

ESPECIAL ELECCIONES

Euzko Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores

ELA SIGUE EN CABEZA



Elecciones sindicales: Clarificando

Las elecciones sindicales recorren nuestra geografía saltando de empresa en empresa. En cada empresa, en cada centro de trabajo, las elecciones son distintas. Cada empresa está viviendo su peripecia electoral a su manera. Con papeletas depositadas en urnas, en cajones, en boinas, las elecciones, además de cumplir su cometido primordial de elegir representantes (delegados de los trabajadores, miembros de comités), están realizando una necesaria labor de clarificación. ¡Extraño poder de hacer luz el que tienen las papeletas y las urnas! Ni el silencio de la dictadura, ni el vocerío callejero, nos permitan apreciar, con un mínimo de claridad, la realidad. A estas alturas del proceso electoral pueden hacerse ya algunas constataciones:

* Tres siglas, tres organizaciones concretas, se han puesto rápidamente en cabeza; se han destacado netamente tres organizaciones sindicales. Entre el tercero y el cuarto media una gran distancia. Sobre estas tres organizaciones recae la confianza de la gran mayoría, mayoría abrumadora, de los trabajadores. Los trabajadores votan sindicalismo, no votan aventura. La prensa ha resaltado con sorpresa lo que para nosotros no ha constituido más que la confirmación de una previsión: que los trabajadores respaldan el sindicalismo de ELA por encima de las demás siglas. Hemos propuesto una alternativa sindical clara, un estilo de sindicalismo preciso. Los trabajadores, mayoritariamente, le dicen sí.

* Los trabajadores hemos conocido mejor a los empresarios. También aquí se ha producido una clarificación. Hemos conocido la obstrucción sistemática a las elecciones en algunas empresas que temen la implantación del sindicalismo en ellas. La expectativa, indiferente, distante, de empresarios que no saben qué se juegan aquí. También, la maniobra, más o menos torpe, más o menos astuta, de empresarios que no renuncian, algunos, a infiltrar hombres suyos en las candidaturas. No faltan los empresarios de modos paternalistas, que siguen creyendo que todo se puede arreglar con una palmadita en la espalda y un gesto campechano.

Las elecciones sindicales, inesperadamente, han servido también para que los rasgos del empresario se marquen más.

* En ELA-STV hemos planteado siempre un sindicalismo alejado de toda influencia de partidos. Creemos en la entidad propia del sindicalismo que no necesita apoyos para mantenerse en pie. No todos los sindicatos, a pesar de declararse independientes de partidos, practican esta autoafirmación sindical con la rigidez que nos caracteriza. Estas elecciones han servido para poner en claro que tampoco todos los partidos están dispuestos a respetar esta independencia, pero que contamos con el apoyo de los trabajadores para proseguir practicándola.

* Y vamos a la, por ahora, última constatación: la violencia, el sectarismo y la torpeza con que han reaccionado algunos hombres significativos de otras centrales ante los resultados electorales, por lo visto sorprendentes para ellos, del sindicalismo vasco de ELA. La reacción se ha puesto de manifiesto. Esperamos que se serenen los ánimos, o que se pongan en claro, también, los oscuros fondos en los que enraiza esta forma de reaccionar.

Estas declaraciones no constituyen el resultado principal de estas elecciones. Lo fundamental es que los trabajadores hemos iniciado la normalización de nuestra representación en las fábricas, que hemos dado un paso más en el proceso de conformación sindical y que la clase trabajadora ha procedido a consolidar el sindicalismo.

Tres destacados

**TOTAL DE
DELEGADOS
ELEGIDOS: 3.285**

E.L.A. 947
CC. OO. 731
U.G.T. 666



CONSTATAMOS CON GRAN SATISFACCION RESULTADOS MAGNIFICOS
STV ELECCIONES EN CURSO STOP ESPERAMOS RESULTADO FINALES
EVIDENCIARAN VOCACION MAYORITARIA STV SERVICIO
TRABAJADORES VASCOS STOP FRATERNALMENTE
JAN KULAKOWSKI

- **Elecciones sindicales: Resultados globales** — Pág. 3
- **Elecciones sindicales: CAF, FIRESTONE, EUSKALDUNA** — Págs. 4 y 5
- **Matiena: Siete conflictos** — Pág. 7
- **Proyecto de ley de Acción Sindical** — Págs. 7 y 8
- **Enseñanza** — Pág. 6

ELASTV

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, Vestido y Cuero (FITTYC)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
- Federación Internacional del Sindicato de los Trabajadores de la Industria Química y de Industrias Diversas (ICF)
- Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Ipurraguirre, S. A.
 Carr. Bilbao-Galdakano, Edificio Arzubi, Bolueta-Bilbao
 Dep. Legal: BI-3312/1977

Secretario adjunto de la C. M. T.

VISITA DE FONTENEAU

Recientemente estuvieron entre nosotros Kersten y Hinterscheid, Secretarios Generales de la CIOSL y CES respectivamente. Los próximos sábado y domingo 28 y 29 de enero está prevista la visita de Fonteneu, Secretario General adjunto de la Confederación Mundial del Trabajo, C. M. T. No es la primera vez que Fonteneu visita Euzkadi representando a la C. M. T., a la que ELA ha estado vinculado desde 1933.

En tiempos del franquismo y en repetidas ocasiones ha sido a través de la C. M. T. el medio por el cual el sindicalismo mundial ha podido escuchar la voz y la denuncia de los trabajadores de Euzkadi.

Estamos viviendo otros tiempos en los que ELA ya no es una reducida estructura clandestina, sino un sindicato ampliamente implantado en Euzkadi. La solidaridad internacional que nunca ha faltado a ELA y que ha sido importante para subsistir, adquiere dentro del sindicalismo en libertad una nueva dimensión: articular una estrategia común para los problemas comunes que desbordan las fronteras estatales.

Esperamos y deseamos que la visita de Fonteneu y las reuniones de trabajo que tiene previstas sirvan para afianzar en la práctica la vocación internacionalista que ELA siempre ha tenido.

Un buen paso

Ya van avanzando las elecciones sindicales: Día a día, empresa por empresa, los trabajadores, papeleta en mano, nombramos nuestros representantes. El sindicalismo emerge con fuerza después de que durante tantos años y por boca de tantos profetas, vociferadores de un nuevo mundo verticalista, se hubiera entonado el responso sobre la tumba de las Centrales Sindicales. Hay que destacar tres notas unánimes en la celebración de estas elecciones. Primera, la **seriedad**: conciencia de la importancia. Segunda, la **normalidad**: la papeleta y la urna nos van a los trabajadores. Tercera, la **participación**, porque las esperábamos con ganas: un buen paso hacia la democracia y hacia la presencia obrera en ella.

Si la reunión del Consejo Nacional siempre es importante, dado que es el máximo órgano intercongresos de la Confederación, el Consejo Nacional previsto y los temas a tratar en él adquieren mayor relevancia por lo que suponen de reflejo de la progresiva normalización institucional que está adquiriendo ELA. Basta ver los puntos del orden del día para poder valorar el mencionado desarrollo.



El Consejo Nacional, máximo organismo intercongreso, se verá ampliado por tres miembros de cada Comarca. La foto corresponde al anterior Consejo Nacional.

CONSEJO NACIONAL

Prácticamente finalizadas las labores electorales, se espera sóloamente de los resultados de algunas empresas, se han fijado como fechas para el Consejo Nacional el 28 y 29 de enero próximos.

Entre los temas a tratar podríamos resaltar los siguientes:

- Informe del secretario general, Alfonso Etxeberria.
- Balances de los resultados de las elecciones sindicales
- Estudio del proyecto de la re-

presentación de los trabajadores en la empresa

- Estrategia a seguir en las negociaciones colectivas
- Planes de formación para 1978
- Balances económicos del año 1977
- Autonomía administrativa de las Uniones Comarcales

A este Consejo Nacional, tal como estaba previsto, se incorporarán tres nuevos miembros de cada comarca ampliando así la participación numérica en dicho organismo.

