

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Porque el Gobierno así lo ha dispuesto, a partir de este mes de setiembre van a bajar todos los salarios. La nómina tiene un descuento más, otro más

Desde setiembre bajan nuestros salarios

Nuevo hachazo a los salarios

Hasta los que han podido disfrutar de vacaciones habrán tenido pesadillas al entrar en este mes de setiembre. Y no es para menos. El paro crece y se desarrolla hasta en agosto. En setiembre, aunque parezca un contrasentido, son muchos los que sufren porque sus vacaciones no terminan. Sería signo de pésima salud social si, como parece, la opinión cierra los ojos y se insensibiliza ante lo intolerable. No hay nada que pueda justificar las tasas de desempleo ya alcanzadas. El objetivo del empleo y el combate contra el paro cobra, según pasan los días, cotas de urgencia sindical difíciles de calificar. Las consecuencias sociales del

paro no caben en las estadísticas. Y las tragedias individuales están creando un clima de irritación y sangrante desesperación.

En julio nuestros salarios se vieron mermados por el aumento de retenciones fiscales a cuenta; ahora, en setiembre, entra en vigor un nuevo reajuste. Un nuevo hachazo a nuestras percepciones. Pero no basta. Vamos a seguir sumando o, mejor dicho, restando. En la Seguridad Social el pago de los medicamentos sufrirá un incremento del 10%. La inflación sigue royendo nuestra ya mermada capacidad adquisitiva.

Parece que el Gobierno

piensa que las malas noticias con calor duelen menos. La despreocupación, que al parecer tiene que ser el clima psicológico del verano por decreto de la sociedad de consumo, muere instantáneamente, en el caso de que nos dejáramos vencer por la tentación, al comenzar setiembre con una nómina aligerada. En setiembre somos más pobres que en junio. Todo sube, hasta el precio de las medicinas, menos nuestros salarios, no es que se mantengan, no es que pierdan valor adquisitivo. Lisa y llanamente bajan. En setiembre cobraremos menos. Así de simple. Así de indignante. Así de injusto. Examinad al sobre de la nómina.

Elecciones sindicales: No andemos por las ramas

Una de las coordenadas que caracteriza la rantré sindical de este año es sin duda la campaña electoral que va a dar comienzo el próximo mes y cuyos preparativos requieren ya una atención preferente. Miles de miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal van a ser renovados, a lo largo del otoño entrante.

Las elecciones van a ser, y esto ya lo hemos dicho por activa y por pasiva, la ocasión propicia para establecer la representatividad que corresponda a cada confederación, por sector y comarca, representatividad determinante para fijar el abanico sindical en las mesas negociadoras de los próximos convenios así como el peso específico en las mismas de cada opción, de cada sigla.

Es ésta una razón suficiente para que todos los militantes de ELA hagamos un gran esfuerzo, continuado y sistemático, pero cometeríamos un grave error si pensásemos que es el único motivo, el único enfoque a realizar por nuestra parte en el cuatrimestre que iniciamos.

Las elecciones sindicales deben servirnos para mucho más, en concreto, para que el sindicalismo esté presente en todas las empresas, en la calle, y gane no solamente delegados, sino cotas de presencia, de afiliación.

No podemos perder esta oportunidad de dar un salto adelante en la consolidación del sindicalismo en Euskadi ganando, además de más votos, más adhesiones y más afiliados.

Todavía son muchos los trabajadores no sindicalizados, todavía es mucho el camino a recorrer en este sentido y la idea de que pese a las dificultades o precisamente por las dificultades (crisis económica, política gubernamental antisindical, etc.), el sindicalismo es la única alternativa para los trabajadores, la tenemos que sembrar tajo a tajo, compañero a compañero.

Las grandes campañas publicitarias, los grandes despliegues en los medios de difusión, no sirven para tal cometido o su importancia es secundaria y su utilización no puede suplir en ningún caso la figura central del militante que es, nunca mejor dicho, insustituible.

Así pues, sin despistes de ningún tipo, rompiendo todas las tácticas de pizarra, éstas sólo son útiles para confeccionar un boceto de actuación, salgamos a la plaza, peinamos uno por uno todos los centros de trabajo y sin dejar ningún delegado en el alero, sigamos declinando el verbo sindicalizar.

Polonia: Por la libertad y la independencia sindical



● Próxima publicación de la normativa electoral.

Página 3

● Seguros: Análisis del sector (I).

Páginas 4 y 5

● La inflación continúa.

Página 6

● Empleo juvenil (y II).

Página 7

El empleo juvenil (y II)

Falta de política seria

ELA-Astekariko azken alean ematen genuen gazteen langabeziari buruzko artikularen lehen zatia. Europa aldean kokatzen ginen, zein bide jartzen ari diren CEE eta CESen aldetik erakusten. Oraingo bigarren zati honetan, espainiar estatuko egoera dakargu, legislapen laborala zein neurritan erantzuten dion erakutsiz, zein erantzun kaskar eman den agertaraziz. Ez da arretorik, hitz asko egin bada ere, gazteen lanikezaren arazoa serio hartua izan denik, agintari eta erakundeentz partetik. Eta irtenbide ximplea ez eduki arren, hasi beharra da pausu batzuk ematen gazteen lanbide aukera hobetzeko.

La CES ha denunciado que las políticas gubernamentales no significan verdaderas políticas de empleo juvenil, sino medidas al servicio de intereses empresariales con recortes a las reivindicaciones sociales, ya conquistadas por los sindicatos y con el establecimiento de un período de transición entre el centro escolar y el trabajo que crea un mercado de trabajo cómodo al empleador.

Esto es conocido superficialmente por todos, se hace más patente en el Estado español. Toda la legislación laboral española tiende, constantemente, a facilitar a las empresas la contratación de personal joven, mano de obra barata, de la cual se pueden desprender fácilmente.

No se aborda con determinación el problema del empleo juvenil

Los contratos de aprendizaje, la discriminación en los salarios, el "proteccionismo" de los organismos oficiales, la deficiencia de los sistemas de educación, la ineficacia del INEM (Instituto Nacional de Empleo), el Estatuto de los Trabajadores, la futura ley Bá-

sica de Empleo, etc., todo ello en una clara muestra de las pretensiones del capital, de no abordar seriamente, ya que no interesa, el problema del empleo juvenil.

Según una estimación del Instituto Nacional de Empleo sobre el primer trimestre de 1980, la población activa en el Estado español se cifra en 12.909.400; 1.374.000 parados, lo que supone un 10,5 % aproximadamente, y un descenso del número de jóvenes que buscan empleo a 436.700. ¿Es que se ha reducido el número de jóvenes desempleados? Independientemente de los datos que provengan del INEM, lo que hay que valorar fundamentalmente es el descenso que existe entre la juventud, el desánimo y la apatía que les conduce a ni tan siquiera inscribirse en las oficinas de empleo, a fin de lograr, por esta vía, un puesto de trabajo que da por perdido.

El paro juvenil en Euskadi

Según un informe sobre el paro en Euskadi elaborado por la Consejería de Trabajo, el desempleo registrado en Euskadi en diciembre de 1979



ascendía a 82,87 parados, de los cuales 47.327 tenían menos de 25 años (57,30 %), 20.703 de 25 a treinta y nueve años (25,06 %), 14.557 mayores de 40 años (17,62 %); y las cifras siguen subiendo escandalosamente. Jóvenes estudiantes terminarán sus estudios, sin posibilidad de prolongarlos, y al no encontrar su hueco correspondiente en el mundo laboral, pasarán en ingresar en la larga lista de parados que no han tenido la oportunidad de comprometerse en su primer empleo.

Cambiar la legislación laboral y el sistema de educación

Las soluciones no son nada fáciles, pero es necesario ir adoptando medidas encaminadas a erradicar el desempleo juvenil y dotar de mayores posibilidades a los jóvenes

de mejorar sus oportunidades en el mercado del trabajo, siendo pues necesario:

- Prolongar las posibilidades de educación permanente.
- Dar oportunidades a los jóvenes parados de participar en la formación profesional.
- Prohibir el despido de los trabajadores durante su formación profesional.

Esto supondría un cambio profundo en la legislación laboral vigente y todo el sistema de educación, así como una renovación de los organismos que deberían de abordar esta tarea, lo cual debería conllevar acceso al empleo, orientación profesional y formación profesional, condiciones de promoción y trabajo, remuneración adecuada, amparo legal de trabajador y condiciones de despido.

RIKARDO ELEJABARRIETA

La crisis y su fantasma, el desempleo

Empleo: Ajustar la oferta de la demanda

Los sindicalistas exigimos una política de empleo en la que los puestos de trabajo se creen donde esté la mano de obra disponible y rehusamos aceptar una política orientada a adaptar el hombre a un empleo descualificado: el empleo tiene que adaptarse al hombre. Igualmente, nos resistimos a la idea patronal de poner en pie una formación profesional que responda, directa e inmediatamente, a meros criterios de rentabilidad empresarial y orientada únicamente a la productividad.

Ni la falta de formación profesional, ni la resistencia a la movilidad geográfica tienen que ser origen de sentimientos de culpabilidad en el trabajador por su situación deficiente de empleo.

Inadecuación entre la oferta y la demanda de empleo

Si la armonización y mejora de las estadísticas, y la notificación obligatoria de los empleos vacantes pueden ayudar a que se dé un mayor ajuste entre la demanda y la oferta de empleo, no hay que olvidar que la causa fundamental de esta inadecuación está en la falta de puestos de trabajo. Simultáneamente hay que poner de relieve algunos puntos sobre los cuales estamos de acuerdo los sindicalistas:

- El derecho a la formación permanente y al reciclaje, y a la puesta en vigor de medidas concretas para la reinserción de los que momentáneamente han sido separados de la producción.
- El trabajo a tiempo parcial debe basarse en la voluntariedad y tiene que estar protegido por el mismo estatuto que el trabajo a tiempo completo.
- Los costos de la movilidad geográfica no deben cargarse al trabajador.
- Derecho de los trabajadores a discutir sus condiciones de trabajo durante el tiempo de trabajo.
- La planificación de la política de empleo debe tener un carácter democrático; lo cual supone un control sobre las inversiones, sobre la mejora de las condiciones de trabajo y sobre la creación de empleo por parte de los trabajadores y sus organizaciones.

