

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELA^{STV}

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

ELECCIONES SINDICALES



EL PASADO LUNES SE REUNIO en Bilbao el Comité Nacional ampliado con el objeto de realizar una valoración de la marcha de las elecciones sindicales. Tras una intervención de Alfonso Etxeberria en la que interpretó los primeros resultados como muy positivos para ELA, los responsables de las federaciones y uniones comarcales hicieron un detallado informe sectorial y geográfico, destacándose, en conjunto, unas buenas perspectivas. La incidencia en nuevos sectores, la mayor implantación en otros y la consolidación en los ya tradicionales, fueron las notas características de las intervenciones. En la reunión del Comité Nacional ampliado se informó de la situación de las negociaciones entre los sindicatos representativos para constituir la comisión de seguimiento y control. En este sentido, se constató que el acuerdo definitivo está pendiente, entre otros aspectos, por la cuestión del arbitraje necesario para desbloquear la falta de consenso en la Comisión.

Todas las empresas

Si nos ponemos exigentes con nosotros mismos, que es como nos tenemos que poner, habría que hacer un cómputo complementario de las elecciones sindicales en sentido inverso al que ahora se hace. Llevar la cuenta de las empresas en las que se han realizado estas elecciones y sumar el número de delegados que en las mismas vamos consiguiendo, si es necesario, y lo es, no es con todo suficiente por parcial y engañoso. No conozco buen sindicalista en el que no esté siempre incidiendo la urgencia de vivir respondiendo a un reto. Un reto al que nunca se acaba de dar una respuesta total.

Y así, ahora el sindicalista de raza tiende a fijarse en las elecciones que no se hacen y en los delegados que no se eligen. En las posibilidades que se pierden. No debería quedar un centro de trabajo en el que no hubiéramos iniciado, tramitado y realizado la elección de los representantes de los trabajadores. El criterio de conceder una importancia casi exclusiva a las grandes empresas no va con nuestro modo de hacer sindicalismo. Euskadi está inmersa en un mar de pequeñas empresas: En cada una de ellas los trabajadores tenemos que tener nuestros representantes, a cada una de ellas tiene que llegar ELA.

Aún queda tiempo. Pero no sobra. Olvidando un momento las elecciones que se han hecho o las que ya están convocadas, ya puede adivinarse, dentro del área de observación de cada uno, cuántas son las empresas en las que se corre el peligro de que llegue el fin del período electoral sin que las elecciones hayan tenido lugar. Hay que cuidar el que no se creen inercias de esta clase. No hay que permitir vacíos y huecos representativos. Y para evitarlo no nos podemos permitir los sindicalistas el imperdonable y egoísta error de circunscribir nuestra responsabilidad a nuestra propia empresa. Si nunca, menos ahora. ELA es (lo tenemos que conseguir) el sindicato de los trabajadores de todas las empresas de Euskadi.

A efectos de no tener problemas en la recepción de las actas del IMAC, es muy importante que todos los responsables electorales de ELA, en cada empresa, tengan en cuenta:

—Que las actas deben ir con todos los datos completos.

—Que el número de copias de acta a entregar en el IMAC es de tres.

—Que la entrega de las actas en el IMAC debe hacerse con la máxima celeridad, bien llevándola personalmente o bien remitiéndola cuando ello no sea posible, por correo certificado, para cumplir con los plazos establecidos.

ULTIMA HORA

Hegemonía de ELA en las aduanas de Irún

A la hora de cerrar esta edición, la oficina de prensa de ELA-STV ha tenido conocimiento de los resultados de las elecciones sindicales celebradas en el sector aduanero de Irún. ELA, con 35 de los 43 delegados elegidos,

se consolida como central hegemónica, al ser la única que supera el 10 % del total de los delegados. CC. OO. y UGT, con un delegado cada una, y los No Sindicados con seis, completan los representantes de los trabajadores aduaneros.

Ehuneko hamarra pasatzea ELAk lortu du bakarrik, ia delegatu denak berak dituelarik. Beste zentralak ez dira komenioan sartzen, era honetan

HAUTESKUNDE SINDIKALAK

ELA STV

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

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 Cueros (FEITVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)
Edita: ELA-STV
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Benzoa
J. Larrañaga

Impreme: Iparraguirre, S. A.
Ibarsusi, 3. Tel. 4155200
BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977
Redacción: Barrercalle, 28-2
Teléfono 681 56 50
Durango

Balance positivo del convenio de Administración Local (I)

Siempre que algo llega a su fin, suele ser habitual y obligado hacer un balance, y esto es lo que voy a tratar de hacer con el convenio de Administración Local de Euskadi 1980. En este caso, y dadas las características muy específicas del convenio, la valoración del mismo rebasa su contenido en el sentido estricto y se centra, sobre todo, en el cómo y dónde se ha aplicado.

Es decir, que teniendo en cuenta el vacío legal del convenio de Administración Local, la fase crucial del mismo empezaba justo en el mismo momento que se llegaba al acuerdo. Esto lo sabíamos desde un principio y consecuentes con ello hemos desarrollado toda nuestra actividad sindical a lo largo de estos

meses, hasta el punto que hemos renegociado, Ayuntamiento por Ayuntamiento, la aplicación del acuerdo firmado en Gasteiz.

Resultados estimulantes

Los resultados son ciertamente positivos, yo diría que incluso estimulantes para seguir en el camino



● La aplicación del convenio ha superado el 80 % de los trabajadores afectados por el mismo.

iniciado, corrigiendo si cabe las lagunas propias de las cosas que se inician dentro, además, de un corsé legalista como en esta ocasión, muy estrecho para nuestras aspiraciones, para nuestros objetivos. Desglosaremos esta conclusión a

la luz de algunos datos:

—En los Ayuntamientos y Diputaciones en que los trabajadores se han unido y comprendido la filosofía del convenio éste, salvo muy contadas excepciones, se ha aplicado en su totalidad o está en periodo de

aplicación. A sensus contrario, se puede decir exactamente lo mismo.

—ELA ha sido el sindicato que ha asumido, tanto el peso de negociación como esta labor de explicación uno a uno, en todos los Ayuntamientos, el contenido y el alcance del convenio y este hecho está en relación directa con el cómo y dónde se ha aplicado.

—Allá donde no ha sido lido este convenio precisamente por falta de iniciativa y planteamientos correctos y constantes —por que ha habido que zapatear y mucho— los incrementos salariales han sido más ni menos que los establecidos por el Gobierno central, es decir, varios puntos por debajo del poder adquisitivo.

Una cosa ha sido firmada y otra el aplicarla

—La Administración analizada en su conjunto ha tenido en este convenio una de cal y otra de arcilla porque si su voluntad negociadora se ha decantado positivamente al firmar el acuerdo, no es demasiado cierto que salvo honrosas excepciones no ha estado la altura de las circunstancias en la segunda parte del convenio, esto es, en la aplicación. A este respecto hay que decir que han pasado muchas cosas de la coordinación hasta la comprensión de la filosofía y esto nos ha creado dificultades adicionales, algunas muy importantes.

En fin, que teniendo cuenta lo dicho, el que la aplicación del convenio haya superado el 80 % de los trabajadores afectados vale más que muchas aplicaciones.

La próxima semana continuaremos tirando de este convenio que que atípico o audaz, que puede tener algunas cosas, ha sido necesario para romper te que ciertamente son bajos para el sindical de Euskadi, para la marcha con la que ELA entien negociación colectiva particular y las relaciones laborales en general.

YOSU ARTEAGA

Cómo van las elecciones en el Metal de la margen derecha de la ría

Cuando este comentario salga a la luz nos encontraremos, en la margen derecha, en plena fiebre electoral. En algunas empresas, los trabajadores ya habrán elegido sus representantes, en otras les elegirán en las próximas semanas, así hasta aproximadamente últimos de diciembre. Serafin Matilla, responsable del Metal de la margen derecha, nos comenta los pormenores sobre el tema.

—La margen derecha tiene unas zonas bien diferenciadas unas de otras, tenemos la parte de la ría o costa que se extiende, desde Elorrieta hasta Plencia, pasando por Lutzana, Erandio (Desierto), Leioa, Lamiako y Erandio (La Campa) y por último Mungia con Gatika y Lemóniz.

Cómo os habéis organizado para controlar esta amplia zona?

