

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

ELECCIONES SINDICALES

Primeros resultados facilitados por la Consejería de Trabajo

La Consejería de Trabajo ha publicado de manera oficial los resultados de las elecciones sindicales hasta el 19 de noviembre correspondientes a su ámbito de com-

petencia. De un total de 8.854 elegidos en el conjunto de la Comunidad autonómica vasca, 2.407 delegados corresponden a ELA, lo que representa un 27,2 %; 1.723 a

CC.OO., lo que representa un 19,4 %, y 1.698 a UGT, lo que representa un 19,2 %

(más información en páginas centrales)

Eusko Gobernuko Lan Kontseilaritzak azaroaren 19 arteko hauteskunde datuak eman zituen, joan zen sapatuan, bere agintaritzapean dituen lu-

rraldetako enak. Araba, Bizkaia eta Gipuzkoakoak, alegia. Denetara 8.854 delegatu aukeratu dira. Horietatik, 2.407 ELAkoak (27,2 %);

1.723 CC. OO.ekoak (19,4 %) eta UGTkoak 1.698 (19,2 %).

(Erdiko orrietan honen buruzko komentarioa dator)



Gana ELA
y los
sindicatos
mayoritarios

HAUTESKUNDE SINDIKALAK



La patronal primero se opuso al reconocimiento del derecho de huelga; desde que se vio forzada a admitirlo, todo su esfuerzo se concentra en limitar y desvirtuar el ejercicio del mismo

La patronal embiste

Objetivo: Desvirtuar el derecho de huelga

La patronal anda enva-lentonada. Y no solo por estas latitudes. Se lamenta y llora, pero su agresividad crece a medida que se prolonga la crisis y el carácter ofensivo de sus reclamaciones es, día a día, mas evidente. Y tiene prisa. La CEOE llena sus declaraciones con referencias a la "autonomía de las partes" y no oculta su impaciencia, sin embargo, por conseguir que se legisle mucho y de prisa para definir un cuadro de relaciones laborales cuya clave quede en su poder.

Segunda lectura

Ya que se lleva hacer "segundas lecturas" sobre los textos base, han vuelto sobre el Estatuto de los Trabajadores como si no estuviera ya cortado a medida

de sus apetencias, e intenta, con muchas posibilidades de conseguirlo, un desarrollo del mismo en el que se consagre el autoritarismo patronal, se recorten derechos elementales de los trabajadores y se meta en cintura a los sindicatos. Con lo conseguido en la Ley Basica del Empleo, han logrado legislar contra el empleo. Cualquiera se sentiria estimulado a seguir. Y claro que siguen.

Ahora centran su atencion sobre la consecucion de una ley de huelga que a la hora de la verdad sea una perfecta ley anti-huelga. Estan de lleno metidos en crear la opinion de que una ley sobre la huelga es absolutamente necesaria y manifiestamente urgente. Y ni es urgente ni necesaria. Puede ser si muy util a la CEOE sobre todo si,

como es de temer, sigue la linea de los borradores que han corrido.

Cabalgando sobre la crisis

Desde el comienzo de la crisis economica, los esfuerzos para limitar el ejercicio del derecho de huelga por parte de las patronales occidentales se han multiplicado. Aparte de constatar esta corriente generalizada que podriamos facilmente ilustrar con lo ocurrido en Gran Bretaña, Francia, Italia, Alemania, etc., apenas tenemos espacio mas que para constatar que esta sirviendo de pantalla y coartada ideologica a la CEOE en un momento en que todo parece quedar cifrado en instalar un sistema de relaciones laborales "homologable".

(pasa a página 3)

Asistencia sanitaria por maternidad

(artículo en la página 7)



Las Magistraturas de Trabajo

pagina 3

Con los responsables de la Unión Comarcal del Kadagua

paginas centrales

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 (FEITIVC).
- 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 (SPEI).

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

Imprime: Iparragirre, S. A.
 Ibarsusi, 3. Tel. 4155200
 BILBAO-4
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrencaite, 28-2
 Teléfono 681 56 50
 Durango

AVISO

OHARRA

Ondarruan telefono berria

Albisua pasa digutenez, Ondarruko ELAko loka-lean telefonu berria jarri dute. Hauxe du bere zenbakia: 6832515. Lokala lehengo toki bertan jarraitzen du, Avda. Antigua, 41. zenbakia 2.ºo pisan.

Nos han comunicado desde la Unión Local de Ondarroa que han instalado ya el nuevo telefono, cuyo numero es el que sigue: 6832515. El local esta ubicado en la Avda. de la Antigua, 42-piso 2.º.

Nueva dirección de la sede de la Unión Local de Barakaldo

Damos conocimiento a todos los afiliados de la Unión Local de Barakaldo que la sede ha sido trasladada a otra dirección. La nueva dirección es la siguiente: Calle Arrandi, 28, 2.º dcha.

Barakaldoko lokala lekuz aldatzen dela albisua pasatzen diegu Herri Batura hortako afiliatu guztiei. Toki berria hauxe da: Arrandi kalean, 28. Zenbakia, 2 pisua eskubitara.

Infinidad de veces, cada uno de nosotros, al iniciar un trabajo, al desarrollar una labor nos hemos formulado esta pregunta: "¿Como lo hago?". No existe una respuesta unica y valida para cada una de estas preguntas, pues cada tarea tendra en su momento una respuesta concreta, que posiblemente diferira de la que dimos en otras circunstancias a un quehacer o problema similar.

No se trata pues de buscar soluciones mágicas, no nos valen las respuestas dogmaticas, pero creemos que existen lineas orientativas, principios de actuacion, que se derivan de la practica, de la conjunción de bases teóricas y experiencias reales, que pueden sernos muy utiles, cuando nos planteamos ese: "¿Como...?".

En base a este planteamiento, iniciamos hoy este nuevo apartado, en el que someramente trataremos de dar "respuesta", a perfilar lineas de ayuda, que podremos utilizar a la hora de plantear la forma en la que vamos a desarrollar una tarea concreta.

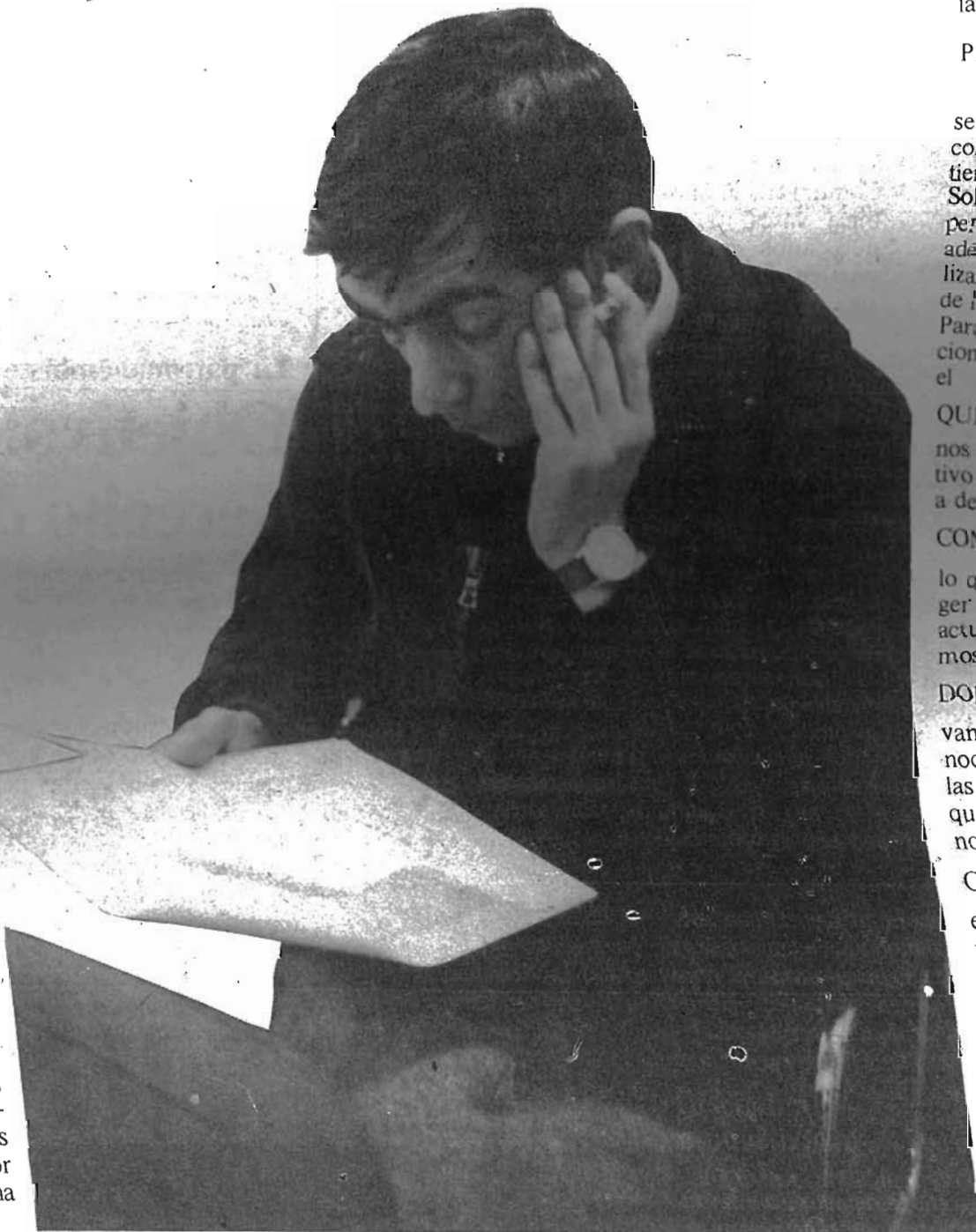
Hemos seleccionado las siguientes cuestiones, que sucesivamente, en semanas posteriores, iremos desarrollando:

- ¿COMO.....
- 1.—Planificar una labor.
- 2.—Organizar un equipo.
- 3.—Preparar y desarrollar una reunion.
- 4.—Desarrollar un debate o discusion.
- 5.—Dirigir una asamblea.
- 6.—Preparar una ponencia o exposicion.
- 7.—Elaborar comunicados.