Pretextos empresariales

Con objeto de revestir de cierto carácter justificativo su oposición a las propuestas sindicales sobre el empleo, los empresarios exageran determinados hechos. Por ejemplo, el dato innegable de que ciertas ofertas de trabajo no encuentran respuesta. Es un dato que dentro del volumen de desempleo carece de significación y no puede justificar la oposición, por ejemplo, a la propuesta de realizar una reducción generalizada de la jornada de trabajo.

ITURRIAGA

Un artículo de...

LOS SINDICATOS FRENTE A LOS ATAQUES. Un informe de la FITIM sobre las tentativas de reprimir a los trabajadores y debilitar sus sindicatos

Unidad contra la reacción

A medida que se agudiza la crisis económica en los países capitalistas aumenta la intensidad de los ataques contra el movimiento sindical.

Los derechos del trabajador están inextricablemente unidos a los derechos humanos. El derecho a pertenecer a un sindicato, a organizarse, a estar representado, a elegir dirigentes, a declararse en huelga, a negociar convenios sin interferencia estatal, a ejercer presión y a realizar campañas para que se modifique la legislación, es necesario para que el ser humano mantenga su identidad en el lugar de trabajo.

Formas variadas

El ataque a los sindicatos reviste diversas formas. En las Islas Británicas, los empleadores desean debilitar el movimiento sindical mediante propuestas legislativas presentadas por un Gobierno conservador reaccionario. En Estados Unidos, los empleadores gastan ahora millones de dólares en contratar consultores antisindicales. En la República Federal de Alemania, los

empleadores se sirven del arma del cierre patronal para tratar de que el derecho a la huelga carezca de todo significado.

Las conquistas obtenidas en muchos países industrializados en los últimos quince años, en lo relativo a las disposiciones de Seguridad Social, prestaciones de desempleo, y especialmente las leyes sobre higiene y seguridad, se encuentran ahora amenazadas. En una era de menores beneficios, los empleadores pretenden reducir la protección de los trabajadores, que cuesta dinero.

Además de los ataques a los derechos de organización y a los derechos legales, hay todavía muchos países donde los sindicatos no tienen el menor derecho; donde están prohibidos o controlados por secaces serviles impuestos por el Gobierno; muchos sindicalistas han sido torturados y asesinados simplemente por reivindicar sus derechos; otros han sido exiliados o encarcelados.

No es posible, ni siquiera deseable, tratar de establecer una lista comparativa entre

distintos países con respecto a los ataques a los derechos sindicales. El ataque varía con cada país según las relaciones sociales, económicas y políticas en el interior del mismo.

A reducir las posibilidades sindicales

Los empleadores y los Gobiernos pretenden que están meramente improvisando y ordenando las relaciones entre el capital y el trabajo, que no son nada claras. Esto es un absurdo. Lo que hemos presenciado en los últimos cinco años en un intento mundial por reducir las posibilidades de los sindicatos para defender y mejorar los sueldos de sus miembros y las condiciones laborales y sociales.

La cuestión del "problema

de los sindicatos" figura en los programas de las direcciones internacionales, y lo discuten los directores a todos los niveles y de todos los países, en las escuelas de gestión internacional. Una de las primeras organizaciones antisindicales de Estados Unidos era el grupo de estudio sobre el Derecho Laboral. Su papel, según el "Washington Post", consistía en: "Combatir la fuerza de los sindicatos en esta esfera. Ese grupo ha contribuido a presentar al congreso 24 proyectos de ley sobre la Reforma del Derecho Laboral. Y se ha reunido en privado con senadores y congresistas, miembros del Gabinete y los principales funcionarios de la Casa Blanca."

Entre los principales

miembros del grupo de estudio de la legislación laboral figuraban. Unión Carbide, Exxon., General Motors, General Electric, General Dynamics e International Harvester. Todas esas empresas tienen filiales en el extranjero que son antisindicales.

Apoyados en grandes medios de información

La campaña contra los derechos sindicales está respaldada con entusiasmo por muchos de los grandes medios de información, cada vez más multinacionales. El grupo Murdoch, propietario de periódicos de gran circulación en Gran Bretaña, Australia y Estados Unidos se opone firmemente a los sindicatos. Y lo mismo puede decirse del grupo Thomson, propietario de importantes periódicos nacionales y provinciales en Gran Bretaña y América del Norte. En Alemania Occidental y Francia, diarios pertenecientes a las cadenas Springer y Hersant atacan constantemente a los sindicatos.

Los derechos sindicales es-

tán claramente enunciados en varios pactos internacionales, y particularmente en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y en los convenios 87 (relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación) y 98 (relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) (para el texto completo, véase el apéndice).

Sin embargo, la proclamación de los derechos sindicales en acuerdos internacionales no garantiza su cumplimiento por los Gobiernos, incluso si éstos han ratificado los convenios. En los últimos seis meses, la FITIM ha sometido una queja oficial contra Brasil y Argentina, en razón de las claras violaciones de los convenios que los Gobiernos de esos países han aceptado aplicar.

La FITIM ha mantenido siempre una clara actitud acerca de la necesidad de defender los derechos sindicales y su vínculo indisoluble con los Derechos Humanos en general.



Huelga y negociación, armas de los trabajadores

Polonia: Por la libertad e independencia sindical

En la legalidad polaca no existe la huelga porque a través de complicados vericuetos teóricos parecía deducirse que su ejercicio carecía de sentido una vez en vigor determinado sistema político. Y, sin embargo, los trabajadores han creído que dadas las condiciones reales dominantes, la huelga era necesaria e inevitable. Porque sus condiciones de existencia habían rebasado los mínimos de tolerabilidad y su indefensión real era patente pese a todas las justificaciones ideológicas del sistema y de los engranajes administrativos cada vez más pesados, inoperantes y carentes de representatividad.

Después de los producidos en 1956, 1970 y 1976 este ha sido el cuarto gran movimiento de contestación obrera registrado en Polonia desde la II guerra mundial. Por parte de los trabajadores, el movimiento de huelga actual ha revestido una mayor conciencia de los riesgos, una sorprendente madurez organizativa y una tendencia a generalizarse, que los mismos trabajadores han estimado tácticamente conveniente limitar. La actitud del Gobierno también esta vez ha sido distinta. Se ha autocriticado, ha sido remodelado, ha manifestado estar dispuesto a hacer concesiones y ha renunciado, en principio, a la utilización de la fuerza.

Trabajadores frente a Gobierno

Trabajadores y Gobierno, frente a

frente, marginados totalmente los sindicatos oficiales, se han puesto a negociar. Los trabajadores han obligado al Gobierno, aunque éste se resistiera a ello, a aceptar en la mesa la representación elegida libremente por ellos. Trabajadores y Gobierno se han situado con ese acto fuera de la "legalidad" inservible. El conflicto y la negociación han avanzado por el filo de una navaja. Por ambas partes se advertía el deseo de mantener controlada la situación. Todos sabían que aquello era más, mucho más, que una huelga; que lo que estaba en juego en Polonia no podía encerrarse en las fronteras polacas.

Dos datos fundamentales

Del contexto polaco que encuadra el conflicto y la salida negociada, hay que retener dos datos fundamentales. La profunda y larga crisis social y económica que había creado un grave clima de descontento y había incrementado el sentimiento de extrañamiento de los trabajadores, en relación de austeridad económica después de algunos años de rápido crecimiento. Y, en segundo lugar, tampoco hay que olvidar las características del régimen político dominante en Polonia desde la II guerra mundial como país enclavado en el Este de Europa.

Sobre la mesa de negociación a la que se han sentado los representantes "ilegales" (elegidos) de los trabajadores y la comisión gubernamental,

miembros del partido, aquéllos han depositado su plataforma reivindicativa concretada en 21 puntos (véase en Hemeroteca). Interesa leer con atención los 21 puntos. Sobre los dos primeros puntos (libertad sindical y derecho de huelga), se ha centrado la discusión.

Libertad sindical

Por razones obvias, la comisión gubernamental se ha mostrado más flexible en el asunto del derecho de huelga que en el de la libertad sindical. Para evitar malos entendidos o subterfugios, el Comité Interempresas de los trabajadores es terminante sobre el sentido que atribuyen a la libertad sindical: la entienden tal como está formulada en el convenio 87 de I OIT

Es un convenio que Polonia libremente ha ratificado y se ha comprometido a aplicar.

No nos corresponde y no es este el lugar para plantear, discutir y aclarar todas las cuestiones de fondo que indudablemente plantea esta reivindicación de la libertad sindical en el contexto polaco. A las pocas semanas de ser planteada, ya está haciendo correr ríos de tinta teórica, ha hecho tambalearse de nerviosismo a algunos "sindicalistas" en cuyo manual para situaciones similares estaba clara la respuesta que ahora no puede pronunciarse (señor Camacho, ¿por qué no habló más con los huelguistas y menos con los "sindicalistas" polacos en el viaje que hizo para informarse?).



Lech Walesa, líder de los huelguistas polacos, es paseado a hombros por sus compañeros en el astillero Lenin, después de haber alcanzado el acuerdo con el Gobierno

La huelga de los trabajadores polacos y sus reivindicaciones han sido recibidas con silencios extraños, con frases de compromiso ambiguo como si estuvieran realizando algo que no encaja y resultara difícil explicar desde los "catecismos".

Confirmada nuestra práctica

La práctica del movimiento obrero resistente a ser encajada en fórmulas de "catecismo" ha verificado como correcta una de las líneas maestras de nuestro sindicalismo. Hemos repetido hasta la saciedad que cualquier reduccionismo teórico queda quebrado y rebasado por la complejidad real de la dinámica social. La representación estrictamente sindical de los trabajadores no puede ser suprimida sin cometer un delito de lesa realidad (que acaba pasando factura); tampoco puede ser sustituida o suplantada, pero ni siquiera subordinada a cualquier otra instancia de partido, de Estado, etc. La forma representativa e institucional sindical siempre y en cualquier situación tiene que mantener su propia e inexcusable entidad autónoma e independiente y tiene que ejercer su propia actividad, dialéctica siempre, conflictual con frecuencia respecto a otras instituciones representativas. Evidentemente existen intereses y organizaciones a los cuales se hace difícil ajustar su conducta a esta constatación de principio de realidad.

