

**Sindikal Astekaria**  
**Semanario Sindical**  
**CES CIOSL CMT**

# ELASTV ELA

**Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos**

**Prácticamente, los cuatro convenios han concluido**

## Negociaciones del Metal 1981

Cuando finaliza el mes de marzo, se puede decir que prácticamente los cuatro convenios más importantes han concluido.

Provisionalmente, es claro que se han conseguido convenios positivos que en posteriores artículos analizaremos más detenidamente.

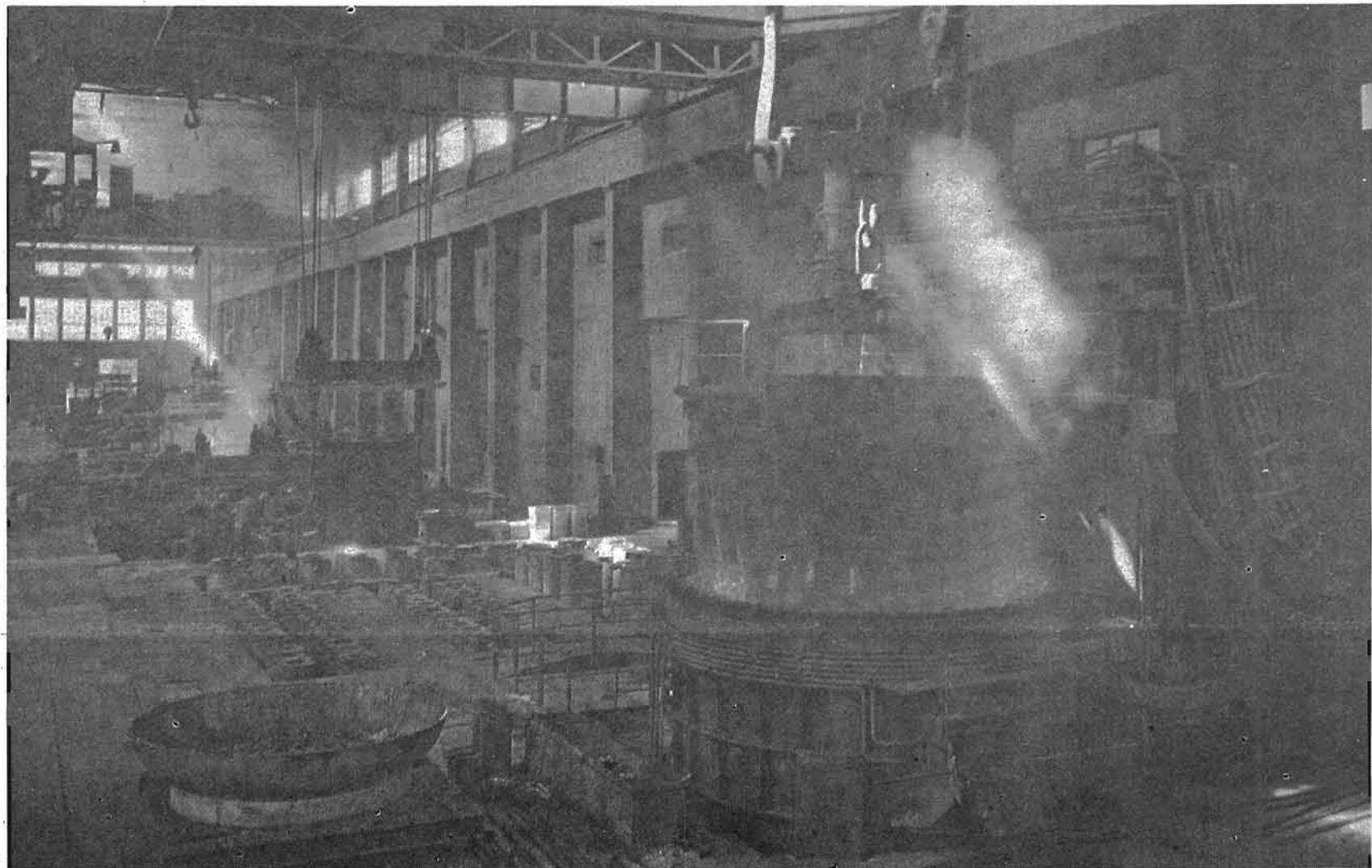
En este año tan difícil para las negociaciones colectivas, debido a las situaciones delicadas de muchas empresas, el nivel del paro cada vez más creciente (a pesar de ser objetivo prioritario de los sucesivos Gobiernos, partidos políticos), con todas las secuelas de expedientes y regulaciones, con toda la inseguridad del puesto de trabajo que ello está acarreado, todo ello acompañado por la voracidad del gran capital, que ahora más que nunca ve factible el conseguir domesticar a los trabajadores, ya sea en incrementos salariales, en incrementos de productividad, absentismo, cuando no planes de viabilidad, siempre en base a salarios, o sencillamente, reconversiones sectoriales salvajes, con desaparición de plantillas enteras de trabajo, en este marco tan difícil, bueno es que recordemos brevemente los convenios más importantes en cuanto a número de trabajadores que abarcan: los del Metal.

La primera observación de fondo que hay que hacer es que, a pesar de los pesares, a pesar de acuerdos marcos, de partes interesadas en no negociar nada aquí, de las coordinadas ajenas, en Euskadi se sigue negociando en la práctica, con realismo, con responsabilidad, con sentido del sindicalismo pragmático que buscamos.

En segundo lugar, que, en los cuatro convenios, únicamente tenemos presencia los tres sindicatos: UGT, CC. OO. y ELA, con lo positivo que ello resulta.

En general, los cuatro convenios son muy distintos, con la característica que el de Navarra es de máximos, y con especial incidencia negativa de los desenganches posibles, a pesar de que se hayan mejorado mucho respecto al año pasado.

Sigue el de Araba siendo de tablas, con poca incidencia en las empresas a la hora de las negociaciones. Es, pues,



un convenio que no define su carácter de cara al futuro.

Gipuzkoa y Bizkaia son igual que años anteriores, convenios mixtos, con incrementos en tablas y en reales también en Gipuzkoa, y aumentos mínimos garantizados en Bizkaia, con posibilidades de complementar las empresas que por su situación lo permitan.

Se ha avanzado sindicalmente en Navarra, pues se constata la interlocutoriedad neta de los sindicatos, a pesar de la falta de acuerdo de los sindicatos, que hemos ido cada uno con nuestra plataforma.

Hay que resaltar la falta de seriedad

y coherencia de CC. OO. en Gipuzkoa, que hace cuestión de honor del plus nocturno, cuando firmó lo mismo el año pasado, e incluso dio su aceptación en la mesa este año. Es claro que, como siempre, el oportunismo...

Y nos queda Bizkaia, que a pesar del acuerdo en materia económica y de jornada, todavía no se ha firmado, pues la patronal pretende restringir las horas de los Comités de Empresa y delegados sindicales, en base al argumento de que se comprometieron en una asamblea de empresarios.

Es importante tener en cuenta que tampoco este año la patronal ha con-

seguido meter cláusulas de desenganche tan de moda en el Acuerdo-Marco, en base a pérdidas, expedientes, previsiones, etc.

Es importante que los convenios se negocien en base a presupuestos de los trabajadores y no en orden a pre-

visiones empresariales. Es la única forma de lograr credibilidad y fortalecer el sindicalismo.

EUSEBIO ALBERDI

Básica y gráficamente, éstos son los puntos fundamentales conseguidos:

	Característica	Inc. salarial	Jornada	Garantías sindicales
ARABA .....	tablas	15 % en tablas	1.950 h.	15 h. para SS.
BIZKAIA .....	mixto	13,5 % en tablas 1.500 en pagas	1.930 h.	En revisión
NAFARROA .....	máximos	14,5 % s/reales	1.958 h.	Estatuto
GIPUZKOA .....	mixto	15,28 % s/tablas 12,05 % s/reales	1.928 h.	Mejoran el Estatuto

## Con la Sección Sindical de ELA de Olarra

Trece de abril, lunes, elecciones sindicales en la empresa Olarra, como consecuencia de la decisión tomada por los trabajadores de revocar al Comité y propugnar la renovación del mismo mediante la convocatoria de nuevas elecciones.

Tras cuatro meses de duro conflicto, el panorama sindical de la empresa se presenta con horizontes diferentes. Un nuevo proceso se inicia sin lugar a dudas y, precisamente, este momento es interesante para valorar cuál es la temperatura sindical en la fábrica y analizar los temas más importantes que tienen ante sí los trabajadores de Olarra.

(Páginas centrales)



● **Convenios de Enseñanza no estatal, Hostelería de Vizcaya y Telefónica.**

Páginas 4-5

● **Conferencia sindical mundial en Nueva Delhi.**

Página 6

● **Cálculo de bases en la I. L. T.**

Página 7

**ELA**<sup>STV</sup>

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 (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)  
 Edita: ELA-STV  
 Director: J. Elorrieta  
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga  
 Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200  
 BILBAO-4  
 Dep. Legat: BI-3312-1977  
 Redacción: Barrencaalle, 28-2  
 Teléfono 681 56 50  
 Durango

Entrarán en vigor el 1.º de abril

# Revisión de cuotas e incremento de la Caja de Resistencia

El Consejo Nacional, en su última reunión ordinaria, acordó revisar las cuotas e incrementar las indemnizaciones de la Caja de Resistencia conforme a lo que ya de forma habitual y por estas mismas fechas se ha venido haciendo en ELA en todos estos últimos años.

El ajuste en las cuotas equivale al incremento del índice del coste de la vida, de manera que se mantienen los importes reales de las mismas con el objeto de financiar el conjunto de los servicios de la Confederación de forma que éstos sean verdaderamente gratuitos y eficientes. (Ver cuadro adjunto.)

