

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



En la foto, una reunión del Comité Ejecutivo de ELA metal de Guipúzcoa

Convenio del Metal de Guipúzcoa

Negociar, sí; entregarse, no

Gipuzkoako Metaleko Konbenioa dela eta, azken aste hontako sindikal gairik aipagarriena bihurtu da. Periodikuetako laneko horrietan, tarte gehienahartu. Asko idatzi ba da Konbenio hontaz, ez da oraindik, zortzarrez, aparreko bulla eta iskanbila besterik eman, berak duen mamia agertu gabe.

Salatu gara periodiku honen bidez ELA Metalaren arrazoiak azaltzen beste sindikatoek hartu duten jokaera salatzen eta, patronalak dituen interesak denen aurrean garbi ipintzen. Baina, luze jotzen duenez asuntoak eta, duen inportantziagatik, ale hontara dakargu ELA Metalaren eritziak gauzak bere tokian jartzeko asmotan.

Hasi gaitezen nagusiek hartu duten jokaera aztertzen. Konbenioak aurrera egiten ez ba du, nagusien eskutan dago ardua dena. Beraiek dira honen erresponsable, zeren eta,

nahiz da sindikatuen konpondu ezinagatik dela esan, ez dute langileen eskarei onik eman.

Hertsirik daude. Jentea na-

hastu egin nahi dute, benetak aurpegiak eman gabe. Eta ELA Metalak jarrera die, galdera batzuei erantzuna eskatuz. Gertatukoanaren erru guztia nagusia da.

Sindikatoen aldetik, ez gatz bat CCOO eta UGTkin. Maximoen Konbenioa, enpresako negoziaketa eta errepresentatibitate gaia dira elkarrekin ez egoteko puntu nagusiak. Badakigu, beste probintzietan, ez dutela Gipuzkoan bezala jokatu. Egia da baita ere, konplexitasun gehiago duela Gipuzkoakoak. Baina, ez da egi txikiagoa ere, klandestinitate denborak pasa zirela. Gauza askotan gogorra

izanagatik, ardura osoa hartu behar dugula egunotan, eta sindikalismoko bide garbiak hartu behar ditugula, gero eta gehiago.

Noski, CCOOk eta UGTk Monkloako Paktoa onartzean, ELAekin ez datozela bat, baina, ezin du ELAk inoiz era onartu —sindikal optikari jarraituz— langileen patrika urritzen duen Paktoa. Hau da, hitz bitan, ELAk pentsatzen eta aurrera ataritzen saiatuko dena.

(Posiciones y aspectos vitales del Convenio en las páginas centrales)

Convenio del Metal de Guipúzcoa

ELA no se opone a que quien crea que tiene que sentarse a la mesa con los empresarios y firmar, se siente y firme. Exigimos, eso sí, que quien firma se responsabilice de las condiciones del acuerdo, de su firma y de su cumplimiento. Por nuestra parte no sentimos ningún afán de llegar a la mesa y "negociar" por negociar. Porque estimamos que toda negociación, para que en realidad lo sea, tiene que carecer de obstáculos invalidantes y tiene que cumplir ciertas condiciones mínimas. Tal como hasta ahora se ha planteado la "negociación" del convenio del Metal de Guipúzcoa, no se cumplen los requisitos mínimos de una negociación SINDICAL.

Existe en este intento de negociación un elemento externo y previo a la misma negociación que restringe injustificada y sustancialmente la capacidad negociadora de los representantes de los trabajadores. Este condicionamiento externo e injustificado, no aceptado por nosotros, es el Pacto de la Moncloa. Con su aceptación previa queda desvirtuada e invalidada toda negociación. Como primer paso hay que orillar explícitamente este obstáculo para que el acto de reunirse, hablar y firmar pueda llamarse negociación. A que lo realice públicamente ha emplazado ELA a la patronal ADEGUI. ¿Cómo vamos a "negociar" con la admisión del tope de cinco por ciento cuando la inflación prevista para 1978 es del 22 por ciento?

¿Por qué obstruye la patronal una verdadera negociación al cerrarse en unas condiciones previas que la invalidan? ¿Es consciente de las consecuencias sociales de estas operaciones montadas en falso?

Aquellos a quienes de verdad interesa la negociación tienen que preguntarse por el valor de una firma que se compromete y homologa dentro de los límites de la Moncloa en un momento en que los pactos se volatilizan y las contrapartidas anunciadas se desvanecen.

No queremos tampoco que la negociación pierda su carácter por vicios de composición en la mesa negociadora. Pensamos que es inviable una negociación cuando en la representación de los trabajadores existen concepciones divergentes y hasta antagónicas en relación con el sindicalismo, las formas de representación y la misma negociación. Y también cuando son sustanciales los desniveles en el grado de representación que compromete a cada sigla.

Posiciones ante el Convenio del Metal de Gipuzkoa

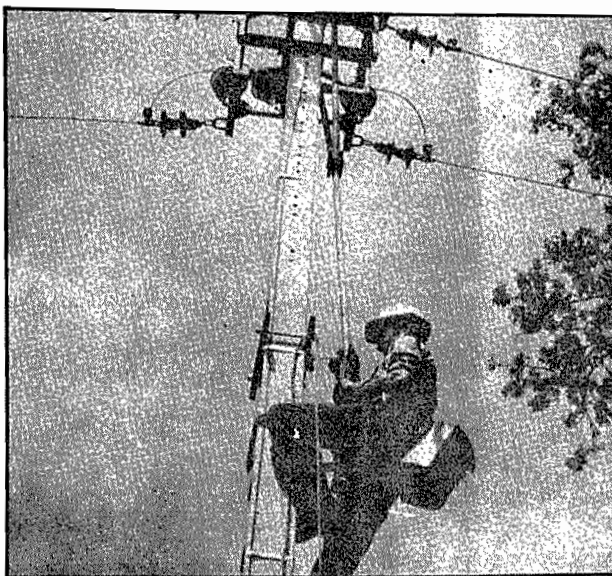
Página 5

Elecciones en la Banca. Entrevista con J. Carlos Vázquez

Página 4-5

8 de Marzo. Día Internacional de la Mujer

Página 7



Sindicato de la enseñanza

Página 8

La derecha ataca

Página 3

Cursillos para los delegados

Página 2



Por el empleo y el nivel de vida Jornada Europea de Acción Sindical

Los trabajadores sabemos que el paro y la deteriorización de nuestro poder adquisitivo no están escritos en las estrellas. No son fatales. Están inscritos en la lógica de una política económica que se mantiene porque beneficia a una minoría poderosa. Por eso catalogamos como un gigantesco acto de violencia y extorsión la política actual, en la que se cargan las soluciones sobre el paro y sobre la pérdida del poder adquisitivo de las grandes masas de trabajadores. Son ya cerca de nueve millones los trabajadores parados en Europa. En el Estado español se ve próxima la cifra del mi-

llón y medio de parados (cifra récord en la historia del Estado). Algunos sectores —jóvenes y mujeres— han sido más duramente tocados aún que otros sectores.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que ELA es miembro fundador, hace tiempo que ha alertado a los poderes públicos. La crisis económica no remite, no se quieren adoptar las medidas que tanto la CES como sus sindicatos afiliados proponen. Se anuncia un año especialmente duro para los trabajadores. Ha llegado la hora de golpear con

fuerza sobre la opinión pública. La CES convoca para el 5 de abril una jornada de acción sindical europea en defensa de nuestro empleo y de nuestro poder adquisitivo. Es el comienzo de una acción coordinadora de los trabajadores europeos. ELA, solidaridad obrera internacional, se adhiere a la campaña.

En próximos números de nuestro semanario trataremos de la forma que adoptará esta jornada de acción sindical. También dedicaremos atención especial a los problemas del paro y de nuestros niveles de vida.