En Polonia, pues, no se ha quebrado nada ni se ha revelado nada

nuevo; simplemente se ha expresado la realidad que, aunque pueda ser ignorada, violentada, forzada y acallada, pero no puede ser destruida. Y que en un momento dado emerge y recobra su voz.

Triunfan los sindicalistas

El sábado, día 30, se llegó a un acuerdo con el punto fundamental de la libertad sindical; al día siguiente se acordaban otra serie de aspectos. Los trabajadores polacos estiman que sus reivindicaciones fundamentalmente han triunfado. Los dirigentes del Comité, con moderado realismo, han manifestado que "se ha conseguido lo que se podía conseguir". Entre otras concesiones que se han visto precisadas a realizar hay una de especial significación: La petición de "sindicatos libres" que figura en la plataforma se ha transformado en "sindicatos autogestionados" en el texto del acuerdo. (En la sección de "Hemeroteca" figuran los acuerdos firmados). La trascendencia del horizonte abierto por estas conquistas de los trabajadores polacos se comenta desde múltiples perspectivas en los medios de opinión y en los órganos interesados. Queda en el aire la duda (existe experiencia pasada que avala esta duda), de que promesas y compromisos se vayan a cumplir. Pero también existe la certeza, que a los sindicalistas nos resulta muy reconfortante, de que algo imparables está en marcha.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

Los 21 puntos de la plataforma

El Comité Interempresarial de la huelga ha conseguido que el Gobierno polaco no negocie empresa por empresa como era su propósito. Para la discusión con la Comisión gubernamental, el Comité Interempresarial ha presentado una plataforma cuyo contenido figura en los 21 puntos que transcribimos a continuación.

1.—El partido y el empresariado deben aceptar la existencia de sindicatos libres, resultantes de la convención número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificada por Polonia, que trata de la libertad sindical.

2.—Garantía del derecho a la huelga así como seguridad de los huelguistas y de las personas que los apoyen.

3.—Cumplimiento de la libertad de palabra, impresión y publicación garantizada por la Constitución de la República Popular de Polonia. Con ello no se puede reprimir a las revistas independientes. Acceso de los representantes de todas las confesiones religiosas a los medios de comunicación.

4.—Readmisión a sus antiguos puestos de trabajo:

a) Personas que fueron despedidas por haber defendido los derechos de los trabajadores, especialmente las que participaron en las huelgas de 1970 y 1974, así como la readmisión de los estudiantes que por su ideología fueron expulsados de la Universidad.

b) Puesta en libertad de los presos políticos, entre ellos Edmund Sadozyski, Jan Kozłowski y Marek Kozłowski.

c) Terminar con las persecuciones por motivos ideológicos.

5.—Publicación de los medios de comunicaciones de la información sobre la creación del Comité Interempresarial huelguístico y publicación de sus reivindicaciones.

6.—Realizar esfuerzos reales para sacar al país de la crisis que atraviesa:

a) Publicación completa de la información sobre la crisis socioeconómica y
b) Facilitar la participación en la discusión sobre el programa de reformas para todos los ámbitos sociales y para cada una de las capas componentes de la sociedad.

7.—Pago continuado de los salarios a todos

los trabajadores que toman parte en la huelga durante el periodo de ésta y pago de las vacaciones de los fondos del Consejo Central de los Sindicatos.

8.—Aumento del salario mínimo para todos los trabajadores en 2.000 zloty (4.200 pesetas) mes para compensar las subidas de precios actuales.

9.—Garantizar el aumento automático de los sueldos paralelamente a la subida de los precios y a la desvaloración de la moneda.

10.—Asegurar un suministro mejor del mercado con alimentos, exportando sólo los excedentes.

11.—Introducir cartillas de racionamiento para carne y sus derivados hasta que se haya normalizado su situación de venta en el mercado.

12.—Introducir los precios de mercado libre y terminar con la venta de productos a cambio de divisas en el llamado mercado de exportación "interior".

13.—Emplear como base para contratar a los directivos de empresas las calificaciones, personales y no el hecho de ser miembros del partido, así como abolir los privilegios que gozan la Policía, el Servicio de Seguridad del Estado (Servicio Secreto) y los altos miembros del partido.

a) Equiparando las subvenciones familiares y

b) Aboliendo la venta limitada de productos (en tiendas especiales).

14.—Disminuir la edad mínima para la renta de pensionistas para las mujeres a los 50 años y para los hombres a 55 y reducir el número de años trabajados necesarios para la pensión a 30 años para las mujeres y a 35 para los hombres, sin tener en cuenta la edad.

15.—Poner al día las rentas antiguas pagándolas como las actuales.

16.—Mejorar el trabajo del servicio sanitario y asegurar una asistencia médica total para la población trabajadora.

17.—Asegurar un número suficiente de plazas en las guarderías y en los parvularios para los hijos de los trabajadores.

18.—Introducir vacaciones pagadas de postembarazo en los tres primeros años después del parto para la educación de los niños.

19.—Reducción del plazo de entrega de viviendas.

20.—Aumentar las dietas de 40 a 100 zloty (de 100 a 210 pesetas), e introducir un suplemento de carestía.

21.—Introducir compensaciones mediante vacaciones o días libres para los trabajadores de turnos y de servicio ininterrumpido que se vean obligados a trabajar los sábados.

Texto del acuerdo

1.—Los sindicatos oficiales en Polonia no han sido capaces de cumplir las exigencias de los obreros. Por esto se considera beneficiosa la creación de nuevos sindicatos autogestionados que sean verdaderos representantes de la clase trabajadora.

No cuestionamos el derecho de permanecer en el antiguo sindicato y, en el futuro puede darse incluso la colaboración entre ambos sindicatos.

2.—El Comité de Huelga Interempresas (MKS), declara que en la creación de los sindicatos independientes y autogestionados se respetará la Constitución polaca. Los nuevos sindicatos defenderán los intereses sociales y materiales de los trabajadores y no tienen intención de ejercer el papel de un partido político.

Aceptan el principio fundamental de la nacionalización de los medios de producción, ya que es la base del sistema comunista polaco.

Reconocen que el Partido Obrero Unificado de Polonia (POUP), ejerce un papel directivo en el Estado y no cuestionan las actuales alianzas internacionales.

Los nuevos sindicatos se esforzarán también en dar a los trabajadores suficientes posibilidades de control para expresar sus ideas y defender sus intereses.

Por último, la comisión gubernamental negociadora declara que el Gobierno polaco garantizará la libertad y la independencia de los nuevos sindicatos, tanto en su estructura como en su organización.

Lo fundamental de los restantes acuerdos de la negociación es lo siguiente:

—Dentro de tres meses tendrá que elaborarse una ley sobre la censura. Un Tribunal administrativo decidirá lo que podrá publicarse, a fin de preservar los secretos del Estado y la economía.

—Personas que en el pasado tomaron parte en las huelgas tienen que ser readmitidos en sus puestos de trabajo si no cometieron delitos criminales. En dos semanas tiene que iniciarse un proceso de revisión para todos aquellos casos que, según los huelguistas, tienen trasfondo político.

El Comité Interempresarial exigió la libertad de todas aquellas personas detenidas durante las huelgas (el viceprimer ministro Mieczyslaw Jagielski prometió examinar los casos).

—Las reivindicaciones del Comité Huelguístico Interempresarial tienen que ser publicadas.

—El Gobierno dará a conocer cómo se llevará a cabo la reforma sindical.

—Los huelguistas percibirán, durante el tiempo que duró el paro, los salarios correspondientes a las vacaciones, aunque se comprometen a recuperar en tres meses las bajas de producción motivadas por la huelga.

—Todos los trabajadores suben un punto en la tabla de salarios. Además, hasta el 30 de oc-

tubre próximo se elevarán los salarios más bajos, y estas subidas entrarán en vigor el 1 de enero de 1981.

—Se aprobó adecuar los salarios al índice de inflación.

—Hasta el 31 de diciembre deberá mejorar el suministro de carne. Se considerará la introducción de cartillas de alimentación para la adquisición de carne.

—Las llamadas "tiendas comerciales" de carne, que venden la mercancía a precios más altos, serán cerradas.

—Los criterios para la contratación de personal se regirán de acuerdo con la cualificación y no por la militancia en el partido.

—Los sindicatos examinarán si existen privilegios para los miembros del partido y de las Fuerzas Armadas (Jagielski aseguró que no había).

—La edad tope de jubilación para los trabajos duros será reducida. Hasta el 31 de diciembre de 1980 se decidirán los casos. Esta jubilación adelantada sólo podrá efectuarse por desec del trabajador.

—El Gobierno asegura que cada pensionista reciba el mínimo vital.

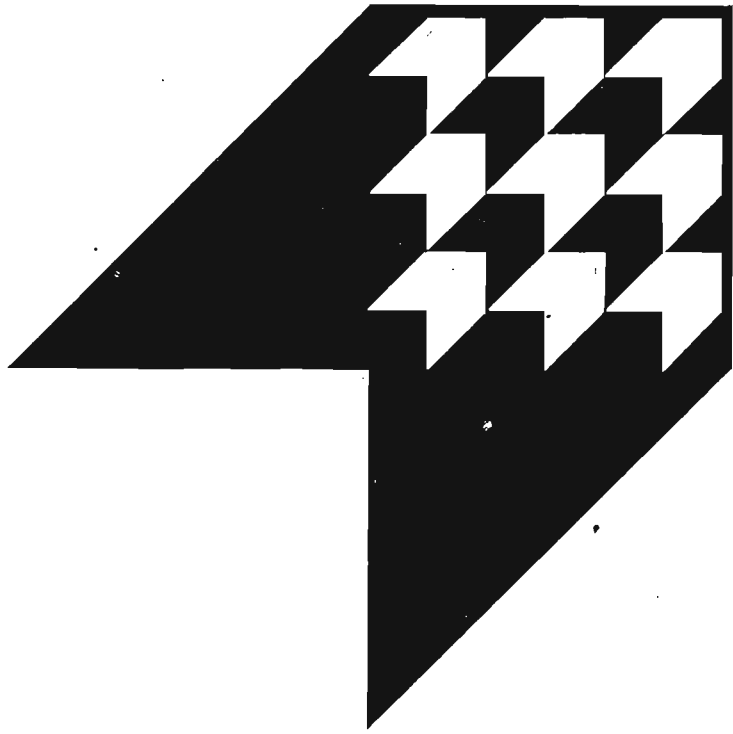
—Se aprobó la mejora del servicio sanitario
—Se aumentarán las plazas de las guarderías y parvularios. Hasta el 31 de diciembre será elaborado un informe en este sentido.