Locales

SECRETARIA GENERAL
 Euskalduna, 11-1.º dcha.
 Apdo. 1391. Bilbao-8. Telf. 4442504-4442554

OFICINA EN MADRID
 Alberto Alcocer, 32-6.º E
 Madrid-16. Telf. (91)4587430

ARABA
 VITORIA. Fueros, 31-1.º izda. izda. Telef. 251222-269633
 AMURRIO. Elejondo, 23-1.º
 SALVATIERRA. San Jorge, 16-2.º

BIZKAIA
 BILBAO. Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha. Telf. 4241300-4241309
 ALGORTA. Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Telf. 4692737
 AMOREBIETA. Tvsia. Zalaia, 10-3.º dcha.
 BARAKALDO. Gral. Sanjurjo, 28-2.º dcha. Telfs. 4386600-4386606
 BASAURI. Gral. Mola, 18-1.º. Telf. 4494504
 BERMEO. Santa Eufemia, 12-2.º
 DEUSTO. Ramón y Cajal, 35-bajo
 DURANGO. Barrencale, 28-2.º dcha. Telf. 6815650
 ELORRIO. Gral. Franco, 7 bajo
 ERANDIO. Rios Seco, 5-1.º D. Telf. 4470700
 GALDAKANO. Gral. Mola, 1.º. Telf. 4564966
 GERNIKA. Señorío de Vizcaya, 6-3.º dcha. Telf. 6852808
 IURRE. Elejalde, 26-4.º
 LEMONA. Zubisiku, 6
 MUNGUIA. Hnos. Basozabal, 3-1.º dcha. Telf. 6740016
 PORTUGALETE. Carlos VII, 7-1.º centro. Telf. 4262500
 SANTURZE. Capitán Mendizabal, 26-1.º dcha. Telf. 4619033
 SAN SALVADOR DEL VALLE. Vicente Ribas, 7-2.º izda. Telf. 4590214
 SODUPE. José Miguel de Oregui, 9-2.º. Telf. 6692901
 SESTAO. Rivas, 32-1.º dcha. Telf. 4261500

GIPUZKOA
 SAN SEBASTIAN. San Martín, 53-4.º. Telfs. 461688-461877. Reyes Católicos, 9-2.º izda. Apdo. 971. Telf. 459591
 ANDOAIN. Mayor, 46-1.º
 ATAUN. Grazina Berri.
 AZKOITIA. Mayor, 49-1.º
 AZPEITIA. Santiago, 6 bajo Telf. 813446
 ARETXABAETA. Otalora, 8-1.º dcha.
 BEASAIN. San Ignacio, 9 bajo
 BERGARA. Torrekoa, 3 bajo
 EIBAR. Urbitxa, 5 bajo. Telf. 718051
 ELGOIBAR. Pl. Padre Aguirre, 4-2.º
 GETARIA. San Roke, 2 bajo
 HERNANI. Avda. Navarra, 16-4.º. Telf. 552865
 IRUN. Santiago, 44 bajo y 1.º
 LEGAZPIA. Patricio Etxebarria, 1-1.º
 MONDRAGON. Zurgalde, 42 bajo.
 ORIO. Primo de Rivera, 24-1.º
 OÑATE. Zumalacarrégui, 13 bajo.
 PLACENCIA. Rabal, 15-1.º
 RENTERIA. Viteri, 14-1.º. Telfs. 510562-510566
 TRINTXERPE. Pescadería, 13 bajo. Telf. 399311
 TOLOSA. Oria, 3-2.º dcha.
 USURBIL. Poligón 13, 1-2.º B. Telf. 361963
 ZARAUZ. Pl. Fueros, 12 bajo
 ZUMARRAGA. jai Alai, 3-2.º C. Telf. 721643
 ZUMAIA. San Pedro, 10-2.º

NAVARRO
 PAMPLONA. Navas de Tolosa, 5-2.º izda. Telfs. 257700-257704
 ESTÉLLA. Pui, 24 bajo y 1.º
 TUDELA. Carmen Baja, 18-4.º

Locales en preparación
 ARABA: Llodio
 BIZKAIA: Sondika, Zamudio
 GIPUZKOA: Pasajes, Lazkao, Iasarte

Proyecto de ley: ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

El día 10 de enero fue enviado por el Gobierno a las Cortes el proyecto de ley sobre ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA. El Gobierno solicitaba que la discusión del proyecto siga el procedimiento de urgencia. Es de interés el que todos los trabajadores conozcan el contenido del proyecto de ley. A falta de espacio para reproducirlo en su integridad, nos contentaremos con hacernos una idea de su contenido, destacando los puntos más importantes de su Preambulo y de sus 28 artículos.

PREAMBULO

La ley pretende:
 Determinar los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
 Garantizar en la empresa el ejercicio de las libertades propias de una sociedad democrática.
 Dar expresión legal, en el marco de la empresa, a los compromisos derivados de la rectificación por parte del Gobierno de ciertos convenios internacionales: los de la OIT, y los del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

ARTICULADO DE LA LEY

TITULO I: La participación de los trabajadores en los órganos de representación en las empresas

Se declaran nulos, contrarios a la ley "cuantos actos, en relación con su empleo o función, tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la acción sindical". Se consideran nulos, en particular, los actos o pactos dirigidos a la "constitución o el apoyo por parte del empresario, de un sindicato, mediante ayudas financieras o de otro tipo".

El voto será libre, secreto, personal y por papeletas en urnas cerradas.

La asamblea está constituida por la totalidad de los trabajadores de un centro de trabajo o de varios centros que tengan un único comité de empresa. Únicamente pueden convocar el comité de empresa o los delegados del personal. Tiene que celebrarse fuera de las horas de trabajo, a falta de acuerdo con el empresario de autorización.

El Comité de Empresa dispone de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades y para comunicarse con los trabajadores.

Los delegados y miembros del comité, para atender a sus funciones, pueden disponer de cierta hora retribuida al mes de quince días de permiso no retribuido al año.

Ningún trabajador que ostente cualquier representación de reguladas en la presente ley podrá ser despedido durante el ejercicio de sus funciones ni en primer año siguiente a su cesación siempre que el despido se base en la actuación del trabajador o el ejercicio de su representación.

TITULO II: Los delegados de personal

de 50 trabajadores se realiza por medio de delegados de personal elegidos por medio del sufragio libre, secreto y personal.

TITULO III: Los Comités de Empresa

El Comité es el órgano representativo de la totalidad de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, con censo superior a 50 trabajadores, "para defensa de sus intereses". Entre sus funciones, la principal es la de estar "legitimados para la solicitud de iniciación de convenios de empresa y para deliberar o designar, en su caso, los representantes en las comisiones deliberadoras de éstos."

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa serán elegidos por todos los trabajadores mediante sufragio personal, libre y secreto. La duración del mandato será de dos años, con posibilidad de ser elegidos. Pueden ser revocados mediante asamblea expresamente convocada, asistiendo más de las dos terceras partes de los representantes, mediante sufragio personal, libre y secreto que alcance mayoría.

Pueden presentar candidatos para el Comité de los sindicatos legalmente constituidos o los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas electorales equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.

En las empresas de más de 50 trabajadores habrá dos colegios electorales, uno de técnicos y administrativos y uno de obreros especialistas y de obreros no cualificados.

Hasta 50 trabajadores habrá una única lista de candidatos. DE 50 a 250 trabajadores, habrá lista de candidatos, listas abiertas. De 250 en adelante, candidaturas en listas, es decir, listas cerradas pero no bloqueadas.

La atribución de puestos se realizará en las, de manos de 250, trabajadores, entre los que consiguen mayor número de votos. Desde 250 en adelante, a cada lista se le atribuye el número de puestos que le corresponda en forma proporcional al de votos

Disposiciones finales

En el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta ley se deberá proceder en cada empresa o centro de trabajo a la elección de los delegados o de los miembros del comité.

Euskadi: Resultado de las Elecciones Sindicales

Esta página es un esfuerzo para dar a conocer, empresa por empresa, los resultados de las Elecciones Sindicales. Hemos confrontado nuestros datos con los aparecidos en diferentes medios de información.

Salvo errores involuntarios, todos los resultados habidos están recogidos. El primer dato, el más importante que hay que destacar, es el triunfo del sindicalismo. Más del 70 % de los elegidos pertenecen a ELA, CC. OO. y UGT. El segundo dato a señalar es el triunfo de ELA y su fuerte implantación en todo Euzkadi.

