme. El del 78 y 79 no fueron menos, ya que en ellos se pudo mantener el poder adquisitivo (épocas que se tuvo que romper los topes establecidos por el Pacto de la Moncloa y el Real Decreto del 26 de diciembre).

Lo conseguido, gracias a los sindicatos

Opinan que "lo que está claro, y esto no lo pueden negar los trabajadores de Aduanas, es que las cotas alcanzadas han sido fruto del trabajo realizado, día a día, por unos compañeros, militantes de centrales sindicales. Compañeros que se han organizado y han tenido el apoyo de otros muchos afiliados. Así se consiguen organizaciones fuertes y eficaces que trabajan con firmeza y estabilidad". Naturalmente, todo ello se consigue con la colaboración y afi-

liación del mayor número de trabajadores.

No es justo que todo el sector se beneficie del trabajo de unas organizaciones que tan sólo están sostenidas por un 40 % de los trabajadores. En este sentido, un delegado estimaba que "ha llegado el momento de posicionarnos. A una central o a otra, pero a sindicarse toca". El apoyo a las centrales sindicales significaría un fortalecimiento importante en beneficio de todos. Lo contrario, la indiferencia, conduciría a un debilitamiento progresivo, que repercutiría negativamente en las negociaciones con la patronal, nos encontraríamos sin la fuerza necesaria para mantenerse enfrente, para ir consiguiendo mejoras.

Objetivo: Hay que afiliarse a un compañero nuevo

Y concluyen diciendo que "si cada uno de los trabajadores afiliados, nos comprometamos en la fácil tarea de hacer un solo nuevo miembro, habríamos conseguido éxito total".

Esta es la respuesta con que se podrá alcanzar el suficiente grado de representatividad y apoyo para que, de esta forma, se haga innecesario replanteamiento de la presencia de ELA en las próximas negociaciones, a la vez que definitiva implantación de un sindicalismo coherente, serio y eficaz.