Igualmente el Consejo Nacional referido decidió incrementar las indemnizaciones de la Caja de Resistencia. El incremento medio de las percepciones en caso de huelga o "lock-out" es del 15,5 %, ligeramente superior al índice del coste de vida de 1980. (Ver cuadro adjunto.)

Tanto las nuevas cuotas como las cantidades de la Caja de Resistencia comenzarán a aplicarse a partir del próximo 1.º de abril.

## Cuotas

CUOTA B .....	465 pesetas
CUOTA M (1) .....	295 pesetas
CUOTA P (2) .....	130 pesetas

- (1) La cuota M corresponde a los trabajadores afiliados que están en situación de paro cobrando el desempleo y a los menores de 18 años.
- (2) La cuota P corresponde a los trabajadores afiliados que están en situación de paro sin cobrar el desempleo, a los jubilados y a los que se encuentran de baja desde el cuarto mes.

## Caja de Resistencia

	+ 18 años	- 18 años
1.ª semana .....	3.500 ptas.	2.200 ptas.
A partir de la 2.ª semana .....	3.800 ptas.	2.400 ptas.
A partir de la 5.ª semana .....	4.100 ptas.	2.600 ptas.
A partir de la 9.ª semana .....	4.400 ptas.	2.800 ptas.

## TXOKOAN

Sección Sindical de Laminaciones de

Lesaca (I)

# Lantegiko Asanblada

La experiencia sindical en la empresa Laminaciones de Lesaca, ha llevado a la Sección Sindical de ésta a realizar unas valoraciones sobre temas concretos en torno a la acción sindical en la fábrica, temas que giran alrededor de tres puntos fundamentales, analizados de forma singular en un número extraordinario de su boletín, de reciente aparición y que traemos a estas páginas por su interés orientativo para cualquier empresa que pueda considerarse como grande. Los puntos tratados son éstos: 1.—Las asambleas, su representatividad y la votación secreta. 2.—La importancia de una adecuada información en la empresa. 3.—La potenciación de la negociación. En este número damos a conocer el referente al de las asambleas y su representatividad.

Orain arteino, eta azken aldi honetan batipat, benetan farregarria izan da lantegi mailako asanbladarekin gertatu den. Eta jendeak asanbladetara ez agertzeari ekin badio, honako arrazoiengatik izan dela uste dugu:

**Puntualidadea.** Turno baldi koitzari dagokion ordutan egin eta garaiz, ezarritako ordutan asanbladak martxan jartzea.

**Bertan parte hartzeko moduari dagokionez.** Jakina da, sarritan gai berdinaz eta bestearen aurka zuzenean ihardunaz ari ahi gara. Nor bere postura argitzeari biko bestearen maxiatzeari denbora gehiago eman ohi zaio. Luzetia dira eta jendea aspertu egiten da.

—Puntualidadarik ez da gorde izan. berandu hasi izan dira.

—Bertako jardunaldietan, lelo berdinari jarraiki, ezer berririk eskaintzen ez duen saio aspergarri ugari izan delako. Horrelakoetan asanblak luze jo du ezeren premiarik gabe.

Azkenik, botaziora jotzeko garaian, alternatiben desberdintasunez jendea ez da gehiegi jabetzen, eta horrela, langileak lanpostuan jarraitzen du eta ez du asanbladetara jotzen. Badirudi gertatzen denaz pozik dagoenik badela. Gu, berriz, kezkatu gaude.

—Bakoitzak pentsatzen duenaren arabera botoa ematerik izan ez duelako. Agerian botoa eman behararren bortsak eta asanbladan aldaketarik lortzea ezinezko dela ikusteak jendea uxatu egin du.

Horregatik, honoko jarri proposatzen dugu gure asanbladetan, (eta gainontzeko fabriketan egiten direnetan, AHV barne):

—Sarriegitan egin izanak, zenbaitetan garrantzirik gabeko gaiak erabiltzen direlarik.

a) talde sindikalek har dezatela parte, bat edo bina saiotan bakoitzak egoeraren azterketa egin dezan.

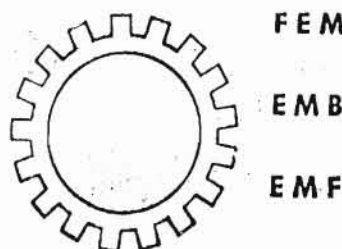
—Bakoitzak berea nola aurrera atarako maxiatzen gabiltzalako. Horrelakoetan, lankideei eman behar zaion argibideaz ez gara arduratzen.

b) alternatibak. Modetazaleak jaso eta asanblada aurrean irakur ditzala nork proposatzen dituen adieraziz. Ondoren, alternatiba bakoitzak proposatu duen norbaitek defendatuko du. Talde desberdinak alternatibaren batekin bat datozenean, aurrez bildu eta hori nork defendatuko aukeratu dute.

Guzti hau dela eta, jendea ez da asanbladetara agertzen, eta gutxiengo batek erabakitzen du gainontzekoen izenean. Tirabira zorrotzak sortarazten ditu eta langileak zaitu eta alkarren aurka jartzen ditu.

Guk asanbladak bere onera ekarri nahi ditugu, langile guztiak bertara ager ditezela, gauzak argi eta zehatz ager ditezela, bertan hartzen diren erabakiak gehiengoak erabakia izan dadila. Langile guztiak bilduko dituen asanbladetara irits gaitzen eta langileek parte har dezaten, honoko puntuok haintzat har ditezten saiatuko gara:

Ihardunaldiak bukatu eta gero, norbaitek berriro ekin nahi badio, moderatzaileak asanbladari galdetuko dio, ea gauzak argitasunik eskatzen ala botaziora jo behar ote den, jakin dezan. Horrenbestez asanbladak erabakiko du, berriro beste ekinaldi saioei bide eman ala xuxenean botaziora jo. Horrela, asanblada amaia da. Argi bezain labur.



Carlos Guereñu asistió en representación de ELA

# Se reunió el Comité Ejecutivo de la FEM, en Bruselas

De las cuatro que celebra de forma anual, los pasados días 19 y 20 de marzo se reunía por primera vez este año, en Bruselas, el Comité Ejecutivo de la FEM (Federación Europea de Metalúrgicos), con la asistencia de Carlos Guereñu,

en representación de ELA-Metal.

Tres han sido los temas que, fundamentalmente, ha desarrollado el órgano ejecutivo europeo del Metal: análisis de la política comercial japonesa y sus consecuencias en la

CEE, haciendo hincapié en las repercusiones en el tema del empleo. A este respecto, y ante lo que puede llamarse la ofensiva sectorial japonesa (en sectores como el automóvil, máquina herramienta, televisores, etc., en los que, en tér-

minos globales, aumentó la exportación en un 30 %, en 1980), esta reunión supuso el inicio de un debate cara a conseguir una posición sindical común entre las organizaciones afiliadas a la FEM. En segundo término se realizó una declaración oficial de llamamiento al Consejo Europeo que se reúne el 23 y 24 de este mes en sesión plenaria, instándole a que tome decisiones para acelerar las negociaciones de la adhesión del Estado español en la CEE, punto éste que ha sido oficialmente solicitado, vistos los acontecimientos desarrollados durante los días 23 y 24 de febrero pasados.

Al mismo tiempo, la FEM apoya a los sindicatos del Estado en el papel que han protagonizado y que lo seguirán manteniendo en la profundización de la democracia y en contra de toda tentativa involucionista.

El tercero de los temas planteados hacia referencia al problema del paro, al que la CES (Confederación Europea de Sindicatos) quiere dar especial relevancia. Así, está lanzada una campaña contra el desempleo a nivel europeo, de cuyos objetivos y proceso de realización de la misma habló extensamente Mathias Hinterscheid, secretario general de dicha confederación.

J. L. ZUBIZARRETA

## HUMOREA





## Entre la urgencia y las malas noticias

# Sí hay un camino

Tienen razón los que opinan que determinadas noticias muy coreadas en los papeles, en las ondas y hasta en las imágenes de la "tele" semejan juegos florales a los que se dedicarán los bomberos, mientras el barrio arde por los cuatro costados. Los trabajadores, por desgracia, no necesitamos leer el periódico por la mañana para enterarnos de los nuevos escombros que cada día aumentan la montaña de ruinas morales, sociales y materiales. A nuestro alrededor, en nuestro medio de vida y de trabajo, las sombras se alargan y espesan como si camináramos hacia un negro atardecer.

No hay colectivo en estos momentos más castigado que el nuestro. Se mire por donde se mire. Hay quienes desde otras orillas nos aconsejan responsabilidad y solidaridad. Y lo que se está desarrollando sin que augure nada buen es el escepticismo, el desengaño y, en no pocos sectores, la rabia. Precisamente porque no descubrimos ese sentido de responsabilidad en quienes tienen mucho que proponer, disponer y responder. Tampoco vemos esa solidaridad en los que tienen mucho que compartir. Piden una austeridad que no practican y cuando demuestran que es necesario que todos debemos apretarnos el cinturón, es que ellos usan tirantes.

### Pájaros y promesas

Contra lo que puede parecer aquí por las líneas anteriores no nos gusta despenarnos por el precipicio gratuito e inútil de la queja o dedicarnos a la cría del resentimiento. Porque, entre otras razones, eso resulta estéril aunque halagador y del fácil eco. Pero tampoco sentimos afición a la receta de curandero milagroso o a la labor de fontanero que cubre grietas y corta goteras mientras el edificio entero en su estructura se está derrumbando. Y si hay algo en lo que no creemos en absoluto es en toda esa amplia gama de tonos seductores y promesas brillantes con que las formulaciones trata de ocultar su decidido propósito de arrastrar al huerto a la clase trabajadora. Y estamos ahí. Ya veréis cómo alguna nueva fórmula va a garantizar la creación de automática de innumerables puestos de trabajo. La puesta en vigor del Estatuto de los Trabajadores se nos dijo, además de frenar el paro, garantizaba la creación de mil nuevos puestos de trabajo diarios. Las precarias modalidades de contratación establecidas por el Estatuto de los Trabajadores están en vigor y en marzo de 1981 los parados

aumentan a un ritmo de 1.000 a 1.500 por día. El esquema de muchas rondas de conversaciones que andan por ahí, puede formularse así: Pájaros en mano para unos y promesas para los trabajadores.