EMPRESA	RAMA	LOCALIDAD	ELA	UGT	CC.OO	USO	CSUT	SI	LAB	LEJ	N.S.	Fecha
U. Carrizosa	Metal	Mondragón	10	4	5				2			20-1
Aerónica	Metal	Bilbao	4	6	1				2			20-1
Malta	Metal	Gernika	7	4					2			20-1
Orbeagoiti	Metal	Zumárraga	7	10	3				4			20-1
Metalcal	Metal	Elvillar	8	15					15			20-1
Fosforera	Química	Irún	1	2	5				3			20-1
Bilore	Química	Zaldibia	1	6					3			20-1
Zubiñondo	Metal	Fermea	1	5	5				3			20-1
M. Aspe	Metal	Aspe	1	5	5				3			20-1
U.E.R.T.	Química	Galdakano	3	4	6				4			20-1
L. Sorja	Metal	Pamplona	4	5					2			20-1
Recalde	Metal	Bilbao	3	6	9				4			20-1
Sanz	Metal	Elvillar	2	5	2				1			20-1
Papelera	Papel	Aranguren	12	7					2			20-1
Mecamer	Metal	Urduliz	3	7	2				4			20-1
M. La Peña	Metal	Urduliz	5	5	4				3			20-1
La Naval	Metal	Sestao	3	15	9				4			20-1
Suez	Metal	Villabona	1	1					1			20-1
Papelera	Papel	Arriaga	3	3					2			20-1
Unamuno	Metal	Ermua	4	5					3			20-1
Elma	Metal	Mondragón	5	6	1				1			20-1
T. Andía	Metal	Gernika	1	1					1			20-1
Tobaca	Textil	Bergara	6	1					1			20-1
Micromotor	Metal	Lejona	32	2					1			20-1
S. Pedro	Metal	Egibar	7	4	2				2			20-1
Metal	Metal	Naláena	2	10					1			20-1
Cortasa	Metal	Amurrio	5	1					3			20-1
Imesa	Metal	Aspe	5	2	2				4			20-1
T. MEP	Metal	Bilbao	4	1					1			20-1
Fadura	Espect.	Lejona	1	1					4			20-1
IMI	Metal	Bilbao	10	4	3				4			20-1
H. Alcolata	Const.	Egibar	10	4	3				4			20-1
P. Ibrera	Metal	Pamplona	3	4					1			20-1
Ortiz y Cia.	Metal	Vitoria	3	4					1			20-1
T. Celia	Química	Vitoria	2	2					1			20-1
R. César	Metal	Vitoria	1	2					1			20-1
G. y Mendirre	Metal	Vitoria	1	1					1			20-1
D. y Briga	Const.	S. Sebastián	1	2					2			20-1
H. Parma	Host.	S. Sebastián	1	2					2			20-1
Cordia	Metal	Egibar	3	3					1			20-1
Ind. Bidasoa	Metal	Irún	1	2					1			20-1
Selica	Textil	Irún	1	2					1			20-1
Algón	Metal	Irún	6	1					1			20-1
Rodial	Metal	Rentería	1	1					1			20-1
Eber	Metal	Andoain	1	1					1			20-1
Guzutxana	Metal	Villafraza	1	1					1			20-1
Arlan	Metal	Amezqueta	1	1					1			20-1
Vanguard	Comercio	S. Sebastián	1	1					1			20-1
J. G. Suarez	Seguros	S. Sebastián	1	1					1			20-1
Lavis	Metal	Mondragón	14	3					1			20-1
H. Beltrán	Metal	Egibar	1	1					1			20-1
Metal	Metal	S. Sebastián	1	1					1			20-1
M. Vilcaina	Const.	Amorebieta	2	2					1			20-1
T. Lau	Metal	Gernika	2	2					5			20-1
D. Arrieta	Metal	Egibar	2	2					1			20-1
Metal	Metal	Egibar	2	2					1			20-1
Sinela	Metal	S. Sebastián	8	8					1			20-1
M. S. Teimo	Metal	S. Sebastián	1	1					1			20-1
Eguzkia	Metal	Alicasa	3	1					1			20-1
Metal	Metal	Alicasa	3	1					1			20-1
Ormen	Metal	Alicasa	1	1					1			20-1
Lekartzi	Metal	Alicasa	1	1					1			20-1
Gratiasa	Art. Graf.	Pamplona	1	1					4			20-1
Napsa	Metal	Pamplona	1	4					2			20-1
Magna	Metal	Ciella	1	1					1			20-1
Marticoena	Madera	Andoain	1	1					2			20-1
Izar	Metal	Amorebieta	1	6					3			20-1
G. del Norte	Información	Bilbao	5	2					6			20-1
Ch. Elgorriaga	Alimentación	Bilbao	1	1					1			20-1
B. Irán	Alimentación	Bilbao	3	3					2			20-1
Spiral	Metal	Aspe	3	3					2			20-1
F. Etxebarria	Metal	Aspe	4	4					6			20-1
Relca	Metal	Sopelena	1	4					1			20-1
Vizcaya	Metal	Bilbao	1	4					1			20-1
Fumekal	Metal	Góberes	3	3					1			20-1
Wesler	Metal	S. Sebastián	3	3					1			20-1
Iberica	Metal	Zarautz	3	3					1			20-1
L. de Heredia	Textil	Salvatierra	8	1					1			20-1
Asemad	Metal	Pamplona	3	3					1			20-1
J. I. Guzmán	Metal	Irún	3	3					1			20-1
Conica	Agre. Ad.	Irún	1	1					1			20-1
F. de Vera	Metal	Irún	8	8					1			20-1
Irañadi	Textil	Bergara	1	1					1			20-1
P. Otxaz	Textil	Bergara	1	1					1			20-1
Ajuria	Metal	Aspe	1	1					6			20-1
C. y Forjados	Metal	Aspe	1	6					1			20-1
Gorropu	Metal	Zarautz	3	3					1			20-1
Bonika Ueta	Metal	Aspe	1	1					1			20-1
Tafal	Metal	Ansoa	1	3					1			20-1
Gambil	Madera	Arpeñeta	1	6					2			20-1
Fabrice	Metal	Bazurri	1	5					7			20-1
Metal	Metal	Azkoitia	1	1					1			20-1
Manc. y Cia.	Textil	Azkoitia	3	3					1			20-1
Freemak	Metal	Zarautz	1	1					1			20-1
Bombas Iru	Metal	Zarautz	2	2					1			20-1
Sorjo y Zaldúa	Metal	Zumárraga	2	1					1			20-1
M. Inerredas	Metal	Villaverde	1	1					1			20-1
C. de Seguros	Seguros	Bilbao	1	1					1			20-1
U. F. Gulpuz	Química	Elbar	1	1					1			20-1
Ind. Lau	Metal	Berri	1	1					1			20-1
Precicontrol	Metal	Fermea	3	3					1			20-1
Inapac	Metal	Pamplona	1	1					1			20-1
Cois	Empi.	Bilbao	1	1					1			20-1
L. Costa	Metal	S. Sebast.	1	1					1			20-1
Fraser	Metal	Pamplona	1	1					1			20-1
Cherrea	Química	Vitoria	1	1					1			20-1
Abella	Metal	Barakaldo	1	1					1			20-1
Par. Cavos	Metal	Vitoria	1	1					1			20-1
Igoa	Metal	Pamplona	1	1					1			20-1
Tredi	Textil	Pamplona	1	1					1			20-1
T. González	Metal	Gernika	1	1					1			20-1
Tall. Ongi	Metal	Gernika	1	1					1			20-1
Cabre y Astel.	Naval	Gernika	1	1					2			20-1
Tall. Vizan	Metal	Gernika	1	1					2			20-1
Ind. S. Isidro	Metal	Pamp.	1	1					2			20-1
Arte M. Alonzo	Metal	Irún	1	2					1			20-1
Baca	Metal	Fermea	1	1					1			20-1
Intec.Met	Metal	Fermea	1	1					1			20-1
Intec.Met	Metal	Fermea	1	1					1			20-1
Codexian	Metal	Fermea	1	1					1			20-1
I. Gutierrez	Const.	Bilbao	1	1					1			20-1
Ar.Gra	Metal	Bilbao	1	1					1			20-1
Imigas	Química	Fermea	3	3					1			20-1
Trater	Metal	Amorebieta	1	3					3			20-1
Cela	Metal	Amorebieta	1	2					1			20-1
F. de Vera	Const.	Bilbao	1	2					2			20-1
Somolia	Alim.	Bilbao	1	1					1			20-1
Piens. Comp	Quim.	Ordo	1	1					1			20-1
Trin. Verg	Metal	Boyarza	1	1					1			20-1
L. S												

UGT nos debe una explicación

Huieramos preferido no tener que publicar esta nota en nuestra revista. Una nota necesariamente dura en relación a una central sindical.

En nuestra comunicación de datos a la prensa durante las elecciones sindicales, precisamos la fecha y la localidad de las empresas en las que se han efectuado dichas elecciones; en el resumen semanal desglosamos empresa por empresa los datos totales. Aceptamos el que involuntariamente se hayan deslizado errores en nuestras informaciones, a pesar de que nos limitemos a comunicar resultados cuya veracidad podemos garantizar, entendiendo que es labor de los medios de difusión completarlos con los datos que reciban de otras federaciones.

Habíamos descubierto errores en la publicación de datos proporcionados por otras centrales, y en concreto por UGT. Nunca se nos ocurrió atribuirlo a mala fe. Conocemos por experiencia los múltiples momentos en los que la transmisión de datos puede sufrir tropiezos involuntarios. Pensamos,

además, que es infantil el intento de falsear datos fácilmente comprobables.

El día 23 de enero, Europa Press distribuyó un comunicado de UGT de Vizcaya del cual se hizo eco alguna prensa el día 24. En dicho comunicado se vierten duras acusaciones contra ELA-STV. Se nos reprocha el proporcionar datos "manipulados", "prostituidos", proceder con falta de honestidad y confundir la opinión pública. Se concreta esta falta de honestidad en que anotamos "únicamente los miembros de los comités de empresa que pertenecen a su (nuestra) central".

Estas acusaciones son graves. Requieren pruebas. Las esperábamos. Y se dan en el comunicado. Mejor dicho, se proporciona una sola prueba; una sola. Y sobre ella se levanta el patíbulo donde se ajusticia la honestidad de una central. El único dato que se da es que en el caso de la empresa Gomas Garay dimos únicamente información del delegado que logró ELA y silenciamos los siete delegados conseguidos por UGT y el de CC. OO.

No se les ocurrió pensar que pudo ser una simple equivocación, un error de imprenta. Pudo haber un error, hubiera sido normal. Y eso hemos pensado cuando hemos constatado equivocaciones en los datos proporcionados por UGT. Pudo haber un error, pero no lo hubo. Los datos de Gomas Garay fueron correctamente transmitidos a la prensa en nuestros comunicados n.º 11 y n.º 14, correspondientes a los días 19 y 21. Y fueron además correctamente publicados por algunos periódicos, aunque en alguno se dio la omisión, por error, que tan gravemente censura UGT en su comunicado.

Es comprensible que los resultados no tan arrolladores como, por lo visto, esperaba UGT a su favor, produzcan en algunos de sus dirigentes nerviosismo y mal humor. Pero es incomprensible que del nerviosismo se pase a una nota pública difamatoria e insultante. Hemos esperado una rectificación por parte de UGT. Hemos esperado la explicación y la satisfacción de su inexplicable actitud y de sus expresiones ofensivas. En vano.