La derecha ataca Objetivo: Los trabajadores

La derecha se reestructura. La derecha ataca. UCD acusa el golpe y en el Gobierno se produce crisis. De entre la bruma de la crisis, un convencimiento va cobrando cuerpo: de aquel "histórico" Pacto de la Moncloa, lo único que va a quedar, y no más que para letra pequeña, van a ser los convenios acordados dentro de los topes impuestos por las cláusulas relativas a las masas salariales. A favor de los trabajadores figuraban en dicho Pacto algunos artículos en los que se estipulaban, vagamente y sin garantías, las contrapartidas al paro y a los bajones de nivel de vida a los que nos condenaba el plan para salir de la crisis. Estas contrapartidas se volatilizan: quedan el paro y la austeridad.

La derecha ataca: después de cargarse al hombre del plan económico que lleva su nombre, después de cortar en seco los intentos de una política energética algo progresiva, después de despedir al ministro de Trabajo, el de las declaraciones intranquilizadoras para esa sensible derecha, después sigue la escalada y ahora apunta al hombre de la reforma fiscal.

En el contexto de esta embestida de la derecha se acentúa la orientación antisindical de la política:

—Se descuartiza y se reparte a voleo entre varios ministerios gran parte del patrimonio sindical.

—Se proyecta utilizar nuestro di-

nero, el de los trabajadores, para una amplia operación de "generosos" servicios con la finalidad de socavar la motivación obrera para sindicarse.

—Se retrasa injustificadamente la definición de los derechos de los trabajadores.

—Se abrirá aún más la puerta del despido, facilitando la "flexibilización" de plantillas.

—No hay regulación de la acción sindical en la empresa, ni reconocimiento de los sindicatos en la empresa y menos reconocimiento de la personalidad y ámbito de actuación de la sección sindical de empresa.

Tampoco está al margen de los intereses de esta derecha y de los efectos de su combatividad ascendente el aplazamiento desesperante de las elecciones municipales y tanto el frenazo como la minimización de las autonomías.

El desarrollo de los efectos de la crisis y esta cerrazón creciente de la derecha pronostican fuertes tensiones y aún movilizaciones obreras. Pero estas movilizaciones no tendrán por objeto ni el exigir el cumplimiento del agonizante "Pacto", ni la postulación de nuevos pactos más favorables a los trabajadores. Los trabajadores nos movilizaremos en defensa de nuestros intereses directos: por nuestro puesto de trabajo y por nuestro nivel de vida.

V. ELORZA

HEMEROTECA

Un nuevo tipo de desarrollo

Posibilitar a los trabajadores actuar concretamente para transformar fundamentalmente las condiciones de vida y de trabajo en un tipo nuevo de desarrollo: Así puede enunciarse la razón de nuestro quehacer sindical. Precisamente sobre ese nuevo tipo de desarrollo hablaron varios sindicalistas en una mesa redonda concertada por la revista "Syndicalisme".

—R. BONO: Creo que puede resumirse la cuestión en cinco puntos: En primer lugar, hay que hablar de la producción: qué producimos, cómo y para qué. En segundo lugar, el ordenamiento del territorio, que en concreto quiere decir: el problema del pleno empleo, un empleo útil para todos, precisar lo que entendemos por "vivir y trabajar en el país"... Tercero: los derechos y los poderes de los trabajadores. Un nuevo tipo de desarrollo no es solamente exigir cambios de naturaleza económica, sino también cambios en las relaciones sociales. Y, por fin, hay otros dos puntos importantes: las desigualdades (que constituyen uno de los fundamentos del capitalismo) y el ámbito internacional (somos solidarios todos los trabajadores, la cooperación económica internacional no tiene que ser para nosotros una expresión vacía, y ya es hora de programar otros tipos de relaciones entre los países industrializados y países subdesarrollados o en vías de desarrollo)...

La división del hombre

—R. B.: Lo que hoy se está negando es unicidad del hombre. Por una parte está el trabajador, productor alienado en la empresa, y, de otra parte, el consumidor, condenado a padecer las decisiones adoptadas por otros. Hay que devolverle al hombre su unidad vinculando las condiciones de trabajo

y las condiciones de vida.

—L. MORICE: Es verdad; frente a la parcelización y al trabajo repetitivo se descubre entre los trabajadores un fenómeno de rechazo. Fuera de la empresa se constata igualmente una insatisfacción global ante la ausencia de servicios colectivos, la ruptura de las relaciones sociales. Si en la empresa la solución puede ser la lucha colectiva, fuera de la empresa se da con frecuencia el refugiarse en el consumo individual, para lo cual es necesario aceptar el ser explotado en la producción. Es por lo tanto necesario establecer una vinculación entre la vida de dentro y de fuera de la empresa y proponer reivindicaciones que respondan a las insatisfacciones expresadas y que, a la vez, impliquen un proyecto distinto, una lógica distinta...

Un equilibrio nuevo

—R. BONO: Volvamos las cosas a su punto de partida. Ya se trate de la nuclear, del automóvil, del equipamiento colectivo, de la reducción de las desigualdades, estamos de acuerdo en un punto: seguirá siendo necesario en el futuro producir bienes y servicios. Por lo tanto, la cuestión, finalmente, se plantea de la siguiente manera: ¿seguiremos produciendo como lo venimos haciendo y produciendo lo que venimos produciendo con los resultados que son conocidos, o si no vamos a intentar encontrar, por fin, un equilibrio entre el consumo individual y el consumo colectivo?

Condición de mayor libertad

—R. B.: Quiero insistir en un punto en relación al consumo colectivo. Este tipo de consumo colectivo es la condición para una mayor libertad. No se trata de prohibir la utilización del coche, sino de permitir, por ejemplo, al que vive en los barrios el que pueda elegir entre la utilización de

su vehículo y de un transporte colectivo. Esto hoy con frecuencia no es posible... Hay que ofrecer un abanico mayor de posibilidades.

Y añadido, en dominio distinto, pero que es un punto esencial a nivel de análisis, que el tipo de crecimiento que nosotros hemos conocido hasta el presente no hubiera sido ciertamente aceptado si la división entre hombres y mujeres no hubiera sido lo que es. En la medida en que esta división ha llevado a las mujeres normalmente a permanecer en sus casas, ha logrado también que las condiciones de hábitat y de transportes hayan sido si no aceptadas, sí al menos

toleradas. Hubieran sido probablemente rechazadas si la mujer hubiera tenido más facilidades de trabajar fuera de casa.

"Syndicalisme"

La mujer en el trabajo

De cuatro trabajadores españoles, una es del sexo femenino. Si se tiene en cuenta que la población activa del país está formada por poco más de trece millones de personas, esto quiere decir que unos

3,7 millones de mujeres, mayores de 14 años, están incorporadas al proceso productivo del país.

Mientras que en España la población activa femenina sólo supone el 28,6 por 100 del total, en la Unión Soviética esta proporción asciende al 45,3 por 100, situándose en el primer lugar mundial. Otros países occidentales, sin embargo, están cerca de esa cifra. Así ocurre, por ejemplo, en Dinamarca (39,8 por 100) y Gran Bretaña (33 por 100). España, en este terreno está situada en un discreto lugar, después de Alemania Federal (30,0), Francia (29,6) y Estados Unidos (29,5); pero antes de Bélgica (27,5), Italia (19,6), Luxemburgo (19,5), Irlanda (19,4) y Holanda (19,0).

Los problemas derivados de la falta de servicios asistenciales para la familia (guarderías, colegios) y lo exiguo del salario femenino, sirven de freno a la incorporación de las mujeres españolas a la creación de la riqueza nacional en una mayor proporción de la que actualmente se registra (...)

Las mujeres constituyen el 28,6 por 100 de la población activa del país, pero las que están en paro suponen el 37 por 100 del total de desempleados (...). Según datos oficiales, en España hay un millón de parados, que constituyen el 6,27 por 100 de la población activa del país. De esa cifra, casi 400.000 personas son del sexo femenino. La tasa de paro español, una de las más altas de Europa Occidental, hace que la situación de la mujer trabajadora se vea agravada considerablemente. Dejando aparte un 50,79 por 100 de mujeres en paro pertenecientes a trabajos no clasificables, en la actualidad son los servicios quienes registran un mayor porcentaje de mujeres desempleadas (27,19 por 100), seguidos de la industria (13,45), la agricultura (7,84) y la construcción (0,73).