Creemos se trata de cuestiones sencillas, pero a su vez importantes, ya que además de encontrarnos ante ellas frecuentemente, de la forma de su realizacion depende en muchos casos el mayor o menor exito del desarrollo de una labor sindical.

¿Cómo planificar una labor?

Gure eguneroko lanean ari garenean, hainbat bider galdera honen aurrean arkitzen gara: "Zer eratan egingo genuke lan hau?" Ez da errez langintza bakoitzarentzat erantzun egoki bat edukitzea, zeren bakoitzak, bere lanari, une hartan egokiena izango den irtenbidea aurkitu beharko dio. Bainan uzte dugu ba direla laguntza batzuk bide hoiek errezteko, erantzun egokiago batzuk ematera irixteko laguntzak. Horregaitik ekin nahi diogu gaurkoan lan honeri, gure eguneroko eginkizunetan arkitzen ditugun galdera batzuk aukeratuaz.



Toda labor que se vaya desarrollar, sea en el campo que sea y al nivel en el que se plantee, debe considerar dos aspectos fundamentales:

Eficacia. Es decir, conseguir los objetivos propuestos.

Eficiencia. Conseguirlos al menor coste posible.

Cuanto de forma más eficaz y eficiente se haya conseguido desempeñar la tarea, mayor será el éxito logrado. Este éxito depende indudablemente de diversos factores, muchos de los cuales serán en ocasiones ajenos a la persona u organización que desarrolle la tarea, pero una base fundamental para el éxito de una labor, es precisamente:

PLANIFICACION.

Mediante la planificación se conjuga lo que se quiere con lo que se puede, partiendo de lo que se tiene. Solo una acción planificada permite organizar de forma adecuada los trabajos a realizar y hacer el uso debido de los recursos disponibles. Para ello, toda planificación debe tener en cuenta el

QUE

nos proponemos, el objetivo de la acción que se va a desarrollar.

COMO

lo queremos realizar, escoger las vías, las formas de actuación por las que optamos.

DONDE

vamos a desarrollarla, conocer el medio, el entorno, las circunstancias en las que vamos a desenvolvernos.

CUANDO

el tiempo que disponemos para su preparación, su ejecución, conocer los plazos a los que tenemos que realizar nuestro trabajo.

QUIENES

lo vamos a desarrollar, características de las personas que van a intervenir, reparto de responsabilidades que se va a efectuar

Para que la planificación pueda considerar todos los aspectos antes mencionados, necesita fijar las siguientes fases:

ANALIZAR

Hay que partir de una analisis objetivo. Para ello es necesario conocer datos de la realidad de la que partimos. Recopilar datos que reflejen nuestra propia situacion y la del entorno en el que nos desenvolvemos. Tener en cuenta el momento presente y las experiencias anteriores.

INTERPRETAR:

Conocidos los datos, hay que interpretarlos. Se concluirá de los mismos cual es la relación de fuerzas existente en cada caso. Se verán las disponibilidades que se

tiene para el desarrollo de la acción y las posibilidades de éxito que parece que existen. Ver los recursos que podemos utilizar para hacer cambiar esa realidad de forma que nos sea mas favorable.

ELABORAR EL PLAN:

Se hará en base al análisis y la interpretación de datos que hemos efectuado. El plan tiene que abordar el:

- Fijar los objetivos.
- Marcar prioridades y etapas para la consecución de los mismos.
- Prever los recursos necesarios y la utilización que vamos a hacer de los mismos.
- Programar las actividades concretas.
- Distribuir responsabilidades.

- de dirección
- de coordinación
- de ejecución
- de valoración.

REALIZAR EL PLAN:

Hay que poner en practica cada una de las etapas fijadas en la elaboración del plan. Para ello se requiere la puesta en marcha de estructuras y cuadros. Fijar los equipos de trabajo y cuidar de que a lo largo del desarrollo del trabajo no se pierdan las lineas previstas y los objetivos marcados.

VALORAR:

Una vez realizado el plan de tra-

bajo, es necesario hacer una valoración del mismo.

Hay que realizarlo durante la ejecución del trabajo y fundamentalmente después de acabarlo. Así se podrán conocer los resultados, tanto positivos como negativos, que nos daran nuevas bases de analisis de la realidad.

Finalizado el ciclo, volveremos a la fase inicial, la del analisis y planificación de la nueva acción que necesitamos realizar.

Tendremos así una planificación continuada y progresiva, para acción sindical que tiene que continuar durante una largo y preciso proceso.

MARITERE ZINKUN

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 Carreos, 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 (FEITIVC).
- 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 (Semanaario Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Benzoa
 J. Larrañaga
 Imprime: Iparraquirre, S. A.
 Ibarsusi, 3. Tel. 4155200
 BILBAO-4
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrenacalle, 28-2
 Teléfono 681 56 50
 Durango

AVISO

OHARRA

Ondarruan telefono berria

Albisua pasa digutenez, Ondarruko ELAko lokalean telefonu berria jarri dute. Hauxe du bere zenbakia: 6832515. Lokala lehengo toki bertan jarraitzen du, Avda. Antigua, 41. zenbakia 2.ºo pisuan.

Nos han comunicado desde la Union Local de Ondarroa que han instalado ya el nuevo telefono, cuyo numero es el que sigue: 6832515. El local esta ubicado en la Avda. de la Antigua, 42-piso 2.º.

Nueva dirección de la sede de la Unión Local de Barakaldo

Damos conocimiento a todos los afiliados de la Unión Local de Barakaldo que la sede ha sido trasladada a otra dirección. La nueva dirección es la siguiente: Calle Arrandi, 28, 2.º dcha.

Barakaldoko lokala lekuz aldatzen dela albisua pasatzen diegu Herri Batura hortako afiliatu guztiei. Toki berria hauxe da: Arrandi kalean, 28. Zenbakia, 2 pisua eskubitarra.

Infinidad de veces, cada uno de nosotros, al iniciar un trabajo, al desarrollar una labor nos hemos formulado esta pregunta: "¿Cómo lo hago?". No existe una respuesta única y válida para cada una de estas preguntas, pues cada tarea tendrá en su momento una respuesta concreta, que posiblemente diferirá de la que dimos en otras circunstancias a un quehacer o problema similar.

No se trata pues de buscar soluciones mágicas, no nos valen las respuestas dogmáticas, pero creemos que existen líneas orientativas, principios de actuación, que se derivan de la práctica, de la conjunción de bases teóricas y experiencias reales, que pueden sernos muy útiles, cuando nos planteamos ese: "¿Cómo...?".

En base a este planteamiento, iniciamos hoy este nuevo apartado, en el que someramente trataremos de dar "respuesta", a perfilar líneas de ayuda, que podremos utilizar a la hora de plantear la forma en la que vamos a desarrollar una tarea concreta.

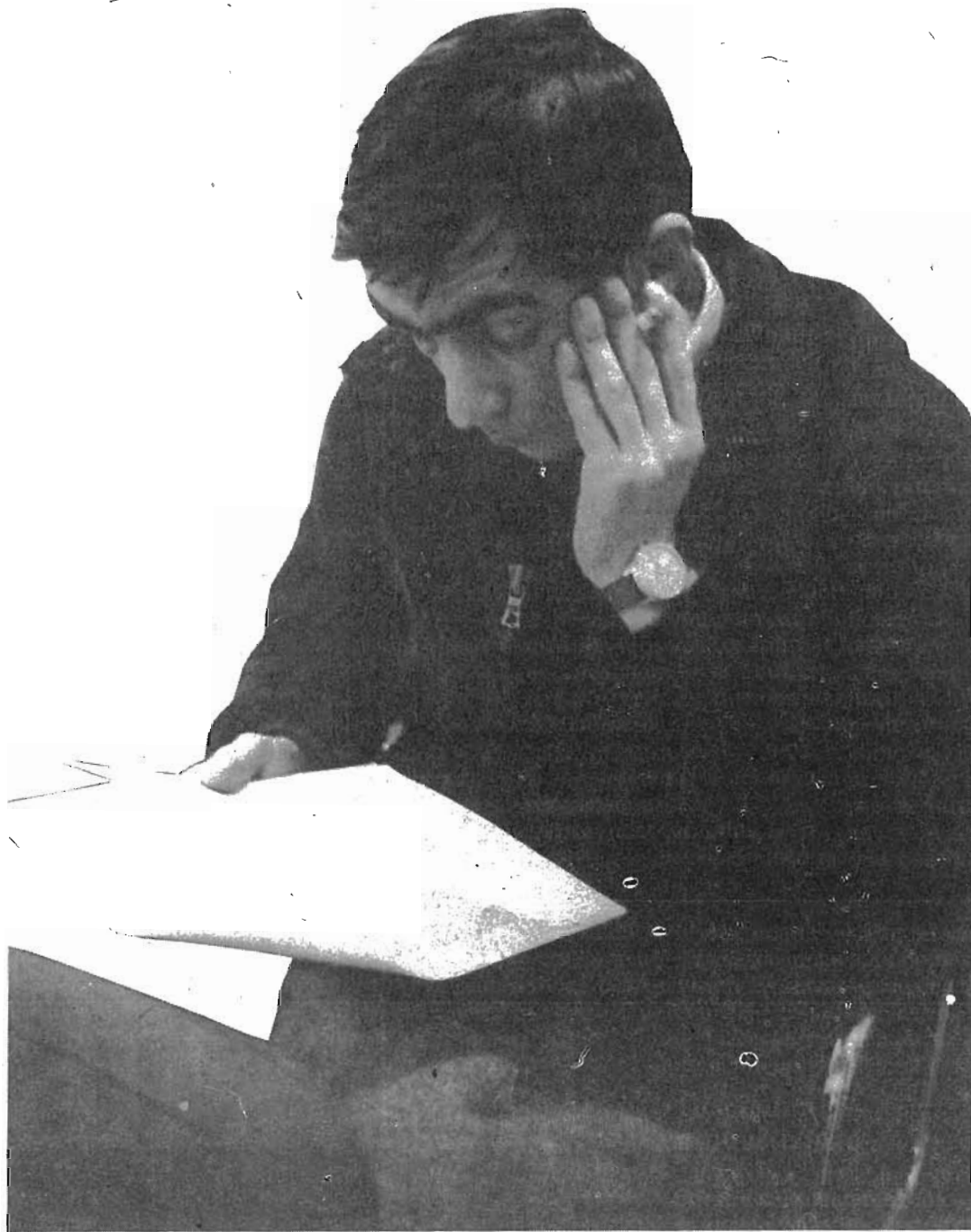
Hemos seleccionado las siguientes cuestiones, que sucesivamente, en semanas posteriores, iremos desarrollando:

- ¿COMO.....
- 1.—Planificar una labor.
 - 2.—Organizar un equipo.
 - 3.—Preparar y desarrollar una reunión.
 - 4.—Desarrollar un debate o discusión.
 - 5.—Dirigir una asamblea.
 - 6.—Preparar una ponencia o exposición.
 - 7.—Elaborar comunicados.