Elecciones sindicales

A vista de pájaro

● Los trabajadores de Euskadi están de enhorabuena. Las elecciones sindicales han permitido ver "in situ" la actuación, siempre brillante, de los máximos líderes sindicales del Estado español. Nosotros siempre hemos pensado que CC. OO. de Euzkadi y UGT de Euskadi tiene suficientes y valiosos líderes para abordar cualquier campaña electoral sin necesidad de refuerzos venidos de Madrid, Villa y Corte. Parece que nos hemos equivocado.

Nuestros compañeros que han venido a reforzar con su imagen las "posibilidades" electorales de sus sindicatos respectivos, han hecho gala tanto de su talla de sindicalistas, como de su desconocimiento de la problemática de los trabajadores de Euzkadi. Una de cal y otra de arena, aunque ésta no importa tanto, porque, digan lo que digan, para ellos Euzkadi es una provincia, o mejor dicho, la suma de cuatro provincias.

● Felipe González lo ha dicho en Alemania: "El éxito del PSOE está vinculado al de la UGT en las elecciones sindicales".

No nos ha sorprendido, pues, el cartel confeccionado por el PSOE pidiendo el voto para la UGT.

Nosotros preferimos seguir defendiendo la autonomía sindical y rechazar ayudas fraternales; entre otras cosas porque así nos va francamente bien.

● Garnacho ha dicho: "Pese a ELA, ganaremos las elecciones sindicales en Euzkadi". La UGT ha dicho que los resultados se están manipulando; que



Ibermática y sus ordenadores darán los resultados al final de las elecciones.

UGT sabe bien que los resultados se pueden manipular igualmente procesándolos manualmente que por ordenador, y que para que la opinión pública conozca los resultados no hace falta recurrir a sistemas tan sofisticados. Basta anotarlos ordenadamente uno tras otro e ir acumulándolos por el viejo procedimiento del suma y sigue.

Los resultados que la UGT está obteniendo en Euzkadi no se arreglan con un ordenador. Y sobre todo si no es propio.

Las elecciones sindicales están demostrando el trabajo anterior, la organización, la imagen ganada día a día en todas y cada una de las empresas. Las elecciones sindicales están demostrando que no hay ni zonas ni empresas patrimonio vitalicio de tal o cual central. Las elecciones sindicales están demostrando que en Euzkadi ya no se puede hacer un sindicalismo para los de aquí y otro para los venidos aquí, sino un sindicalismo para todos los trabajadores de Euzkadi. Las elecciones sindicales, sus resultados, están demostrando cuál es la Central mayoritaria.

Elecciones

Euskadi



Firestone, de Basauri

El 1 de febrero se celebrarán las elecciones en la multinacional empresa Firestone, de Basauri, con una plantilla de 3.600 trabajadores en las dos plantas. Esta empresa, clave en la zona industrial de Basauri y Galdacano, posee un 40 % de capital americano. Como en la mayoría de las multinacionales hay una política dura de personal, tal y como se demostró en la huelga que se llevó a cabo en el 75, durante 73 días. De las perspectivas sindicales de Firestone nos habla Bilbao, militante de ELA, que se presenta como candidato de esta central en estas elecciones.



—¿Qué papel ha jugado ya el organismo unitario?

—Ha habido una dura lucha por hacer dimitir a los jurados de empresa y enlaces del sindicato vertical. Tras esto, y debido al vacío de representatividad, surgió el organismo unitario. Es claro que bajo este organismo se han escuchado grupos planteando una lucha anti sindical. Por otra parte, no es un organismo representativo, y esto se ha visto claro con el asunto de las primas de los cualificados.

—¿Por qué se plantean las elecciones sindicales?

—Hay que saber qué organizaciones cuentan con el respaldo de los trabajadores. Hay que votar a candidatos con la garantía de una confederación organizada y estructurada.

Es hora ya de evitar anonimatos y demagogias y llevar adelante un sindicalismo serio y responsable de todos sus actos. Todo esto para clarificar el panorama sindical en nuestra empresa.

—¿Qué se espera de las elecciones?

—El que todos los trabajadores estemos identificados con representantes auténticos nuestros y elegidos en unas condiciones de libertad que no se habían dado desde hace 41 años.

Conversamos con Euzkalduna y r...
tura de técnicos
cuales 16 los l...
como maestro d...
problemas del s...
vando a cabo cc...
lucionar la crisis
tener los trabaja...
tiempo, nos habl...
duna.

—¿Cuál es la sit...
de negociación cor...
tración y la Empres...
al problema del sec...
—Hemos tenido reu...
reuniones con alto...
Administración y d...
y la conclusión qu...
cado es que no pla...
ternativa clara.

Ellos son partida...
estructuración. ¿Er...
y cómo? No lo sat...
no descubren el pla...
turación. Ahora, co...
ción de las central...
empezarán a aclara...
ras.

—¿Cuál es la...
ELA en esta negoc...
—Hay que decir...
gar, qué la crisis e...

Asi como
marca de Ba...
tuye una de...
Goierri. A...
mento a Jua...
ción sindical...
tura de ELA

Estos representantes van a contar con el respaldo de las confederaciones sindicales fuertes, y hay que huir, definitivamente, en Firestone, de todo planteamiento no sindical.

—¿Cuál es una de las primeras tareas del Comité de Fábrica elegido?

—Hay problemas serios que hay que afrontarlos inmediatamente:

a) La prima de los cualificados, problema latente y todavía no solucionado.

b) La negociación del próximo convenio.

c) El asunto que nos llevó a la huelga de 73 días, el del Reglamento de Régimen Interior.

d) Se han llevado secciones, como las de Foam, correas, etc.; a otras empresas fuera de Euzkadi, como a Burgos y Torrelavega, cuando ahora hay gente parada, y esto precisamente cuando estaba el organismo unitario.

El Comité de Fábrica va a tener que apechugar fuerte. Esto es claro. Por lo dicho antes, los trabajadores de Firestone tienen que votar confederaciones sindicales, tienen que votar ELA, ya que votando ELA se vota a una confederación con servicios, con-Caja de Resistencia; se vota a la confederación sindical más fuerte y organizada de Euzkadi.

En tres grandes empresas

de Bilbao

Urreta, trabajador de Astilleros A, que se presenta en la candidatura. Emilio tiene 30 años, de los que en Euskalduna; actualmente en la conversación se reflejan los temas de las negociaciones que están llevando a cabo la empresa de cara a su primer año de trabajo. Al mismo tiempo se celebrarán en Euskalduna

este caso a nivel de empresa. Para nosotros, lo primero que tenemos que conseguir es el reconocimiento como tal sección sindical dentro de la empresa. Con ello se crea una plataforma válida de los trabajadores de esa sección sindical para participar y tomar decisiones en todos los ámbitos. Creemos que es vital el que participemos los trabajadores en unos organismos de control en vistas a solucionar la crisis de Astilleros, y es, precisamente, a través de la sección sindical como se puede lograr una plataforma válida de representación de los trabajadores.

—¿Las elecciones en Euskalduna servirán para eso?

—Claro que sí! Y elegiremos a nuestros representantes para

que sean portavoces nuestros y respaldados por las decisiones que sean tomadas entre todos y a la vez, contando con una confederación seria y con miles de trabajadores de toda Euskadi.

Nosotros hemos puesto a los hombres más válidos y que tienen más "gancho" y prestigio entre los compañeros, y eso por práctica de lucha que han llevado diariamente, sin demagogias.

Por último, te voy a decir que si ELA está ganando las elecciones en Euskadi es por esto, y por que admite a gente sin certificados de ideologías concretas; ni de un lado ni de otro. Lo que hacemos es sindicalismo de verdad, que para eso estamos: para defender los intereses de todos los trabajadores sin exclusión.



por la política errónea y triunfalista que ha llevado AESA, aún cuando la crisis del sector a nivel mundial venía de años anteriores.

Se insinúa que la reestructuración va a ser en una jubilación anticipada y en una reducción de producción basada en la diversificación de los trabajos. En todo caso, nunca se asegura el pleno empleo y ELA lo primero que va a mantener es el puesto de trabajo para todos los trabajadores, ya que no podemos aceptar el que seamos nosotros los que paguemos los platos rotos.

—¿Cómo ves la importancia de la sección sindical en el centro de trabajo?

—La sección sindical es el órgano de una confederación; en



de Beasain

una empresa clave dentro de la zona. de la misma forma CAF constituye clave de la zona guipuzcoana de las elecciones; le hemos cogido un morra hablar de las elecciones y de la candidatura. Juanjo se presenta por la candidatura de administrativos y técnicos.

—¿Qué representa CAF en Goierri?

CAF ha sido la empresa que ha marcado la pauta, tanto reivindicativa como conflictiva. CAF ha participado en todas las luchas originadas dentro del movimiento obrero del Goierri. En este sentido, se puede decir que ha marcado la línea directriz de estas luchas.

—¿Por qué se plantean las elecciones?

El plantear las elecciones en CAF tiene la misma motivación que pueden tener otras empresas.

El Comité de Empresa actual



fue elegido en abril de 1976; en estos momentos este organismo no representa las verdaderas op-

ciones de CAF. Los trabajadores tienen una visión más amplia del nuevo proceso, la sindicación de los trabajadores ha dado fuerza al movimiento sindical y urge clarificar la representatividad auténticamente obrera, y esta representatividad organizada ante la patronal la ofrecen las Centrales Sindicales.

—¿Cuáles serían las primeras tareas a realizar por el nuevo Comité elegido?