### Signos de acierto

Aunque al observador atento de nuestra realidad sociolaboral no le resulte desconocido, puede resultar oportuno señalar algo importante que sin alardes informativos está ahí. Algo que se está gestando en el seno de la comunidad autónoma vasca y tiene un signo claramente esperanzador. No es algo simple ni localizable en un solo punto. Tiene múltiples facetas, pero que indudablemente hay una clave que explica la diversidad de manifestaciones y su coherencia.

Los que piensan que con un decreto se pone en pie un sindicalismo, se equivocan. Pero también se equivocan los que estiman que existe una realidad sindical homogénea con la única variación de las siglas. En la comunidad autónoma vasca, y no nos vamos a meter ahora a analizar las causas, se está haciendo sindicalismo con características propias. Esto es algo que se patentiza todos los días, pero que en ocasiones como las elecciones sindicales destaca con particular relieve. Sobre esta realidad sindical, a pesar de no haber llegado aún a su madurez, puede pensarse, sin lanzarse al mundo de las ficciones, en dar forma y cuerpo a un sistema de relaciones laborales a partir de los elementos más fundamentales de las mismas. Estas realidades básicas sindicales, su solidez y su diferenciación, son las que han llevado a pensar en la necesidad de recabar para la comunidad autónoma vasca la capacidad normativa en materia laboral.

### Camino balizado

En medio de tanta sombra y sin espectacularidad se abre un camino realmente sindical hacia el futuro. La inmediatez de ciertas urgencias no puede absorber toda nuestra atención. El cuidado de no tropezar en algunos pedruscos no puede, no debe, hacernos perder el sentido de orientación. La crisis encrespa la urgencia (paro, salarios...) y amontona los obstáculos (desaliento, rupturas en la clase trabajadora, intransigencias empresariales, etc.) Todo ello es una realidad que demanda respuesta. Pero con crisis o sin crisis, lo que la clase trabajadora necesita es un sindicalismo serio y poderoso. Siendo siem-

pre verdad que el carácter de las relaciones laborales en Euskadi vendrá determinado por la capacidad del sindicalismo vasco. El cambio va por ahí.

V. ELORZA

## Uso manipulado de la palabra

# Babel prefabricado

Las palabras en el diccionario tienen un sentido claro, preciso. O si pueden ser usadas en diversas acepciones, éstas vienen clasificadas y numeradas desde la originaria hasta las significaciones que se le atribuyen en forma derivada.

Eso sucede en el diccionario. Pero no vamos por la vida con un diccionario debajo del brazo, el uso y abuso del lenguaje coloquial va cargando las palabras con sentidos y contenidos significativos que algún día, en el mejor de los casos, los sesudos académicos canonizaron y fijarán en una nueva edición de su diccionario. Todo ello normal.

Ya dijo alguien que si en el teorema de Pitágoras estuviera en juego el interés económico de algún grupo, este teorema hubiera sido mil veces contestado. Lo que si es cierto y sucedió en Egipto, que cuando los conocimientos geométricos constituían la base, una de las bases, del poder (poseer el secreto de la reparcelación después de que las grandes inundaciones del Nilo arrasaban anualmente todos los lindes), entonces esos conocimientos eran secretos celosamente guardados.

### Circula moneda marcada

Los sindicalistas nos movemos en un mundo en el que los intereses se entrecruzan, chocan y tratan de imponerse. En estas condiciones también el diccionario es utilizado como

un arma, como un instrumento de combate. Y con más eficacia que si se lo utilizara a modo de arma arrojadiza. Las palabras se cargan de contenidos interesados y útiles. Su eficacia como medio agresivo es tanto mayor cuanto su apariencia es más neutral y su uso se reviste de más inocuidad. Resulta que no somos los trabajadores los que disponemos de los medios necesarios para poner en circulación palabras o expresiones vaciadas de su contenido natural y vueltas a cargar con sugerencias, resonancias claramente manipuladas, al servicio e interés de la creación de determinados estados de opinión y conciencia. Examinad con frialdad y con detención los ecos y los estados de ánimo que despiertan algunas expresiones ("huelga" sería una de ellas) y los equívocos hábilmente manipulados con que son utilizadas otras: cuando se habla de "sindicato responsable", de la "solidaridad" que los trabajadores debemos practicar respecto a la colectividad nacional, etc., se está utilizando generalmente un lenguaje claramente agresivo. Se sabe que a lo tonto, a lo tonto, se crea un estado de opinión útil y un estado de conciencia marcado.

Un sindicalista no puede ser ingenuo. Eso nunca. Pero menos cuando existe el riesgo, con el vocabulario que utilizamos, de servir a los mismos a los que queremos combatir.

ITURRIAGA

## HEMEROTEKA

### La Telemática, instrumento industrial: la robótica

Según un estudio japonés, el mundo contaría con 60.000 robots, de los que estarían instalados en el Japón un 47%. Pero, según fuentes europeas, Japón, Estados Unidos y Europa Occidental (incluida Escandinavia) dispondrían, respectivamente, de un número equivalente de robots, el cual se cifraría en 3 a 4.000. Dos países europeos tienen cierto avance sobre los demás: la República Federal de Alemania y Suecia, que cuentan, respectivamente, con cerca de 1.000 robots (la mitad del parque europeo!). Suecia, en particular, ha desempeñado un papel de precursor en el desarrollo de la robótica: este pequeño país (8 millones de habitantes) considerablemente industrializado ha carecido muy pronto de mano de obra, no habiendo dispuesto, como Francia o la República Federal de Alemania, de la llegada de trabajadores inmigrantes, lo cual, obligó a estudiar, algunos años antes que los demás países, la sustitución del hombre por la máquina. Actualmente, los robots se emplean, sobre todo, en la gran industria: en efecto, cada unidad —ejemplar único efectuado a medida para una determinada situación de producción— cuesta muy cara —de 22.000 a 113.000 dólares— y solamente resulta rentable en una producción masiva.

Por otra parte, pese a su precisión, los robots todavía no son capaces de tareas complejas, que constan de situaciones distintas: sucede, en efecto, que, de momento, son ciegos y están desprovistos del sentido del tacto. Pero ya desde ahora se puede prever una próxima generación de robots que podrán ver y tocar, producidos en serie, de forma que puedan ser accesibles y rentables para las pequeñas y medianas empresas.

¿Qué pensar del robot desde el punto de vista del empleo (¿humano!)? Frente a una máquina que no conoce ni vacaciones, ni sueño, ni baja por enfermedad o maternidad, toda una categoría cada vez mayor de trabajadores tiene la seguridad de perder su em-

pleo: actualmente, los trabajadores de las carrocerías y de pintura industrial, mañana los montadores (Wolkswagen, que dispone ya de 300 robots en sus fábricas, espera encomendarles un 50% de los trabajos de montaje de los automóviles de aquí a 1990). Sólo en el sector del automóvil, de los seis millones de puestos de trabajo que proporciona a la Europa de los diez, ¿cuántos habrán desaparecido dentro de 20 años?

"Comunidad Europea"

### El contra-poder sindical

Desde que existe el sindicalismo, a pesar de todas las investigaciones que fueron realizadas para encontrar las mejores formas de expresión y de estructuras sindicales, desde que existen diversos tipos de sindicatos inspirados por diversas ideologías, desde que las discrepancias y divisiones han trabajado los esfuerzos de unidad de los trabajadores, éstos últimos han descubierto, y lo pagan cruelmente hoy en día, a través de la crisis, que no existen diversas maneras para defender sus intereses.

Cada vez que los trabajadores confían ciegamente en el poder político establecido y que "participan" sin poder influir realmente en la elaboración de los programas de aplicación de la política (o de las políticas económicas, sociales y culturales) del poder, lo hacen perjudicando la independencia sindical y los intereses de los trabajadores.

Cada vez que las organizaciones sindicales hacen esfuerzos para "participar" con el poder gobernante y para defenderlo, es a costa de su dinámica, de su razón de ser.

Ya sea en Polonia, en Alemania Federal, en Bélgica, en los Estados Unidos o en otro país, los acontecimientos y las situaciones han demostrado y probado que la razón de ser de un sindicato no es la razón del Estado, sino que busca defender y mejorar la vida de los trabajadores, de los pueblos. El rol de los sindicatos ha sido siempre el ser la base del cambio en la sociedad. Es la presión de los trabajadores la que hace que el poder político cambie

y evolucione con las situaciones, y con el tiempo.

Esta presión de los trabajadores es la mejor forma de contra-poder sindical. El sindicato no es una organización que gobierna, que impone, que delimita, por el contrario, el acompaña paralelamente al poder establecido, con su dinamismo, sus críticas y sus posiciones alternativas de cambio completo en la sociedad.

LABOR

### Lo esencial

Nuestros lectores saben que si nosotros somos conscientes de la realidad económica, que si rehusamos embarcarnos en la vía de la demagogia, nosotros no aceptamos, sin embargo, la fatalidad de un paro que alcanzará, sin duda, 1.600.000 ó 1.700.000 personas de aquí a finales de 1981 (son parados indemnizados).

Es la razón por la que defendemos el poder adquisitivo partiendo de la idea que algunos juzgarán simplista y que nosotros estimamos de simple buen sentido, a saber que no basta acrecentar sin cesar la capacidad de producción de la industria, sino que es necesario también vender lo que sale de las empresas. Y para esto no puedo mirarse solamente hacia el exterior. Es necesario también preservar el mercado interior a través del poder de compra.