—Se conceden tres años de vacaciones por maternidad a partir de los seis primeros meses de 1981. El primer año se concederá el salario completo. El segundo y tercer año se pagará el 50 %.

—Hasta el 31 de diciembre, el Gobierno investirá la forma de reducir el tiempo de espera para las viviendas.

—Se aumentan las dietas y la compensación por separación de la familia por causas laborales a partir del 1 de enero de 1981.

—Se aumentará el número de sábados libres (informe antes del 31 de diciembre de 1980).



La sección sindical: Raíz y fuerza del sindicalismo

Sindicalismo, día a día

Egunoroko lana, militantzia, pixkana pixkana enpresan sindikalismua sendotzen joatea, organizazio minimo batekin pausuak ematea... hainbatetan erabili ditugun hitzak dira. Bakarka eta talde bezala, afiliatu izateak sindikatuko beste lagunekin bat egitea dakar eta lanean elkarrekin aritzea. Hori da, hain zuzen, enpresako Sekzio Sindikalak duen zentzua. Bere egitekoa enpresa bakoitzeko dinamikan sartzen da eta sindikatuak duen oinarritzko organua bertan. Bere lan eta funtzio propioak ditu eta, apunte gisa bederen, ondorengo lerroetan saiatuko gara agertzen zeintzuk diren berauek.

En el número 92 de este semanario se hacía un pequeño comentario sobre la vida sindical en la empresa a lo largo de los meses que trascurren entre la firma de un convenio y el comienzo de las negociaciones del siguiente.

Se enumeraban una serie de actividades a realizar, pero también se exponían algunos principios elementales que debían presidir en permanencia la actividad intraempresarial del sindicato. Se acababa insistiendo en la verdad elemental de que todo lo expuesto pivotaba sobre la sección sindical de empresa.

Hay que insistir

Hay que insistir y hay que detallar en este papel determinante que juegan las secciones sindicales. Las siguientes líneas van dedicadas a profundizar y a poner en relieve algunos detalles del por qué de las secciones sindicales, de su importancia, su misión y su organización. Todo en simple apunte, conscientes de que la problemática subyacente es rica y abundante.

Es obvio que el verdadero protagonista del sindicato es el sindicalista, el afiliado. Pero el afiliado por el hecho de ser (estar) afiliado se desprende, para ser protagonista sindical, de toda óptica individualista y se sitúa en la perspectiva del agrupamiento y de la conjunción de esfuerzos. De este agrupamiento y de esta conjunción nace en primera instancia la sección sindical.

La sección sindical

Y ¿qué es la sección sindical? En descripción clara y sencilla constituyen la sección sindical el conjunto de los afiliados a un sindicato en una empresa. Con más precisión hay que decir que la sección sindical comienza a existir cuando los afiliados de una

empresa pertenecientes a un sindicato se organizan como tales y se plantean, en consecuencia, la realización de la tarea sindical de su central en la empresa.

Apurando un poco más lo anterior hay que decir que las secciones sindicales son los órganos básicos de la estructura de las Federaciones profesionales y que, consecuentemente, la actividad de las secciones sindicales tiene que estar vinculada a la política de la Federación a la que pertenecen.

Si decimos que la sección sindical es el órgano aglutinado de los afiliados al sindicato dentro de la empresa es porque así descrita la sección sindical, nos resulta más fácil el entrar en el detalle de su funcionamiento.

Funciones y tareas de la sección sindical

Para que una sección sindical alcance un mínimo de eficacia en el cumplimiento de su tarea sindical tiene que existir un equipo de responsables que, elegido por el conjunto de los afiliados, atienda a los diversos aspectos que ha de tener en cuenta la sección sindical.

Algunos de estos aspectos, simplemente enumerados, serían los siguientes:

—Organizar un plan de trabajo en la empresa. Tener informados a los afiliados en orden a una entera participación de todos. Tener también informados a los no afiliados, considerando algo esencial su afiliación. Estudiar y promover formas eficaces de sindicalización. Para todo ello y sin descuidar otros instrumentos, hay que pensar que en muchas empresas es elemental la confección, publicación y difusión de hojas o boletines informativos.

—Organizar el cobro de la

cuota sindical de una forma simple, eficaz y regular.

—Promover y desarrollar la formación mediante formas flexibles y acomodadas a las circunstancias y niveles de los afiliados: charlas, reuniones de estudio... El responsable correspondiente, en contacto con la Federación fijará un plan.

—Plantear y lograr "conquistas sindicales" dentro de la empresa: reconocimiento de la sección sindical, poder negociador de la sección sindical, horas retribuidas para el delegado de la sección sindical, etc.

—Recopilar y estudiar los convenios del sector; reunir, archivar y utilizar la documentación necesaria para trabajar: convenio colectivo que afecta, reglamento de régimen interior, datos de las elecciones sindicales, ICV, balances, etc.

—Tener en cuenta —previo conocimiento preciso y al día— la estructura de la empresa, su situación, sus departamentos, etc. Lo mismo que actuar en base a un conocimiento completo de la realidad propia de la sección sindical de la empresa: número, calidad sindical, etc.

—Preparar en equipo las posturas que mantendrá ELA en el seno del Comité de Empresa y en cualquier otro comité existente. Tener en cuenta que hay que buscar la potenciación de la sección sindical sin sectarismos, pero con firmeza y lucidez.

—La sección sindical no es una isla. Tiene que integrarse activamente en su Federación correspondiente por medio de la Federación comarcal. Infundir el espíritu federacional en la sección. Lo mismo, aunque ahora no vamos a insistir en ello, puede y debe decirse del espíritu y actuación confederal.

Vida y empuje

Esta serie de tareas y funciones realizadas con regularidad y de forma militante constituyen la base mínima para conseguir que el sindicalismo cobre vida y empuje dentro de la empresa. Sin esta vida intraempresarial el movimiento sindical no llegará a desempeñar el papel que le corresponde en el mundo laboral.

S. MATILLA

Geure sektorea ezagutzetik hasi

Seguruetakoko sektorearen analisia egitera goaz hemendik aurrera azalduko diren zenbait artikuluren bidez. Etorkizunari begira eta patronalak eman nahi duen strategiari erabateko erantzun sindikala jorrazteko geure partetik, lana egiten dugun tokiko estudioa egiteari ekin diogu. Sindikal ekintza programatu bat aurrera eramateko, derrigorrezkoa zaigu non gauden ezagutzea, hortik hasita, planen bat praktikara eramatea nahi badugu behintzat.

Geure egoeraren situatze honek laguntza handia ekarriko liguke zein problema datozkigun aurrez jakiteko, patronalak dituen asmoak betetzekotan, zein

ondorio eroriko litzaigukeen ikusteko eta abar.

Enplegatu eta Teknikuen federakundean gainera, badira beste sektoreak antzeko zirkunstantzitan daudenak eta era hontako estudioak orientaziobide onak gertatzen dira.

Lehengo artikulua honetan, lan jendetzaren distribuzioa aztertzen da. Zenbat langilek osatzen duten, kategoriz zer porzentajetan dauden eta sektoreak duen berezitasun multzo bat: sindikazio eskasarena, enpresak (haundi batzuk aparte) zeharo zaka-banatuak egotearena eta abar. Pauso honekin, badute beste federakundetakoek zer ikusi eta ikasia.

Sector ne

Seguros: Dispersi

A lo largo de una serie de artículos, de los que éste constituye el primero de ellos, iremos realizando, en la medida de lo posible, un estudio exhaustivo del sector, dando una visión global del mismo a nivel del Estado y la concreción en Euskadi. Ello nos puede servir como orientación cara a establecer nuestro plan de trabajo a medio plazo, así como dar a conocer al resto del sindicato la problemática del sector de Seguros que, en muchos aspectos, es semajante a otros de la Federación de Empleados y Técnicos.

Para hacernos idea de la importancia económica de este sector, diremos que los aproximadamente 218.000 millones de pesetas recaudados por las empresas de Seguro directo durante el año 1979 junto a los 71.000 millones de las capitalizadoras y Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, son un índice del peso del sector asegurador en el Estado español.

Este peso aumenta más aún por las relaciones que mantiene con otros sectores punta de la economía española como la Banca (1), constituyendo uno de los principales soportes de la CEOE.

Población laboral del sector

Según estimaciones

nuestras, dada la dificultad de acceder a datos estadísticos suficientemente contrastados para las Mutuas Patronales y para las capitalizadoras, los trabajadores empleados en empresas de seguro directo, totalizan la cifra de 32.605. Si a éstos añadimos los 4.718 trabajadores como agentes de seguros tendremos una idea de la población laboral del sector, que prácticamente no ha sufrido variación en cuanto al número de puestos de trabajo en los últimos años. Estos trabajadores se distribuyen en 2.781 centros de trabajo, de los cuales 687 son sedes sociales, repartidos por todo el Estado. Teniendo en cuenta que en ninguno de los centros se alcanza el número de 500 trabajadores, se constata que es un sector muy desperdigado. Esta

● "El servir a esta trabaj

dispersión, en la práctica más representativa cuentan des convenio int el que haya jadores cuy laboral es i precisar, vie cultades real regularizar l y las relaci del sector.

Las categorías administrativas representan el 90 % de los trabajadores y es el 90 % de la población del sector dentro de la auxiliar, oficina de 1.ª. Todo bito del Est

Acción sindical en Limpiezas

Tenemos que barrer

Esta es la conclusión más clara en torno a la acción sindical dentro del sector de Limpiezas. Y es que aquí no valen términos medios. Después de las duras negociaciones, el convenio se firmó. Pero con la firma del convenio no se acaba la acción sindical. Es el trabajo diario, la acción sindical diaria, nuestra preparación, la que nos puede permitir una implantación seria y eficaz. Veamos algunas cosas.