—De modo inmediato, el nuevo Comité de Empresa ha de llevar a cabo la negociación de un nuevo convenio en CAF.

Inmediatamente ha de abordar los muchos problemas: Seguridad e Higiene, control, ordenación y plan de exámenes, cambios de puesto de trabajo, respuesta a los jóvenes trabajadores sin primer empleo, la desastrosa planificación del trabajo, trabajos eventuales, subcontratas, etc., etc.

Por otra parte, la exigencia constante de acceder a un real conocimiento de cuanta información necesitamos los trabajadores para el estudio y respuesta en profundidad de todos los problemas.

Al margen de todo ello, la Sección Sindical de ELA-STV en CAF reivindicará y luchará constantemente por la cada vez mayor participación del sindicalismo a través de las secciones sindicales, por ser éste el camino por el que los trabajadores de CAF podemos garantizar una respuesta más completa a nuestra extensa problemática.

—¿Habéis ganado en la CAF de Irún?

—ELA no ha ganado solamente en la CAF de Irún. Está ganando en Euskadi y eso está demostrando que el sindicalismo de ELA está apoyado por la mayoría de los trabajadores de Euskadi. Los militantes de ELA no hacen demagogia, hacen sindicalismo serio y respaldado con toda la fuerza que supone una Confederación bien estructurada y organizada.

Michelin no es un gordinflón sonriente

Michelin es una multinacional con fama bien ganada de ejercer, siempre que puede, una política antisindical, obstaculizando incluso aquello que las leyes laborales de cada país posibilitan. Los trabajadores de Michelin, con dos plantas en Euskadi (Lasarte y Gasteiz) conocen bien la política represiva de la que Michelin ha hecho y hace gala. Es aún muy reciente la expulsión de varios trabajadores de la planta de Lasarte—algunos militantes de ELA— a raíz de la huelga de los 100 días. De nada sirvió que la Autoridad declarase improcedentes el despido.

Con motivo de las elecciones sindicales, Michelin vuelve a ser actualidad. Interpretando la normativa de forma absolutamente unilateral y arbitraria, exigiendo el

cumplimentar requisitos que propia ley no contempla, Michelin torpedea la celebración de las elecciones sindicales.

Michelin no quiere que se hagan elecciones sindicales, Michelin duda, incluso, de la representatividad y legalidad de las secciones sindicales.

Detrás del blanco gordinflón sonriente que quiere dar una agitable imagen publicitaria de Michelin, está el comportamiento sistemáticamente autoritario y responsablemente provocativo de su patrón y sus más inmediatos colaboradores. Siempre les queda amenaza de llevar sus máquinas a países más atrasados, buscan "Pinochets" que aquí—afortunadamente—esperemos no vuelva



Escribir sin ton ni son

En un artículo aparecido en "La Hoja del Lunes", de Bilbao, del 23 de enero, Julen Sordo, su autor, refiriéndose a ELA dice que está afiliada al Partido Nacionalista Vasco, y al valorar las elecciones sindicales indica "que Euzkadi— a parte de ideologías— sigue votando "vasco" (¿y conservador?).

Descontada la posibilidad de mala fe, sólo nos queda una explicación a tanto desatino: la ignorancia del articulista en materia sindical que esperamos vaya superando para bien de todos y para lo cual estamos dispuestos a darle todas las facilidades que precise.

ELA ha sido reiterativa en su autonomía sindical. Los estatutos reflejan la incompatibilidad de cargos políticos y sindicales como uno de los medios para garantizarlo, y lo que es más importante, ELA tiene una composición plural, donde hay gran número de afiliados y militantes, la mayoría, que no tienen afiliación política, donde participan junto con esta mayoría trabajadores afiliados a diversos partidos.

Ni los postulados ideológicos, ni la posición ante el "Pacto de Moncloa", ni la actitud reivindicativa de ELA, le sitúan en una categoría que no sean de clase.

No nos gusta responder

Durante el desarrollo de las Elecciones Sindicales se han producido varios momentos en que ELA ha sido interpelada varias veces con fuerza, por los hechos comunicados, por alusión. La respuesta a veces parecía otorgada. Pero ELA prefiere manifestarse, por principio, al margen de las llamadas guerras de comunicados. Es mejor que los hechos, con su contundencia, nuestra pública práctica sindical respondan y aclaren, aunque más lentamente, con más contundencia. En este número de revista hacemos alguna excepción. Pero sin sentar práctica sindical en la calle; mejor aún, en empresa. El sindicalismo no hace en los "papeles". Y hoy que nos urge es hacer sindicalismo. Ahí estamos volcados.

Caja de Resistencia

Miedo a la Patronal

Un ejemplo claro de lo que supone la Caja de Resistencia en la batalla contra la Patronal lo hemos tenido en el empresa Plásticos Arasolo, de Irún. Hay que hacer constar que el 95 % de la plantilla está afiliada a ELA-STV.

Después de varias reuniones con los patronos, se llegó a un acuerdo en relación con los puntos del Pacto de Empresa, a excepción de los salarios. Sobre salarios, la empresa se cerró en banda, manifestando que no podía pagar lo que se pedía ya que ello supondría el cierre.

Analizada la situación de la empresa y sus posturas, se llegó a la conclusión de que podía pagar

lo que se pedía, pero que habría que obligarla a ello. Se planteó la huelga legal con puesta en marcha de la Caja de Resistencia, a partir del 16 de enero.

La empresa no contestó hasta dicho día, quizás por no esperar que se produjese la huelga. Una vez comenzada ésta y sabiendo la empresa que con la Caja de Resistencia se iba a aguantar en huelga, no tardó más que 6 horas en acceder a la petición.

Las concesiones más importantes han sido:

- 1.º Incremento salarial del 40 % y revisión en julio de 1978. Los salarios anteriores eran bajos.

- 2.º Vacaciones de 30 días y 3 pagas de un mes, todo ello a salario real.

- 3.º Reconocimiento de la sección sindical de ELA-STV como órgano negociador, con diversas prerrogativas, incluso el derecho a información trimestral, sobre la marcha de la empresa.

Todo ello nos muestra el respeto y miedo de los patronos cuando saben que una huelga no va a terminar por inanición, ya que la Caja de Resistencia permite aguantarla el tiempo que sea preciso, siempre que se haya analizado objetivamente la situación de la empresa.

Pesca de Altura

Calendario de descansos para 1978

Una vez incrementados los 6 días y medio de descansos obligatorios, las fiestas abonables de ámbito estatal, provincial y local, el calendario para 1978 queda establecido de la siguiente forma:

- Enero: 7 y medio días.
- Febrero: 6 y medio días.
- Marzo: 8 y medio días.
- Abril: 6 y medio días.
- Mayo: 8 y medio días.

Junio: 7 y medio días para empresas de Pasajes San Pedro y 6 y medio días para empresas de Trintxerpe.

- Julio: 9 y medio días.
- Agosto: 7 y medio días.
- Septiembre: 6 y medio días.
- Octubre: 7 y medio días.
- Noviembre: 7 y medio días.
- Diciembre: 8 y medio días.

Hasta ahora los armadores sólo concedían los 6 y medio días

mensuales, sin tener en cuenta los festivos abonables. Tras un estudio de la aplicación de las fiestas a los trabajadores del mar, este Sindicato entiende que estos días deben ser disfrutados por el personal embarcado, por lo que hemos dirigido un escrito a la Junta de Armadores, reclamando este derecho.

JOXEMI UNANUE

Irakaskuntza estatalako langileaz

Irakaskuntza estatal langileok bi kategori nagusitan banatuta aurkitzen gara, egun: A) Numerarioak. B) Ez numerarioak.

A) NUMERARIOAK: Oposizioak egin ondoren agregatu edo katedratiku izatera heldu dira. Eta, betiko, bere lan postua lortu dute, bere espezialitateko asignaturak ematen dituztelarik.

B) EZ NUMERARIOOK: Ez ditugu oposizioak egin, edo eta ez ditugu aprobatu. Kurtso batetarako Kontratoa bakarrik dugu, eta agian, urrango kurtsoan ez dugu lanik izango.

Ematen diren kategori desberdin hauk (katedratiku, agregatu eta PNN (ez numerarioak), realitatean sozial estrato erabat desberdinak sortzen dira. Eta zenbait ikastetxetan ez da raroa, katedratikoek irakasle ez numerarioekin (PNN) ez hitzegitea; eta jakina honelako zetiketekin elkar lan egiteko girorik ez edukitzea irakasle ez numerariook irakaskuntza estatalaren azkenengo pariak gara. Lehengo gauza, ez dugu estabilitaterik eta kontratatzen bagaistuzte ere, edozein asignatura eman behar izaten dugu (denetan jakintsu izango baginen bezala), beste hutsuneak betetzeko bait gara.

Bestalde, eta hau sarritan ematen da, kurtso batetan Eibarren egoyea adibidez eta urrangoan (beti kontratatzen bazaituzten baldintzarekin) Iruinen, edo beste toki batetan, irakasleentzat ekonomi, famili eta sozial problemak dakartzalari.

zarekin tira-bira handiak eta brebak izan ditugu. Ala ere, ihaz hilabete osoan greban egon ondoren ez genuen ezer lortu.

Aurte, berriz, Ministraritzarekin elkarrizketan hasi gara, gure problema latz honi erabateko soluzioa eman nahirik.