Y lo que es verdad para el poder de compra lo es también para la duración del trabajo.

En estas circunstancias actuales el quehacer sindical no es en manera alguna fácil. Por lo que nos toca, actuamos con la mira puesta en la preservación de lo esencial. (...)

Pero nuestra más grave preocupación procede de la parálisis progresiva de la negociación colectiva, tratése de negociar los salarios o de lo demás.

Alcanzamos a comprender que el Gobierno francés actual encuentre más cómodo no embarcarse en compromisos preelectorales.

Pero tenemos el deber de repetir que la acumulación de reivindicaciones no satisfechas, de las que un día habrá que ocuparse inexcusablemente, representa un peligro que sería equivocado subestimar.

FO-HEBDO



SERVICIOS PUBLICOS  
ZERBITZU PUBLIKUAK



En la foto, algunos de los miembros de ELA Telefónica de Bizkaia

Suma y sigue de los convenios de ámbito estatal

## X Convenio de Telefónica o la regresividad pactada

En este comentario sólo quiero dar a conocer el resultado de unas malas, muy malas, negociaciones en las que los obreros de Telefónica estamos perdiendo año tras año el poder adquisitivo de nuestros salarios, gran parte de nuestros derechos sociales ya adquiridos y, lo que es más importante, nuestra capacidad de lucha.

Pero todo esto no se da de una forma fortuita, es consecuencia de unos hechos premeditados contrarios y engañosos a la clase trabajadora, tanto por los sindicatos mayoritarios en la negociación CC. OO. y UGT en este caso como por la CTNE, empresa con características especiales (diseñación territorial, pluralidad de grupos laborales, gratificaciones a todos los niveles, régimen interior único, etc...). Pero Telefónica la maneja el capital y el capital todos sabemos dónde está, pero lo que no podemos saber es dónde están estos sindicatos, cada día más bajos.

Analícemos lo que he dado en llamar "Necrología de una negociación": El Comité Intercentros (un raro engendro creado con forma y fines concretos, las representaciones de sindicatos de nacionalidad ELA-STV e ING gallega, aún rebasando los porcentajes establecidos por el Estatuto de los Trabajadores no pueden participar en la negociación —ojo ésta es la voz de UGT—, pero CC. OO. calla y otorga),

solicita de los distintos Comités provinciales sus plataformas reivindicativas y así presentar la unitaria del X convenio colectivo, pero ya como orientación se habían dado algunas consignas, en el aspecto económico un 17 %, Telefónica podía darlo y digo podía porque la sorpresa de los trabajadores fue mayúscula —UGT rebajaba al 15 %—, CC. OO. seguía callando y otorgando, para esto no era necesario recabar la opinión de comités y asambleas; la compañía daba menos aún —sobre un 13 %—, se convocan huelgas intermitentes en días alternos de una hora, dos horas, etc., se apoyan de nuevo y a pesar de todo por asambleas de centro de trabajo, 48 horas antes de llegar a estas huelgas se desconvocan con la misma respuesta de antes, nadie sabía nada —sólo UGT y CC. OO.—, el X convenio se estaba firmando. Sólo faltaba una cosa, la justificación de su firma y he aquí la gran coartada y ejemplaridad democrática: "El referéndum", en una empresa de 60.000 trabajadores con gran absentismo sindical —el 80 % aproximadamente—, es cosa hecha y de magníficos resultados en años anteriores, queda explicado este gran absentismo y algún que otro desengaño o repulsa posterior "Tú lo votaste compañero —habla el Comité Intercentros—, nosotros sólo ratificamos con nuestra firma tu voto en el referéndum".

Cuántos convenios han de pasar para que el obrero de Telefónica despierte, cuántas veces nos han de vender la misma cosa para que entendamos que es chatarra, cuantas denuncias, conflictos colectivos, etc., nos esperan para recuperar esos mínimos derechos que ya poseíamos y de los que nos vemos privados, aún contradiciendo el Estatuto de los Trabajadores por los mismos que en su día lo firmaron.

Ni qué decir tiene que los sindicatos de nacionalidad quedan totalmente marginados por ambas partes (sindicatos y empresa). Esa es la recompensa de estos sindicatos —al igual que en otros sectores— de sentar su hegemonía estatalista.

En nuestra corta lucha sindical algo aprendimos que por encima de intereses particulares estaban otros, los de los trabajadores, y no se podían hipotecar a costa de nada; entendíamos que el IPC en Euzkadi superaba al resto del país y así lo reivindicábamos; sabíamos que la crisis del capital no siempre es verdad y menos en Telefónica donde los beneficios en 1980 alcanzaban los 20.000 millones y también sabíamos que la lucha obrera era efectiva y así lo hicimos constar y seguiremos haciéndolo hasta que nuestros intereses están totalmente representados y nuestros derechos conseguidos.

ERNANDO PINEDO

Revocado el Comité anterior, el próximo día 13 de abril, nuevas elecciones sindicales en la empresa

## Con la Sección Sindical de ELA de Olarra

Trece de abril, lunes, elecciones sindicales en la empresa OLarra, como consecuencia de la decisión tomada por los trabajadores de revocar al comité y propugnar la renovación del mismo mediante la convocatoria de nuevas elecciones.

Tras cuatro meses de duro conflicto, el panorama sindical de la empresa se presenta con horizontes diferentes. Un nuevo proceso se inicia sin lugar a dudas y, precisamente, este momento es interesante para valorar cuál es la temperatura sindical en la fábrica y analizar los temas más importantes que tienen ante sí los trabajadores de Olarra.

Hemos reunido en la sede comarcal de la margen derecha, en el local de Erandio, al comité de la Sección Sindical de ELA, algunos de cuyos miembros han sido delegados del Comité de Empresa, con el fin de que conozcamos a través de ellos la postura de la Sección Sindical. Junto con ellos, como tantas otras veces ha estado, contábamos con Serafin Matilla, responsable de la Federación del Metal en la comarcal de la margen derecha.

Por dónde empezamos, cómo lo decimos para que toda la gente lo entienda, etc., eran las primeras preguntas que se hacía el grupo al comienzo de la conversación. Y así hicimos entre todos un pequeño esquema por el que nos podíamos guiar, ya que, como decía uno de ellos, no era muy difícil estar horas y horas hablando porque temas no faltaban. Y se comenzó por hacer una valoración del conflicto llevado durante estos últimos cuatro meses.

En primer lugar, se dejó claro que no se iba a hacer una cronología del mismo, sino que había que analizar el proceso en conjunto y valorarlo como tal.

"Hay que constatar —decían— que en el inicio se salió a la huelga a convocatoria del comité por alegar éste incumplimientos en el convenio del 80. Entonces no había ningún despedido.

Tanto la postura cerrada e

ilógica de la empresa como el planteamiento erróneo por parte del comité de tomar tal actitud, ya que entendemos que estaba fuera de lugar, fueron los posicionamientos que acarrearón una radicalización de la situación que se creó posteriormente."

En estas actitudes, de principio, es donde ve la Sección Sindical de ELA el origen del conflicto, y a ello respondió la decisión que tomó de retirar a sus delegados del comité por estar en frontal oposición a los planteamientos llevados a cabo por delegados de CC. OO. y USO.

"Más tarde, la empresa aprovechó la ocupación de las oficinas de Deusto para despedir a 48 trabajadores, cuyas consecuencias son de sobra conocidas.

La forma de lucha que planteó parte del comité no fue adecuada y a medida que se iban radicalizándose las posturas, más acentuadas eran las actitudes antisindicales y los sindicatos (las secciones sindicales) eran atacadas



En la foto, el Comité de

constantemente y su úpel que les era reconlimitaba a que hicieran cadistas".

—¿Y cuál fue la ac de la Sección Sind ELA?

—La Sección Sinc ELA decía, desde el pi que si los sindicatos n ban las riendas para nar el conflicto, no darse una salida al tem poníamos que fuera quienes cogieran el as

El comité se negó momento a ello, ha tuvo que aceptar la mayoría de los tres que dieron su apoyo sindicatos. Precisamente iniciativa para tal acc partió de ELA, de Sección Sindical. Y a aquí, cambió radical situación.

Al final, de los ocho despedidos, Olarra no que admitir a cu dos y tras terminar el del conflicto, podemos que los trabajadores h

## Sindikalismua guk iku

Olarrako langileen lau hilabeteko borrokak (bere iskanbilla eta radikalizazioaz) gauza asko garbitu du eta bere alde ona izan du. Martxoaren 11rako dago ipinita hauteskundeak egiteko eguna (pasautakoak pasauta langileak berriro egitea erabaki dute eta). ELAko Sekzio Sindikalekoak, momentuak duen elektoral propagandaren kutsua alde batera utzirik, osos egokia derizkie lantegiko sindikal ekintzaz gauza bi esatea.

Zailtasunez beteriko momentu askotan ELAko militanteek, sindikalismua nola ulertzen zuten adierazi eta jokatu ere egin zuten lau hilabeteko prozesuan zehar. Irtenbidea sindika-

tuen bidez (sekzio len bidez, beste esanda) zetorrela arten zuten haserati ELAren proposamen man zen aurrera -leak hala onartu z sindikatuek esku hain gogorkeriz egoerari erantzun eta zentzuduna Militante berauek d izardi asko kostat nian gauza bere on karri ahal izan zute

"Gaur beste ego tean gaude, difere esaten dute. "Dan nagusi basatia ikus dikatua oraind gehiago indartzea tuak aurkitzen gara eta hemendik aurre gile gehiengoaren



ALIMENTACION Y HOSTELERIA  
ELIKADURA ETA HOSTALARITZA

Convenio de Hostelería de Vizcaya

Ni chantaje ni arbitrariedad

El día 4 de marzo comenzaron las negociaciones del convenio provincial de Hostelería de Bizkaia. Semana tras semana se han sucedido las reuniones de la mesa negociadora provincial, los días 9, 13, 20 y 24 de marzo, sin que se haya llegado a ningún acuerdo satisfactorio hasta la fecha.