Readmisión de despedidos

En Limpiezas Vascongadas se han dado tres despedidos en lo que va de año. Estos despedidos se llevaron a cabo argumentando la empresa imposibilidad de defender los puestos de trabajo por problemas económicos. Se da la circunstancia de que una misma trabajadora ha sido despedida dos veces.

Sin embargo, ELA-STV, gracias a la fuerza y a la implantación sindical que ha conseguido en el sector de Limpiezas, se ha opuesto duramente a estos despedidos. Se han llevado a cabo una y mil gestiones, se ha presionado con toda clase de acciones en orden a conseguir la readmisión. Hemos conseguido la readmisión.

Aplicación del convenio

El convenio no se aplica en muchas empresas. Hay aspectos del convenio que ni se tienen en cuenta. La revisión

médica, por ejemplo, no se suele llevar a cabo. Hay trabajos tóxicos y peligrosos que no son reconocidos como tales. Hay que meter mucha caña para que se haga cumplir el convenio.

En el Hospital Provincial de Guipúzcoa, por ejemplo, se ha conseguido que la Diputación y Limpiezas Tefi paguen debidamente las horas trabajadas en domingos y días de fiesta.

Sin embargo, la ropa, el calzado, la seguridad e higiene no siempre son tenidos en cuenta.

Cuidado con las encargadas

Cuando hablamos de encargadas nos referimos a un determinado grupo de ellas, dado que también existen entre las mismas honrosas excepciones. Y es que hay encargadas de limpieza que tratan de minar el sindicato, se esfuerzan en alejar a los trabajadores del sindicato. Saben que en la medida en que los trabajadores no estén sindicados mejor podrán jugar con ellos.

El eslogan preferente de este tipo de encargadas, nos estamos refiriendo a las más retorcidas, es el siguiente: "Si te arreglas bien conmigo conseguirás más cosas que con el sindicato".

Y así van jugando con la gente. Hoy es amiga de una y mañana de otra... De esa

manera van debilitando el sindicato, por lo menos eso es lo que pretenden.

Después de muchas vueltas, al final los trabajadores del sector comprenden lo importante del sindicato y las posibilidades que puede ofrecer una fuerza sindical.

Los de Gorringo

Esto tiene su miga. Porque hay gente muy interesada en que los sindicatos funcionen, en que se hagan buenos convenios, en que a través de los sindicatos se vayan consiguiendo mejoras... Pero ellos no quieren afiliarse. En el fondo lo que hacen es aprovecharse de las demás que religiosamente pagan la cuota.

Hay que conseguir que dentro de Limpieza vayan aumentando los afiliados. Que la gente, en general, se sindicalice, y si es a ELA, mejor.

Es éste un aspecto que tendremos que cuidarlo entre todos los afiliados. Respetamos la libertad de estar o no afiliados, pero lo que sí está claro es que los no afiliados, sobre todo en este sector, se están aprovechando de los sindicatos.

Al final habrá que decirles, "gorrón y cuenta nueva".

M. U.

ARIN

Federación de Empleados y Técnicos de Bizkaia

Oficinas y Despachos

A finales de julio, quedó concluido el convenio para 1980 del sector de Oficinas y Despachos de Bizkaia, que agrupa a abogados y procuradores, graduados sociales y agencias de Información Comercial. En dicho convenio se establece un incremento salarial del 16 % sobre el laudo existente, garantizándose una subida anual de 65.000 pesetas sobre salarios del año anterior.

Asimismo, las vacaciones se establecen en 30 días, frente a los 25 que marca la ordenanza.

Por otra parte, la patronal desiste del recurso contencioso-administrativo contra el laudo de 5-2-80, quedando de esta manera consolidado el ámbito funcional del convenio colectivo.

Ahora bien, en el otro sector de Oficinas y Despachos, el que agrupa a las oficinas técnicas y estudios de delineación, más importante numéricamente que el anterior, no ha sido posible, hasta la fecha, reunir a los empresarios en la mesa de negociación, dada la continua negativa de éstos a iniciar negociaciones.

Por nuestra parte, el objetivo es claro: iniciar ya negociaciones que lleven a buen término la revisión anual de las condiciones económicas y sociales, aunque tengamos

que plantearnos algún tipo de acción es para conseguirlo y mucho nos tememos que la patronal, incalificable, no nos dará otra opción.

Peluquerías

Mención aparte merece este sector en el que la inmadurez y absoluta falta de voluntad negociadora de su patronal ha provocado la huelga de tres días, realizada en los últimos días de julio, y que muy posiblemente se reanude en septiembre de persistir en su actitud. Era la primera vez que los trabajadores/as del sector defendían con la huelga sus reivindicaciones, actitud que habrá hecho, si esto es posible, pensar a la patronal en flexibilizar su postura.

No es la ocasión de enumerar en qué consisten estas reivindicaciones. Simplemente, a título orientativo, decir que los salarios y cuestiones sociales que existen en el convenio de Peluquerías, están muy por debajo de la media de los demás sectores.

La respuesta al llamamiento de huelga, así como la participación de los trabajadores en la marcha del convenio ha sido muy amplia, una buena señal para ir logrando fuerza sindical, cada vez más necesaria, si tenemos en cuenta los problemas cotidianos que atraviesa el sector. La falta de representación en los centros de trabajo ante la negativa de sus empresarios a la celebración de elecciones sindicales;

la discriminación en las relaciones de trabajo (diferencias salariales por motivos más o menos amistosos, etc.), son algunas deficiencias que no tendrán solución si no se introduce el sindicato en las empresas a través de la afiliación sindical.

...De las largas vacaciones que disfruta la patronal de los empleados de Fincas Urbanas

De irresponsable hay que calificar a la parte económica que negocia el convenio de empleados de Fincas Urbanas de Bizkaia.

Tras iniciar las deliberaciones del mismo, hacia el mes de mayo, éstas se han interrumpido por espacio de dos meses debido a que algunos de sus miembros estaban de vacaciones, o justificaban su ausencia con motivos poco verosímiles.

Parece ser que ahora, tras su largo descanso, las negociaciones se reanudarán en breve plazo de forma que es posible que los empleados de Fincas Urbanas de Bizkaia puedan tener nuevo convenio en el transcurso del presente mes, ya que las diferencias que nos separan son mínimas.

P. URR

me acción sindical

escasa solidaridad (I)

el sector nos
entación cara
stro plan de
plazo."

En Euskadi

Son 46 las entidades que tienen su sede social en Euskadi: de las cuales 43 se dedican al seguro directo y tres al reaseguro, como apéndices de dos de las entidades de seguro directo. El número de trabajadores del sector Seguros en Euskadi no llega a alcanzar los 3.000, que vienen a representar el 7.6 % del total del Estado en el seguro directo. También en Euskadi la dispersión de centros y personas es una nota dominante en el sector: existen pequeños —excluidos los agentes— 245 centros de trabajo de lo que únicamente 46 son sede social y solamente en uno el número de trabajadores so-

brepasa los 250 sin alcanzar los 300.

Problemas del sector

Sin renunciar a exponer próximamente con más detalle la problemática laboral del sector, queremos no obstante adelantar algunos puntos que por su importancia deben ser convenientemente valorados por todos los trabajadores/as del sector, en orden a una acción sindical:

—La excesiva automatización del sector, con un número creciente de centros de trabajo, está originando cada vez en mayor amplitud el desinterés de muchos hacia los problemas laborales que surgen y atañen a todos nosotros.

—La existencia en este sector de empresas líderes en cuanto a reivindicacio-

nes, debido a su dimensión y a la presencia sindical en las mismas, no se ha visto acompañada de mejoras apreciables en las empresas pequeñas, sobre todo por la desconexión de las grandes en la práctica del convenio interprovincial, lo que ha venido originando hechos claros de insolidaridad.

—El bajo nivel de afiliación, consecuencia de falta de clara conciencia solidaria y de abiertos brotes corporativistas, está dificultando cada vez más la posibilidad de una acción sindical coherente y beneficiosa para los trabajadores del sector.

—La marginación que generalmente sufre la mujer trabajadora es abiertamente practicado aquí donde son las categorías inferiores las ocupadas masivamente por las mismas.

P. M.

(1) La Banca y el seguro forman junto a las Cajas de Ahorro, el triunvirato de intermediarios financieros más importantes del Estado. Como exponente claro de lo indicado, y según datos últimamente publicados, durante el año 1979, el seguro fue el mayor suscriptor de deuda pública con 7.659 millones de pesetas, frente a los 5.350 millones de la Banca privada y los 5.668 de las Cajas de Ahorro. Es importante constatar, asimismo, que al menos nueve de los diez primeros Bancos o grupos financieros mantienen vinculaciones directas con compañías de seguros.



Declaraciones del consejero de Industria

El sindicalismo en entredicho

El pasado 20 de agosto, el diario bilbaino "Gaceta del Norte", publicaba una extensa entrevista con Javier Garcia Egochaga, consejero de Industria, con la crisis económica y sus posibles salidas como tema central.

Sorprende que el titular de industria del Gobierno vasco al referirse a lo que él denomina necesidad de "ajustar el sector secundario —la industria— a su correcta dimensión", se haya limitado prácticamente a decir que el único recurso que nos queda a todos es evitar las rigideces en las reestructuraciones y aceptar como inevitable que a lo largo de toda la década no se van a generar nuevos puestos de trabajo en Euskadi.

La lucha contra el paro: eje de toda política económica

Cuando se tienen tasas de paro de dos dígitos, cuando se habla sólo para la ría de un excedente adicional de puestos de trabajo superior a 10.000, la prioridad de la creación de empleos alternativos reactivando la inversión, impulsando un sector público vasco, propiciando las condiciones para reconvertir sectores etc., es incuestionable y la voluntad política de Gobierno tiene que ir en esa dirección.

Tan necesario como el realismo es en esta tesitura económica el tener la sensibilidad precisa para ponderar el coste social del paro y obrar en consecuencia.

De todas formas, lo más preocupante de la entrevista es la dosis antisindical que encierra aunque sea sólo por la nitidez con la que aparece.

El titular de industria tras afirmar que la única solución para la economía e industria vasca es el modelo participativo y sin explicar en qué consiste éste, descuelga una no tan velada crítica contra el sindicalismo, al que según Egocheaga "le repele" y "le cuesta trabajo entender" el fenómeno de la participación. En otras palabras, viene a decir que, el sindicalismo se resiste a colaborar en "este gran proceso social" que no tiene alternativa, con lo que se puede deducir que de hecho está empujando a callejones sin salida.