"Cambio 16"



Las últimas en tener un puesto de trabajo, las primeras en perderlo.

Errenteriako Cabersa-DME, S. A.

Jauntxokeriak nagusi nahi

Otsailaren 13an eman zituen huelgari hasera bertako langileek, enpresa honetako jerentearen jauntxokeriaz asper arrairo dauden langileek. Erresistentia Kutzaz baliaturik, planteaturiko huelga da hau. Egoera arrastu txartu eta gogortu egin da jauntxokeria hori dela merio bertako bi langile kanpoan utzi dituztenean. Orain azaltzekoa da, hain zuzen, despido horien aurkako jultioa.

Gizonak gizonari otso

Ez da oraingo kontua, ezta CABERSAN ere. Metal Konbentioaren errebisioa zela eta 100eko 9,50 delakoarekin ez zuten deus ere jakin nahi izan. Geroztik, enpleguaren erregulapenaren planteamendua egiterakoan ez zuten, inolaz ere, egoera hauetarako legeak diona bete izan nahi. Berari "sobra" zitzaion jendea baztertu nahi izan zuten. Paroaren aldeko diru laguntza berak

100eko 25 ordainduz, osatuko zuten hitza ere jan egin zuten. Etengabeko probokazioa izan da Karlos Berasategi jerentearena. Eta honen azken ostikada despidoarena izan da.

Sindikalgintza egitea pekatua da

Enpresa honentzat, beste askorentzat bezalaxe, sindikalgintza egitea pekatua da nonbait. Enpresako Komite barruan dagoen ELAko delega-

dua despeditu egin zuten. Eta despido hori, langileen ordezkari bezala eta legeak sindikalgintzarako ematen dituen ordu barruan lankideen arazoaz mintzatzeko ELAko lokalera joan eta biharamonean gertatu zen despidoa. Eta hori, baimena eskatu eta non eta zertan ibilia zen adierazten zuten agiria eman eta gero.

Geroztik, despeditutako honen zuloa erregulapenaren jorkaera zela eta kanpoan zegoen beste langile batetaz baliatuz bete nahi izan du enpresak. Ez Alferriki Joku horretan ez baidute erori bahi izan langileok.

Lantegi hau ez da haundia neurritz, 33 langile ditu, baina bai zuzendariaren egozkorkeriaz. Faxismokumeak ugalduz doaz nonbait.

TXOMIN TELLERIA

Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia

Este Convenio acoge a una plantilla de 4.300 trabajadores de los sectores de Artes Gráficas, Manipulados y Editoriales de Bizkaia.

Las Centrales Sindicales UGT, ELA y CC. OO han elaborado una plataforma reivindicativa, así como la alternativa de tabla salarial y han solicitado a la Patronal el inicio de las negociaciones del Convenio.

Es sabido la política divisionista que ha sido llevado durante el Vertical en vistas a debilitar la capacidad de unión y de lucha entre los trabajadores. Ello afectó fundamentalmente con la salida del sector de Prensa. Es ese primer Convenio en el que se quiere unificar a los tres sectores arriba indicados.

En el orden de la representatividad, ha habido problemas a la hora de componer la mesa negociadora, ya que las tres centrales mayoritarias UGT, ELA y CC. OO representan al 80% de los delegados salidos en las recientes elecciones sindicales.

Para ello, los afiliados de ELA han realizado asambleas. Por el mismo motivo se hizo una asamblea de los delegados de las tres centrales. En la asamblea celebrada el 28 de febrero, se tomó el acuerdo de que este problema se decidirá en la próxima, a realizar por convocatoria de las tres centrales.

Desde que empezó a plantearse el Convenio, los afiliados de ELA han tenido varias reuniones. Reuniones de los afi-

liados, así como de los delegados de las empresas para reorganizarse y distribuirse los trabajos en vistas a una participación de todos.

Con este motivo, se ha constituido el Comité Provincial del Sindicato de Artes Gráficas de ELA-STV, formado por Javier Moreno, Lucio Díez, Bego Urkiaga, Xabier Bolunburu, Aurelio Pérez, M.ª Carmen Mancebo y Joseba Varela.

Plataforma Reivindicativa

De la plataforma que ha

sido elaborada por las tres centrales mayoritarias, entregamos algunos puntos que merecen consideración por su importancia:

1. Un aumento global del 26%
2. Se intenta unificar la enorme diversificación que se da en las categorías. Todo ello, se concreta en la alternativa de la tabla salarial que han propuesto, con el fin de hacer una distribución equitativa en el reparto de los sueldos.
3. 40 horas semanales
4. Jubilación a los 60 años o a los 40 de servicio
5. Vigencia del convenio será de un año de duración
6. El periodo de vacaciones será ampliado a 30 días naturales.

J. L.



Bergara

TABESA, en huelga

Desde hace unos años, el Sector Textil de Bergara no ha tenido unas mejoras sustanciales, precisamente por el Pacto Local.

El 31 de diciembre de 1977, finalizó este Pacto, habiéndose puesto ya en contacto las Centrales CC. OO, UGT y ELA-STV para elaborar una nueva plataforma reivindicativa.

En un principio, CC. OO y UGT estaban de acuerdo, pero más adelante éstas centrales enviaron una nota a la prensa diciendo que querían negociar un Convenio Interprovincial.

En todo momento, los compañeros de ELA consideraron que un convenio de esta índole no iba a mejorar en absoluto las condiciones salariales y de trabajo que habían conse-

venio Provincial no se podría conseguir más que el 13% de incremento sobre los salarios de diciembre último y este aumento sería el único para todo el año 1978, como lógica consecuencia de la congelación salarial que supone el "Pacto de la Moncloa".

En vista de que CC. OO y UGT seguían firmes en su propósito de no saltarse el "Pacto de la Moncloa" que sus respectivos partidos políti-

drid, ELA decidió firmar una plataforma reivindicativa, basada fundamentalmente en los siguientes puntos:

1. Bloque económico, reivindicando el índice de carestía de vida, más dos puntos.
2. Mejoras sociales, pleno empleo, etc.
3. Garantías sindicales.

Han remitido esta plataforma reivindicativa a todas las empresas del Sector Textil de Bergara. La respuesta de ADEGUI no se ha hecho esperar, comunicando a ELA que los patronos exigían como marco de negociación el interprovincial, lo que no es de extrañar ya que es ese marco interprovincial el más favorable para los intereses de

En parte del sector bancario se han celebrado ya las Elecciones Sindicales. Quedan pendientes de celebrarse todavía en bancos importantes: Hispano, Bilbao, etc.

Está con nosotros Juan Carlos Vázquez, uno de los responsables de ELA del sector,

—JOSE LARRAÑAGA: La primera pregunta parece obligada. ¿Cómo ves la situación en la Banca en general?

—JUAN CARLOS VÁZQUEZ: El sector de la Banca se ha caracterizado por una débil concienciación sindical y por una falta de espíritu de lucha que ha tenido unas consecuencias negativas. De un lado, el Convenio de Banca es hoy uno de los más bajos en materia salarial.

De otro, y esto es a su vez causa y efecto, la Patronal ejerce presiones sobre sectores de trabajadores, en un intento claro de domesticación y de crear divisiones que impidan posiciones unitarias.

—J. L.: ¿Qué incidencia tiene, en este momento, ELA en el sector?

—J. C. V.: Si tomamos como referencia objetiva los resultados obtenidos en las elecciones, se puede decir que la incidencia es relativamente importante, sobre todo en Bizkaia, región con un mayor peso a nivel de Euskadi. Tenemos presencia en más de veinte bancos y

Elecciones Sindicales en la Banca

Entrevista con Juan Carlos Vázquez

para que te puedas hacer idea de nuestro grado de consolidación te daré simplemente un dato. Los responsables de las Secciones Sindicales se reúnen con una periodicidad quincenal y ya se ha nombrado un organismo responsable que asume las tareas fundamentales que tenemos en estos momentos.

—J. L.: ¿Podrías concretar estas tareas?