En este momento, las posiciones de ambas partes están muy distantes, sin que se prevea una salida rápida, a unas negociaciones bloqueadas por la intransigencia patronal, la cual después de cinco reuniones consecutivas, cifra su oferta en un incremento del 13 % de la tabla salarial, y de los demás conceptos económicos, y jornada anual de 1.945 horas, que sufre una reducción de 15 horas anuales. Su negativa es rotunda respecto a negociar otros aspectos de la plataforma presentada por los sindicatos ELA-CC. OO. y UGT.

La representación sindical, por su parte, después de haber variado su propuesta inicial en las sucesivas reuniones, mantiene sus reivindicaciones de un incremento del 16,50 %; jornada anual de 1.907 horas, con 41 horas semanales en jornada continuada y 42 en jornada partida; dos días de descanso semanal; revisión semestral en lo que exceda el ICV el 5 % al 1 de julio de

1981 y negociación de todos los demás puntos presentados en la plataforma.

Una patronal que no negocia

La patronal de Hostelería de Bizkaia, está representada en la mesa negociadora por las siguientes asociaciones empresariales: Asociación de Empresarios de Hostelería, integrada de CGEV, Asociación Profesional de Industriales de Hostelería de Barakaldo, Asociación de Empresarios de Santurtze, Portugalete y Sestao, y por la Cadena Hotelera Aránzazu, S. A.

Brilla por su ausencia el talante negociador de los componentes de la mesa patronal del convenio de Hostelería y las diversas organizaciones empresariales a las que representan hacen gala de una intransigencia y dureza incomprensibles para los trabajadores del sector. Algunas organizaciones empresariales, rezuman un antisindicalismo visceral y primario imposibilitando toda salida negociada y forzando con su actitud, una crispación inútil. Es sintomático y revelador al respecto, el intento de un sector de la patronal, apoyado en la CGEV de eliminar las garantías sindicales vigentes desde hace dos años en el sector.

Hubo un pequeño avance en la tercera reunión, apreciándose un talante más negociador. Pero pronto las aguas volvieron a su cauce. No sabemos si este pequeño avance fue debido a un cambio de talante de la representación empresarial o a una sustitución circunstancial del asesor portavoz de la CGEV.

Una actitud sectaria

Pero hay un hecho que agrava la situación y que lamentamos profundamente desde una perspectiva sindical: Es la actitud sectaria de UGT.

Rompiendo la unidad de negociación de los tres sindicatos presentes en la mesa negociadora y cediendo al chantaje de la patronal, la UGT se olvida de la plataforma presentada conjuntamente, y unilateralmente propone a la patronal negociar sola dentro de las limitaciones pactadas en Madrid con la CEOE.

En este momento, la UGT, en solitario, pretende negociar con la patronal de Hostelería su "acuerdo marco" firmado hace tiempo en Madrid, sin importarle las consecuencias previsibles para el conjunto de los trabajadores de Hostelería de Bizkaia, y sin tener en cuenta que los posibles acuerdos que firme con la patronal, no pueden tener eficacia general.

Más que condenar, lamentamos profundamente esta actitud sectaria de UGT, que rompe arbitrariamente el marco de negociación del convenio provincial, apoyando —queremos creer que inconscientemente— la postura intransigente de la patronal y rompiendo con su actitud la unidad sindical, tan necesaria en el sector.

Nuestra postura

Sólo nos queda añadir que nuestra postura es clara. Estamos dispuestos a negociar y hemos dado pruebas de ello, en las sucesivas reuniones mantenidas con la patronal. Pero no cedemos ni al chantaje ni a la arbitrariedad.

Pedimos a la UGT que reconsidere su postura y renuncie a negociar sola.

La próxima reunión del día 31 de marzo será decisiva: Dependerá de la actitud que adopte la patronal en dicha reunión para ver si efectivamente se han agotado las vías de negociación y es necesario recurrir a otras vías legales, o, por el contrario, todavía es posible negociar dentro de unos límites razonables, sin que estalle el conflicto en toda su crudeza.

GONZALO RODOLFO  
ARRIETA



Indical de Olarra junto con el responsable de la Federación en origen derecha, Serafin Matilla

rado positivamente el que se llevara a cabo por vía sindical".

Via sindical que ha quedado claramente demostrada como la única opción válida y realista que debía haberse tomado desde el principio y que será fortalecida en las próximas elecciones, según manifiestan ellos. "La importancia de las mismas está en hacer valer cada vez más el peso de la sección sindical en la empresa."

Y la pregunta se cuestionó en torno a la alternativa de la Sección Sindical de ELA:

"Nosotros en la práctica ya hemos dicho ante los trabajadores quiénes somos y cómo trabajamos, cómo entendemos tiene que ser la actuación sindical en la fábrica.

Vamos a ser sinceros y ni caigamos (ahora que vienen las elecciones) en el error del papeleo. Tampoco es hora de críticas absurdas entre unos y otros. Pensamos que en este momento lo importante es hacer y esto lo vemos como Sec-

¿Cúgun eran

rekin, geure kondizioetan mejorak lortzea nahi badugu behintzat".

Negoziatzeko moduak, asanbladak egiteko erak, komitearen eta sekzio sindikalaren eginkizuna lantokian, liderismora jokatzerara ala organizatutako taldean (sindikatuan) lan egitea... bada punturik aztertze.

ELAko langile hauek ari dira gai hauetan sakontzen eta denbora batera agertuko dute, sekzio sindikaleko komitean eta afiliatuen artean eztabaidatu ondoren, lantokiko jokabidea sindikalaren nondik norakoa bere alternatiba azalduko. Sekzio Sindikala indartzea hartzen dute helburu. Hauteskundeetan garrantzia horixe bultzatzea da beraien ustetan.

ción Sindical, teniendo en cuenta que lo que se necesita más que nunca es dar soluciones realistas a los problemas que tenemos delante."

Durante el desarrollo del conflicto, todos los días se reunía el comité de la Sección Sindical y cada semana se hacía una asamblea entre los afiliados. De forma constante y con criterios que se debatía y confrontaba internamente entre todos, la Sección Sindical de ELA ha ido estudiando y proponiendo ante los trabajadores las soluciones y vías que había que ir adoptando.

"Por eso —continúan diciendo— vamos a seguir por el mismo camino. Problemas los hay, empezando por los puntos inaplicados del anterior convenio. Entendemos que hay que trabajar a través de las secciones sindicales y que los verdaderos protagonistas de la empresa sean ellos, que tengan fuerza, eso sí, porque lo demás no hacemos nada."

—Deciais que hay que empezar por los puntos inaplicados del anterior convenio.

"Y nos viene el convenio del 81. Tenemos que conseguir que tenga un articulado claro, sin que dé a malas interpretaciones.

Temas como el de las asambleas, su funcionamiento (la experiencia habida en este último periodo nos tiene que hacer pensar y proponer otros procedimientos de actuación), el trabajo de las secciones sindicales en la empresa, la función que tienen en la misma... son aspectos de la actividad que tenemos que debatir, ver si funcionan bien o no, etc."

Como término a las dos horas de conversación con estos militantes, manifiestan que la Sección Sindical de ELA, recogiendo los problemas que existen en la empresa, presentará una alternativa sindical propia a los mismos, que lo hará pública ante los trabajadores de Olarra. Una muestra de ella se dará a conocer antes de la celebración de las elecciones.

J. LARRAÑAGA



ENSEÑANZA  
IRAKASKINTZA

Enseñanza no estatal

¿Quién es el que la está liando?

El convenio de Enseñanza Privada se puede convertir en un clásico de la historia del sindicalismo en Euskadi a la hora de poner ejemplos de intransigencia e irracionalidad por parte empresarial. El que piense que todos estos son simples adjetivos no tiene más que ver cómo se han desarrollado las sesiones de negociación, leer los puntos siguientes que vamos a desarrollar y, sobre todo, leer la hoja informativa que la patronal, en nombre de los representantes de entidades promotoras, ha hecho llegar a todos los centros de trabajo. Es una hoja cuyo único fin es atacar a ELA. Para centrar el debate y responder a su hoja "informativa", ahí van cuatro tesis y una conclusión sindical.

1.—La patronal pretende convertir un convenio laboral en una lucha ideológica.—Pretende, al igual que otros años, llevar el debate a un terreno político ideológico. Quiere convertir en algo político un convenio que

sólo habla de retribuciones, derechos sindicales, derechos sociales en general. Esta es la actitud clásica de la patronal de la Enseñanza cuando no tiene argumentos para defender sus posturas intransigentes. El STEE afirma en su revista que ELA está con ARCE y SIVE, el SIVE afirma que estamos con el STEE y la patronal ARCE afirma que somos algo así como marxistas. Y esto lo único que hace es reafirmarnos que la línea sindical que llevamos es la correcta.

2.—La patronal o no respeta la legalidad vigente o la desconoce.—En cuanto a los argumentos legales que expone la patronal o no actúa según la ley o está mal asesorada: ¿o acaso no sabe que cualquier organización afectada puede solicitar un conflicto colectivo en temas de representatividad? ¿O es que la patronal no sabe que a nivel superior a la empresa un convenio es a nivel de sector o si no es un simple pacto? ¿O la patronal no

sabe que cada parte fija su composición de la mesa negociadora y el "mutuo acuerdo" es para la designación de presidente? ¿O es que la patronal no sabe que existen unas normas legales claras por las que negocian los sindicatos que consiguen el 10 % a nivel del sector y forman la mesa proporcionalmente a los resultados obtenidos en el sector?

Y es que la patronal pretende decidir hasta qué sindicatos tienen que negociar y cuál es la proporción que les corresponde primando así a unos sindicatos sobre otros.