El sindicato no se puede suplantar

El responsable de industria del Gobierno vasco apuntilla al sindicalismo al concluir que el referido modelo se basa más en las personas que en los sindicatos, con lo que precisamente las instituciones que defendemos los intereses colectivos de los trabajadores

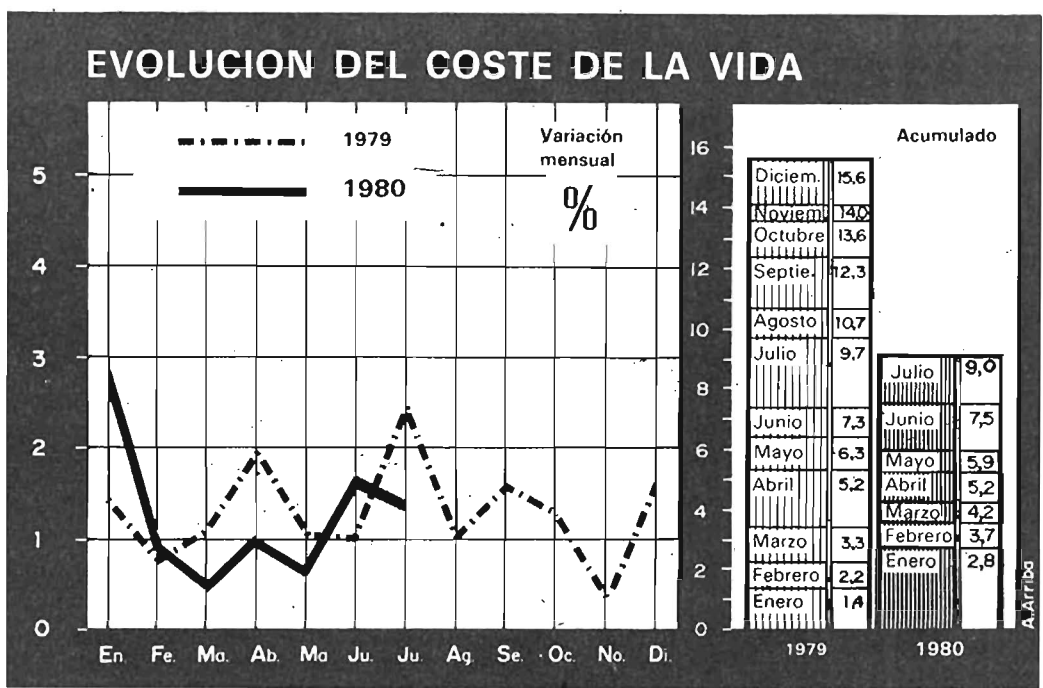
quedamos desprovistos de nuestro papel protagonista en éste, repetimos "gran proceso social".

En resumen, que salvando los cumplidos de rigor quedan las reticencias del consejero hacia el sindicalismo al que prefiere puentear ganando las principales batallas informativas "en el taller, al pie del puesto de trabajo".

Ninguna crítica al empresario excepto la simple mención, cuasi técnica, de que se echa en falta más información y mayor formación profesional, ningún esfuerzo para ver la dinámica social deforma más dialéctica sin soluciones presuntamente superadoras de la realidad, una dinámica social donde, sin reservas metales de ningún tipo, los sindicatos tienen reconocido un peso institucional considerable con su correspondiente capacidad de maniobra.

Esquemas que en otras latitudes, no precisamente europeas, funcionan, aunque sea a golpe de decreto no sirven para Euskadi, dada la especificidad de su tejido social de la forma de hacer y entender el sindicalismo. Cuando todos caigamos en la cuenta de este hecho mejor que mejor, el clima laboral depende en parte de ello.

J. ELORRIETA



1,3 % en el mes de julio

La inflación sigue su curso

En julio, el índice de precios ha tenido un incremento del 1,3 %, lo que da un acumulado para los siete meses transcurridos del 9 % y para el periodo de julio a julio del 15 %.

Aunque el Ministerio de Economía lo califica de buen índice, lo cierto es que en comparación con el año anterior sólo se ha conseguido limar un 0,6 %. De poco sirve consolarse viendo como por primera vez, desde el inicio de la crisis, la inflación de la OCDE alcanza a la del Estado, porque la diferencia respecto a los países más industrializados sigue siendo de varios puntos a excepción hecha de dos o tres y porque las tasas de desempleo se han disparado mucho más comparativamente en relación a estos países.

Las subidas más espectaculares registradas en julio han sido, sin duda, las correspondientes a las tarifas eléctricas —20 %—, y los transportes ferroviarios y aéreos que han supuesto un aumento en el índice parcial de transportes de un 2,3 %. También el capítulo correspondiente a los productos alimenticios ha habido un incremento por encima del índice, 1,8 %. En resumen, el mes de julio ha confirmado su "naturaleza" alcista por razón estacional, en lo que alimentos se refiere y también por motivos de índole política, dado que las vacaciones el Gobierno las aprovecha para dar estiro-nes a una serie de productos.

J. E. AURREKOETXEA



La General Dinamic fabricante de estos cacharros puede hacer uno de sus negocios del siglo, pero los parados seguro que no podrán politizarlos

La compra de los "F-16" y "F-18"

Millones, muchos millones

Nada menos que 250.000 millones de pesetas va a gastar el Gobierno en la compra de aviones "F-16" y "F-18" con destino a modernizar el material bélico.

El importe referido es de tal cuantía, más de la mitad del déficit presupuestario previsto y se hace en un momento económico tan crítico —no hace falta más que recordar las cifras de paro— que sorprende que esta decisión no sea suficiente explicada para dejar fuera de toda duda la conveniencia de la misma.

La ligereza con la que la

Administración actúa en estas cuestiones no se puede comprender porque los puestos de trabajo que se podrían crear con esta partida presupuestaria, incluso en la industria del armamento, y que no se crean, son de tal importancia que sólo una rigurosa prioridad conocida por todos puede justificar.

El silencio del Gobierno es la mejor prueba de que el Estado no está para acopios bélicos, importados de tal calibre y desautoriza toda una política económica sin transpa-

rencia alguna y en la que el empleo es sólo una referencia formal obligada por razones de pura imagen sin mayor trascendencia práctica. Es sintomático que con este capítulo de varios, "en cartera una de las pretensiones inminentes de la UCD es birlar a los trabajadores más de 100.000 millones de pesetas sacando adelante una ley, la de empleo, que reduce de manera muy importante la cobertura de las prestaciones de quienes se encuentran en paro.

K. ASLA

MUNDO

Europa, Europa...

Europa no es la Comunidad Económica Europea (CEE), pero en el lenguaje diario casi, casi los identificamos. Decimos que nuestro futuro está en unirnos a Europa, que Europa nos da la espalda, etc. Y los de la CEE hablan también ya como si se hubieran apropiado y apoderado de la idea y de la realidad europea. Por ejemplo, ahora mismo han realizado una encuesta que la han publicado con este título: "Desempleo y búsqueda de empleo: actitudes y opiniones de los públicos europeos". Pero se refiere únicamente a la CEE. Ahora sabemos la siguiente realidad escalofriante.

26 millones de europeos (es decir, el 13 % de los que tienen más de 15 años), han conocido personalmente el paro entre 1975 y 1978.

Además, 71 millones, si bien no se quedaron sin trabajo durante ese periodo, han tenido un parado en su familia o en su entorno inmediato.

Desde luego, de los 26 millones de europeos que se vieron afectados personalmente, 11 millones acabaron por encontrar trabajo. Pero 10 siguen buscando y cinco han renunciado a encontrar empleo.

Tales cifras se han tomado de una encuesta llevada a cabo, por cuenta de la Comisión Europea, por institutos especializados en los nueve países (1). Es la primera vez que se dispone de una imagen global de la actitud de los públicos europeos frente al problema del desempleo.

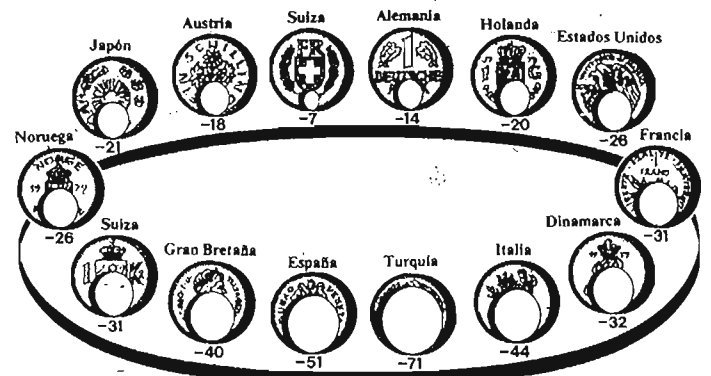
Se sabe, por ejemplo, de que el 66 % de los ciudadanos de la Comunidad se

siente directamente amenazados por el paro, figurando entre ellos una enormidad de jóvenes (46 %) y, entre los mismos, una gran proporción de mujeres.

Y todos pronostican que la escalada del paro va a continuar. Ya va siendo hora de que nuestras preocupaciones colectivas no se vayan por las ramas. Hace tiempo que los sindicalistas estamos insistiendo: Como sea hay que atajar el paro. Paradoja: Los parados somos precisamente los así llamados "trabajadores". Eso de derecho al trabajador y del deber de trabajo parecen conceptos para épocas fáciles. Hoy, simplemente hay que gritar que necesitamos trabajar. El trabajo más que un deber o un derecho, para nosotros siempre ha sido una necesidad.

Lo que la inflación se llevó

Cuatro años de expolio. Y a nadie consuela pensar que a los turcos les ha ido peor. Nuestro salarios en cuatro años, de mantenerse sin variación, hubieran perdido más de la mitad de su valor real, de su poder adquisitivo. Un poco más y haremos anillo con los duros. Los turcos ya están en ello. Y no toda la culpa la tiene el petróleo. Eso que llamamos el sistema y esos que se dicen los responsables de la economía también tienen que cargar con su parte, y no pequeña, de responsabilidad. También desearíamos, y sería lo correcto, que cargan con los costes. Por desgracia aquí no



Pérdida de valor adquisitivo de las principales monedas de 1976 a 1979 (en %)

vale aquello de que cada palo aguante su vela. Esperemos que un día el sindica-

lismo, imponiéndose por su fuerza como única razón que en esto vale, reparta suerte.