—J. C. V.: Bueno. La primera y muy importante es la formación de los delegados elegidos. La segunda, una centralización y canalización de toda la problemática jurídica del sector. En tercer lugar, está la necesidad de elaborar un plan de publicaciones para la banca. En cuarto lugar, tenemos que dar cuerpo al sector a nivel de Euskadi. Y como última tarea inmediata, yo citaría el estudio de una política reivindicativa para el próximo convenio.

—J. L.: ¿Podrías valorar los resultados habidos hasta el momento en las elecciones?

—J. C. V.: Lo primero es que salta a la vista con ojear simplemente el cuadro adjunto y a falta de unos resultados que se conocerán la tercera semana de este mes es que ELA ocupa el primer lugar en cuanto a número de delegados y que hay otras dos Confederaciones Sindicales que tienen una incidencia significativa: CC. OO y LAB; por este orden.

—J. L.: ¿Cuando se conozcan los resultados globales del sector se podrá mantener esta valoración parcial?

—J. C. V.: Pienso que sí. Las Centrales que van a dar juego en la Banca son las tres que hemos citado.

—J. L.: Aparte de los independientes, comprobamos que en la columna de "otros" aparecen también un número, relativamente importante, de delegados. ¿Dónde están encuadrados?

—J. C. V.: Estos delegados pertenecen al STIC, que es un sindicato amarillo, potenciado directamente por la patronal. Muchos de sus miembros son destacados verticalistas, que se han distinguido por sus posiciones pro-empresa.

—J. L.: Anteriormente has desarrollado las tareas más importantes a realizar. Pero, desde el punto de vista

Convenio de Calefactores de Bizkaia

Los trabajadores de calefacciones siempre hemos estado encuadrados en el Convenio del Metal y este año hemos empezado, por primera vez, las reuniones previas para intentar elaborar nuestro propio Convenio.

Es de destacar, que aquí, las 28 empresas están organizadas y dispuestas a negociar. Para ello, tenemos un amplísimo anteproyecto del cual, los puntos con más dificultad son los siguientes:

1. La necesidad de fijar cuándo empieza y termina y dónde (centro de empresa o centro de trabajo) la jornada de trabajo.
2. Se piden dos gratificaciones extras a salario real y de 20 días a salario base.
3. El punto de la toxicidad
4. En cuánto se fija el kilometraje
5. En el problema de las dietas, se pide lo siguiente: — 1.000 de dieta entera en

la provincia

— 1.200 fuera de la provincia

— 400 de media dieta, frente a 650 y 275 que nos ofrecen.

6. Vacaciones: pedimos a salario real, el promedio de los tres últimos meses.

7. Accidente: percepción del 100% a salario real y en caso de enfermedad el 100% a partir del primer mes de baja. (El primero no se reivindica para evitar el absentismo).

Estamos en total desacuerdo con el planteamiento de los empresarios, en lo que al sistema de rendimiento respecta.

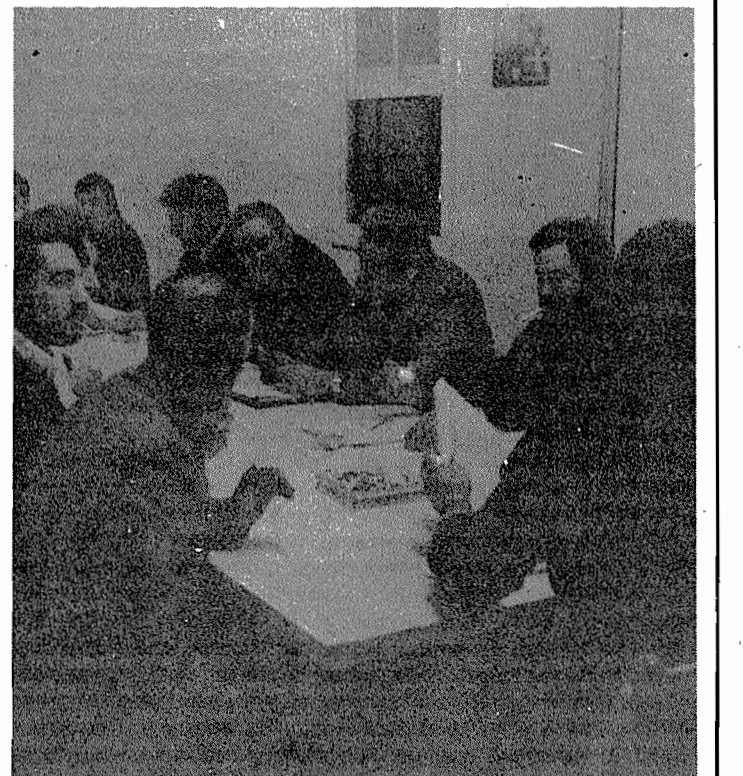
Hemos celebrado dos asam-

bleas provinciales, de las Confederaciones UGT, CC. OO, y ELA, de cara a unificar criterios.

Rechazamos la tabla presentada por los empresarios y basada en la del metal, que no hay por donde cogerla, procediendo a elaborar una nueva por nuestra parte, para lo que nos hemos encontrado con grandes dificultades, ya que son prácticamente falsas todas las nóminas que se cotizan, por lo que hemos recogido datos sobre salarios reales por categoría y hora trabajada, empresa por empresa.

Después estudiar todos los casos, hemos llegado a presentar la tabla por parte de las Centrales para ser propuesta a la Patronal, tras lo cual, esperamos negociar.

Trabajadores de Empresas de Calefactores de ELA-STV



Convenio del Metal de Guipúzcoa

Negociar, sí; entregarse, no

El Convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa ha ocupado en la última semana buena parte del espacio informativo laboral de la prensa diaria. Se ha escrito mucho, aunque desgraciadamente se sigue escondiendo el meollo del asunto.

La Federación del Metal de Guipúzcoa de ELA-STV quiere en estas breves líneas hacer un esfuerzo de síntesis de las posiciones y aspectos fundamentales del Convenio.

I.—La actuación de la Patronal

Es indudable que la responsabilidad de que el Convenio no arranque es única y exclusivamente de la patronal. ADEGUI, EKOR y el resto de los patronos no quieren darse cuenta de que es imposible despachar las razonables y responsables reivindicaciones obreras en un Convenio Provincial donde el Pacto de la Moncloa, es decir, pérdidas, es todo su ofrecimiento.

Lo hemos dicho muchas veces. Los trabajadores somos los más perjudicados por la crisis de la capital. Y nosotros, a pesar de ello, estando dispuestos a no mantener posiciones que pudieran parecer maximalistas que impidieran cualquier negociación, no estamos dispuestos a renunciar con la excusa de la crisis al mantenimiento, como mínimo, y a la superación en muchas empresas del nivel de vida de los trabajadores. ADEGUI, EKOR y el resto de la patronal está intentado confundir a los trabajadores y opinión pública haciendo creer que el problema es de los trabajadores, que no se ponen de acuerdo. Burda maniobra para esconder su cerrazón y la no disposición a la negociación, porque la actitud negociadora no se demuestra con

sentarse a una mesa, sino con lo que se está dispuesto a ofrecer en ella.

Por ello, ELA-METAL ha desafiado a ADEGUI a través de la prensa a responder públicamente a dos preguntas cuya contestación eliminaría muchas confusiones. Como era de esperar, ADEGUI no ha querido responder.

Lamentarse de los paros, de la conflictividad, es mucho más fácil, aunque menos eficaz que poner los medios para evitarlo. Pero al parecer, la ceguera de la patronal es mucho mayor de la que cabría esperar en estos momentos. Cuarenta años de vida amparados en la represión, en el autoritarismo y la protección oficial, han dejado profunda huella en su comportamiento.

Por otra parte, ADEGUI y EKOR están manteniendo posiciones contradictorias ante el reconocimiento de la representación obrera. Un dato más de la incoherencia patronal que, de seguir así, va a dificultar gravemente el normal funcionamiento de la vida laboral y sindical en Guipúzcoa. Las consecuencias de ello, desconocidas. La responsabilidades, conocidas: En primer lugar, de la patronal.