—Bueno, allá por principios de julio, y después de recoger el plan hecho por la Confederación, nos reunimos el comité comarcal del Metal y conjuntamente con la interprofesional, nos repartimos la zona, y empezamos a elaborar el censo de cada empresa, para saber el número de delegados que correspondía a cada empresa o centro de trabajo. Este fue

un trabajo enorme, por el número elevado de empresas que hay, pero que posteriormente nos ha servido de mucho por el control que tenemos de cada empresa. Este trabajo nos llevó todo el mes de julio.

El segundo paso fue empezar las reuniones de delegados por zonas, en estas reuniones se explicaba todo el proceso electoral, y se resaltaba la necesidad de que, en todas las empresas tenía que haber candidaturas de ELA, cuestión ésta que no me cabe la menor duda que los delegados han asumido perfectamente. Este segundo paso nos llevó hasta finales de setiembre, y como tercera labor, fue el visitar fábricas dando charlas, haciendo representaciones, y empezamos a hacer elecciones y presentar candidaturas.

¿Con esto se acaba el período de preparación de las elecciones?

—No, porque de alguna forma, las elecciones convocadas y hechas hasta la fecha, han sido en las empresas en las cuales teníamos ya delegados, o en las que sin tenerlos hay implantación de ELA en cuanto a afiliación se refiere. Pienso que a partir de ahora, nos queda el trabajo más duro, en el sentido de que tenemos que intentar penetrar donde no estamos, y en esos innumerables ta-



llercitos, para inculcar la necesidad de celebrar elecciones y de llevar la alternativa de ELA, hasta el último trabajador, repito, esto va a ser un duro trabajo, pero que pienso que nos puede dar grandes resultados y estímulos motivacionales.

¿En esta dinámica electoral, qué papel juega el militante?

—Pienso que vital, que

sin el concurso de la militancia no se puede llevar a cabo un trabajo del calibre de estas elecciones, porque desde la pegada de la propaganda hasta el contacto con afiliados y trabajadores en general, pasando por las reuniones con la sección sindical de su empresa hasta el momento de la votación y la posterior información de datos y resultados, el valor de la misión del militante es de una trascendencia elemental.

¿Qué sentido estáis dando en el Metal a estas elecciones?

—Independientemente del competitivo, pues es evidente que estas elecciones van a clarificar quién es quien, en todas las charlas y presentaciones intentamos hacer ver a los trabajadores la necesidad que tienen de organizarse en los sindicatos para defender sus derechos e intereses, de la conveniencia de la sindicación, para la potenciación de las organizaciones eminentemente obreras, y esto es claro, las únicas organizaciones obreras que existen son los sindicatos, se diga lo que se diga y pese a quien pese.

Valora los resultados obtenidos hasta ahora

—Partiendo de la base de

que no son unos resultados con los que se pueda hacer una valoración final, pienso que particularmente son unos resultados altamente satisfactorios, por dos razones: 1.ª Porque hemos sacado más delegados que los demás; 2.ª Que el voto hasta la fecha se ve claramente que va hacia las listas sindicales, huyendo de las coaliciones y candidaturas de no afiliados. Sin embargo, estos satisfactorios resultados no deben de hacer que nos durmamos en los laureles, pues nos queda un largo y difícil camino por recorrer, con muchos delegados a elegir en juego, y entre todos tenemos que hacer que la mayoría de esos delegados tienen que ser para ELA.

¿Alguna cosa más?

—Sí, insistir que los resultados finales van a estar en relación directa con el trabajo que desarrollemos y decir a esos nuevos delegados salidos en las empresas, que las elecciones en su empresa han terminado, pero que hay que seguir arrimando el hombro en el resto, convenciendo a los remisos de que en su empresa también tienen que hacer elecciones presentando candidatura de ELA, para que ganando hagamos el sindicato que todos queremos.

D. PERU

NUMEROS CANTAN

Los datos que incluimos en la relación adjunta corresponden a empresas de más de 50 trabajadores que han celebrado sus elecciones sindicales a lo largo de la semana del 13 al 19 de octubre, directamente controlados por nuestra oficina de prensa. Por razones de espacio no podemos incorporar al cuadro los cientos de delegados de personal elegidos en el mismo período y pertenecientes a ELA. No obstante, esta limitación no debe interpretarse, en absoluto, como una falta de atención por lo que acontece en la pequeña empresa y ello por varios motivos: Porque a efectos de cómputo global los delegados que obtengamos en las mismas van a ser decisivos, porque



| | ELA | UGT | CC.OO. | LAB | ELA(A) | USO | Coalic. | No sindic. |
|----------------------------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|
| MAGOTEAUX Urdiain (Navarra) . . . | 7 | 1 | | 1 | | | | |
| TAVESA Bergara (Guipúzcoa) | 9 | | | | | | | |
| SANCEL Arceniega (Alava) | 8 | | | | | | | |
| SANCEL Aranguren (Vizcaya) | 9 | | | | | | | |
| CEMOSA Apatamonasterio (Vizcaya) | 5 | | 3 | | | | | 1 |
| UCIN Usurbil (Guipúzcoa) | 5 | | | | | | | |
| ICOA Villarreal (Alava) | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| DISTRIBUCION | | | | | | | | |
| CINEMATOGRAFICA Bilbao | 8 | | | | | | | |
| SEGUROS AURORA Bilbao | 9 | | | | | | | 4 |
| PRADO HNOS. Mungia (Vizcaya) . . . | 8 | 5 | | | | | | |
| SARASQUETA | | | | | | | | |
| Placencia (Guipúzcoa) | 1 | 3 | 1 | | | | | |
| AROCENA Elgóibar (Guipúzcoa) | 1 | 2 | 1 | | | | | |
| SAMEN Erandio (Vizcaya) | 4 | 1 | | | | | | |
| GUZTIOK-BAT Cestona (Guipúzcoa) | 7 | | | | | | 2 | |
| GELMAN Zumárraga (Guipúzcoa) . . . | 3 | | | | | | | 2 |
| AGRUPACION DE REDEROS | | | | | | | | |
| Pasajes (Guipúzcoa) | 9 | | | | | | | |
| LEMA Eibar (Guipúzcoa) | 4 | | | | | | | |
| ASTRA Gernika (Vizcaya) | 4 | 1 | 3 | | | | 5 | |
| ZUZEN Bergara (Guipúzcoa) | 4 | | 1 | | | | | |
| LEIKA Zarauz (Guipúzcoa) | 3 | | | | | | | 2 |
| INDAR Beasain (Guipúzcoa) | 8 | | | 5 | | | | |
| IRU Ermua (Vizcaya) | 2 | 2 | | 1 | | | | |
| HOSPITAL PROVINCIAL | | | | | | | | |
| San Sebastián | 5 | 2 | | 6 | | | | |
| IPSA Mungia (Vizcaya) | 5 | 1 | | 1 | | | | 2 |
| TRANSPORTES TRESA | | | | | | | | |
| Etxebarri (Vizcaya) | 3 | | | | | 2 | | |
| MATADERO MUNICIPAL | | | | | | | | |
| Bilbao | 6 | | | | | | | 2 |
| GRUBER Barakaldo (Vizcaya) | 2 | 6 | 1 | | | | | |
| TALLERES TEN Deba (Guipúzcoa) . . . | 2 | 1 | | | | | | 1 |
| INDUSTRIAS CASCO | | | | | | | | |
| Eibar (Guipúzcoa) | 2 | 3 | 3 | 1 | | | | |
| MAYC Bergara (Guipúzcoa) | 7 | 2 | 6 | | | 2 | | |
| IBAIONDO Mungia (Vizcaya) | 3 | 4 | | | | | | |
| DIBESA Bilbao | 4 | | | | | | | 1 |
| JUARISTI Azkoitia (Guipúzcoa) | | | | | | | | |
| INDUST. TES Eibar (Guipúzcoa) | 4 | | | | | | | |
| J. GONZALEZ ECHANIZ | | | | | | | | |
| Eibar (Guipúzcoa) | 1 | | 2 | | | | | 2 |
| OJMAR Eibar (Guipúzcoa) | 3 | 1 | | | | | | 1 |
| DAMASO AZCUE | | | | | | | | |
| Azpeitia (Guipúzcoa) | 4 | | | | | | | 1 |
| BEITIA Azkoitia (Guipúzcoa) | 2 | 2 | | | | | | 1 |
| WESTINGHOUSE | | | | | | | | |
| Erandio (Vizcaya) | 11 | 6 | 4 | | | | | |
| TOÑA Y LEGUINECHE | | | | | | | | |
| Gernika (Vizcaya) | 3 | 3 | | 1 | | | | 2 |
| BILBAO GOYOAGA Bilbao | 3 | 2 | | | | | | |
| TOWLER HISPANIA | | | | | | | | |
| Hernani (Guipúzcoa) | 4 | | | 1 | | | | |
| SAECO-TREVOUX | | | | | | | | |
| Lasarte (Guipúzcoa) | 1 | 3 | 1 | | | | | |
| LOIRE-SAFE Hernani (Guipúzcoa) . . . | 4 | | | | | | | 1 |
| JUAN M. EGAÑA Eibar (Guipúzcoa) | 1 | | | | | | | 3 |
| OLMA Durango (Vizcaya) | 3 | | 2 | | | | | |
| CIVA Elorrio (Vizcaya) | 4 | | | | | | | 1 |
| AUTOB. LA VERGARESA | | | | | | | | |
| Bergara (Guipúzcoa) | 4 | | 1 | | | | | |
| BABCOCK WILCOX | | | | | | | | |
| S. S. Valle (Vizcaya) | 3 | 15 | 8 | 2 | 5 | | | |
| ZAPA Andoain (Guipúzcoa) | 8 | | 2 | | | | | 3 |
| FORJAS ELORRIO Elorrio (Viz.) | 4 | | | | | | | 1 |
| OBE Aizarnazabal (Guipúzcoa) | 5 | | | | | | | |
| MESA Mungia (Vizcaya) | 6 | | | 3 | | | | |
| CONSTRUCCION | | | | | | | | |
| ELECTRO-MAGNETICA | 3 | | 2 | | | | | |
| SAGOLA Gasteiz | 1 | | 7 | | | | | |
| SUKALDE Mungia (Vizcaya) | 4 | 2 | 1 | 2 | | | | |
| ARIN Y EMBIL Orio (Guipúzcoa) . . . | 5 | | | | | | | |
| TAF Zarauz (Guipúzcoa) | 2 | | | | | | | 3 |
| TOTAL | 253 | 71 | 49 | 27 | 5 | 4 | 2 | 39 |