3.—La patronal no tiene voluntad negociadora.—¿Por qué la patronal no dice que ELA hizo la oferta de admitir la composición de la mesa negociadora tal como decía la patronal a cambio únicamente de que la patronal diera la lista de centros? ¿Por qué no dicen que ARCE se negó a ello haciéndonos encima la burla a los sindicatos de decir que había prometido que iba a "traer" la lista, pero no que nos la iba a "dar".

¿Por qué la patronal se arroga la representatividad de la mayoría de los centros cuando va a hablar con la Administración del tema de las subvenciones y no quiere hacerlo cuando se trata del convenio?

4.—La patronal no quiere un convenio a nivel de Euskadi.—La patronal no acepta ni que el convenio sea para todo el sector, ni acepta siquiera dar la lista de los centros que están en sus asociaciones.

—Si la patronal no da la lista de centros y firmamos un convenio "para las asociaciones firmantes" ese convenio no obligaría ni siquiera a los firmantes, pues no existe una constancia de quiénes son.

—Si la patronal no da la lista de centros y firmamos un convenio "para las asociaciones fir-

mantes" ese convenio no sería de aplicación ni de extensión a todos los centros de la enseñanza no estatal, ya que no existiría una constancia de que la patronal representa a la mayor parte de los centros.

—Si se hace un pacto no tiene rango ni eficacia de convenio, lo aplicarían cuando y como quisieran. Si algún sindicato quiere hacerlo que asuma él sólo la responsabilidad que contrae con sus afiliados.

Así pues en los tres casos el único convenio que existiría en toda regla y con eficacia legal en Euskadi sería el convenio de Madrid, pues en Euskadi no habría convenio.

¿Es esto lo que quiere la patronal?

¿Por qué si no representantes de la patronal que se sientan en la mesa negociadora de Euskadi han estado acudiendo a las negociaciones de Madrid?

¿Por qué en el convenio de Madrid se estaban tratando de limitar las posibles materias de negociación en Euskadi?

5.—Durante estos años ha existido una total confusión entre los trabajadores en torno a qué convenio, pacto o reglamentación les afectaba. Nuestro objetivo es unificar la reglamentación laboral a aplicar en la enseñanza no estatal en Euskadi y desde luego: No estamos dispuestos a engañar a los trabajadores de la Enseñanza no estatal haciendo la pantomima de negociar un convenio que luego la patronal puede aplicar, como quiere, cuando quiere y donde quiere. No estamos dispuestos a hacer la vista gorda ante una patronal que quiere hacer de la enseñanza no estatal un coto particular, en el cual la opinión de los trabajadores sólo vale si coincide con la suya.

EDU IRIONDO

**ESTADO**



El presidente con el Pleno de los empresarios en una sesión de trabajo, en la que, sin duda, se discutirá el futuro económico de este país

**Banca y Moncloa, en hilo directísimo**

**El presidente se ha reunido con los ocho grandes**

Las reuniones del presidente Calvo Sotelo con la cúpula jerárquica militar han sido intensas y los medios de información ha dado buena cuenta de ello, si bien como suele ser usual en estas cosas, el ciudadano medio se queda sin conocer la letra pequeña de estos contactos letra pequeña que desde la sintonía de la nacionalidad tiene por razones obvias el máximo interés.

El presidente ha mantenido también una significativa reunión con lo que podíamos denominar el poder fáctico económico por excelencia, los ocho grandes de la Banca, de la que sólo ha trascendido la coincidencia de planteamientos, coincidencia lógica, por otra parte, igualmente por razones obvias una de las cuales, aunque no la más importante, es que Calvo Sotelo es conocido y apreciado desde su juventud por los banqueros.

**La Banca un nudo gordiano**

Cualquier planteamiento cabal para salir del atasco económico tiene en la Banca una de las claves y, por lo tanto, el resultado de encuentros como los celebrados son de suma importancia. Por eso lo malo de estas coincidencias suele ser su cuarteamiento hacia los puntos de vista de la gran Banca en vez de hacia los intereses generales de la economía. No es un secreto que la Banca ha torpedeado y sigue torpedeando cambios más que necesarios en su estructura económica sólo por el simple hecho de que atentan a su "statutus quo". Sería decepcionante que la autoridad, y firmeza de la que hace gala el nuevo gabinete, no se apliquen en zonas epidémicas tan sensibles como vitales cara al futuro y lamentablemente hay algunos datos para

pensar que la Banca ha conseguido neutralizar incluso las tenues reformas iniciadas.

El Banco de España ha cedido ante la Banca y el ritmo de liberalización financiera ha vuelto a ralentizarse, la Banca ha bloqueado la colocación autónoma de deuda pública y nadie sabe el montante y

dirección de las inversiones bancarias en el futuro cuando ésta y no otra es la vía para generar empleo.

El utilizar dos tipos de guantes, de hierro uno, blanco otro, según con quien hay que componérselas, no sería precisamente gobernar este país.

K. ASLA

**El pacto, nuevamente actualidad**

El que entre el Gobierno central, los empresarios y CC. OO. y UGT se está cogiendo algo que puede desembocar en un pacto social está fuera de toda duda. Las reuniones tripartitas como la problemática del empleo como fondo pueden ser la ocasión propicia para ello. En este contexto es inevitable recordar el Pacto de la Moncloa y aunque las circunstancias son otras, el temor de que haya nuevas y costosas hipotecas de los trabajadores y de los sindicatos para el futuro más inmediato lejos de desvanecerse aumenta.

La sangría del paro, 1.500 trabajadores día en los dos primeros meses del año en curso, requiere desde luego urgentes medidas, así mismo es más que conveniente un desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en el sentido de clarificar los contornos institucionales de los sindicatos porque es muy difícil consolidar una democracia cuando la única obsesión de los empresarios es dar con la ayuda de un Gobierno tan afín jaque mate al movimiento obrero organizado. El que uno y otro tema vayan en un mismo paquete puede ser sólo discutible por su ma-

yor o menor oportunidad o por su mayor o menor inoportunidad, según por dónde se le mire. El problema se plantea obviamente en el momento en el que las claves de la concertación apuntan prioritaria e insistentemente en la dirección de cercenar drásticamente y, por lo tanto, en exceso la cancha de acción sindical. Dicho en otras palabras cuando no ya la moderación salarial, sino el re-

corte salarial generalizado aparece como el único remedio a los males.

De momento parece que la iniciativa la lleva el Gobierno, que puede querer aprovechar el impacto que el ruido de los sables está produciendo en el conjunto de la sociedad y como hablar sin datos es sencillamente especular, dejemos que las próximas semanas den más luz.

**El posible decálogo gubernamental**

- 1.—Jubilación anticipada a los 64 años.
- 2.—Desarrollo de la flexibilidad de contratación contenida en el Estatuto de los Trabajadores: contratación temporal y a tiempo parcial.
- 3.—Moderación de las subidas salariales durante los dos próximos años.
- 4.—Ofrecimiento por parte de los empresarios de propuestas de contratación concretas que posibiliten la creación de nuevos puestos de trabajo.
- 5.—Activación de INEM, Instituto Nacional de Empleo.
- 6.—Reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social.
- 7.—Alargamiento del subsidio de desempleo para los

trabajadores que hayan finalizado su periodo de prestación siempre que sean cabezas de familia.

8.—Reforma de las ayudas familiares.

9.—Reforzamiento del grado de cumplimiento de los planes de inversión pública y viviendas.

10.—Actitud positiva ante el reparto de patrimonio sindical. Esperamos que en la entrevista que en esta semana entrante se va a realizar entre el titular de Trabajo y una representación de ELA compuesta por Alfonso Etxeberria y Andoni Zendoia se despejen algunas incógnitas y ya tendremos ocasión para que en caso de confirmarse estos puntos o de que aparezcan otros nuevos, irlos comentando uno a uno.

J. E. AURREKOETXEA

**mundo**

**Conferencia sindical mundial en Delhi**

**El papel de los sindicatos en el desarrollo**

Los días 18, 19 y 20 del mes en curso ha tenido lugar en la capital de la India una conferencia sindical mundial organizada por la CIOSL sobre el papel de los sindicatos en el desarrollo. Sindicalistas de todos los continentes se han dado cita en esa magna reunión cuyo eje ha sido la honda y unánime preocupación del empleo.

El diagnóstico a nivel planetario para la década que hemos estrenado no ha podido ser más pesimista en el supuesto que los Gobiernos de todos los países no cambien de política económica.

La coincidencia de los sindicalistas del "Norte" y los sindicalistas del "Sur" de que el desempleo aumentará en los países industrializados como en los

países en desarrollo si no se formula un nuevo orden económico mundial, ha sido una constante reiteración en cuantas intervenciones se han dado en Nueva Delhi.

**La síntesis de una declaración**

La Declaración de Intenciones suscrita en la clausura de la conferencia no se ha limitado en esta ocasión a efectuar una mera descripción de la situación que de perpetuarse amenaza con un incremento de las tensiones y conflictos sociales, sino que ha avanzado un programa de acción urgente basado, entre otros, en los siguientes puntos:

—Reforma del sistema monetario internacional incluyendo una transferencia masiva de recursos financieros hacia los países en

desarrollo sin hipotecas políticas en el plazo y costes asumibles por estos países.

—Una transferencia real en tecnología al Sur con el objeto de lograr una inversión en gran escala en coeficientes de mano de obra.

—Una eliminación de las barreras comerciales proteccionistas junto con un reajuste estructural del sistema comercial en el que es absolutamente imprescindible una vigilancia de los stocks del petróleo, así como una mayor estabilidad en sus precios.

—Un efectivo código de conducta sobre las empresas multinacionales que regule el papel de las mismas en el desarrollo y asegure la participación de los sindicatos.