II.—La dificultad de una actuación comprometida

Sentimos discrepar de la postura adoptada por CC. OO. y UGT. Discrepamos en cuanto a su valoración de un convenio de máximos, en la posición respecto a las negociaciones de empresa y también en cuanto a la presencia de las comisiones llamadas representativas. Sabemos perfectamente las tres centrales lo que puede esperarse de este convenio provincial. Es sabido que CC. OO. y UGT en otras provincias y sectores han adoptado por un comportamiento distinto. En el caso del Metal en Guipúzcoa, la situación es más complicada y

más comprensible, por su dificultad, la adopción de puntos de vista distintos. Hoy, sin embargo, ya no estamos en la clandestinidad o en la ilegalidad. Hoy ya no podemos evadir nuestra responsabilidad, por muy dura que sea. Hoy es imprescindible, así lo estimamos, la claridad y la firmeza en la actuación sindical, aunque levante algunas ampollas. Las centrales que hemos recogido en los votos de las elecciones sindicales la confianza de la gran mayoría de los trabajadores nos debemos a una tarea de clarificación y de afirmación del movimiento sindi-

cal. Nuestra discrepancia con CC. OO. y UGT tenía que producirse y era fácilmente previsible desde el momento en que ELA rechaza el Pacto de la Moncloa que UGT y CC. OO.

aceptan. ELA, desde una óptica estrictamente sindical, no puede acatar un pacto que lesiona el nivel de vida de los trabajadores y ha sido gestado por el irregular procedimiento seguido en este pacto.

III.—La actitud consecuente de ELA - Metal

No vamos a incidir de nuevo en los sólidos argumentos que han llevado a ELA-METAL a adoptar la posición que se conoce en el Convenio Provincial.

Si queremos decir, sin embargo, que los afiliados de ELA-METAL estamos contribuyendo poderosamente a que las negociaciones no sean como en el pasado, y a que antes de iniciar unas negociaciones nos preguntamos:

- ¿Qué tipo de convenios nos interesa en cada momento?
- ¿Sobre qué bases de partida nos interesa a los trabajadores la negociación?
- ¿Cómo podemos sacar más tajada de los patronos?
- ¿Cuál es nuestra fuerza y la de los patronos?

Y todo ello, porque ya no se puede justificar las actuaciones voluntaristas e irreflexivas. Contra los patronos, para vencer, hay que planificar y después luchar.

Igualmente, creemos que estamos contribuyendo a que todos los trabajadores entiendan la necesidad de la organización de las centrales sindicales, del sindicalismo fuerte y responsable, como única vía que tenemos los trabajadores para conseguir nuestras aspiraciones. Consecuencia de todo ello, bien a nivel provincial, bien a nivel de empresa, o en ambos a la vez, contribuímos a una mejor defensa de los intereses obreros.

CARLOS GUERREÑO

Comunicado de prensa de ELA-STV Metal de Navarra

Ante la diferencia de criterios que se van sucediendo en las negociaciones del convenio del Metal, donde se manifiesta el interés de algunas centrales de firmar el convenio, ELA-STV se ratifica en las razones por las que se retiró de la negociación del Convenio Provincial del Metal, en la que manifestaba y manifiesta que:

1.º Un convenio provincial que impida que haya pactos de la empresa que lo mejoren y sobre el que pesa el Pacto de la Moncloa, ELA METAL considera:

a) Condena a todos los trabajadores del Metal a aumentos muy pequeños para todo el año. Se estaría perjudicando gravemente los intereses de muchos trabajadores, que con un convenio así van a ganar en el 78 bastante menos que lo que podrían ganar haciendo pactos de empresa.

b) Para la inmensa mayoría de los patronos, este tipo de

convenio es una "ganga": subidas de saldo y sin conflictos reivindicativos en sus empresas para todo el año.

c) Este convenio, en contra de lo que se dice, no afectaría a todos los trabajadores, puesto que no todos los patronos están representados en la negociación.

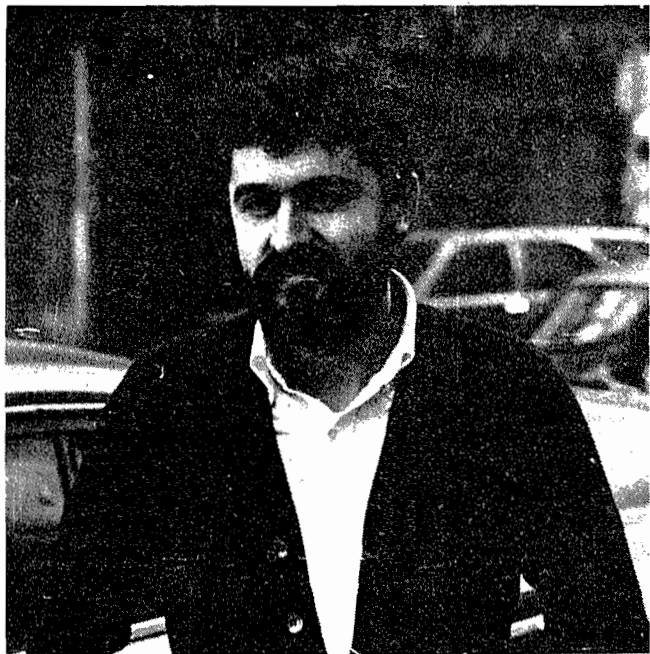
2.º Es inaceptable que el salario mínimo esté condicionado a un aumento de la producción. Así como la marginación en este convenio de los compañeros de "talleres de reparación", por el hecho de no llevar criterios claros.

3.º Por todo lo expuesto, ELA-STV Metal se ratifica en la postura que ya en su día hizo pública y seguirá promoviendo pactos de empresa, única forma de garantizar a los trabajadores la capacidad real de poder adquisitivo.

FEDERACION DEL METAL DE NAVARRA DE ELA-STV

Los trabajadores sacan unas hojas informativas explicando su situación y lo reparten en los alrededores de la zona residencial de Algorta, sitio donde vive el gerente. Este reacciona inmediatamente ante la postura que han adoptado los trabajadores y automáticamente, de donde no había dinero, les ha pagado la cantidad de 300.000 ptas. a repartir entre los trabajadores de taller, (ya que los de oficina y los encargados no han participado para nada en todo el asunto). Esta cantidad ha sido percibida en concepto de los perjuicios ocasionados por el expediente de

En Orío
Próxima asamblea de arrantzales de bajura
El próximo día 11, a las once de la mañana, se va a celebrar en la Cofradía de Orío una asamblea para los arrantzales de bajura. Entre los temas a tratar, figuran el de la Seguridad Social y el de las Elecciones Sindicales.
Datorren larunbaten, martxoak 11, Bajurako arrantzaleen asamblea egingo da da Orioko Kofradian, goizeko 11etan. Ikutuko diren gai inportanteenak hauk dira: Seguritate Soziala eta Sindikal Hautakundak.



nca, ¿por prioridad-

queremos ismo poncendencia Banca, tejar a las es. Tampara no grado de necesaria los convefender en le los traBanca de stra pers o vasco.

LAÑAGA

datos electorales del sector Banca de Bizkaia

	CONFEDERACIONES									
	ELA	CC. OO	UGT	USO	LAB	CSUT	SU	Lejona	Otros	No Sln.
.....	7									2
.....	7								9	
.....	3								5	1
.....	1									
.....	1									
.....	3									
.....	3	12		1	9	2				6
.....	2									3
.....		1								5
.....		4								1
.....		3	1							3
.....	3									2
.....	5									
.....	35	20	1	1	9	2			7	23



narzo"

3 de marzo se el segundo aninmuerte de cinco rtorianos, y se actos tal y como amados. La orrió a cuenta de i integrada por cales (entre ellas rtidos políticos, ie vecinos, etc. neral en las emestablecimientos lavesa. ELA enera un día para de la fecha y os con protagon la opinión de había que ir en alquier acción izada con miras le oportunistas. parte en la orga actos y estuvo s que se celebra ando el apoyo a rica.



ARIN

Talleres Lumar, S. L., de Erandio

Hemos recibido de los trabajadores de esta empresa una comunicación de lo acontecido en dicha empresa. Lo publicamos por la forma original que ha sido llevado el conflicto.