Creemos se trata de cuestiones sencillas, pero a su vez importantes, ya que además de encontrarnos ante ellas frecuentemente, de la forma de su realización depende en muchos casos el mayor o menor éxito del desarrollo de una labor sindical.

¿Cómo planificar una labor?

Gure eguneroko lanean ari garenean, hainbat bider galdera honen aurrean arkitzen gara: "Zer eratan egingo genuke lan hau?" Ez da errez langintza baikoitzarentzat erantzun egoki bat edukitzea, zeren bakoitzak, bere lanari, une hartan egokiena izango den irtenbidea aurkitu beharko dio. Bainan uzte dugu ba direla laguntza batzuk bide hoiek errezteko, erantzun egokiago batzuk ematera irixteko laguntzak. Horregaitik ekin nahi diogu gaurkoan lan honeri, gure eguneroko eginkizunetan arkitzen ditugun galdera batzuk aukeratuaz.



Toda labor que se va a desarrollar, sea en el campo que sea y al nivel que sea, el que se plantee, debe considerar los aspectos fundamentales:

Eficacia. Es decir, conseguir los objetivos propuestos.

Eficiencia. Conseguir al menor coste posible.

Cuanto de forma más eficaz y eficiente se haya conseguido desempeñar la tarea, mayor será el éxito logrado. Este éxito dependerá indudablemente de diversos factores, muchos de los cuales serán en ocasiones ajenos a la persona u organización que desarrolle la tarea, pero una base fundamental para el éxito de una labor, es precisamente

PLANIFICACION.

Mediante la planificación se conjuga lo que se quiere con lo que se puede, y se elige el camino más adecuado, teniendo de lo que se tiene. Solo una acción planificada permite organizar de forma adecuada los trabajos a realizar y hacer el uso debido de los recursos disponibles. Para ello, toda planificación debe tener en cuenta

QUE

nos proponemos, el objetivo de la acción que se va a desarrollar.

COMO

lo queremos realizar, elegir las vías, las formas de actuación por las que conseguimos.

DONDE

vamos a desarrollarla, conocer el medio, el entorno, las circunstancias en que vamos a desarrollarnos.

CUANDO

el tiempo que dispone para su preparación, su ejecución, conocer los plazos a los que tenemos que realizar nuestro trabajo.

QUIENES

lo vamos a desarrollar, las características de las personas que van a intervenir, el reparto de responsabilidades que se va a efectuar

Para que la planificación pueda considerar todos los aspectos antes mencionados, necesita fijar las siguientes fases:

ANALIZAR

Hay que partir de una análisis objetivo. Para ello es necesario conocer datos de la realidad de la que partimos. Recopilar datos que reflejen nuestra propia situación y la del entorno en el que nos desenvolvemos. Tener en cuenta el momento presente y las experiencias anteriores.

INTERPRETAR:

Conocidos los datos, hay que interpretarlos. Se concluirá de los mismos cual es la relación de fuerzas existente en cada caso. Se verán las disponibilidades que se

tiene para el desarrollo de la acción y las posibilidades de éxito que parece que existen. Ver los recursos que podemos utilizar para hacer cambiar esa realidad de forma que nos sea más favorable.

ELABORAR EL PLAN:

Se hará en base al análisis y la interpretación de datos que hemos efectuado. El plan tiene que abordar el:

- Fijar los objetivos.
- Marcar prioridades y etapas para la consecución de los mismos.
- Prever los recursos necesarios y la utilización que vamos a hacer de los mismos.
- Programar las actividades concretas.
- Distribuir responsabilidades.

- de dirección
- de coordinación
- de ejecución
- de valoración.

REALIZAR EL PLAN:

Hay que poner en práctica cada una de las etapas fijadas en la elaboración del plan. Para ello se requiere la puesta en marcha de estructuras y cuadros. Fijar los equipos de trabajo y cuidar de que a lo largo del desarrollo del trabajo no se pierdan las líneas previstas y los objetivos marcados.

VALORAR:

Una vez realizado el plan de tra-

bajo, es necesario hacer una valoración del mismo.

Hay que realizarlo durante la ejecución del trabajo y fundamentalmente después de acabarlo. Solo así se podrán conocer los resultados, tanto positivos como negativos, que nos darán nuevas bases de análisis de la realidad.

Finalizado el ciclo, volveremos a la fase inicial, la del análisis para planificar la nueva acción que es necesario realizar.

Tendremos así una planificación continuada y progresiva, para una acción sindical que tiene que continuar durante un largo y progresivo proceso.



La situación ha degenerado hasta el extremo de que actualmente hay en Euskadi más de diez mil casos pendientes de citación a juicio y de ejecución relativas a embargos en las magistraturas de trabajo



Hay que dar soluciones, ya

Las Magistraturas de Trabajo

Como si de un proceso cíclico se tratase, de nuevo está en el candelo el problema de las Magistraturas de Trabajo. No es necesario señalar que el problema no se ha suscitado ahora, desde hace tres años cada vez son más los trabajadores que se ven obligados a recurrir a las Magistraturas de Trabajo y vienen constando los perjuicios que se derivan de las deficiencias en el funcionamiento de las mismas, por lo que la toma de conciencia ante el problema es creciente y la exigencia de una solución es más firme que en cualquier época anterior.

Efectivamente, existen otros problemas de indudable importancia derivados de la tradicional lentitud e ineficacia de la Administración, relacionados con la jurisdicción socio-laboral, mutualidades, INP, fondo de garantía salarial, etc., sin embargo, el alcance del problema de las Magistraturas obliga a dejar de lado, de momento, el resto de los temas para centrarnos y procurar la solución de lo fundamental: la acumulación y el retraso en los juicios, sentencias y ejecuciones en las Magistraturas de Trabajo.

Más de diez mil casos pendientes

A través del tiempo el problema ha sido denunciado en múltiples ocasiones en cada una de las provincias de Euskadi, se han realizado presiones diversas, así como planteamientos y gestiones que a pesar de las promesas por parte de la Administración no han servido para resolver el problema. Por muchas vueltas que se le de, siempre termina pareciendo imposible su solución hasta para las más altas instancias de la Administración. Siempre hay escollos "insuperables".

La situación ha degenerado hasta el extremo de que actualmente hay en Euskadi más de 10.000 casos pendientes de citación a juicio de ejecuciones relativas a embargos en las Magistraturas de Trabajo de Euskadi, con el agravante de que la tendencia apunta hacia un aumento de los retrasos.

Múltiples causas

Las causas que han originado este caos son diversas, desde la insuficiencia del número de Magistraturas en algún caso, hasta la insuficiencia de medios materiales y humanos en otros. Pero en el caso de Euskadi lo que ha tenido una incidencia muy directa ha sido la permanente inestabilidad en la ocupación de las plazas por parte de los magistrados, el continuo trasiego de magistrados que van y vienen para volver a marcharse a otras plazas, originando en cada cam-

bio periodos en que esas Magistraturas quedan vacantes con la consiguiente paralización y acumulación de casos, que los magistrados que vienen a continuación son cada vez menos capaces de remontar. Este problema no pertenece solo al pasado sino que se mantiene.

Patronos aprovechados

También es necesario señalar que muchos patronos se aprovechan de esta situación, incumpliendo sus obligaciones para con los trabajadores, al saber que las reclamaciones via Magistratura van a llevar un proceso muy largo con el consiguiente aplazamiento del desembolso correspondiente o bien alcanzando acuerdos más favorables ante los trabajadores porque a estos no interesa que el asunto se aplase por saecula saeculorum. Esto origina, asimismo, una afluencia suplementaria de casos ante Magistratura, por motivo de las ventajas que reporta a los patronos precisamente el retraso existente.

Esta situación está perjudicando gravemente a miles de trabajadores de Euskadi, que tiene pendientes de resolución sus problemas de percepción de salarios, indemnizaciones, incapacidades, etc., durante meses y años: hay casos que llevan más de tres años sin que hasta la fecha se hayan resuelto, creando situaciones muy graves, ya que en la mayoría de los casos se trata de trabajadores que han perdido el empleo y que tienen verdaderas dificultades económicas sobre todo quienes han agotado el periodo de desempleo y se le presenta un futuro económico dramático.

Hay que aplicar soluciones

Asimismo, esta situación está creando grandes dificultades a los sindicatos que tienen gran número de expedientes paralizados con las consiguientes protestas y reclamaciones de los afiliados que no acaban de comprender estas demoras en la solución de sus problemas, lo que acarrea la pérdida de credibilidad y de prestigio de los propios sindicatos y de toda vía institucional para la solución de sus

problemas.