Irakasle ez numerarioen artean bi postura ikustez ziren, estabilitate hau eskuratzeko.

b1: Kontrato laboralaren aldekoak.
b2: Funzionariadoren aldekoak.

Hauteskunde bat egin ondoren Estatu mailan (Estatuan 11.430 gara eta Euskal Herriko lau probintzitan: 866) kontratoaren aldekoak % 60 baino zerbait guttiago izan ginelarik, ratifikazioa proposatu zen, jarrera batua behar zelako negoziazioetan hasteko.

Honela, ratifikazio honetan % 75ek kontratoari baietze eman diogu.

Zergaitik kontrato laborala?

—Estabilitatea denontzat eta batera ematen duelako.

—Estabilitate eskubidea onartzen du gure irakats-esperezentzia froga bakarra izanik.

—Irakaskuntzako beste sektoreekin batasuna ematen digu.

—Beste adarretako langileekin kidetasuna ematen digu. Eta honek, agian, irakaskuntzako langile asko bultzatuko ditu afilia ditezten.

—Eta azkenik, Irakaskuntza langile gorpuztuz bakar batetara garamatza.

Zergaitik funtzionariadoren ez?

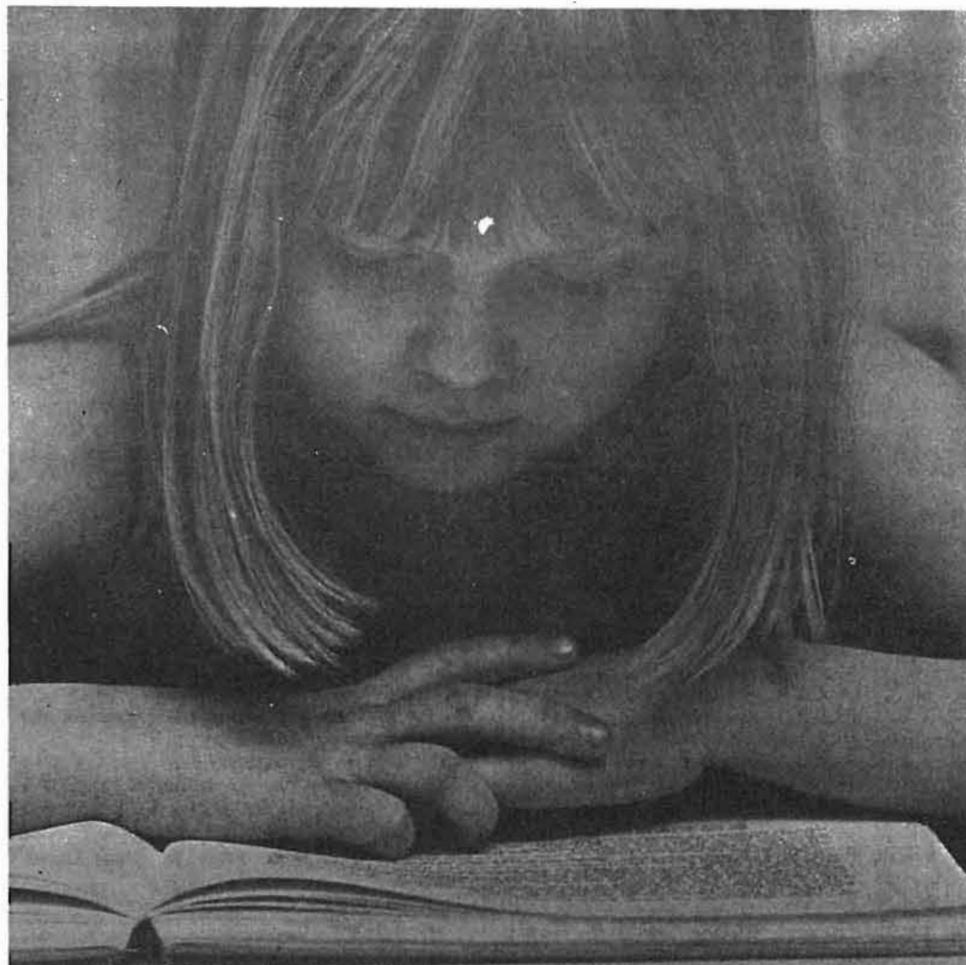
Ministraritzarekin, koordinadora estatal batek darama. Koordinadora azkenengo aste hauetan, Españako alderdi politikoa maionario eta zentral sindikal batzuek on egon omen dira, euren iritzia jasez; eta Estatuko Herri zapalduen alderdi politikoa eta zentral sindikalak baztertuz.

Honekin, betiko zentralismo zapaltzaile joera salatzea nahi dugu. Frankismo garaiko joerak ez dituzte, oraindik, batzuk baztertu eta. Ez gara ez, Españako Sindikato bat, Euskadikoa baizik eta euskal langileen abotsa eta gure erantzun jatorra jasotzea kometniko zaie, gure problema ere denean, behintzat. Ze, zenbait problematan bezala, Madrilen bakarrik egotzen babarrunak gogorrrak urtetzen bait dira.

Bukatzeko, negoziatio hau Ministraritzarekin, koordinadora estatal batek darama. Koordinadora azkenengo aste hauetan, Españako alderdi politikoa maionario eta zentral sindikal batzuek on egon omen dira, euren iritzia jasez; eta Estatuko Herri zapalduen alderdi politikoa eta zentral sindikalak baztertuz.

Honekin, betiko zentralismo zapaltzaile joera salatzea nahi dugu. Frankismo garaiko joerak ez dituzte, oraindik, batzuk baztertu eta. Ez gara ez, Españako Sindikato bat, Euskadikoa baizik eta euskal langileen abotsa eta gure erantzun jatorra jasotzea kometniko zaie, gure problema ere denean, behintzat. Ze, zenbait problematan bezala, Madrilen bakarrik egotzen babarrunak gogorrrak urtetzen bait dira.

Bajo mi punto de vista, si se realiza un análisis objetivo, esta alternativa de Seguridad Social debe ser rechazada, fundamentalmente, por dos motivos:



La Seguridad Social de los enseñantes de las ikastolas

Ultimamente, en el marco de los que nos movemos alrededor de las ikastolas, se viene discutiendo un tema enormemente importante para los trabajadores del sector. Un tema, por tanto, que merece ser tratado en nuestro periódico sindical: la Seguridad Social de los enseñantes de ikastolas.

La historia comienza con la aparición de un proyecto-propuesta de Seguridad Social, al margen o como alternativa al Régimen General, que cubre hoy a la mayoría de los trabajadores. Se trata de una propuesta basada fundamentalmente en la Seguridad Social que hoy tienen los autónomos o trabajadores por cuenta propia, con el complemento de algunas pólizas privadas y el seguro de "Lagun-Aro".

Por ello, los trabajadores de ikastolas tendríamos que formar una cooperativa de enseñantes. Es decir, crear una empresa cooperativa, abandonando así nuestra condición de trabajadores asalariados para causar alta como autónomos o trabajadores por cuenta propia.

Con la suma del seguro de autónomos, "Lagun-Aro" y pólizas privadas, se ha conseguido un sistema cuyo costo es sensiblemente menor que la Seguridad Social. Si ésta cuesta aproximadamente 14.000 ptas. al mes, el sistema propuesto sólo alcanzaría 4.590 ptas. No cabe duda que la diferencia es importante y que las reconocidas dificultades económicas de nuestras ikastolas se verían, momentáneamente, aliviadas. Pero una cosa son los intereses —por llamarlo de alguna forma— empresariales y otra muy distinta los derechos de los trabajadores.

Una cosa es que tratemos de desarrollar y mantener las ikastolas y otra muy distinta que esto se consiga a costa de recortar los derechos que, como trabajadores, tenemos los enseñantes de ikastolas.

Bajo mi punto de vista, si se realiza un análisis objetivo, esta alternativa de Seguridad Social debe ser rechazada, fundamentalmente, por dos motivos:

- 1.º Con una visión de hoy, porque es un sistema que cubre un campo de prestaciones menor con pensiones sensiblemente inferiores a las del Régimen General, y

2.º Con una visión de futuro, porque es un sistema que necesariamente no va a poder competir con el Régimen General.

En relación al primer punto, si comparamos los dos sistemas, tomando como ejemplos las prestaciones más importantes, podemos decir:

a) En el sistema propuesto, el trabajador no queda cubierto con la prestación de desempleo.

b) Que en el sistema propuesto, se cotiza por 14.000 ptas. de base al mes, en vez de hacerlo por el salario real percibido tal y como está establecido en el Régimen General. Es decir, poniendo como ejemplo el caso de un profesor de preescolar, se cotizaría un 150 % menos. Esto es importante, pues toda prestación (jubilación, invalidez, viudedad, etc.) se calcula en relación a la base de cotización.

c) En el régimen propuesto, para el cálculo de la mayor parte de las prestaciones se toman los promedios de cotizaciones de períodos mayores. (Véase recuadro abajo).

Esto significa que, aunque tomáramos bases de cotización iguales, a la hora de aplicarlas al cálculo de cualquier pensión, las del régimen propuesto quedarían mucho más pequeñas por el desfase que en los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social se producen en estos largos períodos.

Es cierto que en el sistema propuesto se establecen, como queriendo compensar estas enormes desventajas, unas indemnizaciones en caso de muerte y de invalidez. Sin embargo, tengo que decir que estas indemnizaciones se cubren en pólizas de compañías de seguros privadas.