Los hechos han acontecido de la manera siguiente: El gerente de esta empresa, que cuenta con una plantilla de 20 trabajadores, les ha comunicado a éstos de su propósito

FAMENORSA, de Oquendo (Alava), de la que es dueño el mismo. El empresario ya llevaba de antes una política de descapitalización de la empresa de Erandio. El segundo paso fue la solicitud de expediente de crisis. Junto con esto, los trabajadores se percataban de que había cantidades que no aparecían en nómina y les dejó de pagar.

Ante toda esta situación, los trabajadores hicieron una demanda ante Magistratura con embargo preventivo. A todo ello, se ha añadido fuego al asunto: no han cobrado la

ESTADO

Gobierno de Suárez

Cada vez menor margen de maniobra

El equipo económico comandado por Fuentes Quintana ha cumplido su misión: La inflación ha bajado casi a la mitad, se ha reducido el déficit de la balanza de pagos en 1.800 millones de dólares, las exportaciones han crecido más del 11%.

Inicialmente se podría haber pensado que la tarea del dimitido vicepresidente económico debía de ser más ambiciosa, que no incluía sólo la congelación salarial y la restricción de créditos para reducir la inflación. El mismo Fuentes parece que lo creía así, al igual que la izquierda pactante. Fuentes se ha dado cuenta de su error y parece ser que la izquierda también.

Una revista, "Empresa 2000", portavoz oficioso de un sector empresarial decía la pasada semana: "No se puede hacer todo al mismo tiempo. Frenar la inflación. Acelerar una transición política. Reformar la fiscalidad. En una palabra, superar la crisis y refor-

mar las estructuras socioeconómicas". Esta es la opinión generalizada de la patronal. Una opinión de mucho peso.

Está muy bien, dicen los empresarios, que se contengan los salarios, pero sin caer en riesgos "innecesarios". Racionalizar la economía con un plan energético que contemplase un control público; estructurar el sector agrario, etc., por ahí no pasamos. Y no han pasado.

Con un compromiso por parte del Gobierno de una ley de flexibilización de plantillas, con la paralización de la Ley de Acción Sindical en la Empresa, etc., las cosas se van arreglando para que la huelga de inversiones, el boicot del capital vaya cediendo paulatinamente. Es previsible que las limitaciones de crédito vayan desapareciendo, que haya más crédito y más barato, todo lo cual creará presiones inflacionistas. Es la técnica habitual del frenazo y del acelerón.

Para que el empresario co-



labore "lealmente" sólo quedan pequeños detalles: uno, que la reforma fiscal sea reestudiada, o que al menos sufra retrasos, matizaciones; dos, que el proceso democratizador no sea "espléndido", con los sindicatos sobre todo en el interior de las empresas; tres, que se arregle la economía internacional.

En último término, siempre

se podrá hacer el "Pacto de la Moncloa número dos", con gran regocijo de la izquierda, cuyo lema es participar. Si esto se produce, harían el segundo "pacto histórico", en un plazo récord de un año.

El Suárez de turno seguirá jugando a prometer y no cumplir. De pacto a pacto y aguantarnos porque nos toca.

JOSE ELORRIETA

Instituto de Asistencia al Trabajador

Otro gol contra los Sindicatos

El Gobierno tiene previsto poner en marcha un Instituto de Asistencia al Trabajador. Su coste podría superar los 1.500 millones de pesetas. Su objetivo es asesorar gratuitamente al trabajador y defenderle ante las Magistraturas de Trabajo y demás tribunales.

Con un presupuesto realmente elevado, sobre todo si se compara con los recursos de que van a disponer los sindicatos, con un proyecto de "subsidiaridad" llegando donde no lleguen éstos, el Gobierno pretende cortar una de las motivaciones que pudieran tener los trabajadores para sindicarse.

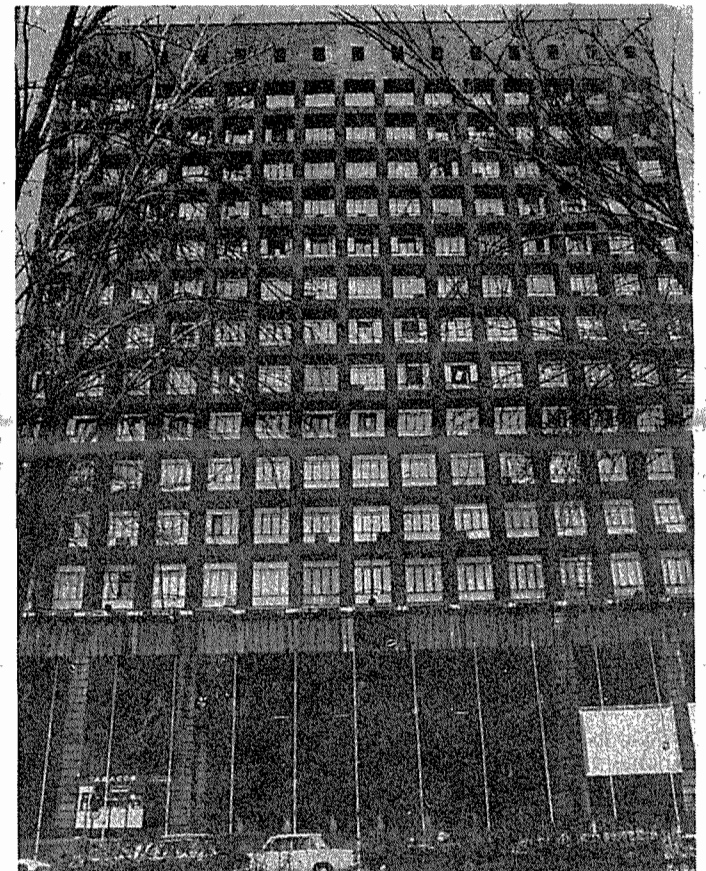
Esta estructura del Instituto, que integraría a la mayor parte de los abogados asesores de la antigua Organización Sindical, supone la creación

de un organismo que entra en competencia con los servicios ofrecidos por las centrales, en un intento de mantener una tasa de afiliación baja, con dos objetivos:

El primero, muestra simplemente un interés de partido. UCD no puede permitir o dar facilidades para que los sindicatos tengan fuerza, ya que ello, y de forma inmediata, incidiría en la política de los partidos de izquierda, PSOE y PC, dada la vinculación a éstos de CC. OO. y UGT.

La segunda, responde a una posición de clase, de los intereses que defiende. Para la burguesía y sus partidos, los sindicatos son instituciones cuyo desarrollo debe ser torpedeado, ya que son sencillamente enemigos de clase.

E. AURREKOETXEA



El Gobierno, después de transferir todos los edificios a diferentes Ministerios, intenta colocar otro gol a los Sindicatos con la creación de un equipo de abogados que presten servicios gratuitos a los trabajadores.

MUNDO

Comunidad Económica Europea

El 43 % de los trabajadores están afiliados a Sindicatos

En 1975, últimos datos existentes, sobre una población trabajadora de 83.704.000 en el conjunto de la Comunidad Económica Europea, alrededor de 36.000.000, es decir, un 43 % del total, está sindicado.

No es preciso señalar que esta tasa de sindicación es realmente importante, aunque —y el cuadro adjunto lo pone de manifiesto— existen sensibles diferencias de unos países a otros.

En términos relativos, es Dinamarca quien mayor porcentaje de afiliación da, con un 75 %, y Francia el menor, con un 22 %. Gran Bretaña,

con 11.354.000 afiliados y Luxemburgo con 57.840, son los países con mayor y menor número de sindicados.

Como simple referencia, en Euskadi, y solamente ELA, supera ya en este momento, y holgadamente, la afiliación luxemburguesa.

Durante los 15 años que abarca el cuadro, solamente dos países, Francia y Luxemburgo, han visto bajar la tasa de afiliación. El resto de los Estados, o bien han registrado un ligero incremento —Alemania, Bélgica, Gran Bretaña, Irlanda y Dinamarca— o se han mantenido —Italia y Holanda— al mismo nivel.