Esta claro que todo ello rebasa con creces los límites de lo tolerable. A estas alturas ya no sirven las promesas de solución futura ni la explicación de las dificultades inherentes al entramado de la Administración aporta nada positivo. Los sindicatos exigimos una solución rápida y definitiva del problema de las Magistraturas de Trabajo. Las soluciones existentes en esa línea de que sean aplicadas esas soluciones se están dando pasos con la firme voluntad de no cesar hasta lograr que la cuestión quede zanjada, definitivamente.

J. A. CESTONA

La patronal embiste

Objetivo: Desvirtuar el derecho de huelga

(viene de primera página)

Esta evolución que, según los casos, reviste carácter institucional o reglamentario, se inscribe en el vasto movimiento de redespiegue del capital que acarrea un desempleo generalizado. En esa reestructuración, la política anti-huelga se ha convertido en una variable estratégica de capital importancia.

Lo dicen ellos

El secretario general de la CEOE, don José María Cuevas, en reciente declaración ha expresado de forma inequívoca la posición de la gran patronal al respecto. Preguntado sobre el sistema de relaciones laborales que propugna la CEOE a medio plazo, entre algunos otros puntos más generales, concreta con precisión respecto a la huelga: "La regulación de la huelga y el cierre patronal como derechos simétricos que equilibran la posición de las organizaciones empresariales y sindicales y, al limitarse mutuamente, atenúan el riesgo de situaciones abusivas, constituye otro de los elementos esenciales para una organización adecuada de las relaciones laborales". Una perfecta formulación ideológica (en el peor sentido de la palabra) y demagógica (en el sentido más burdo) en clave empresarial de una tesis anti-obrera y antisindical que nos retrotrae a lo peor del siglo pasado. A subrayar, que la propuesta es considerada como "elemento esencial" de las relaciones laborales que proyectan construir con

ayuda de un parlamento escorado a su favor y de un Gobierno que, remilgos aparte, no les resulta difícil.

Simetría formal, desigualdad abismal

Sin entrar en más análisis de la cuestión, bastara advertir que esa tesis de la simetría entre huelga y lock-out es considerada como uno de los hallazgos más eficaces para desvirtuar en la práctica la eficacia del reconocimiento del derecho de huelga. La falacia de la simetría sirve para recomponer toda la tremenda desigualdad de poder entre trabajadores y empresarios suavizada, solo en parte, por una reconocimiento del derecho de huelga eficaz y terminante. Reconquistada la desigualdad no hay posibilidad de establecer relaciones laborales con un mínimo de funcionalidad y queda abierto el paso a la arbitrariedad patronal. Ya no habría riesgo de situaciones abusivas, sino que estaríamos en la más clara legalización del abuso del poder.

La patronal se beneficia descaradamente de la crisis para recuperar las parcelas de poder que — aun quedándose con lo esencial — ha tenido que ceder a las largas y eficaces presiones sindicales. El capitalismo recompone su poder junto con sus estructuras. Por lo menos lo intenta. Desmontar el derecho de huelga, sin negarlo expresamente, es su próximo objetivo.

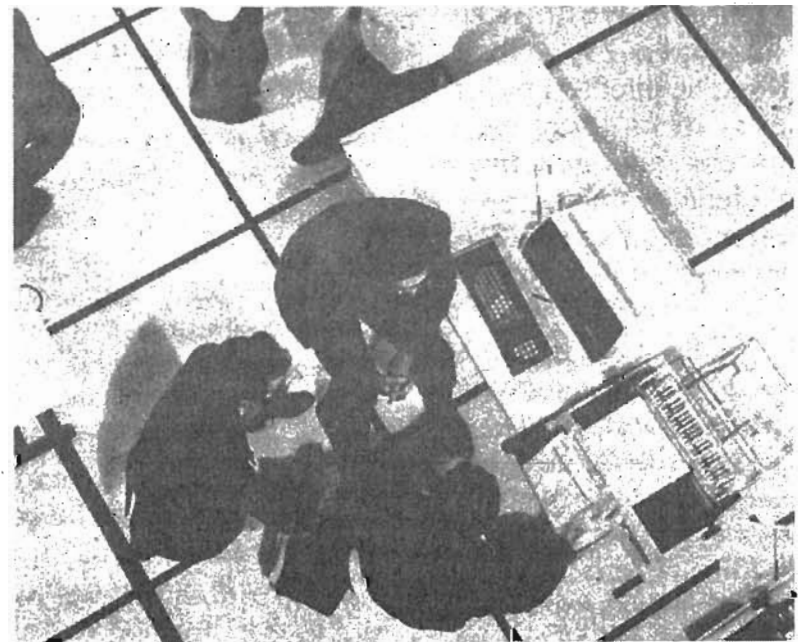
V. ELORZA

HEMEROTEKA

La nueva era

Un informe preparado para el Gobierno francés declara que, si Francia no juega rápidamente la carta de la microelectrónica, muchos de sus productos perderán la capacidad de competir en el mercado internacional. Es lo que empezó a pasarles hace un par de años a la industria relojera de Suiza y a la de la República Federal de Alemania, cuando no quisieron mirar de frente la amenaza que representaban los relojes electrónicos digitales fabricados en Japón y los Estados Unidos.

Los sindicatos concuerdan con los Gobiernos y la empresa en la necesidad de adoptar la nueva tecnología, al mismo tiempo que negociar una compleja serie de mejoras en materia de horas de trabajo, seguridad de empleo y compensación para los obreros amenazados por la transformación técnica. El mundo sindical desea ser consultado y consentir en estos cambios, aunque puede adelantarse que en varios sectores ya se han producido conflictos.



La mayoría de los sindicatos subrayan la necesidad de políticas a largo plazo que garanticen una mayor igualdad en la distribución de la riqueza generada por la nueva tecnología.

Casi todas las innovaciones tecnológicas suponen un ahorro de mano de obra. Esto reza particularmente para la revolución de los microprocesadores. Pero también debe saberse que la microelectrónica crea una can-

dad de puestos nuevos de trabajo.

No va a haber un "Hiroshima del empleo", sino más bien una difusión de tecnología que afectará a distintos sectores de la economía a distintos ritmos.

El sector que recibirá el golpe inicial y más duro es el de las oficinas y servicios con baja productividad y alto costo de la mano de obra, especialmente mano de obra calificada.

Información-OIT

DATOS

DE LA CONSEJERIA DE TRABAJO

	Total Delg.	ELA- STV	CC.OO.	UGT	Total Sind. repr.	% Sind. repr.	LAB	ISB- USO	ELA (A)	ASU	CSUT	CNT	Otros	Coal.	No afil.
Araba.	1.167	193	222	299	714	61,19	22	37	19	15	0	12	15	70	263
Bizkaia.	4.563	1.016	875	943	2.834	62,11	227	259	165	32	16	0	128	140	762
Gipuzkoa.	3.124	1.198	626	456	2.280	72,99	168	42	17	54	0	0	22	36	505
Comunidad autónoma	8.854	2.407	1.723	1.698	5.828	65,80	417	338	201	101	16	12	165	246	1.530
PORCENTAJE	100,0	27,2	19,4	19,2	—	—	4,7	3,8	2,3	1,1	0,2	0,1	1,9	2,8	17,3

	EMPRESA	ELECTORES	VOTANTES	% PARTICIPACION
Araba	329	25.776	21.279	82,59
Bizkaia	1.239	110.120	85.249	77,41
Gipuzkoa	1.009	57.063	49.554	86,84
Comunidad autónoma.	2.577	192.959	156.092	80,89

Gana ELA y los sindicatos mayoritarios

Los primeros datos sobre los resultados de las elecciones sindicales, facilitados por la Consejería de Trabajo hasta el 19 de noviembre, en una rueda de prensa celebrada en Vitoria el sábado, día 29, y cuyo desglose puede verse en los gráficos adjuntos, marcan, sin duda, las tendencias más importantes que han caracterizado todo el proceso de renovación de los Comités de Empresa y delegados de personal.

Sin ser definitivo el cómputo facilitado, las elecciones se prolongarán hasta el 31 de diciembre, la muestra cuando en las empresas grandes y medianas en su mayoría los trabajadores han elegido sus nuevos representantes es ya muy significativa y permite sacar a título de avance interesantes conclusiones:

—En primer lugar, destaca el peso importante que los tres sindicatos representativos han alcanzado en el conjunto de las tres regiones ELA, UGT y CC. OO. totalizan con 5.828 delegados, el 65,8 % de los delegados,

cifra que refuerza la acción sindical futura. El retroceso de las listas de los no sindicados y el estancamiento o retroceso de otras opciones muy lejos en cualquier caso del 10 mínimo requerido, constituyen la otra parte de esta misma valoración.

—En segundo lugar, no pasa desapercibido el salto dado por ELA en las tres regiones, de forma que con los 2.407 delegados se coloca en una posición destacada respecto de CC. OO. y UGT. Este aspecto, que merece un comentario más detallado, cosa que haremos más adelante, afianza un tipo de sindicalismo en Euskadi diferenciado del resto del Estado y donde el protagonismo del sindicalismo vasco es insustituible.

—En tercer lugar, se constata que el índice de participación es francamente bueno. Igual signo tiene la valoración del número de empresas que han participado en la dinámica electoral, ya que si bien ha constatado un cierto retraimiento, éste no es ni mucho menos

generalizable, máxime teniendo en cuenta los nuevos sectores que por primera vez han elegido sus Comités de Empresa. En este sentido, debe de subrayarse, además, que la comparación simple con el censo tiene una validez muy limitada.