Son esos seguros de vida que, con una pequeña cuota cualquiera puede cubrir. Es decir,

que el que tenga capricho puede individualmente hacerse una póliza de este tipo, sin tener que renunciar por ello al Régimen General de la Seguridad Social.

En relación al segundo punto, en mi opinión cualquier intento de crear o mantener sistemas de seguros y de previsión social al margen del Régimen General de Seguridad Social camina hacia su fracaso. Hoy, la Seguridad Social es un sistema tremendamente dinámico, con el que resulta difícil competir.

La Seguridad Social, con una acción protectora que incide en un gran porcentaje de población, con un presupuesto casi comparable al del propio Estado, se ha convertido en una realidad irreversible. Un sistema que tiene (como en los regímenes europeos) a ser financiado por el conjunto de la sociedad. De una aportación estatal de menos del 4 %, está previsto se pase en 1980 a un 20 %.

Esto quiere decir que el que permanezca en un sistema diferente va a tener que sostener una doble carga, beneficiándose únicamente de un sistema: la financiación del régimen general indirectamente a través de los impuestos y la financiación del sistema particular por medio de las cuotas correspondientes.

Por tanto, en mi opinión, aceptar el sistema que se nos propone supondría dar un paso atrás importante. La Seguridad Social ha sido una conquista de la clase trabajadora. Una conquista difícil, alcanzada a través de una acción sindical dura y continuada. Desde la ley de Accidentes de Trabajo, de 1900, hasta el actual sistema, podemos contabilizar una rica historia de acción y de presión de los trabajadores en lucha por un sistema que asegure al trabajador una digna subsistencia cuando por razones de edad o de otra índole pierde su única fuente de ingresos.

Aceptar el sistema que se nos propone, insisto, equivaldría a retroceder varias páginas en la historia de la clase trabajadora.

G. AGIRRE

	Autónomos	Régimen General
Jubilación	10 años	2 años
Invalidez total accidentes	5 años	Salario día accidente
Invalidez total enfermedad	5 años	2 años
Invalidez absoluta accidentes	5 años	Salario día accidente
Invalidez absoluta enfermedad	5 años	Salario día baja
Viudedad y orfandad accidente	5 años	Salario real día fallecimiento
Viudedad v orfandad enfermedad	5 años	2 años

Duranguesado

Matiena, barrio obrero con cerca de 5.000 trabajadores

Matiena, un barrio obrero con cerca de cinco mil trabajadores.

Con el Pacto de la Moncloa a nuestra espalda y una Patronal empeñada en sus esfuerzos de frenar las subidas salariales en la Mancomunidad de Matiena, para lo que no escatima esfuerzos, se están marcando unas nuevas pautas en las relaciones laborales de la zona. El índice de conflictividad alcanza en estos momentos cotas importantes: con algunos convenios recién concluidos y otros en plena negociación, se han visto afectados durante las dos últimas semanas, unos quinientos trabajadores de las empresas Dinalotsa, Rotulas "El Carnero", Industrias Fepa, Mega, Hjos. de Aristondo, y Samur. Ha sido nota característica en todas ellas, la intransigencia de la Patronal, intransigencia que para romper, la huelga ha sido el arma.

Rotulas "El Carnero"

Con una plantilla de cuarenta y cuatro trabajadores, presentaron a finales de año, su plataforma reivindicativa. Tras las primeras conversaciones con la empresa, ésta ofrece una subida repartida entre primas y salarios, ante lo que los trabajadores, conscientes de la importancia que tienen unos salarios buenos y no unas primas altas con salarios bajos, mantuvieron la postura de que los incrementos se aplicasen en su totalidad sobre los salarios.

En esta situación, y visto que la empresa no avanzaba en sus posiciones, se produjo el paro, el viernes día 13, en el que participaron la totalidad de los trabajadores de la plantilla, excepción hecha de los empleados, que no obstante, se unieron a sus compañeros a los pocos días.

Desde el primer momento, ELA-STV se puso en contacto con ellos, a través de su Gabinete de Negociaciones, participando junto con la comisión de los trabajadores.

Los resultados después de una semana de huelga han sido satisfactorios:

—6.800 pesetas netas lineales al mes

—Seguridad Social e I.R.T.P. sigue pagándolo la empresa

—Revisión en julio, que implique incremento automático de 6% si el I.C.V. supera esta cota, y compromiso de negociar el resto.

Dinalotsa

En esta empresa nos encontramos con el clásico empresario que no sabe que Franco ha muerto. Un empresario para el que las relaciones de trabajo no se han modificado.

Trabajan en Dinalotsa unos 65 trabajadores de los que 53 son los que están en huelga. Sus reivindicaciones son las justas para mantener el nivel salarial del año 1977. Comenzadas las negociaciones con presencia de asesores de ELA-STV, se perfilaron las posturas de ambas partes, llegando a un acuerdo en un incremento neto para el año 1978, de 77.000 pesetas. El resto de los puntos planteados por los trabajadores se concretaban en:

—Revisión automática en julio, según el I.C.V.
—Plus de fidelidad a los 10



años de trabajar en la empresa

—Pago, a salario base, de los días de huelga.

Estando de acuerdo en el aumento, y habiendo cedido bastante los trabajadores en sus peticiones, la postura intransigente de la empresa, indica que todavía quedan empresarios de la vieja escuela.

Tras 11 días de huelga, se comenzó a trabajar, para volver a salir a la calle, el día 26, con huelga legal, sin cerrar las puertas a la negociación, y esperando una respuesta de la Dirección de la empresa. El ambiente entre los trabajadores es idéntico a los primeros días, frente a los intentos de la Dirección de crear nerviosismo en estos cinco días de espera. La práctica nos está demostrando que la lucha debe ser dura, pero fría y serena, ante una Patronal que no dudará en utilizar cualquier método para seguir obteniendo sus pingües beneficios.

Industrias Fepa

Cuenta con 36 obreros que, tras dos tardes de huelga, han conseguido las reivindicaciones planteadas:

—96.000 ptas. año
—Compromiso de negociación en julio si el I.C.V. supera el 10%

—Implantación de un nuevo incentivo, según la actividad media, calculada en grupo.

—En las negociaciones, ha participado, junto con el comité, asesores de ELA. Sin haberse llegado a un acuerdo, siguen las negociaciones a la hora de cerrar la información.

Tadu

Los trabajadores de Tadu, están en huelga desde el día 4 de

enero en apoyo de sus reivindicaciones y frente a la postura intransigente de la empresa que no acepta ninguna mejora que supere el Pacto de la Moncloa. Habida cuenta que el año pasado no tuvieron ningún aumento, a pesar de los 16 días de huelga, esta subida supone un retroceso en la capacidad adquisitiva de los salarios. Es esta una empresa que siempre ha llevado como pauta, la implantación de sus caprichos, como ha hecho con ocasión del calendario laboral. Tras dos suspensiones de empleo y sueldo, la actitud de los trabajadores se mantiene hasta obtener unas mejoras superiores al Pacto de la Moncloa.

Al cerrar esta información, la empresa ha notificado el día 24, el despido total a los trabajadores.

Mega

Como respuesta a las peticiones de aumento de 8.000 pts. la empresa suspende de empleo y sueldo por cinco días a los obreros en huelga, suspensión que se prolonga posteriormente, por otros cinco días. Tras posteriores negociaciones, los resultados han sido:

—6.500 pesetas.
—Revisión en julio si el I.C.V. superase el 11,5%
—La mitad de los días de huelga, a cargo de la empresa.

Hijos de Aristondo

Ante la negativa de la empresa de aceptar la petición de 8.000 pesetas, que hacían los trabajadores, éstos deciden parar. En esta situación, los trabajadores están

dispuestos a aceptar una subida de 6.000 ptas. en enero y otras 2.000 en marzo, a la espera de que le sea concedido un crédito a la empresa. Tras dos días y medio de huelga, los trabajadores, admiten una nueva oferta de la Dirección, concretada en:

—5.000 ptas. en enero de 1978
—3.000 ptas. en marzo, si el crédito se lleva a efecto

Compresores Samur

Ante la negativa de la Dirección de la empresa de hacer una oferta a las peticiones de los trabajadores, como base para la negociación, éstos deciden salir a la huelga, como única forma de presión, en apoyo de sus posturas.

Por toda respuesta, la empresa comunica la suspensión de empleo y sueldo, que al mantenerse en su postura los obreros, se repite, finalizando esta última el día 24.

Cuenta esta empresa con una plantilla de 136 trabajadores, de los que sólo 15 están trabajando. Las reivindicaciones son las siguientes:

—8.000 pesetas de aumento.
—100% en caso de baja por accidente o enfermedad.

—Revisión anual de categorías
—100% de incentivo para los que trabajen a prima fija
—Pagas extraordinarias a salario real, más prima de los tres últimos meses.

No obstante, la postura de los trabajadores se mantiene, a la espera de que la Dirección acepte comenzar las negociaciones.

JOSEBA ZAMAKONA



Proyecto de ley: Acción sindical en la empresa (I)

Ideas para un sindicalismo

Este inesperado proyecto de ley, enviado por el Gobierno a las Cortes, constituye una ocasión para resumir algunas ideas que presiden nuestra actividad sindical y que constituyen la base de nuestra alternativa sindical.