El ritmo de afiliación en Euskadi y la progresiva consolidación sindical, son factores que permiten aventurar que, en un plazo relativa-

mente corto de tiempo, se va a alcanzar esa cifra media europea del 43 %

E. AURREKOETXEA

Fuente: OSCE

Estado	N.º afiliados en % sobre el total de trabajadores			
	1960	1965	1970	1975
Alemania	38	38	38	40
Francia	24	23	22	22
Italia	55/60	55/60	50/55	50/55
Holanda	38	37	36	38
Bélgica	62	62	66	71
Luxemburgo	60	60	55	53
Gran Bretaña	43	43	47	50
Irlanda	44	46	49	55
Dinamarca	70	70	70/75	70/75
CEE	42	41	42	43

ción. En 1960, después de una fracasada experiencia reformista y dirigista, el Gobierno adopta una línea económica liberal, basada sobre todo en el turismo, abandonando con ello toda posibilidad de acometer una emancipación real y progresiva de los trabajadores.

El desgaste del partido único, el deterioro del bourguibismo, han sido las notas características de los últimos

años. El autoritarismo político, las crecientes desigualdades sociales, han constituido el fermento de una oposición cada vez más extendida.

La UGTT (Unión General de Trabajadores Tunecinos), presionada por la base, llama a la huelga general, primera en su historia. La respuesta del poder es la represión, con un balance de más de 200 muertos. El secretario general, Habid Achour y otros dirigentes sindicales son detenidos.

La reacción internacional no se hace esperar. Sindicatos, Internacionales Obreras, al mismo tiempo que han condenado la actuación del Gobierno, han exigido a éste la liberación de los sindicalistas detenidos.

Detrás de todo, laten las secuelas de un colonialismo, la crisis de una forma de gobernar —que ha gozado de la cobertura de la antigua metrópoli— y el miedo de los países poderosos a que los pueblos sean realmente libres.

Represión en Túnez

El jueves negro

El 20 de marzo de 1956, Túnez, tras una larga lucha iniciada de forma organizada en 1934, consiguió su independencia política.

La historia de estos 22 años está marcada por una serie de acontecimientos que son im-

portantes para entender los sucesos del 26 de enero, que van a pasar a la historia del país africano con el nombre de "jueves negro".

El mismo día de la independencia, Bourguiba inició un plan de eliminar a la oposi-



LABUR

● En más de 400.000 millones de dólares —cerca de dos billones y medio de pesetas— se han estimado los gastos mundiales destinados a armamento el pasado año 1977.

La industria de guerra que prevé un incremento en 1978, está funcionando a pleno empleo, siendo un negocio sumamente lucrativo. A mucha distancia de las dos grandes potencias, URSS y USA, están países como Francia, Alemania y Gran Bretaña, que ocupan el segundo, tercero y cuarto puesto, respectivamente, en cuanto a ventas se refiere, después de USA.

● Los empresarios alemanes amenazan con lockouts, con cierres de empresas, en un intento de presionar a los trabajadores y de reforzar su posición en la revisión de los convenios colectivos. La crisis económica, el paro, son factores

que juegan a su favor.

La reacción de los sindicatos no se ha hecho esperar. Wetter, secretario general de la DGB, ante la actitud de los empresarios editores, ha dicho que no faltará dinero para resistir a un método de presión que es típico de los tiempos de la tiranía empresarial.

Es una clara amenaza de utilizar la Caja de Resistencia.

● 1977, como todos los años, ha sido bueno para las multinacionales. En 1977 la ITT ha superado dos récords, el de ventas y el de beneficios. Las ventas han superado el billón de pesetas, equivalente al presupuesto general del Estado español.

Mister Hamilton, director desde el pasado enero, ha señalado que 1978 será otro año decisivo en el crecimiento de las ventas y beneficios.

Una función más de los representantes sindicales

La función más típica y, sin duda, más importante de los representantes sindicales, es la gestión de asuntos de interés general, de asuntos que afectan a un colectivo de trabajadores.

No se debe olvidar, sin embargo, la importante labor que los representantes sindicales pueden desarrollar en la defensa de intereses individuales y que también en asuntos de este carácter tiene el trabajador derecho al apoyo de sus representantes. Apoyo que debe reforzarse respecto de los **trabajadores de nuevo ingreso**, ya que éstos, al tener normalmente la permanencia de su puesto de trabajo pendiente de una decisión totalmente discrecional del patrón (período de prueba, contratos eventuales...), se encuentran ante éste en una situación de especial debilidad y vulnerabilidad.

En este sentido es muy interesante la aportación que se hace en el último **Convenio de Limpiezas de Vizcaya**, en su artículo 11:

"En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador en la empresa, ésta deberá entregar a la representación sindical fotocopia del resguardo del alta en la Seguridad Social del mismo".

El proyecto inicial, modificado luego en la Comisión deliberadora, hablaba de que se entregara dicha copia del alta al propio trabajador, pero se pensó luego que era más interesante que se estableciera esa obligación respecto de los representantes sindicales, precisamente porque a éstos les es

más fácil exigir el alta. Y era importante reforzar esta garantía en un sector en el que el fraude en este aspecto, como en otros muchos, es mal endémico.

Los representantes sindicales deben intensificar su vigilancia sobre la actuación de la empresa respecto de los nuevos trabajadores, controlar que los contratos se hagan en regla, que se dé el alta inmediata en la Seguridad Social, que no se cubran mediante eventuales tareas de carácter permanente en la empresa, que se evite la cadena de contratos eventuales sucesivos, que no se fijen periodos de prueba desproporcionados, etc. Y deben dotarse de medios para que este control sea eficaz. En este orden de cosas es interesante que, mediante Convenios, se vaya fijando la exigencia de que todo contrato que firme el trabajador sea visado previamente por la representación sindical, llegando a pactar la **nulidad** de los que no cumplan tal requisito. Exigencia que debería extenderse también a otro tipo de compromisos que el trabajador puede adquirir, como son los traslados, cambios de turno, etc. La necesidad del visto bueno de los representantes para los escritos de cese y recibos de finiquito pondría también fin a multitud de abusos.

Será cuestión, pues, de ir planteando este tipo de intervención de los representantes sindicales para los convenios que se vayan negociando en lo sucesivo.

GERMAN KORTABARRIA

8 de marzo Día Internacional de la Mujer

El 8 de marzo de 1908 un pabellón de la **factoría Tèxtil Cotton, de Nueva York, arde por los cuatro costados. Balance: 129 mujeres carbonizadas. Causa del siniestro: un acceso de ira del patrón de la fábrica que amenaza con incendiar la nave en caso de que las trabajadoras persistan en huelga, declarada en petición de mejora de las condiciones de trabajo.**

Sirvan estas líneas de homenaje a la mujer trabajadora.

La mujer vasca figura en los anales de la clase trabajadora de Euskadi desde bien tempranas fechas. Como pastora y agricultora constituye —dejando de lado las tareas domésticas asignadas por la sociedad tradicional a su sexo— un elemento fundamental de la unidad de producción agraria. Tal participación plena se vio reflejada en la legislación foral que la hacía heredera en igualdad de condiciones al varón, permitiéndole, asimismo, disponer libremente de sus bienes aún después de casada.

Elemento fundamental de la producción

Pero dicha participación no se limitó al sector primario de la producción y se extendió, también, a la actividad propia de los centros urbanos. En estos, la mujer ocupó, por su falta de cualificación debida, entre otros factores, a la discriminación de que era objeto en el campo de la enseñanza (se le enseñaba, a lo sumo, a leer pero no a escribir), los puestos peor retribuidos y los trabajos más duros. Destacan entre éstos la profesión de **cargueras** portuarias de las que el irlandés Bowles refiere en 1775 que "trabajan más que si fuesen hombres"; "son ganapanes y mozos de cordel de la villa, que cargan y descargan los navíos". De parecido cometido eran las **bagajeras** —encargadas de trasladar sobre la cabeza los bagajes— que incluso ejercían su profesión en tiempo de guerra, muriendo no pocas de

ellas en las guerras carlistas (ejemplo: Peñacerrada 1838, en que los liberales asesinan a doce cargueras alavesas).