**Lo que queda por delante**

Tan importante como la



En el Sur falta empleo, tecnología y medios financieros; lo único que sobra es mano de obra

conferencia de Delhi en sí es la continuación de la misma a través de la información y la presión sobre los distintos organismos e instancias gubernamentales. En concreto, la CIOSL tiene previsto con el presidente de la reunión cumbre de jefes de Estado a celebrar en la ciudad de México, así como con el FMI el Banco Mundial y otros organismos intergubernamentales,

al objeto que las propuestas sindicales sean tenidas en cuenta.

Sería muy decepcionante que también en esta ocasión los Gobiernos mantuviesen las discrepancias e incluso los incumplimientos de compromisos que sólo benefician a las grandes compañías multinacionales.

J. ELORRIETA

**Desigualdad en las oportunidades, roles diversos**

# Empleo femenino

“Los últimos treinta años han estado marcados por la importancia de los cambios en la situación de las mujeres de los países de la OCDE”. El último informe de la OCDE sobre “Las mujeres y el empleo. Políticas para la igualdad de oportunidades”, arranca con la afirmación citada. La afirmación se complementa con esta otra observación: “Y no es la alteración menos apreciable la de su participación creciente en la vida activa”. Uno de los fenómenos sociales más visibles es la proporción incrementada de mujeres casadas que hoy ejercen un empleo remunerado. Junto con el aumento de la tasa de nupcialidad en la mayoría de los países de la OCDE se puede constatar que la situación matrimonial es un factor que interviene cada vez menos en la participación de la vida activa. Y aún es más significativa la tendencia progresiva de la tasa de actividad de las mujeres con niños en edad preescolar: tendencia observada en todos los países de los

cuales se poseen datos. Este incremento es tan acentuado en determinados países que se llega a la situación de que la tasa de actividad de madres con niños en etapa preescolar es más elevada que la de mujeres con más edad y sin niños a su cargo o con hijos escolarizados.

El informe apoya estas afirmaciones en cuadros estadísticos plagados de datos.

**La recesión económica**

La recesión económica que la mayoría de estos países registran desde 1974-75 no ha incidido sobre estos fenómenos y la oferta de mano de obra femenina ha continuado aumentando. Pero también hay que anotar que el paro ha crecido más rápidamente entre las mujeres que entre los hombres.

Una característica constatable del empleo femenino es la de su concentración en determinados ramos y, dentro de los mismos, en ciertas categorías profesionales. El esquema se repite prácticamente en todos los países del

área encuestada, aunque el grado de concentración varía. Las mujeres trabajan en general en la enseñanza, la sanidad, el textil, la distribución, los servicios de restaurantes y el comercio. El empleo femenino se orienta hacia actividades como los servicios sociales (enfermeras, enseñantes, asistentes sociales), los servicios administrativos (oficinistas, secretarías) y otras tareas del sector terciario (cocinas, limpieza, etc.).

Todos estos fenómenos indican que la participación de las mujeres en la vida activa se acerca cada vez más a la de los hombres, pero que, entre otras diferencias, se descubre que su rol en la vida profesional y que las necesidades patentizadas son claramente diversas.

Son constataciones que no por intuitivas dejan de tener valor para la actividad sindical al verificar la generalidad de las tendencias a lo largo de treinta años y a lo ancho de todos los países pertenecientes a la OCDE.

MURU

# Cálculo de bases reguladoras en incapacidad laboral transitoria

**I.—En caso de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad**

Primer módulo:  
Base de cotización del mes anterior al de la baja en conceptos de orden fijo o periódico, dividido por 30, 31, 28 ó 35 (según los días que comprenda la cotización del mes anterior al de la baja): Total X pesetas.

Segundo módulo:  
Conceptos de orden no periódico computados dentro del año anterior al mes de la fecha de la baja, dividido por 365: Total X pesetas.

Base reguladora: X más X pesetas.  
Importe prestación:

—En enfermedad común o accidente no laboral:  
Del cuarto día de la baja hasta el día 20 de la misma: 60 % de la Base Reguladora.  
Del día 21 en adelante: 75 % de la Base Reguladora.

—En maternidad:  
75 % de la Base Reguladora desde la fecha en que se inicia el descanso voluntario por esta contingencia.

**II.—Accidente de trabajo y enfermedad profesional**

Primer módulo:  
Base de cotización del productor a accidentes de trabajo y enfermedad profesional en el mes

anterior a la fecha de la baja, de conceptos de orden fijo o periódico; es decir, retribuciones que perciba el productor periódicamente (sueldo, antigüedad, incentivos), excluidas extra de julio y Navidad y horas extra, dividido por 30, 31, 28 ó 35 (según los días que comprenda la cotización del mes anterior al de la baja): Total X pesetas.

Segundo módulo:  
Cotizaciones realizadas a accidentes de trabajo y enfermedad profesional por las extras de julio y Navidad dentro del año anterior al mes de la fecha de la baja, más conceptos de orden no periódico cotizados a esta contingencia en el mismo periodo (extras especiales, horas extras, etc.); es decir, que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico, dividido por 365: Total X pesetas.

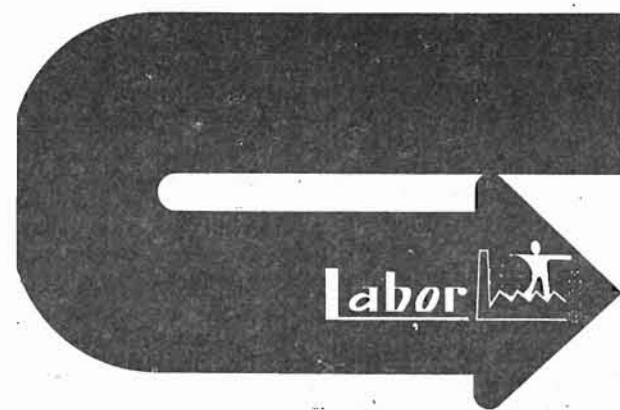
Base reguladora: X más X pesetas.  
Importe prestación:  
75 % de la base reguladora.

Fecha del cobro prestación:  
A partir del día siguiente del accidente y del día siguiente de la baja por enfermedad profesional.

El salario del día del accidente de trabajo y día baja de enfermedad profesional es a cargo de la empresa.

JOSE RAMON ITURRALDE

**Un artículo de...**



# La información

**La información es un recurso esencial en la vida política, económica, social y cultural. Es esencial por ser indispensable para el análisis de la situación, para la previsión, para la toma de decisión. En pocas palabras, es el punto clave de toda estrategia, es el modelo para la acción.**

En el capitalismo, la información es una mercancía. Cada vez más, la información es la producción inmaterial de numerosos sectores de actividad, como los medios de información, la informática, las telecomunicaciones, la publicidad, etc...

Pero toda información es también una contribución a una interpretación del mundo, a una manera de ver las cosas. Es también un vehículo ideológico. El número de informaciones, su calidad, la manera en que abarcan la realidad son condiciones suficientes para que pueda efectuarse un debate sobre la misma.

Una sola información es una visión dirigida, preformada para el que la recibe, varias informaciones permiten la posibilidad de un debate.

La información, su gestión, su selección será por tanto un

punto clave en la política de la patronal para organizar la adhesión de muchos más a los objetivos de su política.

**Comprobar qué información es la suministrada**

Cuando se habla, se elige lo que se ha dicho y por tanto, también lo que no se ha dicho. Pero uno también tiene siempre una manera de decirlo.

Dos ejemplos:

—Un patrón quiere hacer presión sobre los salarios de los trabajadores. Emplea todos los medios para culpabilizarlos y concentra todas las informaciones que suministra sólo sobre los aspectos salariales de la empresa. Habla de países en los que los salarios son menos elevados, competencias que pagan menos, etc. Pero no habla, o

poco, de su política de inversiones, de su política comercial, etc.

Haciendo converger todas las informaciones que suministra hacia un solo objetivo, quiere, de hecho, condicionar una respuesta de sus auditores que vaya en el sentido de aquello sobre lo que sobreinforma.

—Un barco se halla en la mar. Un radio de tierra recibe el mensaje siguiente: “La tripulación se porta bien”. Otro radio recibe este otro mensaje: “Un pasajero está afectado de cólera”.

Los dos mensajes son “auténticos”, pero abarcan realidades parciales diferentes. En el momento en que se les unifica. ¿Todo cambia!

En efecto, si hay un caso de cólera en el barco, ello implica una cuarentena. ¿tanto para los pasajeros como para la tripulación! Las dos informaciones recibidas por radio no tratan exactamente sobre lo mismo. Ahora bien, se podría creer que ambas conciernen a un mismo problema.

Qué retener de estos ejemplos:

—En toda información puede existir una estrategia de aquel que la emite para suscitar un comportamiento en el que la recibe.

—Una información es también a menudo un clima, un ambiente; es decir, bastante más que las simples palabras que se dicen.

—Una información puede tratar sobre cualquier cosa de gran amplitud o de muy pequeña y delimitada. Saber sobre qué trata exactamente la información, volver a situarla en su contexto, es por tanto primordial.

—Una gran parte de las palabras, de lo que se dice, de la información que es suministrada, tiende a ocultar presunciones, aspectos implícitos de lo que se quiere “hacer pasar”.

Todo esto podemos aplicarlo a los contactos entre las personas. Es válido igualmente para las informaciones suministradas en las empresas. En el mundo capitalista, la información es el producto de una industria y de las relaciones de

fuerza política mundiales. Todo ello resultará más fácil de comprender al conocer que el 65 % de la información vehiculada a nivel internacional proviene de los Estados Unidos.

**Comprobar cómo es suministrada la información**

No todas las informaciones inciden de la misma manera en aquellos que las reciben. Algunos argumentos “golpean” fuerte. Algunas maneras de presentar un problema le dan mayores posibilidades de ser bien recibido por el auditor.

Dar una cifra denota precisión. El problema está entonces en saber lo que realmente significa esa cifra.