El sindicalismo ha adquirido en los regímenes democráticos un rango institucional al cual la clase obrera no puede renunciar, si, entre todos, estamos construyendo la democracia. Los trabajadores estamos en nuestro derecho al no querer admitir como objeto negociable situaciones sindicales que ya no son discutidas en ningún régimen democrático occidental. Este es un nivel de consenso a partir del cual estamos trabajando todos en la creación de una nueva situación: cualquier intento de violar esta regla de juego constituye una maniobra que descalifica al que la realiza.

Sindicalismo de ELA

Desde este supuesto, las vías por las que ha discurrido nuestro intento sindical son las siguientes:

1º.—IX Crear y ampliar las condiciones para la vigorización de las Confederaciones Sindicales.

2º.—Implantar con firmeza el sindicato en el interior de la empresa y exigir el reconocimiento de su personalidad. Aquí basamos el esfuerzo por establecer "secciones sindicales" en todas las empresas y la exigencia del reconocimiento de su estatuto y el de los afiliados y de los delegados sindicales en la empresa.

3º.—Centrar en el Sindicato las tareas de negociación. A niveles superiores al de la empresa, las Confederaciones constituyen el único sujeto negociador posible por parte de los trabajadores. En el seno de la empresa, únicamente a falta de una seria presencia sindical, podría aceptarse a los Comités de Empresa como sujetos de negociación. De aquí, propugnamos, para las elecciones de representantes obreros en la empresa, el sistema de listas sindicales cerradas y atribución de puestos por sistema proporcional a partir de las empresas de 50 trabajadores.

4º.—La importancia de las tareas encomendadas a los Comités de Empresa estarán en relación con la fuerza desarrollada por los sindicatos en la ocupación de áreas, cada vez más amplias, sometidas al control obrero. Para estas tareas de información, control,...

5º.—La clara conciencia de que el sindicato tiene que luchar por los intereses de todos los trabajadores, de toda la clase trabajadora, nos llevan a propugnar un sindicalismo que alcance tasas de afiliación verdaderamente masivas. Pero estimamos también necesario el que este sindicalismo esté en relación íntima con los intereses y la realidad concreta de cada trabajador; y también con los intereses generales que la clase trabajadora de un marco específico experimenta en un momento determinado de su evolución. Por eso, formulamos un sindicalismo de eficientes servicios al tra-

capacidad combativa de la clase trabajadora.

Las condiciones concretas y las reivindicaciones

6º.—Por último —pero sin intentar agotar el tema del tipo de sindicalismo que propugnamos— hay que indicar que nuestro sindicalismo quiere preservar íntegra la capacidad reivindicativa de la base. Por eso, estimamos que en este momento no responde a los intereses reales de los trabajadores el negociar convenios de máximos niveles superiores a los de la empresa o aceptar pactos en cuya definición no haya podido capitalizarse toda la

capacidad combativa de la clase trabajadora.

El proyecto y la acción sindical

El proyecto de ley sobre "Acción Sindical en la Empresa" queda bastante lejos de lo expuesto como intento nuestro. Corre el riesgo, dicho proyecto, de estar rebasado por la realidad antes de ver la luz. A nosotros los sindicalistas, nos corresponde crear las condiciones reales y la dinámica social que marche en la dirección de los intereses de la clase trabajadora. Es corriente que en el terreno sindical la legalidad constituya un esfuerzo, no siempre logrado, de normalizar una dinámica que escapa a las previsiones del legislador y toda malla articulada legal. Nuestro esfuerzo debe centrarse en ampliar el campo de iniciativa, de control, de la clase trabajadora y en elevar sus niveles reivindicativos, más allá de la ley.

V. ETXEBARRI/

Proyecto de ley: Acción sindical en la empresa (y II)

Un proyecto que ha sentado mal

Los sindicalistas nos preguntamos sobre las intenciones del Gobierno al presentar a las Cortes, en plena celebración de elecciones sindicales, un proyecto de ley a tramitar por el procedimiento de urgencia y en el que se prevén, en principio, nuevas elecciones sindicales dentro del plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta ley. Irresponsabilidad, provocación, maniobra... Todo lo que se quiera, pero no se puede negar que el ministro de Trabajo —el gauchista de este Gobierno, que tiene de todo— acaba de demostrar que tiene buena puntería. Viene persiguiendo a la pieza hace tiempo. El objetivo claro del ministro de Trabajo —miembro de un Gobierno anti-obrero—, son los sindicatos. Se los quiere cargar. Una clase obrera sin fuertes confederaciones sindicales es un cuerpo sin esqueleto y sin músculos; no se tiene de pie. Puede convulsionarse, puede agitarse, pero no puede actuar. Y a los intereses que representa Jiménez de Parga no inquietan las desarticuladas convulsiones de una clase obrera castigada, sino la actuación coherente, firme, continuada de unas amplias y fuertes confederaciones. Esta oposición al sindicalismo como el núcleo de la resistencia obrera es la clave de la conducta de este Gobierno en la regulación de todas las relaciones laborales. Se ha hablado de política desconcertante. No hay tal. Es perfectamente coherente. Presidida por un claro interés antisindicalista.

Desearíamos que, además, los defensores del "Pacto de la Moncloa" nos explicaran cómo encaja esta actuación del Gobierno en el espíritu de dicho pacto...

Sectario, irresponsable y regresivo

El contenido de este proyecto de ley ha sido calificado desde filas sindicalistas como sectario, irresponsable y regresivo. Se duda el que pueda concordar con los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva. Y se teme que, otra vez, un Gobierno que quiere —asi lo dice— consolidar la democracia reduzca a objeto de chantaje, postulados elementales de esa democracia, como son, entre otros, la aceptación de la personalidad de los sindicatos, la presencia sindical fuerte en la empresa, precisamente como elemento democratizador, etc. Dice poco a favor del espíritu democrático de este Gobierno la permanente obstaculización a la implantación y a la actuación del sindicalismo, la reproducción —como luego subrayaremos— de esquemas verticalistas y el sectarismo que evidencia el forcejeo por favorecer abiertamente la implantación de sindicatos afines a las posiciones de UCD.

Obstáculos al sindicalismo

En esta ley existe un vacío significativo: se intenta legislar sobre la acción sindical en la empresa y se minimiza, precisamente la presencia sindical en la empresa. Los sindicatos se hacen presentes por la sección sindical de sus afiliados en aquella empresa. Ya es difícil hablar de la acción sindical en la empresa sin mencionar a la sección sindical. Este proyecto de ley, lo consigue. Ignorar a la sección sindical es retroceder muchos años de conquistas de la clase obrera en situaciones democráticas. Y como



se ignora a la sección sindical, se sigue ignorando la protección de la libertad sindical y los derechos sindicales apenas son mencionados. Y son del todo olvidados los delegados sindicales, su cometido

y sus garantías, fuera de una oscura referencia, tal vez, en el artículo 28.

Esta grave deficiencia en la ley basta para hacerla sustancialmente negativa. La clase obrera

no encuentra cubiertas sus aspiraciones con el reconocimiento de competencias a órganos representativos, cuya falta de consistencia está demostrada y la sustracción simultánea de atribucio-

nes a sus formas de representación y actuación más sólidas y eficaces, como son la sección sindical y los delegados sindicales.

Existen en la ley otros aspectos criticables: el doble colegio, el sistema de listas, etc., en los que no nos vamos a detener. Es, también, incomprensible esta prisa por legislar el sistema de representación obrera en la empresa, olvidando todo el proceso negociador a niveles superiores a los de la empresa. ¿Será que, de tratar este punto, no existía más remedio que basar el sistema de negociaciones en el sindicato? ¿Será otra argucia inspirada por el entrañable antisindicalismo de que están haciendo gala desde el Ministerio de Trabajo?

En este trabajo pasar de la dictadura a un régimen de carácter democrático, se van produciendo en el campo sindical algunos pasos, que, ya de por sí, pueden considerarse como positivos. Entre ellos, los más significativos son el de la legalización y éste abordado ahora de la representación obrera y de la acción sindical en la empresa. La actitud responsable que la clase obrera está demostrando en estos momentos difíciles de transición y de crisis, no encuentra correspondencia en un Gobierno que está jugando intereses de partido con sectarismo incomprensible.

Existe en este proyecto de ley un aspecto que debiera ser formulado con más fuerza: los protagonistas de las relaciones laborales son los trabajadores y los empresarios. La Administración, que se limite a establecer unos mínimos que garanticen niveles de derechos ya adquiridos y posibiliten un proceso progresivo de democratización.

B. ELORZA

Sindicato
POTENTE Y
EFICAZ

El único
sindicato con
CAJA DE
RESISTENCIA

El sindicato
MAYORITARIO
DE EUSKADI

vota

ELASTV
ELA



HARPIDETZA * HOJA DE INSCRIPCION

Izena
Nombre :

1.º Abizena
1.º Apellido :

2.º Abizena
2.º Apellido :

Noiz jaioa
Fecha nacimiento :

Nun jaioa (Probintzia ipini)
Lugar nacimiento (indicar provincia) :

**ZUZENBIDEA
DOMICILIO**

Zuzenbidea
Dirección :

Herria
Localidad :

Probintzia
Provincia :

Telefonoa
N.º de teléfono :

**EMPRESA DONDE TRABAJA
LANTOKIAREN IZENA**

Profesioa
Profesión :

Herria
Localidad :

Industri-mota
Tipo de Industria :

Kategoria
Categoría :