de elecciones celebradas allá donde las plantillas no son elevadas dan el grado de penetración que ha alcanzado el movimiento sindical y porque donde más trabajo de preparación y seguimiento hay que hacer es justamente en los talleres y comercios. Dado que es prematuro sacar consecuencias definitivas de los resultados, aún queda mucho que hacer, nos vamos a limitar a constatar que, al menos, el comienzo es prometedor para ELA y que lo importante es seguir en esta tónica hasta el 31 de diciembre. En las próximas semanas podremos hacer ya con más precisión evaluaciones sectoriales y apuntar líneas tendenciales más definitivas.



Elecciones sindicales en el Goierri: Consolidación de ELA como primera fuerza sindical

Igual que en el resto de Euskadi, se están haciendo elecciones sindicales en el Goierri. Una comarca que tiene unos 80.000 habitantes y una población activa del orden de 25.000 trabajadores, de los cuales, la casi totalidad, trabajan en el metal. Cuando hemos iniciado la segunda quincena de octubre, el balance de los resultados obtenidos permite realizar una valoración objetiva: Gana ELA.

Si se trabaja, se hacen elecciones sindicales

El proceso de la preparación de las elecciones, iniciado antes de las vacaciones, ha exigido un esfuerzo notable de los militantes de la Federación Comarcal del Metal y de la Unión Comarcal.

Han sido muchas las horas de reuniones para preparar candidaturas, muchas las veces que se ha ido a las puertas de las fábricas, muchos los contactos mantenidos...

Esta dedicación, casi exclusiva, a la preparación de las elecciones, ha permitido poner al día el censo de empresas y trabajadores de los diversos sectores del Goierri. Ello era una necesidad, ya que esta zona está siendo castigada fuertemente por las secuelas de la crisis, llevando al paro a muchos trabajadores, las suspensiones y regulaciones que sin cesar se están produciendo.

Los datos globales que se observan en el cuadro adjunto indican que se han celebrado elecciones en el 40 % del total a elegir en el metal.

Sin entrar a pormenorizar los resultados obtenidos empresa por empresa, se han celebrado elecciones en las factorías de Legazpia e Idiazábal de Patricio Etxeberria (3.300 trabajadores, la mayor empresa del metal de Gipuzkoa), en Esteban Orbeago, de Zumárraga (1.500 trabajadores); Indar, de Beasain (420), Sarraide, Madaya, Galmar, Zorrotz, Coel y en otras empresas de menor plantilla.

El resto de las empresas las realizarán entre finales de octubre y primera quincena de noviembre. Entre éstas caben destacar las de Caf, Aristrain, Fesa, Fundiciones Arriarán, Fundiciones del Estanda, Forjas Lazkano, Jaso, Pingón y en decenas de empresas con plantilla entre 6 y 50 trabajadores.

Datos hasta el 17-X-80 Metal-Goierri Sobre 133 delegados elegidos

| | |
|---------------|------|
| ELA | 47 % |
| CC. OO..... | 28 % |
| UGT..... | 10 % |
| LAB | 10 % |
| No sind. | 4 % |
| Otros | 1 % |

En la segunda vuelta también

No obstante al trabajo sistemático realizado, quedarán algunas empresas pequeñas que, por diversos motivos, no realizarán elecciones en este mes de octubre.

En estas empresas pequeñas que todavía no tienen establecida fecha de elec-

ciones hemos observado aptitudes poco favorables cara a las elecciones.

—Por una parte la postura de los patronos. Entre estos hay quien de diversas formas torpedean todo intento de elecciones.

—Entre los trabajadores afortunadamente sectores minoritarios, los hay, unos indiferentes, otros "quemados". De esta situación mucho tienen que responder algunas centrales sindicales por su práctica antisindical.

El objetivo nuestro es hacer llegar las necesidades de celebrar elecciones sindicales en estas pocas pequeñas empresas. Una vez finalizadas la mayoría de las elecciones, nos volcaremos en éstas para que se hagan elecciones, presentando candidatos de ELA.

Salto adelante de ELA ante el futuro

Estas elecciones sindicales en el Goierri supondrán un paso adelante en la consolidación de ELA.

Nuestra implantación en los diversos sectores es cada vez mayor. Hoy, la penetración en todos los sectores es un hecho.

Mucho va a depender de nuestro trabajo. Pese a la crisis, frente al antisindicalismo de las leyes y frente a aptitudes y prácticas antisindicales, el trabajo sistemático y organizado que desarrollamos será clave para implantar global y definitivamente el sindicalismo fuerte y organizado, la única alternativa para defender los intereses de los trabajadores.

JUANJO MUJICA



"Laister izango ditugu huateskundeak CAFen beste enpresa batzuekin batera". Argazkian, bertako delegatu batzuk agertzen dira

● **El 27 de octubre elecciones en Firestone. El 4 y 5 de noviembre en ERT e Icoa, respectivamente.**

● **Negociar en Euskadi el convenio. Ese es el reto que tenemos en ERT.**

● **El Delegado Sindical de Firestone: "Hemos demostrado una capacidad y responsabilidad en la empresa, debido fundamentalmente a la buena organización de nuestra sección sindical".**

● **Icoa: Las elecciones y el expediente. ELA en exclusiva llevando la iniciativa y el peso de la negociación.**

Una aproximación

Con delegados

Estas líneas quieren acercarnos, en este número, al desarrollo de las elecciones sindicales de la Química, sector en el que el grueso va a celebrarse, por lo menos en las grandes empresas, a finales de octubre y las dos primeras semanas de noviembre. Delegados de ERT, Firestone e Icoa han querido plasmar, con ocasión de las elecciones sindicales, la problemática de sus empresas en particular y el de la federación en general, empresas éstas, no las únicas, pero sí de alguna forma bastante representativas del sector.

Sin pretender dar una valoración conjunta de todo el sector, las elecciones de estas tres empresas nos presentan ante una problemática característica a analizar en cada una de ellas: ERT, Explosivos Riotinto, con 28 centros de trabajo distribuidos en todo el Estado, siete de los cuales están ubicados en Euskadi, con un peso específico importante (35 % de la plantilla total de la empresa).

El próximo 4 de noviembre son las elecciones en ERT, en todos sus centros. Lin, Joseba Orbe y Charli opinan que el caballo de batalla del sindicalismo en ERT radica en la lucha por conseguir la capacidad de negociar en los centros de Euskadi.

—Nuestro objetivo es que tenemos que llegar a ser interlocutores válidos con la patronal. Naturalmente, aunque seamos los más fuertes en Euskadi, las negociaciones están centralizadas en Madrid a través del Comité Intercenros. Así se han hecho los convenios.