El empleo juvenil (y II)

Falta de política seria

ELA-Astekariko azken alean ematen genuen gazteen langabeziari buruzko artikularen lehen zatia. Europa aldean kokatzen ginen, zein bide jartzen ari diren CEE eta CESen aldetik erakusten. Oraingo bigarren zati honetan, espainiar estatuko egoera dakargu, legislapen laborala zein neurritan erantzuten dion erakutsiz, zein erantzun kaskar eman den agertaraziz. Ez da arretorik, hitz asko egin bada ere, gazteen lanikezaren arazoa serio hartua izan denik, agintari eta erakundeen partetik. Eta irtenbide ximplea ez eduki arren, hasi beharra da pausu batzuk ematen gazteen lanbide aukera hobetzeko.

La CES ha denunciado que las políticas gubernamentales no significan verdaderas políticas de empleo juvenil, sino medidas al servicio de intereses empresariales con recortes a las reivindicaciones sociales, ya conquistadas por los sindicatos y con el establecimiento de un periodo de transición entre el centro escolar y el trabajo que crea un mercado de trabajo cómodo al empleador.

Esto es conocido superficialmente por todos, se hace más patente en el Estado español. Toda la legislación laboral española tiende, constantemente, a facilitar a las empresas la contratación de personal joven, mano de obra barata, de la cual se pueden desprender fácilmente.

No se aborda con determinación el problema del empleo juvenil

Los contratos de aprendizaje, la discriminación en los salarios, el "proteccionismo" de los organismos oficiales, la deficiencia de los sistemas de educación, la ineficacia del INEM (Instituto Nacional de Empleo), el Estatuto de los Trabajadores, la futura ley Bá-

sica de Empleo, etc., todo ello en una clara muestra de las pretensiones del capital, de no abordar seriamente, ya que no interesa, el problema del empleo juvenil.

Según una estimación del Instituto Nacional de Empleo sobre el primer trimestre de 1980, la población activa en el Estado español se cifra en 12.909.400; 1.374.000 parados, lo que supone un 10,5 % aproximadamente, y un descenso del número de jóvenes que buscan empleo a 436.700. ¿Es que se ha reducido el número de jóvenes desempleados? Independientemente de los datos que provengan del INEM, lo que hay que valorar fundamentalmente es el desencanto que existe entre la juventud, el desánimo y la apatía que les conduce a ni tan siquiera inscribirse en las oficinas de empleo, a fin de lograr, por esta vía, un puesto de trabajo que da por perdido.

El paro juvenil en Euskadi

Según un informe sobre el paro en Euskadi elaborado por la Consejería de Trabajo, el desempleo registrado en Euskadi en diciembre de 1979



ascendía a 82,87 parados, de los cuales 47.327 tenían menos de 25 años (57,30 %), 20.703 de 25 a treinta y nueve años (25,06 %), 14.557 mayores de 40 años (17,62 %); y las cifras siguen subiendo escandalosamente. Jóvenes estudiantes terminarán sus estudios, sin posibilidad de prolongarlos, y al no encontrar su hueco correspondiente en el mundo laboral, pasarán en ingresar en la larga lista de parados que no han tenido la oportunidad de comprometerse en su primer empleo.

Cambiar la legislación laboral y el sistema de educación

Las soluciones no son nada fáciles, pero es necesario ir adoptando medidas encaminadas a erradicar el desempleo juvenil y dotar de mayores posibilidades a los jóvenes

de mejorar sus oportunidades en el mercado del trabajo, siendo pues necesario:

—Prolongar las posibilidades de educación permanente.
—Dar oportunidades a los jóvenes parados de participar en la formación profesional.
—Prohibir el despido de los trabajadores durante su formación profesional.

Esto supondría un cambio profundo en la legislación laboral vigente y todo el sistema de educación, así como una renovación de los organismos que deberían de abordar esta tarea, lo cual debería conllevar acceso al empleo, orientación profesional y formación profesional, condiciones de promoción y trabajo, remuneración adecuada, amparo legal de trabajador y condiciones de despido.

RIKARDO ELEJABARRIETA

La crisis y su fantasma, el desempleo

Empleo: Ajustar la oferta de la demanda

Los sindicalistas exigimos una política de empleo en la que los puestos de trabajo se creen donde esté la mano de obra disponible y rehusamos aceptar una política orientada a adaptar el hombre a un empleo descualificado: el empleo tiene que adaptarse al hombre. Igualmente, nos resistimos a la idea patronal de poner en pie una formación profesional que responda, directa e inmediatamente, a meros criterios de rentabilidad empresarial y orientada únicamente a la productividad.

Ni la falta de formación profesional, ni la resistencia a la movilidad geográfica tienen que ser origen de sentimientos de culpabilidad en el trabajador por su situación deficiente de empleo.

Inadecuación entre la oferta y la demanda de empleo

Si la armonización y mejora de las estadísticas, y la notificación obligatoria de los empleos vacantes pueden ayudar a que se dé un mayor ajuste entre la demanda y la oferta de empleo, no hay que olvidar que la causa fundamental de esta inadecuación está en la falta de puestos de trabajo. Simultáneamente hay que poner de relieve algunos puntos sobre los cuales estamos de acuerdo los sindicalistas:

—El derecho a la formación permanente y al reciclaje, y a la puesta en vigor de medidas concretas para la reinserción de los que momentáneamente han sido separados de la producción.

—El trabajo a tiempo parcial debe basarse en la voluntariedad y tiene que estar protegido por el mismo estatuto que el trabajo a tiempo completo.

—Los costos de la movilidad geográfica no deben cargarse al trabajador.

—Derecho de los trabajadores a discutir sus condiciones de trabajo durante el tiempo de trabajo.

—La planificación de la política de empleo debe tener un carácter democrático; lo cual supone un control sobre las inversiones, sobre la mejora de las condiciones de trabajo y sobre la creación de empleo por parte de los trabajadores y sus organizaciones.

Pretextos empresariales

Con objeto de revestir de cierto carácter justificativo su oposición a las propuestas sindicales sobre el empleo, los empresarios exageran determinados hechos. Por ejemplo, el dato innegable de que ciertas ofertas de trabajo no encuentran respuesta. Es un dato que dentro del volumen de desempleo carece de significación y no puede justificar la oposición, por ejemplo, a la propuesta de realizar una reducción generalizada de la jornada de trabajo.

ITURRIAGA

Un artículo de...

LOS SINDICATOS FRENTE A LOS ATAQUES. Un informe de la FITIM sobre las tentativas de reprimir a los trabajadores y debilitar sus sindicatos

Unidad contra la reacción

A medida que se agudiza la crisis económica en los países capitalistas aumenta la intensidad de los ataques contra el movimiento sindical.

Los derechos del trabajador están inextricablemente unidos a los derechos humanos. El derecho a pertenecer a un sindicato, a organizarse, a estar representado, a elegir dirigentes, a declararse en huelga, a negociar convenios sin interferencia estatal, a ejercer presión y a realizar campañas para que se modifique la legislación, es necesario para que el ser humano mantenga su identidad en el lugar de trabajo.

Formas variadas

El ataque a los sindicatos reviste diversas formas. En las Islas Británicas, los empleadores desean debilitar el movimiento sindical mediante propuestas legislativas presentadas por un Gobierno conservador reaccionario. En Estados Unidos, los empleadores gastan ahora millones de dólares en contratar consultores antisindicales. En la República Federal de Alemania, los

empleadores se sirven del arma del cierre patronal para tratar de que el derecho a la huelga carezca de todo significado.

Las conquistas obtenidas en muchos países industrializados en los últimos quince años, en lo relativo a las disposiciones de Seguridad Social, prestaciones de desempleo, y especialmente las leyes sobre higiene y seguridad, se encuentran ahora amenazadas. En una era de menores beneficios, los empleadores pretenden reducir la protección de los trabajadores, que cuesta dinero.

Además de los ataques a los derechos de organización y a los derechos legales, hay todavía muchos países donde los sindicatos no tienen el menor derecho; donde están prohibidos o controlados por secaces serviles impuestos por el Gobierno; muchos sindicalistas han sido torturados y asesinados simplemente por reivindicar sus derechos; otros han sido exiliados o encarcelados.

No es posible, ni siquiera deseable, tratar de establecer una lista comparativa entre

distintos países con respecto a los ataques a los derechos sindicales. El ataque varía con cada país según las relaciones sociales, económicas y políticas en el interior del mismo.

A reducir las posibilidades sindicales

Los empleadores y los Gobiernos pretenden que están meramente improvisando y ordenando las relaciones entre el capital y el trabajo, que no son nada claras. Esto es un absurdo. Lo que hemos presenciado en los últimos cinco años en un intento mundial por reducir las posibilidades de los sindicatos para defender y mejorar los sueldos de sus miembros y las condiciones laborales y sociales.

La cuestión del "problema

de los sindicatos" figura en los programas de las direcciones internacionales, y lo discuten los directores a todos los niveles y de todos los países, en las escuelas de gestión internacional. Una de las primeras organizaciones antisindicales de Estados Unidos era el grupo de estudio sobre el Derecho Laboral. Su papel, según el "Washington Post", consistía en: "Combatir la fuerza de los sindicatos en esta esfera. Ese grupo ha contribuido a presentar al congreso 24 proyectos de ley sobre la Reforma del Derecho Laboral. Y se ha reunido en privado con senadores y congresistas, miembros del Gabinete y los principales funcionarios de la Casa Blanca."

Entre los principales

miembros del grupo de estudio de la legislación laboral figuraban: Unión Carbide, Exxon., General Motors, General Electric, General Dynamics e International Harvester. Todas esas empresas tienen filiales en el extranjero que son antisindicales.

Apoyados en grandes medios de información

La campaña contra los derechos sindicales está respaldada con entusiasmo por muchos de los grandes medios de información, cada vez más multinacionales. El grupo Murdoch, propietario de periódicos de gran circulación en Gran Bretaña, Australia y Estados Unidos se opone firmemente a los sindicatos. Y lo mismo puede decirse del grupo Thomson, propietario de importantes periódicos nacionales y provinciales en Gran Bretaña y América del Norte. En Alemania Occidental y Francia, diarios pertenecientes a las cadenas Springer y Hersant atacan constantemente a los sindicatos.