Dado que la Consejería de Trabajo no ha incluido los datos correspondientes a Navarra, y para completar la perspectiva sobre las elecciones sindicales en Euskadi, podemos adelantar los datos que según actas del IMAC había al 29-11-80. Sobre un total de 1.341 delegados elegidos 137 corresponden a ELA, 139 a CC. OO., 218 a UGT y 202 a USO. El 10,22 % que representan los delegados de ELA suponen un paso notable si tenemos en cuenta el mapa sindical, del cual se partía, y que en las anteriores elecciones nos colocan en un lugar muy bajo. Por otra parte, y como se puede constatar, con los datos de Navarra incorporados, ELA mantiene en cómputo global la primera posición.

Desde Balmaseda hasta Alonsotegi, la Unión Comarcal del Kadagua, está estructurada en función del valle que mismo nombre y formada por las Uniones Locales de Zalla y Balmaseda, ubicándose en la primera de ellas la comarcal.

Con fuertes reminiscencias agrícolas, el valle está desde el punto de vista industrial por tres sectores de primordiales: el metal, el papel y la madera, con alguna presencia de la química.

Empresas como Facsa, Mure, Pealsa, Favio Murga, Papelera Española, Sancel, Ugimica, Seo, Brasso, N Coivensa y otros juntamente con los múltiples y diminutos del mueble de Balmaseda configuran el entorno de trabajo alrededor de 3.000 trabajadores.

Anex Martín, responsable de dicha comarcal (trabajador anteriormente de la Papelera Española de Aranguren), cuenta con un equipo de militantes, responsables de las distintas Uniones Locales de la zona, un equipo que atiende las necesidades sindicales de la comarcal de forma permanente, atención de los locales, servicios jurídicos, etc., etc.

Hemos pasado un par de horas con ellos en el local de Zalla tratando de la problemática del Kadagua, de la cual hacemos un extracto de lo más sobresaliente para el periódico. Juntamente con Anex, estuvieron Faustino Vallejo, trabajador y secretario de la Unión Local de Balmaseda, y Jose Antonio Larrea de la misma Unión Local y trabajador de Pealsa. Por la Unión Local de Zalla,

Heliodoro Ballesteros, Zorion Eguillor, de la Unión Local de Zalla, José Miguel Telletxea, secretario de la Unión Local de Zalla. Por la Unión Local de Zalla, su secretario Ramos, de Garsa; el tesorero rentino Isusi, también secretario de la Unión Local de Zalla, finalmente, Jesus Balbimiar.

Muchos fueron los temas que se trataron en la conversación, manejando estos jóvenes militantes de edad media ronda alrededor de 28-30 años. Nuestra intención era resumir y exponer la forma más clara posible de los datos.

Comentando la fuerza de ELA en la comarcal, **ELA, fuerza sindical mayoritaria de la comarcal.** Ahora ELA es ma-



Anex Martín, el responsable comarcal del Kadagua



Este es el equipo de miembros responsables de las distintas Uniones Locales de la Comarca del Kadagua

la valoración del trabajo sindical de estos tres últimos años

Los militantes de la comarca del Kadagua

● **La tasa de sindicación es alta en el Kadagua. Su reflejo se ve en el ínfimo porcentaje que han obtenido en las elecciones los delegados no sindicados.**

● **La fecha del 7 de diciembre fue un día a tener en cuenta en la comarca. El paro total realizado fue un éxito.**

zona. Tradicionalmente tenía un peso UGT, pero en los últimos años, la balanza ha cambiado.

Tras la legalización de los sindicatos, se produjo, también en el Kadagua el fenómeno de la sindicación masiva, con una característica que el porcentaje de afiliación actual es alta.

Tenemos una tasa de sindicación muy alta. El hecho se refleja en la debilidad que manifiestan los "no sindicados" elegidos en las pasadas elecciones. Naturalmente, en las actuales que estamos haciendo, se va notando, cada vez más, esta ínfima presencia.

En estos tres años se ha notado el trabajo que hemos realizado los militantes de ELA. Hemos ido, poco a poco, dotándonos de unos servicios mínimos, los locales están atendidos de forma constante. Desde la misma comarca y sin tener que recurrir siempre a los servicios regionales ubicados en Bilbao, solucionamos los problemas que se nos presentan ya individualmente o colectivamente. Creemos —opinaba Anex—, que hemos adquirido una capacidad sindical mínima entre nosotros para ir funcionando de forma autónoma. La organización que hemos logrado es, en este sentido, primordial.

Algunos ejemplos relevantes

El trabajo que habéis llevado o estáis haciendo puede valorarse desde el punto de vista interno, tal como estabais comentando. También puede hacerse cara al exte-

rior. La interprofesional funciona enraizada en los distintos pueblos de una comarca. ¿Podeis dar algunos ejemplos concretos?

Lo que hay que decir, primeramente, es que la labor hacia el exterior no es más que el fruto de lo que se hace internamente. Cuatro ejemplos son los más significativos de lo que estamos realizando en la comarca.

—Ahora que se cumple el aniversario de la fecha, hay que anotar el éxito que supuso el paro total realizado el 7 de diciembre en contra del Estatuto de los Trabajadores y en defensa de la negociación colectiva en Euskadi. Paro total y masiva participación de los trabajadores de la zona en la manifestación celebrada en Bilbao en la misma fecha.

Comentan que este día fue muy importante para el avance sindical del Kadagua. Un hito histórico.

—Otro punto a señalar es la movilización que llevamos a cabo entre los trabajadores del comercio de Sodupe, a cuenta de los despidos que hubo en el sector y la no aplicación del convenio provincial por parte de los patronos. Se hicieron muchas reuniones en ELA. Se dio un paso valioso en la concienciación y, a la vez, sindicación de los trabajadores del pueblo. Nuestra iniciativa pudo solucionar los problemas de forma satisfactoria para los empleados.

Y los ejemplos se van sucediendo sin cesar. Tal es el caso que salió a las páginas de los periódicos en su día en torno a la explotada situación laboral que vive

el personal de monte, cuya plantilla suma (la contabilizada) los 1.000 trabajadores. Un afiliado de ELA fue repetidas veces amenazado y hasta incluso perseguido físicamente por las reclamaciones (justas, por cierto), en cuanto a salarios, vacaciones, Seguridad Social, etc., etc., que realizo en su día.

Estos trabajadores viven las horas de trabajo sin tener regularizadas mínimamente puntos como las nóminas, los días de trabajo, las pagas, las vacaciones, el desempleo y un largo etcétera. Lo estamos llevando directamente el tema del afiliado a que te has referido, así como de otro que se encuentra en las mismas circunstancias. El asunto está en Magistratura y nuestra intención es llegar hasta donde haga falta. Los empresarios nos han declarado la guerra.

Sin entrar en más detalles, que se nos haría largo, comentan como un caso mas el acontecido con un afiliado del Ayuntamiento de Balmaseda, el responsable de aguas, a cuenta de la reclamación salarial que se realizó a la Corporación. Hacen comentarios de los polemicos plenos que se desarrollaron por tal caso y los comunicados que se repartieron por todo el pueblo, en defensa del trabajador.

Una mínima organización interna

Antes se ha hablado aquí —decía Anex—, del trabajo interno que estamos llevando a cabo y, de alguna manera, los progresos que estamos haciendo en cuanto a organización, etc. En cuanto a servicios, estamos mucho mejor preparados que UGT o CC. OO. Locales abiertos todos los días, las responsabilidades están distribuidas en cada Unión Local entre los miembros de cada comité, al igual que a nivel de Comité Comarcal, de la cual somos miembros los presentes.

Y en cuanto al aspecto jurídico y de formación, ¿hay algo que comentar?

En cuanto al primero de ellos dábamos cuenta anteriormente en el sentido que ya somos capaces

de solucionar los problemas que se nos presentan a un nivel mínimo. Otra cosa es, que haya casos para llevar a Magistratura y sea necesario hacerlo a través de los militantes "jurídicos" de Barroeta, de Bilbao.

En el tema de la formación, incidimos (hemos dado ya algunas charlas de forma regular) en los temas prácticos, buscando la problemática más común entre los trabajadores. Temas como nóminas, Seguridad Social, etc., así como la ley de Empleo, el Estatuto del Trabajador..., éstos ya más generales.

Para el inicio de estas charlas, que las damos de forma rotativa entre los militantes de la comarca, contactamos con la responsable de formación confederal Maritère y trazamos un plan a medio plazo, la cual hemos ido moldeando según las necesidades en cada caso.

Este tema lo consideramos importantísimo, ya que lo que más se echa en falta es, precisamente, la poca capacidad formativa que se da entre los trabajadores. Muchas veces, se dan casos de inseguridad para dar una respuesta a cualquier problema laboral, por simple que sea. Cuando uno entra a arañar algunos temas, a estudiarlos un poco detenidamente, es entonces cuando se da cuenta de lo poco que se domina sobre nuestro entorno laboral. Tras las elecciones vamos a realizar un plan entre todas las Uniones Locales sobre los temas, días y las formas de empezar distintos temas de formación, no ya mirando a corto plazo, sino a medio o largo plazo. Este es el paso —concluyen diciendo estos militantes—, que nos toca dar a partir del año que viene.

Y los datos cantan. Reflejan, lo que hemos estado hablando en la conversación. Datos de las elecciones sindicales que en su mayor parte se han celebrado, aunque queden todavía bastantes empresas sueltas sin hacer. Con lo realizado hasta la fecha, una constatación: ELA ha obtenido mas del 50 % de los delegados del Kadagua. Sin eufemismos. Eso es así.

J. LARRAÑAGA

Kadaguan zehar errepasatzen

Kadagua hibaiak, Santanderreko mugatik hasi eta Bilboko irrixuaren ezker aldeko bazterrean sartu arte, Bizkaiako bailara bat egiten du. ELAko interprofesional arlotik komarkal bat osatzen du, bailara naturala den bezala hartuaz.