ELA, todos los trabajadores de ERT-Euskadi lo saben, está en contra de dicho Comité Intercenros y no ha participado en él. Pensamos que nuestras condiciones de trabajo tienen que ser ma-

teria de negociación a nivel de ERT-Euskadi.

Esa es nuestra meta. Nuestra posición como ELA, en este sentido, es global para todos los centros de Euskadi. Tanto en Ceturplástica, como en Zuazo, Guturribay, Lutxana-Baracaldo, Asúa, Oiartzun y Gomecha, las respectivas secciones sindicales de ELA plantean siempre unas formas de actuar conjuntas en base a problemas e intereses comunes a todos ellos.

Los trabajadores de ERT-Euskadi necesitamos llevar una política propia nuestra y el esfuerzo de ELA en particular se dirige por camino.

—¿Y las elecciones sindicales?

—Ahí está la madre del cordero. Y pensamos pisar fuerte, ya que de ello depende el que realmente podamos llevar a la práctica nuestra posición sindical.

Pensamos que la fuerza que saque ELA demostrará lo anteriormente reflejado. El voto de los propios afiliados así como el de una amplia capa de trabajadores que se identifica con nuestro modo de pensar y trabajar, con nuestra alternativa, dará, así lo creemos, un refuerzo a nuestra fuerte presencia en ERT-Euskadi.

Otra empresa del sector (esta vez multinacional) con cinco centros de trabajo en el Estado, dos de los cuales están en Bizkaia —con plantas en Basauri y Usánsolo—, va a celebrar sus elecciones el próximo día 27 de octubre.

Nos referimos a Firestone, una de las más grandes empresas de la química en nuestro país. Alrede-



ko Firestonekoa; Dani federakundeko arduraduna; Lin, Charli eta Joseba Orbe ERTkoak, eta Ikoa, Basauriko lokalean

iones del sector Químico

T, Firestone e Icoa

ores, con un r 43 delega- n de ELA. dical propia a empresa ión sindical on amplias io.

gado Sindi- ía, más co- , la sección o una capa- id a la hora empresa. El afiliados y a los diver- s que había la patronal, ción.

rido cierta través del io en la pro- nos hábitos enido que ir cha, por ex-

os de la ac- ELA en la o año?

que hablar, viduales, de pero cen- enio, se ha imposición el convenio

Importante la lucha en le Usánsolo tes mejoras. esta planta lga de cua- yo éxito ha

ances signi- los como la los comple- uanto a ca-

nes que te- nto a subra-

ones, noso-

tros vamos a ir a más en la em- presa. Con todos nuestros errores y aciertos, hemos llevado la ini- ciativa, iremos profundizando en nuestra propia línea sindical, ha- ciendo más fuerte y más operativa a la sección sindical en la em- presa.

Aparte de esto, sí quisiera se- ñalar un tema que se percibe cada vez con mayor claridad en la em- presa: la iniciativa de la dirección de impulsar un sindicato amarillo, que tendría incidencia en los mandos intermedios, entre gente fuera de convenio. De momento no hay candidatura, pero la ten- tativa la percibimos claramente.

—No hará muchos días, en la prensa aparecía una información de una oferta que hace la empresa Firestone...

—...de indemnizar, sí, a la gente que deje la empresa.

En el fondo, se va a plantear por parte de la patronal una re- ducción de plantilla. Sin que ade- lantemos acontecimientos, ELA tiene clara la opción del manteni- miento de los puestos de trabajo a toda costa.

—Icoa, con centros de trabajo en Villarreal de Alava, Bilbao y Ba- sauri, es la tercera empresa que abor- damos.

Los trabajadores se presentan a las elecciones —a celebrar el 5 de no- viembre—, con un expediente de re- gulación sobre sus espaldas. Juan Ig- nacio Anza, ¿cómo se ha llevado a cabo y en qué situación os encon- tráis?

—La negociación del expediente se abordó en primer lugar para las ofi- cinas y ahora se ha puesto en práctica para los talleres.

Ha sido ELA la única que ha ne- gociado con la empresa dicho expe- diente y de forma conjunta para los tres centros. Con la ayuda de la fede- ración, miembros de las tres seccio- nes sindicales de ELA hemos llevado adelante el trabajo.

Para el sector de arriba, se han amarrado una serie de garantías para los trabajadores, y viendo éstas, las demás centrales han aceptado lle- varlo adelante para los de talleres.

—¿Podías citar algunas de ellas?
—Te digo las más importantes:
—No a la rescisión de contrato que no sea voluntaria.

—Cualquier prórroga ha de ser discutida con los sindicatos.

—Seguimiento y control por nues- tra parte del expediente.

—Hablas muy convencido de los éxitos que habéis logrado con vuestro trabajo.

—Mira, allí donde ELA ha estado metido, ha salido adelante, y bien. Tenemos, en este sentido, buenas perspectivas para las elecciones. Con más delegados, con más seguridad y eficacia defenderemos nuestros derechos ante la patronal, eso es claro. No hace falta explicar, se ve.

Por encima de la perspectiva parti- cular de cada empresa, desde el án- gulo de la federación, una vez que las elecciones se hayan realizado, se plan- teará una reunión con los delegados elegidos, nuevos y viejos. Las nego- ciaciones del próximo año necesi- tarán una estrategia como sector espe- cífico y los delegados serán los que de- batan el tema y concreten una ma- nera de acción, tanto a nivel de fede- ración, como a niveles propios de em- presa.

Si hoy ELA es la central más repre- sentativa en el sector, con los nuevos delegados que sacaremos —conclu- yen diciendo— nuestra presencia se verá reforzada y nuestras posiciones se harán sentir de manera aún más palpable. La mayoría de los trabaja- dores de la Química de Euskadi tie- nen ya su sindicato. Su "aukera" es ELA.

JOSE LARRAÑAGA

7 Informar a las federaciones y comarcales de los resultados

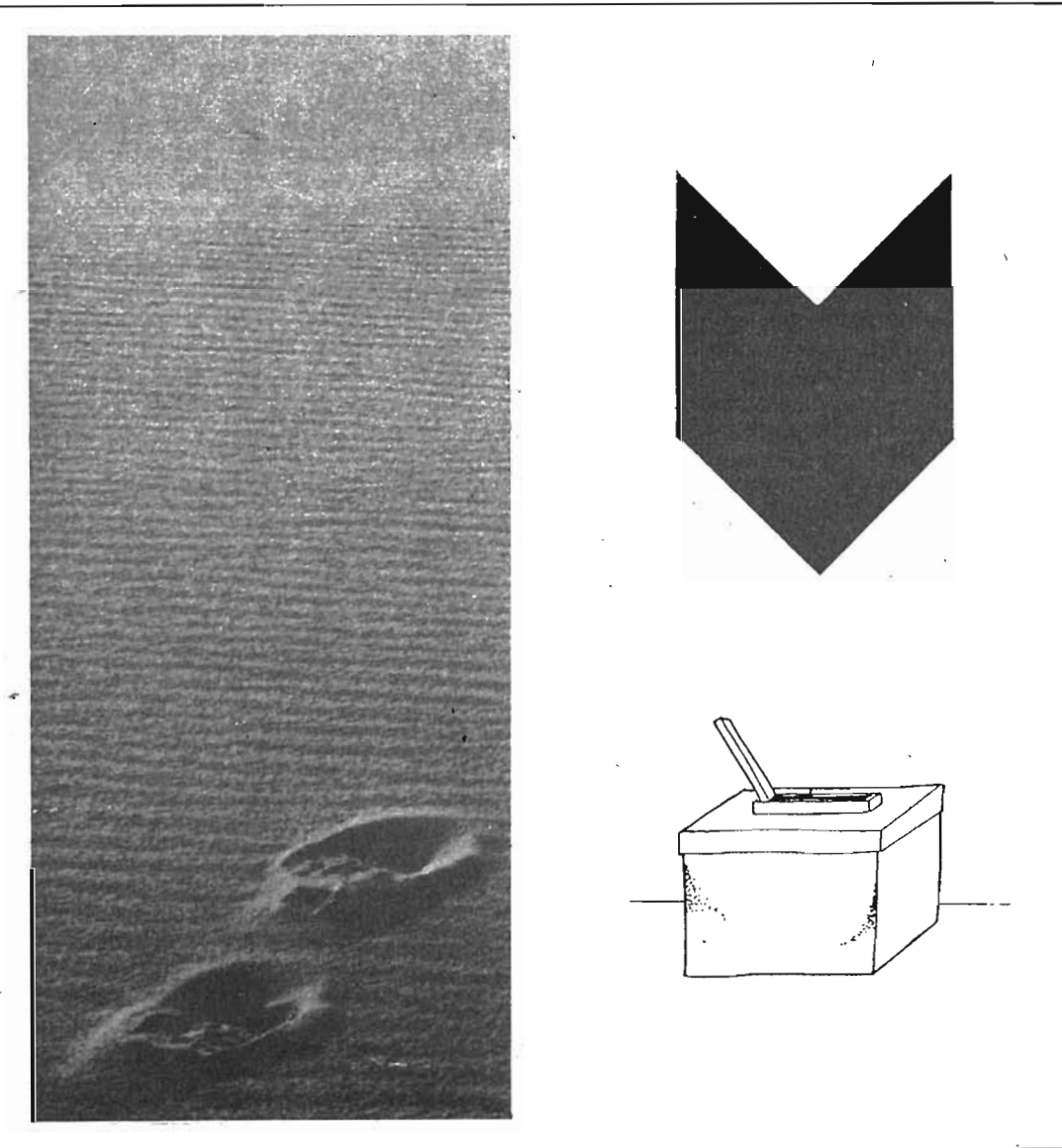
Puede parecer un detalle sin importancia pero tiene la suya, aunque lógicamente en el conjunto de las tareas a realizar en estas elecciones sindicales sea una cuestión de menor relevancia. La información rápida a las federaciones y comarcal de los resultados por parte del responsable de ELA en el centro de trabajo, facilita el segui- miento y control interno anterior a su registro en el IMAC. Por otra parte, tal conducta favorece una po- lítica de prensa que sirve tanto para ELA-Astekaria como para el resto de los medios de información ge- neral —prensa y radio.