El soporte de la información, es decir, el útil, el medio por el que la información es su-

ministrada, está también ligado a menudo a la manera en que la información produce impacto. Algunas personas tienen tendencia a creer rápidamente lo que dice un especialista. Pero ¿especialista de qué? ¿No están también los “especialistas” situados en la sociedad? Igualmente, para hacer pasar algunos temas reaccionarios, no vemos a algunos presentarlos con “el buen sentido del hombre de la calle”?

Por otro lado, todos los soportes de información no disponen de las mismas inversiones, así el flash publicitario en TV cuesta por minuto generalmente 10 veces más que el programa medio de la TV. De la misma forma, los periódicos que sostienen las luchas de los trabajadores divulgando información que les concierne, no disponen de los mismos presu-

puestos publicitarios que el resto de los periódicos.

**¿Qué relación se construye entre la información y el informado?**

Resulta evidente que uno se convierte en el reflejo de la información que recibe y que se recibe una información dirigida en un sentido, además es difícil generarse una información que vaya en sentido contrario.

Un trabajador que se “traga” toda la información patronal se convierte poco a poco en incapaz de entender las informaciones contrarias que le suministran sus camaradas de trabajo. No “ve” ya la realidad obrera que le rodea. Se puede estar “drogado” por una información hasta el punto de no verse sino a través de la información que suministra el otro.

En la empresa, se presenta el problema de exigir más información por parte del patrón, pero es preciso no dejarse devorar por ella. Es necesario además, como militante, suministrar, traducir más informaciones que proveyan de los trabajadores para desvelar el lado particular y parcial de la información que proviene del patrón.

Estar fascinado por el saber del otro, por la información que proviene del otro, es vaciarse del propio saber, es impedir el sentirse “uno mismo” y “los demás trabajadores”.

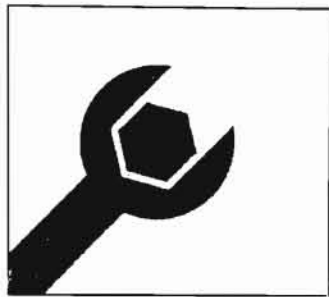
**Nos preguntamos**

¿Qué tiempo dedicamos a la búsqueda de una información elegida por nosotros mismos?

¿Qué diferencias encontramos como predominantes entre una información que busca la manipulación de la clase trabajadora y la que se sitúa como medio de relación de fuerzas?

¿Qué ayuda puede suministrar la organización sindical para una información “útil”?




**METAL  
METALA**

La Federación de ELA se reafirma en las reivindicaciones en materia sindical

## La patronal vizcaina obstaculiza el convenio con actitudes regresivas en los puntos sindicales

Cuando van a cumplirse dos meses de negociaciones en el convenio provincial del Metal de Vizcaya 1981, éstas se encuentran paralizadas, a pesar del acuerdo existente, tanto en materia salarial, como en el de jornada. El punto sindical, en el que la patronal pretende rebajar las 40 horas para los delegados, reivindicación ya conseguida en anteriores convenios, es el que ha motivado la congelación de las conversaciones entre ambas partes.

Tenemos enfrente a una patronal incapaz de asumir cualquier tema sindical, no quiere saber nada de lo relacionado con las secciones sindicales y sigue con la idea de que el sindicato es el cáncer de la empresa, actitud estrecha que se ha agravado con su petición de querer rebajar las horas de garantía de los delegados de personal y Comités de Empresa. De las cuarenta que actualmente corresponde a los metalúrgicos de Vizcaya intentan ajustarlo a la banda reflejada en el Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las características que han marcado las conversaciones en este año, que aunque duras y largas han ido por los cauces normales, al igual que los puntos en los que se ha llegado al acuerdo (salarios, jornada, convenio de aplicación general sin ningún tipo de descuelgue, etc.), considerándolos netamente favorables y positivos, sería del todo lamentable que posiciones regresivas como el que actualmente la patronal intenta poner en

práctica, desviasen el rumbo normal del convenio hacia otros derroteros.

Los sindicatos presentes en la mesa están a la espera de la actitud que pueda adoptar la patronal en este sentido, ya que en caso de que no haya ningún cambio al respecto, este convenio, cabría la posibilidad, podría ir a laudito.

Por parte de la Federación del Metal de ELA, cuyos representantes en la mesa negociadora lo han defendido con decisión, no puede tolerarse el rebaje de las 40 horas para los delegados tal y como quedó reafirmado en la última reunión que celebraron conjuntamente los comités comarcales de las distintas zonas de la provincia en el local de la Federación en Bilbao.

Se criticaba en la misma línea la obstinada actitud



de la patronal de no querer plantearse en la mesa ningún aspecto relacionado con la actividad sindical en la empresa en lo que concierne a las secciones sindicales, ante el temor del reforzamiento del sindicato en la misma.

El esfuerzo realizado por ELA, a pesar de que no se haya logrado avanzar nada sobre este punto de la mesa, se ha concretado en una solución que da posibilidades de consecución cara al convenio del 82 a través de la Comisión Mixta. Así, este órgano paritario, que hasta la fecha ha cumplido la misión de "arreglar" y dar salida a los problemas que derivaban de la no aplicación del con-

venio, va a cumplir la misión de preparar el del 82, fundamentalmente enfocando hacia dos cuestiones primordiales: el de las secciones sindicales y garantías de los delegados, por una parte, y el de posibilitar otro punto que ha quedado pendiente este año: el de la unificación de las columnas salariales.

Como comentario final, y a falta de vislumbrarse la salida que pueda darse a la congelada situación de las negociaciones a la hora de redactar estas líneas, podemos concluir diciendo que los puntos logrados en el acuerdo, son muy valiosos.

JAVI GIL



Los comités comarcales de la Federación, como la de Basauri, que aparece en la foto, están en contra de todo rebaje sindical

Su firma se realizará a principios de abril

## Acuerdo en el convenio provincial del Metal de Alava

En el convenio provincial del Metal de Alava se llegaba al acuerdo entre las partes el pasado 25 de marzo tras un periodo de tres meses de negociaciones, quedando pendiente su firma, posiblemente en los primeros días de abril.

El acuerdo, cuyos puntos más sobresalientes se señalan en cuadro adjunto, recoge un aumento en materia salarial del 15 % sobre salarios brutos medios del 80; 1.950 horas de presencia en cuanto a la jornada y otras conquistas, como el de derechos sindicales, en el que se reconoció la figura del delegado sindical, dotándole de garantías prioritarias en el puesto de trabajo y horas para el desarrollo de su actividad sindical.

Entrando a hacer una valoración del proceso que se ha llevado en el transcurso de las negociaciones del convenio del 81, conviene señalar la actitud obstinada e ilógica que mantuvo desde un principio la patronal, que demostró su poco talante negociador. Los obstáculos dirigidos a retrasar el inicio de las negociaciones inútilmente, corroboran la poca seriedad manifestada por SEA en la mesa negociadora. Añádase a ello la sorpresa de los representantes sindicales de los tres sindicatos en la mesa al negárseles el derecho de poder disfrutar las horas (lo que dieran de sí las negociaciones), sin cortapisa alguna.

Evidentemente, a estos escollos que alargaron innecesariamente las deliberaciones del convenio y no propiciaron ambiente alguno para entrar en el diálogo del articulado del convenio se le añadió la ridícula oferta que presentaron por primera vez. No solamente se pretendía limitar los salarios por debajo del IPC, sino que se tendía a la desaparición de algunos artículos del anterior convenio, desaparición de mejoras logradas el pasado año, en puntos como en el de jornada (que querían que constase como efec-

tivas las horas que estaban reguladas como de presencia) y otros.

No hizo falta la realización de la huelga convocada por los sindicatos para salir del impasse en que se encontraban las negociaciones, ya que, finalmente, tras perfilar los temas fundamentales (tema salarial, jornada y el punto del descuelgue), había posibilidades para llegar a un acuerdo, tal y como se hizo. Más tarde se llegaría a la conformidad en temas de derechos sindicales, en concreto, del delegado sindical y en lo referente a puntos sociales.

Desde otra perspectiva, hay que constatar el avance dado desde el punto de vista de la representación sindical en la mesa. Por primera vez en Alava, dicha representación ha quedado reducida a los tres sindicatos que pasaron el listón porcentual del 10 % del sector en las pasadas elecciones, ELA, CC. OO. y UGT.

Concluamos este comentario del convenio 81 haciendo hincapié del trabajo realizado por la Federación y sus órganos a lo largo del proceso de las negociaciones, del que tanto organizativamente como en el aspecto de los medios hemos dado pasos positivos. Las hojas informativas que cubrían periódicamente una puntual información cara los trabajadores en los momentos que lo requerían, ha sido uno de ellos. Por otro lado, las decisiones de los componentes de la mesa han estado en todo momento respaldados y asesorados por el consejo sectorial, que ha servido para poner en práctica la participación de los delegados del Metal a través de los órganos de la Federación. En este sentido, aunque queda todavía mucho por recorrer, se ha hecho mucho este año. Y el trabajo interno, precisamente, no termina con la firma del convenio.

LUIS OCHOA

### Puntos del acuerdo

1. Incremento del 15 % sobre tablas en salarios brutos medios del 80. En julio del mismo año se hizo revisión del 1,12 %.
2. Jornada anual de 1.950 horas de presencia.
3. Vacaciones de 27 días naturales.
4. No podrán disfrutarse horas extraordinarias.
5. Dietas: 1.524 ptas. (hasta tres días).  
1.203 ptas. (a partir del tercer día).
6. En el capítulo de licencias y permisos podrán disfrutarse dos días más de los dispuestos en el articulado, sin que éstos sean retribuidos.  
Los que posean algún hijo disminuido físico y psíquico podrán disfrutar de dos días retribuidos en caso de consulta médica fuera de la provincia.
7. Secciones Sindicales. El delegado de la Sección Sindical tendrá derecho a 15 horas mensuales.