Balmaseda, Zalla, Aranguren, Gueñes, Sodupe eta Alonsotegi dira osatzen duten herri nagusienak. Geure estruktura aldetik hartuta, Sodupe Komarkaleko Lokala duena eta Zalla eta Balmaseda Herri Baturakoak. Bailara honen berezitasun aipagarrienak bota ditzagun lan alderditik begiratuta: erdi industrial erdi nekazaritza bizi den bailara dugu Kadaguakoa, gero eta gehiago fabrika munduak menderatzen duelarik.

Enpresak, papereko batenbat kenduta, ez dira handiak. Zein sektorek duten indarra ikusiz gero, hauk dira nagusienak: metala

(Alonsotegin konzentratua batipat), papera (Aranguren-eko Papelera) eta egurra muelle arloan (Balmasedan batua lantoki txiki mordotan). Kimikak ere badu pisurik.

Zallako lokalean egin dugu ordu pare bat Komarkaleko Komitea osatzen dute taldearekin. Komarkaleko arduraduna Ane Martin eta Herri Batura ezberdinetakoak han ziren denak.

Zer gai erabili ditugu, zertarako bildu gara. Hitz gutxitan esateko, bailarako mugimendu sindikalak zer martxa duen ikusi dugu, barnetik hartuta, ELAker zernolako bidea egin duen aztertu, egindako lana eta egitekoa. Lokalen funtzionamendua, militanteen egitekoak...

Errepasua eman dugu azken hiru urteko epe honek Kadaguan eragiten ari den arrakazta, geroa ELAren etorkizunarekin batua dagoela ikusirik.

Hala zioten bertakoek: Lokalak direla, egunerko egoten dira zabalik. Ekipoz egiten dugu lana komarkal osoan. Hauteskondeen datoak honen adierazgarri dira: Bailara osoko delegatuen % eko 50etik gora ELAkoak dira.

ESTADO

Algo más que un aniversario

7 diciembre: Un reto a no olvidar

El próximo domingo, 7 de diciembre, es el aniversario de la huelga general contra el Estatuto del Trabajador que paralizó Euskadi.

Un año después, una vez vista la orientación del AMI, nacido al amparo del texto legal mencionado y las necesidades normativas y de otra índole que en materia laboral se precisan para dar una consistencia decente al Estatuto de Autonomía, la acción sindical desarrollada en aquella fecha está más que justificada.

La acción sindical para enmendar la plana

La componenda CEOE-UCD-PSOE y UGT tenía entre otras características una marcada concepción centralista de las relaciones laborales y de la negociación colectiva que ELA denunció con fuerza preveiendo unas consecuencias nada buenas para el movimiento sindical, en general, y para el movimiento sindical vasco, en particular.

La salida que veíamos al atentado perpetrado contra la libertad sindical y contra las organizaciones obreras como ELA no era otra que el ejercicio sistemático de una práctica sindical vigorosa sin renunciar, claro está, a que se revisen los techos que en materia

laboral tiene el Estatuto de Autonomía y el propio Estatuto de los Trabajadores. En ello estamos sabedores que los

"tratos" coyunturales pueden tener vida corta y que hay procesos imparables cuando las fuerzas sociales empujan.

Urtebeteko esperientzia

Datorren abenduaren 7an, ahaztu ezinezko urtebetetzea ospatzen dugu, Euskal Herri osoa gelditu zenekoa Langileen Estatutuaren aurka.

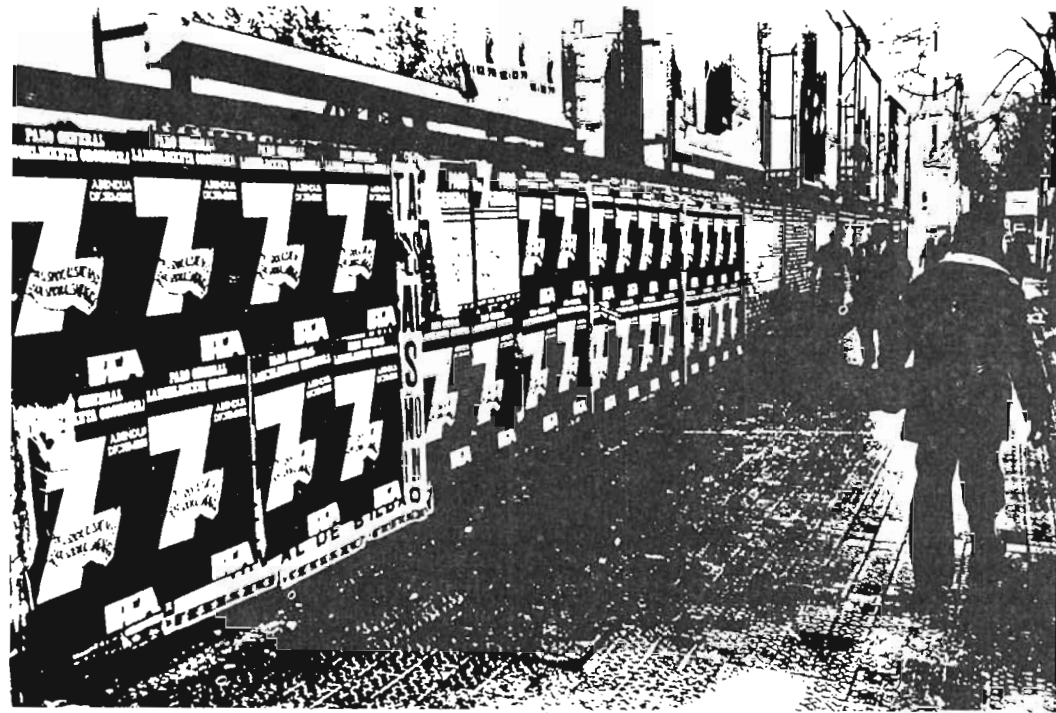
CEOE-UCD-PSOE eta UGTren artean egiundako saltsa honek ez du batere ondoren onik ekarri lehen urte hontan sindikal mugimenduarentzat ez euskal sindikalismuarentzat ere. Dena Madrilen lotuarazi nahi izan dute. Ez dute nahi izan inondik ere geure ingurua erlazio laboralak moldatzen joaterik. Hortarako pausorik ametitu ere.

UGTko burukidetakoa den J. M. Zufiaur-ek, egun asko ez dela zion bezala, negoziazio kolekti-

boa nazionalitateetara mugatzeak estatal insolidaritatea lekarke eta Euskal Herriko kasuari dago-kionez, komenio eskasagoak lortuko lirarteke hemen beste probintzietan baino.

UGTri ipurdia ikusten zaio, Euskadiko sindikalismuaren indarra eta bizitasuna ikusi ez nahiean baidabil. Negoziatio estatala obe omen da. Ez da, itxura denez, horrelakorik.

Ikusi ere hala egiten da gero: Euskadiko UGT, Madrileko haritik zintzilik dabilen andere, muñeku edota giñol bat besterik ez dela. Orainartekoak hori digute.



De todas formas conviene recordar la oposición sistemática que la creación de un marco propio de relaciones laborales esta teniendo en concreto por parte de la UGT. A este respecto basta transcribir las declaraciones que recientemente ha hecho uno de sus mas significados dirigentes estatales, J. M. Zufiaur.

Claridad no le falta al líder de UGT

A la pregunta, ¿como plantearia usted la articulación de la negociación en las regiones y nacionalidades con la del conjunto del Estado?, el secretario de relaciones sindicales de la UGT ha dicho:

"En epoca de crisis que afecta por igual a las regiones más desarrolladas que a las

menos va a existir la posibilidad de negociación articulada a varios niveles. La tendencia será a concertar la negociación a niveles estatales y por sectores con el complemento de convenios de empresa.

Por otra parte, la negociación colectiva exclusivamente limitada al ámbito de una nacionalidad tendria graves repercusiones sobre el mercado de trabajo y sobre la solidaridad que representa el sindicalismo estatal, primando a los sindicatos nacionalistas.

Experiencias como la del País Vasco indican, asimismo, que el interes empresarial en hacerlo, además de a razones politicas de sus dirigentes nacionalistas, responde al interes de utilizar la regionalización de la contratación de la negociación colectiva para nego-

ciar peores convenios que en otras regiones o provincias. La cita es un poco larga pero merece la pena porque no tiene desperdicio. Zufiaur no solo simplifica, sino que distorsiona la realidad como cuando dice, en contra de todos los datos que en Euzkadi se hacen peores convenios, pero sobre todo deja al desnudo la cerrill y obsesiva oposición de la UGT al sindicalismo de base, vivo y como no, al sindicalismo vasco.

Nos gustaria saber que papel, que no sea el de mero comparsa, puede jugar UGT en Euzkadi, si solo se negocia a nivel estatal como dice Zufiaur. ¿No ha sido esta su función en los acontecimientos sindicales más significativos e incluso en los cotidianos?

J. ELORRIETA

Mientras los privilegios los sigue manteniendo intactos

La banca gana mucho

Muchas de las dificultades por las que atraviesa la industria, aunque no todas, son debidas a la estructura de un sistema financiero totalmente inadecuado a sus necesidades. Las responsabilidades en este capítulo se reparten la banca y más en concreto, la gran banca y el Gobierno. La banca porque se aferra a su estatus privilegiado, resistiéndose con todos los medios a su alcance a perder posiciones tan ventajosas, el Gobierno central porque no ha sido capaz de arbitrar ninguna medida efectiva para desbloquear la situación.

En plena crisis económica, los siete grandes bancos han cerrado el pasado ejercicio con unos beneficios que se aproximan a los 50.000 millones de pesetas. Los primeros resultados conocidos del año en curso no hace sino confirmar la buena salud de este reducido club y los avances contables hasta el mes de setiembre hablan ya de un incremento de beneficios por encima del 20 % sin contar los fuertes saneamientos de activo que simultáneamente están efectuando. La cruz de estas buenas cuentas de pérdidas y ganancias está en el coste medio de los préstamos que se situa en torno al 20 % rebasando en ocasiones limites superiores al 30 % y que coloca debajo

de la línea de flotación a muchas empresas.