No cuesta nada una lla- mada de teléfono o el acu- dir al local más cercano de haber levantado el acta, eliminando más de una molestia y solucionando más de un equívoco. Se evita de esta manera que las iniciativas para conocer los datos partan de los lo- cales ganando por lo menos tiempo, a la vez que se hace más remota la po- sibilidad de fugas de datos, riesgo éste a tener en cuenta los días de mucha avalancha de resultados.

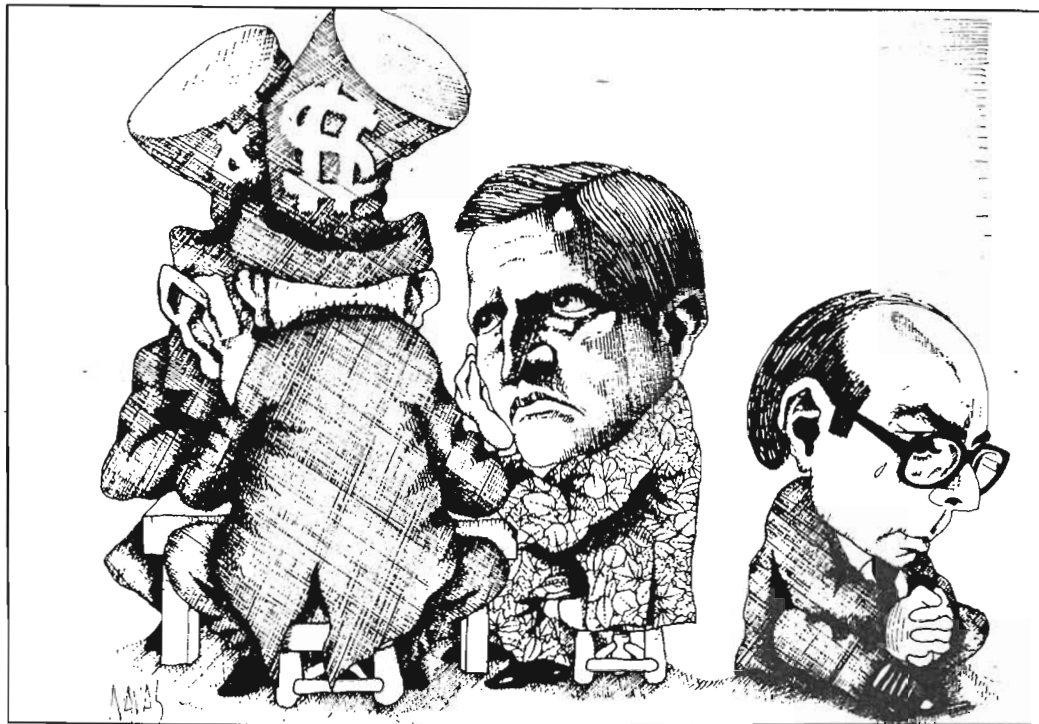


LOS OCHO PASOS QUE TENEMOS QUE DAR PARA DAR UN GRAN SALTO

- 1) Convocar las elecciones sindicales en todas las empresas.
- 2) Presentar listas ELA en cada empresa y colegio.
- 3) Explicar a todos los trabajadores la alternativa ELA.
- 4) Utilizar el censo para no perder ningún voto.
- 5) Nombrar interventores ELA en todas las mesas electorales.
- 6) Asegurarse de que el acta se entrega en el IMAC y que esté bien hecha.
- 7) Informar a las federaciones y comarcales de los resultados.
- 8) Realizar durante las elecciones una campaña de afiliación activa.



ESTADO



Haciendo números resulta que si la media de inversión para crear un puesto de trabajo es de dos millones de pesetas cada puesto de trabajo en San Ciprián ha costado algo así como 59 millones de pesetas

Las soluciones que no llegan

La economía no es una noria

La reciente inauguración de una planta de Aluminio que ha tragado cien mil millones de inversión es una opción que no puede calificarse menos que sorprendente porque son muchos millones para los puestos de trabajo que crea con el agravante que el Estado español ni dispone de la materia prima ni de energía suficiente para embarcarse en tal empresa.

Este despiste es sólo un ejemplo de la falta de coherencia de una política económica que ni por asomo está a la altura de las circunstancias. Es más, el grado de improvisación que ha caracterizado toda la gestión gubernamental de UCD, persiste a pesar de la caída de Abril y a pesar del rosario de intenciones desgranado por el presidente con ocasión del voto de confianza.

A vueltas con el pacto

No hace falta más que constatar a este respecto que el

nuevo vicepresidente económico no se ha pronunciado todavía sobre ninguna cuestión relevante, ni concretado nada de nada. La única síntesis cuantificada de momento es la que se ha plasmado en el presupuesto, cuyo voluntarismo es tal que está condenado a tener más holguras y de mayor calibre incluso que el propio cuadro macroeconómico.

Mientras la inercia de todo lo malo continúa haciendo buena la lógica letal de anterior responsable económico

de dejar a la economía a su suerte hasta llegar al nivel de empobrecimiento que nos corresponde, todo un ejemplar de disparate, sigue el run run de siempre, presentando como única salida el pacto para controlar el crecimiento salarial. En esta ocasión ha sido el gobernador del Banco de España quien lo ha explicitado avanzando incluso que esta moderación salarial podría lograrse a cambio de contrapartidas concretas en el área de los problemas políticos esenciales del momento.

El vicepresidente económico sigue inédito

Sigue pues desafortunadamente soplando el viento sur en las azoteas de los máximos responsables económicos, incapaces de romper con los planteamientos viciados de

siempre. La única solución económica que se les ocurre es sencillamente la de controlar los salarios y así uno año tras otro. Para colmo, la UGT se muestra abierta a buscar la nueva versión del AMI que en caso de repetirse estaría lastrada con toda probabilidad por el techo salarial del 12, establecido para el sector público aplicable sólo para aquellas empresas sin excedentes de plantilla, sin retribuciones superiores al 10 % de su sector o sin pérdidas notables.

Calvo Sotelo de momento sigue inédito, quizás con la oculta esperanza que la nueva ley del Divorcio entretenga por otro tiempo al personal, vana esperanza en todo caso, no porque el tema carezca de interés.

J. ELORRIETA

La UCD hace de su capa un sayo

Predicar con el ejemplo

Se suele decir que no es lo mismo predicar que dar trigo y la diferencia estriba en lo que el Gobierno de UCD dice y lo que el Gobierno de UCD hace.