Los derechos sindicales es-

tán claramente enunciados en varios pactos internacionales, y particularmente en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y en los convenios 87 (relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación) y 98 (relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) (para el texto completo, véase el apéndice).

Sin embargo, la proclamación de los derechos sindicales en acuerdos internacionales no garantiza su cumplimiento por los Gobiernos, incluso si éstos han ratificado los convenios. En los últimos seis meses, la FITIM ha sometido una queja oficial contra Brasil y Argentina, en razón de las claras violaciones de los convenios que los Gobiernos de esos países han aceptado aplicar.

La FITIM ha mantenido siempre una clara actitud acerca de la necesidad de defender los derechos sindicales y su vínculo indisoluble con los Derechos Humanos en general.

Comercio de Gipuzkoa: Balance de los convenios 1980

“Poco a poco, el sindicalismo va ganando terreno en el sector”

● *“La afiliación al sindicato, paso imprescindible.”*

Los convenios del Comercio de Gipuzkoa de este año han tocado fin en cuanto a negociaciones se refiere. Excepto el comercio en general, aún sin convenio propio, al igual que el comercio del Mueble, las demás ramas del sector han realizado con más o menos retraso sus respectivos convenios.

Dentro de las características propias del comercio, con una implantación sindical todavía débil, en unas relaciones de trabajo cuasifamiliares, de una enorme dispersión de los centros de trabajo, este sector de Gipuzkoa, a juicio del responsable del sindicato, Mikel Ugalde, ha dado un paso importante en los convenios 1980. Tanto en su aspecto reivindicativo como desde el punto de vista organizativo dentro del sindicato, el avance logrado posibilita una mejor preparación para el próximo año. Las cercanas elecciones sindicales impulsarán aún más, a juicio de Mikel, el pequeño pero importante desarrollo que va adquiriendo el sindicato del sector.

Hemos hecho así un balance de este año por medio de una entrevista realizada, junto con el responsable, a un grupo de militantes de diversas ramas del sector.

Puntos reivindicativos más importantes

El primer tema que surgió fue el referente a las reivindicaciones conseguidas en el 80.

—“En general, comentan, hemos conseguido unos convenios satisfactorios, si exceptuamos el del Comercio en general, que se encuentra sin convenio y el de Artes Gráfi-

cas, para el que UGT y CC.OO. han firmado a nivel estatal un convenio para dos años, con el agravante de una cláusula inscrita en el mismo que niega explícitamente la posibilidad de negociar a nivel provincial.

En cuanto a los demás, se ha superado el ICV en el tema salarial. En lo referente a la jornada, en el Metal se ha conseguido 42 horas a la semana a partir de octubre y 26 días laborables de vacaciones en la Piel y el Textil, así como el día de fiesta el sábado de Carnaval.

Ha sido un logro también, el reducir el horario comercial en el sector últimamente señalado. A partir de ahora, el cierre de las tiendas —se regula— será a las siete y media (hasta la fecha venía rigiéndose este horario de cierre únicamente durante el período invernal).

No olvidemos, continuando, en el capítulo de las reivindicaciones sociales, el mantenimiento del cobro del 100 % por baja de accidente o enfermedad.

Por último, y sin entrar en más detalles de cada rama del sector, hay que subrayar la conquista sindical que abre la posibilidad (en el sector de la Piel y el Textil), de la elección de un delegado con un mínimo de tres trabajadores en plantilla en el centro de trabajo, disponiendo éstos de ocho horas para su trabajo sindical.”

“El primer problema vendrá con la aplicación de los convenios”

En opinión de ellos, una vez firmados los convenios, la



Mikel Ugalde Gipuzkoako sektorearen arduraduna

● *“Hemos conseguido, en general, unos convenios satisfactorios.”*

● *“Hay que hacerse a la idea de que sin fuerza sindical, sin afiliación no puede conseguirse nada.”*

● *“Estamos consiguiendo que el sindicato tenga su verdadera personalidad en el sector.”*

● *“El primer trabajo que tenemos es el de la preparación a fondo de las elecciones sindicales y realizarlas en todos los centros de trabajo que sea posible.”*

aplicación de los mismos será un tema que dará trabajo y a través del cual se verá la fuerza sindical existente en cada rama y en cada tienda para hacer realidad lo que el patrón ha plasmado con su firma.

Precisamente, el de la fuerza sindical, la afiliación, la necesidad de fortalecer el sindicato como única arma de

que los derechos de los trabajadores sean respetados en el centro del trabajo, la toma de decisiones ya en la asamblea de afiliados o en la del sector, etc., han sido debatidos dentro del sindicato en el época de las negociaciones. Las militantes decían que ha sido muy enriquecedor el tratar y discutir todos estos problemas en las reuniones habidas en el sindi-

Berehala datozen hauteskunde sindikaletatik hasita

Urrengo urteko komeniotarako bada preparatze lan ugaria

Ez da ezer berririk asmatzea komertzio sektoreko langileen artean sindikazio urria dagoela esatea, eta Gipuzkoako kasuan —horri honetan aditzera ematen dugun bezala— ez da kontrarik gertatzen.

Hainbat alditan aipatutako kondizio laboralak direla eta, komertzio edozein arlotan, horre egatik, sindikatu indartzea da lehenbiziko pausua, afiliazioa ugaritzea. Denda ia gehienak ixikiak direnez, eta nagusiak ohituta egon direnez nahi izan dutena egitera, ordua ailegatu da —militanteek ongi azpimarratzen hau— sindikatuaren pisua agertzeko, orain arte balantza guztiz nagusien alde bazegoen ere, pixkana pixkana errespetua sartzen joateko. Horrela bakarrik atara ditezke komenio onak eta laneko kondizioak hobetzen joan.

Bizkaia, Araba edota Nafarroari bagazozkio, nabaria da bakoitzak bere berezitasunak dituela, errebindikapenetan batzuk besteak baino aurrerago edo atzerago daudela.

Gipuzkoari atxikiaz, aurrengo urteak eman duenaz balantze bat egitea komenigarria zelarik, arlo ezberdinetako militanteak prestatu dira ELA-Astekarirako elkarriketa hau ematera. Eizen falta sindikatuko arduraduna (gipuzkoa mailan) den Mikel Ugalde, helburu bat azterketa orokorra egin eta perspektibak ikustea baizen.

Beronek zioenez, urte honetako komertzioan eman duena eta egin denari begira, aurrerakada sendoa gertatu dela esan behar. Bi aldeetatik ikusita, hauetxek dira nabariak Mikeleniztat: komenioetako errebindikapenak batetik eta sindikatu barruko organizazioari dagozkionak bestetik.

“Gauza biak lotuta daude, zeren eta zerbait lorzekotan indarra erakutsiz egiten baita, urrengo urteko komeniotarako bada preparatze lan ugaria, berehala datozen hauteskunde sindikaletatik hata. Esperantza dugu modu hobean aurkituko garela, jente gehiago eta kapazitate haundiagoz jokatu dugula, aurrengo aurrerakadak gauza asko erakutsi baidigu eta.”

cato entre los afiliados de ELA.

—Habría que plantearse, sindicalmente hablando, los términos de democracia, de mayoría, de quién toma las decisiones en el sector, etc. ¿Quién decide la asamblea del centro de trabajo, la asamblea del sector, la asamblea de afiliados?

“Lo positivo ha sido el debate interno en el sindicato”

Ha sido interesante que hayamos discutido estos puntos en el sindicato, opinaban. A lo largo de la negociación de los convenios de la Piel y el Textil, hemos aprovechado para sacar a flote y tratar abiertamente todo esto.

—La experiencia nos dice que hay que potenciar la asamblea de afiliados, hay que trabajar más en la organización misma dentro del sindicato. Y si algo se ha visto con claridad este año es, precisamente, el golpe que hemos dado a la postura asamblearia, remarcando el acento sindical y dando su verdadera personalidad al sindicato dentro del sector.

Mikel continúa haciendo una valoración global del tema: “ELA ha marcado una pauta, ha fijado una postura. Ahí están las negociaciones del Metal, de la Piel y el Textil como ejemplo de la actuación del sindicato, hecho éste muy importante ya que hasta ahora todo giraba en torno a la asamblea del sector.”

Siguiendo el hilo y a juicio de las militantes, en el caso de la huelga del Textil, ELA apoyó la huelga y con su reali-

zación se consiguió lo que se pretendía. En la segunda convocatoria, ELA no veía visos de que pudiera tener efectividad alguna y propuso no secundarla. “Estas tomas de posiciones hemos visto claramente que tenían mucho de positivo: el que la gente se cuestionara, reaccionara de una u otra forma, que incidiera en la concienciación de cada uno cara a actuar con criterios propios, sin dejarse caer en esquemas simples y a menudo no sindicales y demagógicos.”

El responsable del sindicato afirmaba que el proceso de este año ha contribuido a desmitificar el asamblearismo y a fortalecer el sindicato. En suma, en hacer ver la necesidad de la afiliación al sindicato.

Moderado pero importante desarrollo sindical

A modo de conclusión se recalca la idea de ir profundizando en la línea mantenida entre los afiliados dentro del sindicato. Con sus aciertos y sus errores, el avance logrado este año abre más cauces y posibilidades para el trabajo sindical, con ideas más claras con más reflejos y capacidad para enfrentarse a los problemas que vayan surgiendo en todos los niveles. Este sentido de militancia, terminaban diciendo, la tenemos que volcar en las próximas elecciones, cuyos resultados dependerán en gran manera la preparación y la misma marcha de los convenios del sector del año que viene.

J. LARRAÑAGA



Ezkerretik eslinera elkarriketan egon zirenak: M.^a Carmen Rossio “Almacenes San Ignacio”koa, mila Antoñanzas “Papeles Pintados La Fábrica”koa, Mikel Ugalde sindikatuko arduraduna, Inmakulada San Sebastian “Deportes Elizondo”koa, Paki Altuna “Graphos”ekoa eta Ane Elisabete Villar “Mausin”ekoa