La banca del Estado español se coloca de esta manera en el primer puesto de toda la banca mundial en lo que a márgenes se refiere, cosa insólita en un país varias millas rezagado en el desarrollo industrial y que por esta razón debería hacer un serio esfuerzo para acortar distancias. Según un estudio de la OCDE la diferencia del 5,67 % entre lo que cobra y lo que paga por el dinero la banca española es la más alta de todas permitiéndole ser la segunda más rentable detrás de la banca danesa. En este mismo estudio se constata que mientras la banca española obtiene un beneficio del 1,46 % sobre su cifra de negocios, computado

antes de la liquidación de impuestos, sus homónimos franceses o italianos no alcanzan tan siquiera el 0,5 %.

El Gobierno de UCD no toma cartas en el asunto

Estos datos son lo suficientemente elocuentes, incluso escandalosos ante un panorama de cierres de empresas apuntilladas por falta de recursos financieros, pero y esto es lo grave, el Gobierno ni se inmuta, dejando en evidencia un maridaje con los intereses más reaccionarios de la banca, maridaje económicamente suicida.

Los sacrificios compartidos para salir de la crisis no van con los banqueros y la liberación del sistema financiero posibilitando costes y plazos adecuados no acaba de llegar. Detrás de las llamadas a la prudencia para que los pasos se den gradualmente, de los posicionamientos verbales favorables, se esconde una rígida actitud bancaria basada en el slogan de que la crisis la pagan otros, léase trabajadores y las pymes en segunda instancia.

J. E. AURREKOETXEA



La Seguridad Social no quiere pagar el paro

Hace unos días se coló el rumor de que había riesgos de que en un plazo inmediato se iba a dejar de pagar el seguro de desempleo, por dificultades de tesorería. El rumor era interesado, vaya esto por delante, en línea con lo que se estila últimamente, golpes a la turca, Gobiernos de coalición, Gobiernos de gestión y demás noticias de radio macuto, pero tenía una base de principio real. La Seguridad Social, que se viene ocupando de pagar el desempleo ante el déficit previsto para esta partida que puede alcanzar los 125.000 millones de pesetas en el presente ejercicio ha enviado un ultimatum al Ministerio de Trabajo comunicándole que se ve en la imposibilidad de hacer frente a las prestaciones del desempleo si quiere abordar sus obligaciones ordinarias.

Ya el pasado año el déficit del desempleo fue del orden de 20.000 millones de pesetas siendo subsanado el mismo vía crédito extraordinario tramitado en Las Cortes. Y todo hace prever que con las cifras de parados existentes, los números rojos se irán inflando un año tras otro a no ser que se reconsidere su financiación.

En efecto éste y no otro es el problema del seguro de desempleo que desde un mínimo rigor debe ser asumido por el IMEN (Instituto Nacional de Empleo) para lo que es preciso que cuente con medios económicos y humanos necesarios. Ni es correcto que los pensionistas y demás beneficiarios de la SS carguen con esta factura, ni que sistemáticamente se recurra a los créditos extraordinarios, siendo mucho más lógico que el Estado aumente ese 40 % de participación. Tampoco es correcto finalmente, que el organismo encargado de su gestión, el INEM siga sin enterarse porque con ello se priva entre otras cosas a los sindicatos del papel que les corresponde en dicho organismo.

En resumen, no es ni pensable que el seguro de desempleo se deje de abonar, al contrario, los sindicatos tendremos que seguir reivindicando que se mejore su cobertura pensando sobre todo en los plazos de caducidad, pero si es necesario repetimos que el paro lo gestione quien lo tiene que gestionar y que tengan una financiación más ortodoxa.

K. ASLA

Asistencia sanitaria por maternidad

Beneficiarias

Tendrán derecho a la asistencia por maternidad:

a) Las trabajadoras afiliadas y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Las pensionistas del Régimen General y las que estén disfrutando de prestaciones periódicas del Régimen General.

c) Las beneficiarias a cargo de los titulares con derecho a asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no-laboral.

d) Las esposas de los trabajadores titulares.

e) Las trabajadoras extranjeras, cualquiera que

sea su nacionalidad, al servicio de las empresas comprendidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Contenido de esta prestación

Tendrán derecho:

a) al reconocimiento médico durante la gestación y asistencia facultativa en las incidencias patológicas de la misma,

b) a la asistencia facultativa al parto y puerperio, así como a sus incidencias patológicas,

c) a la hospitalización en los establecimientos cerrados de la Seguridad Social o en las concertadas.

Asistencia Sanitaria en los Regímenes Especiales

Están equiparados al Régimen General de la Seguridad Social:

—los trabajadores de la minería del carbón,

—los trabajadores ferroviarios,

—los trabajadores del mar,

—los trabajadores del servicio doméstico,

—los trabajadores artistas (durante seis meses),

—los trabajadores agrarios (incluso los autónomos, participando en el precio de los medicamentos excepto el caso de hospitalización),

—Los trabajadores toreros.

Los siguientes trabajadores tienen **prestaciones muy limitadas**:

1.—Los **autónomos** (incluidos los autónomos agrarios cuando su líquido imponible rebasa las 25.000 pesetas).

Se les concede:

a) asistencia sanitaria a los pensionistas,

b) ayuda económica en caso de intervención qui-



rgica; siendo esta cantidad a tanto alzado (de una sola vez).

2.—Los **representantes de comercio**:

Se les concede: asistencia sanitaria a pensionistas.

No se les reconoce derecho a ninguna asistencia a los escritores de libros.

Prestaciones por incapacidad laboral transitoria en caso de maternidad. (Art. 12 de la S. S.)

a) **Período de descanso obligatorio**:

—En caso de maternidad se entenderá por descanso obligatorio la cesación absoluta por parte de la beneficiaria de todo trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena, durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto así como el que, en su caso, prescriba el médico que le preste asistencia sanitaria de la Seguridad Social y que podrá alcanzar, como

máximo, hasta seis semanas anteriores a la fecha prevista para el parto.

—La muerte del hijo no releva a la madre de la obligación de descansar los días que faltan para completar el período obligatorio.

—Agotado el período de descanso obligatorio posterior al parto, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para el trabajo, se le considerara en situación de incapacidad laboral transitoria (baja) debida a enfermedad común, iniciándose a partir de este momento continuidad en el pago del subsidio correspondiente a la nueva situación y se le computara la duración de dicha baja con absoluta independencia de los períodos de descanso por maternidad.

b) **Período de descanso voluntario**.

Se entenderá por descanso voluntario, en caso

de maternidad, aquel que, no prescrito como obligatorio por el médico que presta a la trabajadora la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, disfrute la trabajadora por propia decisión durante un período de tiempo inmediatamente anterior a la fecha prevista por el médico para el parto y con el límite de seis semanas.

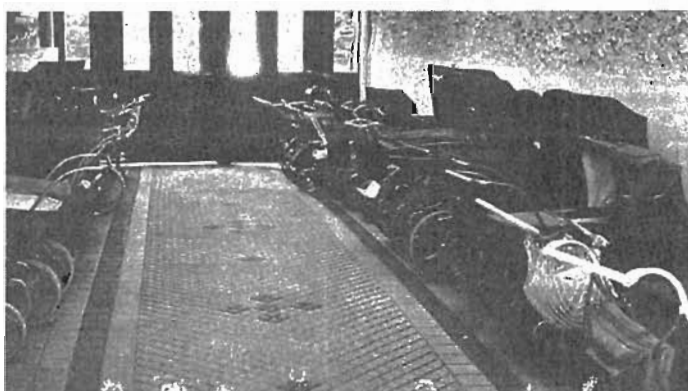
Normas comunes a los períodos de descanso

1.—Una vez comenzado el descanso anterior al parto, tanto si tiene un carácter voluntario como obligatorio, la trabajadora no podrá volver al trabajo hasta que hayan transcurrido las seis semanas de descanso obligatorio posterior al parto.

2.—Igualmente será de aplicación aunque el parto sobrevenga después de la fecha prevista por el médico.

3.—Durante los períodos de descanso voluntario u obligatorio las trabajadoras deberán abstenerse de todo trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia.

GURUTZE



Un artículo de...

transición

Las propuestas empresariales —y desde luego aquí no hay división entre las fracciones del capital— respecto a las cuestiones laborales presentan sus tres aspectos principales:

Disciplina y productividad

La exigencia de disciplina laboral, el mantenimiento del principio de autoridad empresarial, el cese del clima de inseguridad social de la empresa, la aceptación de nuevos sistemas de trabajo que contribuyan a aumentar la productividad. Parece como si los trabajadores españoles fuésemos el colectivo más indisciplinado, revolucionario y perezoso del mundo.

La insistencia sobre estos temas resulta extraña al observar que según datos de la propia CEOE, en el primer cuatrimestre de 1980 las horas perdidas por conflictos laborales escasamente alcanzan el 52 % de las experimentadas el año anterior. Se puede entender mejor este afán de "disciplinar" si se consideran los planteamientos de fondo de la CEOE que le obligan a recrudecer la exigencia de disciplina laboral: por una parte, están considerando constantemente nuevas técnicas de organización de trabajo que aumentan su intensidad y

necesitan la colaboración de los trabajadores para implantarlas, y por otra, se perfila próximo el debate y aprobación de la "Ley de Huelga", que se prefigura como una auténtica ley antihuelga y cuya aceptación parece requerir que el trabajador este imbuido de la necesidad de una intensa docilidad laboral.

Flexibilizar y dividir

Adecuación de la legislación a los nuevos tipos de contratación laboral, así como el ajuste de la Seguridad Social a los mismos. La estrategia reciente ha supuesto la potenciación de nuevos tipos de contratos laborales que tienden a lograr la tan anhelada "flexibilización de plantillas y movilidad laboral": contratación temporal, contratos a tiempo parcial, en formación, etc., que permiten al empresario el máximo control y flexibilidad de la fuerza de trabajo y que, por tanto, se trata de potenciar al máximo. Estas posibilidades de desarrollo chocan, sin embargo, con los sistemas de cotización a la Seguridad Social que todavía no han previsto las formas de cotización adecuadas a este tipo de empleos eventuales (...).