Un ejemplo de este proceder es la manera con la que el Gobierno central aborda el pluriempleo tan extendido en los cuerpos de la Administración. En teoría y por enésima vez UCD parece resuelta a erradicar esta práctica, ya que según el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado, "no se podrán desempeñar simultáneamente más de un puesto de trabajo regular y continuo, retribuido, al servicio de la Administración del Estado". En el mejor de los casos, la letra del boletín se aplicará con más o menos rigor a los escalafones bajos ignorándose los muchos abogados del Estado que simultanean esta condición con la de asesores jurídicos de empresas públicas.

No hace falta decir que un considerable descenso del pluriempleo dejaría vacantes miles de puestos de trabajo aliviando al menos en alguna medida el desempleo existente.

El uot-side de la UCD en

el pluriempleo político es todavía más flagrante si cabe y su incidencia en la Administración da la "res pública" manifiesta y para muestra un botón. ¿Podía explicarnos el señor ministro de Sanidad, Alberto Oliart cómo piensa poner en orden el guirigay de su departamento, que gasta diariamente 5.700 millones, si sigue dedicando parte de su preciado tiempo a intrigas de partido para hacerse con la baronía de la UCD de Extremadura?

Si pasamos del pluriempleo a los salarios podemos decir otro tanto de lo mismo. En un momento en el que la reducción del gasto corriente es un imperativo manifiesto, y justo cuando el Gobierno de la UCD anuncia que los salarios de los funcionarios no subirán el próximo año más del 12 % —decisión que ya hemos criticado en ELA-Astekaria— resulta que precisamente el Ministerio de Hacienda ya a incentivar" económicamente a los cuerpos de élite del departamento. Nuevamente la regla injusta en este caso, vuelve a tener la excepción para los de la mitad para arriba.

K. ASLA

MUNDO

Desde las lejanas Naciones Unidas

Un gesto de protección y una amenaza

Sobre la mesa de nuestra redacción han caído, casi a la vez, dos noticias que las vamos a presentar juntas, aunque únicamente tienen en común el que ambas se refieren a la ONU.

Por primera vez la ONU se pronuncia por la protección de los sindicalistas

La Asamblea General de las Naciones Unidas ha adoptado una resolución tendente a proteger "los derechos del hombre" en los militantes sindicalistas arrestados o detenidos. Es la primera vez que una resolución de la ONU se preocupa de defender los derechos de los sindicalistas. La resolución, en base al reconocimiento del derecho a la libertad de asociación pacífica, recomienda a los Estados miembros:

—Poner en libertad a todo aquél que hubiera sido arrestado o detenido por causa de actividades sindicales,

—Asegurar la protección de los derechos fundamentales de dichos sindicalistas detenidos, en tanto sean puestos en libertad, subrayando la ne-

cesidad de asegurar la competencia, la libertad y la imparcialidad de los tribunales que los juzguen,

—Adoptar medidas eficaces para salvaguardar y proteger los derechos del hombre y las libertades fundamentales de los dirigentes sindicales en su lucha contra toda violación de los derechos humanos.

Dudosa eficacia

Aun en los países cuyas leyes reconocen la libertad de asociación sindical, los militantes sindicalistas son objeto de variadas formas de persecución. Desde la descarada y abierta caza, hasta las más solapadas formas de "hacer imposible la vida" al sindicalista que molesta. La legislación o es sutilmente violada o presenta goteras que, contando con la benevolencia de los teóricos guardianes de la justicia, los empresarios, bien asesorados por expertos, no dejan de utilizar. La resolución de las Naciones Unidas, para estos, papel mojado.

En otros países, en muchos más de los que se cree, el sindicalista es perseguido con todas las de la ley. Pero, según afirman no por sindicalista,

sino por la "ilegalidad" de su actuación sindical, tipificada bajo cualquier estigma en un articulado legal, que, sin lugar a dudas, comenzará reconociendo, en abstracto, todos los derechos sindicales. Si la ONU quiere que efectivamente el militante sindicalista sea respetado en su actuación sindical, deberá ir más allá que el simple pronunciamiento de recomendaciones.

Penetración de las multinacionales en la ONU

Después del fallido intento, por parte de un centenar de empresas multinacionales, por integrarse en el sistema institucional de la ONU a través del PCI (Programa de Cooperación Industrial), las mismas han vuelto al ataque con mayor capacidad de presión y más amplios objetivos. La CDI (Consejo para el Desarrollo Industrial), entidad en la que se han agrupado las empresas multinacionales para penetrar e influir en la ONU, se presenta como entidad puramente filantrópica, como sociedad sin fines lucrativos, prestando su colaboración

(¿desinteresada?) al Consejo de Dirección del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Esta colaboración se realizará de la manera que se detalla en un acuerdo previo provisional para cinco años.

Las sociedades multinacionales poseen ciertamente el poder de actuar sobre la política económica y monetaria de los Gobiernos y de los bancos centrales de los países donde se hallan implantadas o deciden instalarse. Pero ellas están decididas además a adquirir influencia decisiva en la esfera de las Naciones Unidas donde innumerables proyectos de asistencia técnica ofrecen la oportunidad de inmensos beneficios. El primer intento de insertarse en el engranaje institucional de la ONU lo llevaron a cabo las multinacionales ofreciendo (?) su colaboración al programa de la FAO. Este nuevo intento pretende situar a la CDI en el centro de todos los programas de asistencia técnica de las Naciones Unidas en general.

Eludiendo el control

Con todo, la CDI al no formar parte orgánica del sis-

tema de las Naciones Unidas escapa al control de los órganos competentes generales como el Consejo Económico y Social.

Las formas de colaboración principales que se prevén son las de "misiones en el extranjero" e "intercambio de información". La intención, explícitamente confesada por las multinacionales de la CDI, es que los organismos de la ONU ayuden a un grupo de grandes sociedades seleccionadas a vender su costosa tecnología a los países en vías de desarrollo. La intención ya no tan claramente manifestada es más compleja: influir en la orientación de los planes de desarrollo de la ONU, imponer sus criterios y sus intereses y ampliar el área de dominio de las grandes firmas a las partes del mundo, cuyo desarrollo tiene que realizarse necesariamente. Es decir, integrar en su lógica de desarrollo las economías de los países, presionando sobre los centros neurálgicos de las Naciones Unidas.

Las multinacionales están aquí

El sindicalista que quiere

mantenerse en pie pisando tierra firme no puede eludir estas realidades. Estas maniobras de las firmas multinacionales, o transnacionales, como prefieren denominarlas otros, tienen repercusión inmediata sobre el sistema productivo, las relaciones laborales, la división del trabajo y las condiciones de operatividad que enmarcan la vida sindical. La actividad económica cada vez más interdependientes, está siendo sometida, en forma creciente, a las exigencias y a la dinámica de desarrollo de dichas firmas. No son una realidad remota sino un hecho presente y agobiante. La crisis que pone a prueba todo el sistema ha servido para poner en evidencia su poder de excepción y la capacidad de maniobrar no fácilmente previsible en principio, a la vista de sus dimensiones y gigantismo. Un sindicalista que sabe ver y prever no puede prescindir, si faltar al realismo, de este dato las multinacionales se inscribirán institucionalmente en la constelación de organismos que pesan sobre las decisiones de las Naciones Unidas.

V. ELORZA

Los datos sobre los que la CEE lo plantea

La jubilación

En 1995 los jubilados constituirán más del 14 por ciento de la población de la Comunidad Europea como consecuencia de la baja general de la natalidad que tiene por corolario el envejecimiento del conjunto de la población. La realidad es que el problema de la jubilación es objeto de un intenso esfuerzo de reflexión, tanto en el seno de las Comisiones Europeas como en el de los sindicatos. Las posibilidades, por ejemplo, de la jubilación "a la carta" es considerada en relación con la reducción de la duración total del trabajo.

Algunos rasgos de las legislaciones en diversos países europeos

Pese a las múltiples variantes existentes, siete de los nueve componentes actuales de la CEE, han previsto la posibilidad de que los trabajadores adelanten o retrasen el fin de su actividad profesional.

Bélgica: Una ley de 1976 generalizó las disposiciones de un convenio colectivo más antiguo en virtud del cual los trabajadores de más de 60 años y los trabajadores de más de 55 pueden acogerse a la jubilación anticipada en determinadas condiciones, una de las cuales es que se pueda reemplazar al que se va por un desempleado de menos de 30 años.

Dinamarca: Edad normal de jubilación, 67 años hombres, 62 mujeres. Sin embargo, a partir de los 60, tanto unos como otros tienen la posibilidad de solicitar la jubilación y de disfrutar de una pensión cuya cuantía, a partir del equivalente al subsidio de paro se va reduciendo progresivamente hasta la cuantía normal de la jubilación.

República Federal de Alemania: En 1973 entró en vigor un nuevo régimen que permite a los interesados pasar la jubilación en el momento que elijan entre los 63 y los 67 años. Instaurado antes de la crisis económica, este régimen se inspira únicamente en consideraciones sociales sin las urgencias de crear empleo.

Francia: El límite de edad varía entre 55 años, en el caso de ciertas profesiones penosas o peligrosas, y los 65 en la mayor parte de las profesiones del sector privado, pasando por los 60 en la función pública. Se estudia la posibilidad de legislar la instauración de un régimen flexible con preferencia a la reducción autoritaria del límite de edad.

Italia: Los trabajadores que cotizaron a la Seguridad Social durante 35 años por lo menos, tienen derecho al disfrute de la pensión sin esperar a la edad normal de la jubilación, que es de 65 años. Por otro lado, los trabajadores tienen la posibilidad de seguir trabajando aún después de la edad límite del trabajo femenino que es de 55 años, sin poder, no obstante, exceder de los 60.



Luxemburgo: Se ha propuesto la jubilación anticipada, pero no la postergada.

Holanda: Ciertos convenios con tendencia a la generalización, han previsto también la jubilación anticipada.

Irlanda: Es imposible adelantar o retrasar la jubilación. Las trabajadoras pasan a la jubilación a los 55 años, los trabajadores a los 60. Ni antes, ni después.

Reino Unido: Pueden postergarse los derechos a la pensión, y en ausencia de régimen oficial de jubilación anticipada, existen regímenes pro-

fesionales pactados que colman la laguna. Existe también un sistema especial de liberación de empleos que les permite a los trabajadores disfrutar de sus derechos por anticipado, con la condición de que el puesto de trabajo que quede libre se le adjudique a un parado.

Proyectos

Se hallan en curso varios estudios para conseguir la imagen exacta de los regímenes que se aplican, en particular en lo que se refiere al coste. La Comisión Europea tiene

también en estudio el funcionamiento del sistema sueco de jubilación progresiva, en el que se inspira el régimen vigente también en Dinamarca. Los diferentes regímenes de anticipación, la transición a la jubilación y lo que ello supone desde el punto de vista de la preparación y de la formación, relaciona este tema de la jubilación muy estrechamente con la formación continua de los adultos.

Las disparidades existentes son demasiado acusadas para que se pueda pensar en una armonización a corto plazo de

los sistemas. Además, la crisis ha añadido a las consideraciones sobre las que se estudiaba la jubilación, variables nuevas que pueden hacer cambiar hondamente las perspectivas sobre las que se plantea el tema de la jubilación.

No hemos querido entrar en una valoración sindical de los sistemas, sino aportar unos datos objetivos sobre los que edificar nuestro criterio y formular nuestras reivindicaciones con la perspectiva de Europa como marco en el que a no tardar nos integraremos.

MURU

El ISE (Instituto Sindical Europeo) de la CES ha publicado un informe acerca de "El impacto de la microelectrónica sobre el empleo en Europa Occidental en los años 80". Tema que preocupa seriamente a los sindicatos a los que preocupaciones reivindicativas inmediatas no distraen de los problemas a medio plazo. La influencia que sobre el empleo y las condiciones de trabajo van a ejercer las innovaciones técnicas y particularmente la introducción de los microprocesadores constituyen un eco de la revolución técnica que se avecina. Hacemos un resumen de algún aspecto del informe.

Impacto negativo sobre el empleo

Las principales conclusiones sobre el impacto negativo en materia de empleo pueden resumirse así:

—La pérdida de puestos de trabajo debido a esta nueva tecnología se ha manifestado enseguida en las industrias que fabrican productos cuyos componentes mecánicos o electromecánicos han podido ser reemplazados por componentes microelectrónicos, particularmente relojería, cajas registradoras, equipos de oficina y telecomunicaciones. Aunque la producción de ciertos artículos electrónicos haya aumentado, este hecho no se ha traducido en creación de

nuevos empleos.

—La aplicación de la microelectrónica a la fabricación de ciertos productos ha, igualmente, modificado la implantación de las industrias manufactureras; una parte creciente de la producción y, por consiguiente, del empleo que le está vinculado, abandona Europa y se desplaza hacia las fábricas de componentes a los EE. UU. y el Japón que ya dominan el mercado industrial.

—El empleo está amenazado no solamente por la aplicación de la microelectrónica a los métodos de producción por ejemplo, de la impresión, sino también a sectores enteros de servicios: Por ejemplo, en los bancos el empleo, que había aumentado al comienzo de los años setenta, retrocede al mismo tiempo que la demanda de servicios bancarios no cesa de crecer.

Hacia los años ochenta

Volviéndose hacia la década de los ochenta los autores del informe manifiestan su temor de que se asista a una reducción de los empleos de oficina por el hecho

Los sindicatos ante una revolución técnica

La microelectrónica y el empleo en los años ochenta

de la automatización de los trabajos de oficina, contrariamente a la tendencia observada en Europa desde hace 30 años a un crecimiento importante de estos puestos de trabajo que ha continuado también durante la recesión actual. Teniendo en cuenta la fuerte proporción de mujeres que trabajan en este sector, sin duda que el empleo femenino será el más afectado. De una forma general los únicos sectores que tienen oportunidades de no sufrir la influencia negativa de este progreso técnico en cuanto a los puestos de trabajo, son los servicios técnicos, la construcción, la hostelería y los restaurantes y los servicios sociales.

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, la introducción de la microelectrónica sin duda producirá el efecto de concentrar el empleo sobre los puestos semi-cualificados, de una parte, y sobre los empleos altamente cualificados por otra parte, a expensas del empleo de los trabajadores manuales cualificados.

Si es cierto que la automatización va a permitir la supre-

sión de numerosas tareas penosas, desagradables y también peligrosas, la misma automatización conlleva el riesgo, por otro lado, de aumentar el stress y las cadencias en las actividades en las que hasta ahora la interacción hombre-máquina no existía. Esta nueva tecnología permite igualmente un control y una vigilancia mucho más estrecho de los trabajadores en el mismo trabajo y una centralización peligrosa de las informaciones sobre la vida personal de los individuos-trabajadores.

Los sindicatos

El informe pasa revista a los esfuerzos desplegados actualmente por los sindicatos, particularmente para negociar todas las cuestiones ligadas a la introducción de nuevas técnicas a nivel de empresa y de sector. Al respecto el informe concluye:

—Para evitar las consecuencias nefastas del progreso técnico, importa asegurar la presencia de los sindicatos en su planificación desde los orígenes y a todos los niveles de decisión. Esto exige, evidentemente, la ne-

gociación con la patronal y el acceso de los sindicatos a todas las informaciones posibles.

—El nivel al que se situará la negociación colectiva y los medios de acción que serán necesarios poner en práctica dependerán de la manera como las relaciones laborales están organizadas al nivel nacional, sectorial o de empresa.

—Lo importante es la forma como los cambios técnicos afectan a la organización del trabajo, al nivel del empleo y a las condiciones de trabajo.

—Las convenciones que prohíben la reducción de personal deben enmarcarse en estrategias complementarias en materia de reciclaje a fin de evitar la descalificación de ciertos puestos, de vigilar la reducción de la duración de trabajo, el nivel de los salarios y la calidad de la vida en el trabajo.

—Los sindicatos deben poder velar para que estas nuevas técnicas no sean utilizadas para acentuar la vigilancia sobre los asalariados.

—Bien controladas, estas

nuevas técnicas deberían permitir explotar mejor el potencial económico para mejorar la calidad de vida y de trabajo: Esto depende, ante todo, de la voluntad política de los gobernantes.

—Del punto de vista del empleo, como desde el punto de vista social, es necesario que a lo largo de la década de los ochenta se desarrollen los servicios no comerciales y esto gracias a los beneficios que, producidos en los sectores productores y utilizadores de estas nuevas técnicas.

—Llegado a las políticas de crecimiento cualitativo, el progreso técnico de los años ochenta debe permitir reducir la duración del trabajo y desarrollar el tiempo de ocio.

Insuficiencia de los principios del liberalismo económico

Finalmente, el informe del que hacemos el resumen, afirma que los principios del liberalismo económico son hoy insuficientes para asegurar el crecimiento de la industria electrónica europea y sustraer a la Europa Occidental de su dependencia respecto a los equipamientos americanos y japoneses. Será necesario, pues, que los gobernantes europeos ayuden al desarrollo de la industria electrónica europea y coordinen sus acciones a escala europea.