A más largo plazo, se trata de ir modelando un nuevo sistema de relaciones laborales donde

los trabajadores aceptan funcionar como el mecanismo residual de las decisiones económicas. La lógica es relativamente sencilla: el capital se enfrenta a una fase de crisis creciente, mientras que, cada vez en mayor grado, algunos de los diferentes componentes de la producción no permiten una adecuación a corto plazo a condiciones cambiantes, como las inmensas inversiones en capital fijo e incluso los activos especulativos como stocks, inmuebles y otros que solamente son realizables cuando el mercado lo permite (...).

Pues, reforzar la flexibilidad de los otros elementos de la producción y nada mejor que lograrlo en aquel que es más importante, el trabajo. Es necesario que este permita una continua adaptación a la situación del mercado, que su coste pueda reducirse cuando baje la demanda o el progreso técnico recomiende su sustitución. A ello tienden todas las modalidades de trabajo eventual. Tiene, además, la ventaja de aumentar la división entre los trabajadores: fijos, temporeros, por horas, a tiempo parcial, a domicilio..., lo que debilita tremendamente las posibilidades de lucha sindical por el puesto de trabajo (...).

El capitalismo español ante la reestructuración (I)





En la foto, una de las reuniones que ha mantenido la Sección Sindical de Artiach en la sede de la Unión Local de Deusto. De espaldas, el responsable de la Federación de Alimentación y Hostelería, Gonzalo Arrieta

En torno al plan de vacaciones para 1981 que la empresa quiere imponer obligatoriamente a todos los trabajadores

La Sección Sindical de Artiach no acepta las arbitrariedades de la empresa

Soplan aires fríos para los casi setecientos trabajadores de Galletas Artiach, S. A., filial de la potente multinacional Navisco.

Por lo que se ve, algunos directivos de Artiach, S. A., gozan de patente de corso para hacer y deshacer a su antojo e imponer sus puntos de vista y sus condiciones a los trabajadores en cualquier tema conflictivo, sin que antes se agoten las vías de negociación y de compromiso, previo análisis y estudio de los problemas planteados, aportando antes todos los datos necesarios sobre la mesa de negociación.

¿Vacaciones "blancas"?

Una muestra de esta actitud impositiva e intransigente acaba de manifestarla en el problema de las vacaciones en 1981. Sin esperar a la negociación del convenio, la empresa pretende imponer unilateralmente las vacaciones de 1981, según ha hecho saber a los trabajadores, a través de una nota expuesta en el tablón de anuncios de la empresa.

"Se pone en conocimiento del personal que, debido a la situación que está atravesando la empresa, que se prevé va a agravarse en los próximos meses... la Dirección se ve en la necesidad de fijar el periodo general de vacaciones para 1981 del 1 al 28 de enero, ambos inclusive..."

Las razones de una medida

La razón esa que aduce la

Hasieratik garbi ipini gauzak

Giroa nahastu, informazioa gauza garbirik esan gabe eta suelto eman, langileak kezkatu ipini. Negoziatu garbi baten bidez egin beharrean, aurretik susmoak bota jentea nerbioz jartzeko edo. Asmo hauekin dabilta Bilbo-Deustoko Artiach galleta fabrikako enpresariak. Lehengo bakazioen puntua izan da. ELAko Sekzio Sindikalak, iadanik ezetza eman dio prozedura honi. Enpresak jarraituko du joko honetan. Aurpegiak eman gabe.

Gainera, arrazoirik eman gabe, datu minimu batzuk azaldu gabe.

Sekzio Sindikalaren ustetan, kondizioak jarri behar dira baldin eta enpresak duen asmoa ere batera edo bestera negoziatuko ba da. Lehenik, mahain gainean kartak bota. Azterketa sakon baten ondorioz, enpresaren ekonomik egoera ikusi. Ondoren etorriko litzateke puntuen negoziaketa. Bitartean, zikinean ibiltzea besterik ez da.

Dirección de Artiach, S. A., de "la situación que está atravesando la empresa, que se prevé va a agravarse en los próximos meses", no es válida ni suficiente para imponer unas vacaciones a todo el personal en la mejor época invernal.

La Dirección de Artiach no ha presentado un análisis serio y detallado de la situación, ni ha aportado los datos necesarios que corroboren dicho análisis, ni ha dado a conocer ningún plan para afrontar con seriedad y garantía la supuesta crisis, y que pudiera ser tomada en consideración para su ulterior estudio, análisis y discusión por los representantes de

los trabajadores.

Y para mayor abundancia, hemos de repetir que ni los datos sueltos aportados, ni los análisis parciales son razones suficientes para imponer así, de golpe y porrazo, unas vacaciones invernales obligatorias a todo el personal.

Todo esto nos hace sospechar que las razones son otras y el problema también, y la solución no está precisamente en unas vacaciones del 1 al 28 de enero. Es más, tenemos la fundada impresión de que se nos quiere tomar el pelo, y de que los datos, los problemas y las intenciones reales no se han puesto encima de la mesa de negociación, de que se está ju-

gando con barajas marcadas.

Nuestra postura

La Sección Sindical de ELA de Artiach no acepta estas imposiciones arbitrarias, y se opone a estas "vacaciones invernales", con todas sus fuerzas. Y si Artiach atraviesa una situación crítica y hace falta adoptar medidas, hay otros modos y maneras para abordar el problema y buscar soluciones, que no sean imposiciones arbitrarias.

Por nuestra parte, no estamos dispuestos a discutir, negociar y aceptar plan alguno, mientras no se den los siguientes requisitos:

1.—Un estudio detallado de la situación económica, financiera y comercial, y un análisis exhaustivo de la supuesta situación crítica, de sus causas y de su alcance.

2.—Presentación de un plan, en el supuesto de que dicha crisis sea real, que contemple las medidas correctoras que la Dirección estime necesario adoptar para superar dicha situación crítica.

3.—Estudio y discusión por parte de los representantes de los trabajadores, tanto del análisis de la situación como de las medidas correctoras propuestas en el plan elaborado por la Dirección de la empresa.

Es lo mínimo que podemos exigir y exigimos, antes de adoptar postura alguna, ya que están en juego nuestros intereses y nuestras condiciones de vida y trabajo.

GONZALO ARRIETA

Despidos en el Comercio

Ferretería Mendía, suma y sigue

Jesús María Mendía, responsable de la Ferretería Mendía en Zumárraga, ha decidido cerrar la ferretería porque no le es rentable. A Mendía le interesan más otros negocios más lucrativos. Mira, como no, a criterios de rentabilidad. Y por ello, decide cerrar la tienda mostrando su disposición a la negociación y dando a entender que a él se le sacará más por "las buenas" que yendo "a las malas". Es una historia que se repite. La disposición a la negociación suele estar orientada en base a lo que marco el Estatuto del Trabajador. Es ese el parámetro que utilizan la mayoría de los patronos.

Los hechos consumados

Lo grave de todo esto es que se recurre a la política de los hechos consumados. Primero se adopta la decisión de "prescindir de los servicios del trabajador" y después, partiendo del hecho consumado del despido, pretenden entreabrir la puerta dando la impresión de una generosa disposición a la negociación.

Si partimos de esta realidad, los acontecimientos siempre tienen un único desenlace: el trabajador se queda fuera de la empresa y punto.

Y esto que comentamos se está dando todos los días, nos parece lo más normal el darle una salida negociada al despido. Aceptamos como hecho natural y normal. Este mismo fenómeno en la industria crearía una serie de problemas que no se dan a escala de servicios y de comercio.

La debilidad sindical a prueba

Gran parte de los problemas que estamos sufriendo en sectores como en el del Comercio tienen su cobertura en la debilidad sindical del sector. La afiliación es mínima, y el desinterés por el tema es verdaderamente preocupante. Cada cual se acuerda de "Santabárbara" cuando a él le trueñan. Y mientras no se organice el sector y tome conciencia de su propia situación, mientras no se

acabe con el sistema de determinadas comisiones, sobres ocultos, tratos preferenciales, pelotismo a toda prueba y división generalizada de los trabajadores del sector, poco se avanzará sindicalmente en el comercio.

Zumárraga: Solidaridad sindical

En el caso que ha tenido lugar en la Ferretería Mendía, de Zumárraga, se está dando la circunstancia de que el planteamiento y la respuesta sindical ha trascendido los planteamientos meramente sectoriales, y se plantea dentro de una auténtica dinámica de solidaridad de clase. Porque a través de la difusión de carteles, escritos, pancartas, piquetes informativos ante el comercio... se pretende dar una contundente respuesta a Jesús María Mendía, y evitar el que otros comerciantes de la zona caigan en la misma tentación de despedir. Mediante esta serie de acciones, por otra parte, son los trabajadores de otros sectores quienes con su respuesta presionan sobre Mendía.

Acción planificadora

Este tipo de respuestas sindicales exigen una acción planificada en el tiempo. De momento, las fiestas de Santa Lucía permitirán y nos darán la oportunidad de llevar acciones que den una mayor resonancia a lo acontecido en Ferretería Mendía.

Sin embargo, ante quienes abrigan la esperanza de que "ya pasará el temporal", hay que demostrarles que no tenemos prisa. Que un mes y otro, seguiremos, con ritmo distinto naturalmente, incidiendo sobre el mismo tema. Un día serán pancartas, otro escritos sobre los parabrisas de los coches, otros amplia difusión de volutinas aludiendo al tema... El cambio de slogans también puede un papel interesante. Y quien sabe, igual resulta que en las fiestas de Santa Lucía del que viene seguimos con el asunto. Todo depende del desarrollo de los acontecimientos.

MIKEL UGALDE