Juan M. Amirola, Angel Suárez, Julián Merino, Iñaki Iruretagoiena, Maribí de Andrés, Juan Ramón Fernández, Iñaki Laka, Iñaki Ramos... algunos de los miembros del equipo que presentará la alternativa ELA en todos los centros del sector bancario. "A reforzar la mayoría".



Con los delegados de la Banca de Bizkaia ante las próximas elecciones sindicales

“Reforzar la mayoría ELA en el sector de la Banca para poder negociar en Euskadi”

“Votar sindicalismo vasco y de clase en la Banca podía ser el slogan que resumiera las aspiraciones de la gran mayoría de los trabajadores de este sector en Euskadi”, manifiestan un grupo de delegados de ELA ante la inminente celebración del grueso de las elecciones sindicales en los diferentes bancos, a realizar en la segunda semana de noviembre.

Lo primero a conquistar: Negociar en Euskadi

—¿Qué quiere decir, en la Banca, votar sindicalismo vasco?

—Quiere decir apoyo a la realización del convenio de Euskadi como primer objetivo que tenemos que conquistar. Cuando hablamos del marco propio de relaciones laborales en Euskadi no decimos otra cosa. Esta necesidad es más palpable, teniendo en cuenta la experiencia habida en el laudo del 79 y en el actual convenio firmado para dos años, a lo que los trabajadores de Euskadi han respondido con un no rotundo. La huelga del 79, con especial incidencia en Bizkaia, fue una buena muestra de ello.

Desde las anteriores elecciones sindicales hemos perdido muchos puntos en el poder adquisitivo de nuestros salarios, las condiciones laborales se han ido deteriorando y las negociaciones realizadas desde Madrid no nos han beneficiado en absoluto.

—¿Cuáles son los obstáculos, quiénes se oponen a esta reivindicación mayoritariamente sentida entre los trabajadores de la Banca de Euskadi?

—En primer lugar está la patronal, la gran patronal de la Banca que ha dado pruebas más que evidentes de su inflexibilidad en orden a racionalizar las relaciones laborales en el sector.

Ha dicho: “No vamos a negociar en Euskadi” y, por si fuera poco, nos ha impuesto el convenio para dos años.

La actitud de CC. OO. y UGT, por otra parte, nos ha puesto de manifiesto (y nos lo dice la experiencia) su inoperancia a la hora de resolver

● **Todo depende de nuestra mayor o menor implantación que consigamos ahora.**

● **Desde las anteriores elecciones, hemos perdido el poder adquisitivo de nuestros salarios y las negociaciones realizadas desde Madrid no nos han beneficiado en absoluto.**

● **Tenemos convenio negociado en Madrid y, por si fuera poco, para dos años.**

los problemas de los trabajadores de Banca en Euskadi. Es de sobra conocida la posición de estas organizaciones sindicales estatales: que las negociaciones continúen siendo dirigidas desde Madrid, en perjuicio de todos los trabajadores de la Banca.

No al sindicalismo amarillo

—Aflorace también en la Banca un sindicalismo de corte amarillo, que interesa que lo valoreis desde la perspectiva de ELA.

—Se propició en su momento un grupo amarillo con las siglas STIC (Sindicato de Trabajadores Independientes de Crédito) que tuvo poca incidencia, y además localizada, en las pasadas elecciones.

Ahora las direcciones de los bancos están apoyando lo que viene a denominarse “Asociación de Mandos Intermedios”, dirigido fundamentalmente al amplio sector que componen las distintas categorías de “jefes” dentro de los bancos.

Por mucho que éstos se hagan ver como contrariados por la empresa, todos sabemos que caen en balanza de los intereses de la patronal y que en nada favorecen al desarrollo del sindicalismo de clase que propugnamos.

—Los delegados de ELA, que constituyen una amplia mayoría en el sector, tienen las ideas claras sobre lo que se juegan en estas elecciones sindicales.

—Puede ser decisivo para que pueda fructificar la exigencia anteriormente planteada. Todo depende del refuerzo que obtengamos en el número de delegados ELA. Cuanto mayor constituya el bloque de ELA, tanto más podemos forzar una posibilidad real de negociación a nuestro nivel. Es así de claro y de simple.

El voto tiene que ser para sindicato de clase y que presente una alternativa vasca real.

Las elecciones, algunas de ellas ya convocadas para mitades o finales de octubre, han sido centralizadas en su fecha para la segunda semana de noviembre, por acuerdo de la patronal y de CC. OO. y UGT, en Madrid.

Este procedimiento es desde todos los puntos de vista criticable en cuanto que se han rechazado arbitrariamente algunas elecciones que estaban ya convocadas desde principios de mes. No es más que el reflejo del acuerdo suscrito, en este sentido, entre UGT, CC. OO. y la AEB, a principios de mes.

Reforzar la mayoría

Para los aproximadamente 10.000 trabajadores de Banca existentes en Euskadi, serán unos 600 delegados a elegir entre las cuatro regiones, siendo Bizkaia y su centro Bilbao la que cogerá alrededor del 60 % de los elegidos.

ELA, con una clara mayoría del total de los delegados, supera a la suma del resto de las centrales. “Hay que reforzar esta mayoría” dicen los delegados bancarios.

—¿Se van a hacer más elecciones que hace tres años en la Banca?

—Nosotros creemos que aparte de las grandes, tanto las que tienen central en Euskadi o no, existen centros regionales de bancos, en los que no se hicieron en las pasadas. Este año tenemos que llegar a todas, sea uno, tres u once los delegados que corresponda sacar en cada uno de ellos. Lo más importante, en cuanto al número, se celebrará a mitades de noviembre, pero hay que llegar a todas las que podamos, una a una.

Podemos marcar muchos objetivos, hacer grandes planes, decir esto o decir lo otro. Si no conseguimos forzar al máximo el resultado de las elecciones a nuestro favor, más vale callarse. Lo tenemos que conseguir a pulso. No se nos puede escapar ni un solo delegado.

Delegados del Guipuzcoano, del Central, del Induban, del Bilbao y del Vizcaya, presentes en la conversación, están sopesando la fuerza real y los resultados posibles en cada banco. No dan datos concretos. Es un equipo bien coordinado y compenetrado el que hacen estos delegados de la Banca. No en vano han hecho el callo juntos en las inolvidables épocas de las negociaciones de los convenios, la huelga...

Juan M. Amirola, Angel Suárez, Julián Merino, Iñaki Iruretagoiena, Maribí de Andrés, Juan Ramón Fernández, Iñaki Laka, Iñaki Ramón. Algunos de los miembros del equipo que presentará la alternativa ELA en todos los centros del sector bancario... “A reforzar la mayoría”.

J. LARRAÑAGA

Datos y comentarios

Elecciones de la flota de altura de Gipuzkoa

Tras las pasadas elecciones realizadas en los buques bacaladeros en las que nuestro sindicato obtuvo una representación superior al 80 %, nuevamente nos vemos embarcados en confrontaciones electorales en la flota pesquera del puerto de Pasajes.

Efectivamente, desde primeros de octubre se vienen celebrando las elecciones sindicales en la flota de altura de Guipúzcoa, una de las más importantes del Estado por el número de buques.

Al cierre de esta edición, registrados el 80 % de las votaciones los resultados son los siguientes:

| | | | |
|---------|-------|--------------|---------|
| ELA-STV | | 73 delegados | 81,11 % |
| CC. OO. | | 16 delegados | 17,77 % |
| UGT | | 1 delegado | 1,11 % |

En relación a los resultados obtenidos en las elecciones de 1978 se observan las siguientes variaciones:

ELA-STV sube 23,97 %, CC. OO. baja 11,75 %, desaparecen los no sindicados y UGT pierde tres de sus cuatro delegados.

Los datos creemos que son suficientemente elocuentes y hasta hacen casi innecesario los comentarios. No obstante, brevemente si nos vamos a permitir apuntar algunas consideraciones.

1.º La rotunda supremacía de nuestro sindicato, que con una sobrada mayoría absoluta de delegados, se constituye en el interlocutor sindical en las negociaciones del sector.

2.º La tendencia a la baja de CC. OO., que no sólo no absorbe parte de los delegados no sindicados de 1978, sino que baja más de 10 en puntos sobre el nivel alcanzado entonces.

3.º La desaparición práctica en este sector industrial de UGT, uno de los sindicatos mayoritarios.

4.º Y sobre todo lo más importante para los sindicalistas: La desaparición de los llamados “independientes”.

JOSEMI UNANUE