La mujer vasca en las primeras fábricas

En los umbrales de la industrialización, la mujer vasca entró con toda naturalidad a trabajar en las nuevas fábricas y talleres. Así tenemos como en "La Esperanza", primera fábrica de papel continuo que se estableció en Gipuzkoa en 1842, comenzaban a trabajar 63 obreros, 61 obreras, y 14 niños (el sueldo fue notablemente inferior). Tales mujeres tomaron activa parte en las luchas sociales que, a partir de 1890, comienzan a desarrollarse contra la explotación de la fuerza de trabajo. En la huelga de Altos Hornos, de

1899, las mujeres cercaron la factoría para impedir que los esquiroleros entraran en el trabajo y su acción fue decisiva.

Sin embargo, en el terreno sindical, los prejuicios de la sociedad tradicional de que la clase obrera trataba de emerger, el fardo del trabajo doméstico suplementario y la misma actitud teñida de resabios burgueses de la mayoría de los dirigentes obreros, hicieron que la incorporación de la mujer al campo sindical fuera extremadamente tardía y dificultosa. Se sabe que UGT organizó un grupo —mal llamado— feminista en 1904 y que en los años 20 de nuestro siglo contaba ya con Sindicato de Obreras del Servicio Doméstico. Por lo que a **ELA-STV** se refiere, en el congreso de Eibar de 1929, los temas del **trabajo de la mujer** y el de la **maternidad** fueron de los primeros en ser tratados lo que hace suponer que ya existían trabajadoras afiliadas. Por otra parte, la organización "Emakume Abertzale Batza" (EAB) encaminó a aquellas de sus militantes que fueran asalariadas a constituir agrupaciones de oficios —enseñantes, enfermeras, costure-

ras, dependientas, cigarreras, vendedoras, sector de hostelería, etc.— que fueron a engrosar las filas de ELA-STV.

Afiliadas en ELA

En el terreno de las profesiones específicamente femeninas, casi todas las normas estaban sin legislar, en especial el salario mínimo de las obreras de la aguja que en nuestro País, como en todos en aquella época, constituían un importante sector de la producción. Otro sector importante, abandonado de la legislación, era el sector del servicio doméstico —pendiente de regular las salidas semanales, el seguro de enfermedad, las vacaciones, etc.— Sobre este sector pesaban, en especial, muchas de las lacras de la sociedad tradicional: tutela moral de la empleada, vigilancia sobre su vida extralaboral, tiranía doméstica, obligación de oír misa, etc.

La incorporación, aunque lenta, fue realizándose de forma que, en el Congreso de Gasteiz de 1933, una delegación de trabajadoras tomó ya parte en todos los debates.

I. E. Z.



Peonaje femenino a fines del siglo XIX (Bilbao).

Un artículo de...

AUJOURD'HUI

La negociación

Existen verdaderas nubes de ambigüedades alrededor del tema de la negociación colectiva. Para algunos la negociación vendría a ser una especie de trampa, tanto más peligrosa cuanto que pasa desapercibida. No es nada raro encontrarse con militantes que recelan de la negociación como si ésta estuviera necesariamente pringada por una suerte de compromiso. Así es como se han acuñado slongans del tipo de "la negociación, trampa para lilipollas", "discutir es ya capitular", "no se negocia una reivindicación, se la arrebatada", etc. Aunque estos prejuicios son hoy menos frecuentes que hace unos años, persisten, sin embargo en una especie de segundo plano.

Hay que conseguir que el empresario se sienta

Sin embargo, el problema está menos en los peligros de la negociación que en la excesiva ausencia de ella. Porque la negociación, en la hora actual, está lejos de constituir un hecho habitual de la vida social en Francia, por lo menos en el sector privado. Por ejemplo, en la metalurgia, han sido necesarias las huelgas de 1968 para alcanzar a negociar nacio-

nalmente algunos acuerdos, siendo así que esto constituía un objetivo de los sindicatos desde 1950. A pesar del reconocimiento de la sección sindical de empresa en 1968, la negociación de las reivindicaciones está todavía lejos de constituir una regla para la patronal. No existe un verdadero derecho de negociación para los trabajadores en este país. Este es el hecho dominante. Ya es sorprendente el que se considere positivo el hecho de hacer sen-

tarse al patrono en una mesa de negociación. Ni se cuentan las huelgas que se ponen en marcha con el único objetivo de forzar al patrono a negociar. La huelga en Francia no es solamente un medio de establecer una relación de fuerzas para mejorar el resultado de la negociación, sino que con frecuencia es la condición para la apertura de negociaciones.

Se puede decir que en este sentido que más se negocia los mismos conflictos que las reivindicaciones: la negociación es en primer lugar la negociación de la salida del conflicto.

Una confusión que no es inocente

Muchas ambigüedades se presentan también por aquello de que se confunde con frecuencia negociación de objetivos reivindicativos y negociación de relaciones sociales. Esta confusión no es inocente y la patronal y el Gobierno tienen buen cuidado en mantenerla. La patronal y el Gobierno procuran hacer de la negociación, cuando la aceptan, un instrumento de regulación de las relaciones sociales más que un medio de respuesta a las reivindicaciones presentadas por las organizaciones

sindicales. Es que se opera constantemente un deslizamiento desde el campo de la negociación al de la concertación y el acuerdo. Es esta ambigüedad entre la noción de negociación y la de concertación la que la patronal y el Gobierno utilizan para rehusar concretamente la negociación de las reivindicaciones bajo el pretexto de que los sindicatos no se inscriben en la lógica de la concertación. Para el sindicalista, al contrario, la voluntad de negociar las reivindicaciones no significa un abandono de la lucha de clases, porque su perspectiva es a la vez negociar las reivindi-

caciones inmediatas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y pelear por una transformación radical de la sociedad.

Lucha y negociación son inseparables

En base a esta forma de pensar la organización sindical no confunde la negociación con la estabilización de la lucha de clases. La negociación es parte integrante de la acción sindical. Es puro idealismo soñar en la eliminación de la negociación hablando abstractamente del desarrollo de las luchas. La lucha y la negociación son inseparables. La negociación permite cristalizar y concretizar en un momento dado los logros de la lucha, sancionar un estado de relación de fuerzas. Por eso la patronal rehusa lo más frecuentemente negociar jugando la carta de la degradación de determinados conflictos: es una estrategia de desgaste que busca el impedir la concretización de una relación de fuerzas en el momento en que esta relación actúa en forma adversa a la patronal. Precisamente por eso la conquista del derecho a la negociación es uno de los objetivos permanentes de la acción sindical.



Sindicato de la Enseñanza Planteamientos y objetivos

Lehenago edo beranduago denok dugu, edo eduki dugu, kontaktu bat eskolarekin. Eta eskolak gero eta eragin gehiago izango du gizartean. Eta gaurko eta biharko eskolan funtsezko, oinarritzko elementuak, bertako langilea izango da. Horregatik, gaur ELAko Irakaskuntza Langileen Sindikatoaren asmoak hona ekarri ditugu.

—Esta pregunta quizás te parecerá que no tiene sentido, pero te la hago debido a la mentalidad del sector. ¿Por qué un Sindicato de la Enseñanza?

—EDUARDO IRIONDO: En el campo de la Enseñanza existen, como en otros campos, unas relaciones patrón-asalariado. Aunque existe una clara tendencia histórica a que este patrón sea el Estado, al considerarse a la enseñanza como un servicio público, la patronal no es homogénea, puede ser el Estado, grupos religiosos, otros grupos privados... Por lo tanto, tampoco es homogéneo el elemento asalariado. Pero lo fundamental es que a la parte más débil, el asalariado (que sólo cuenta con su trabajo), para la defensa de sus intereses no le queda más remedio que organizarse, unirse, sindicarse.

Se trata de despertar la conciencia sindical y de clase en este sector

—¿Por qué englobar este Sindicato en una Confederación?

—E. I.: Un sindicato de enseñanza tiene dos alternativas: o constituirse en Sindicato de Rama o englobarse en una Confederación Sindical. Al definirnos como sindicato de clase queremos decir que nos consideramos parte integrante de una clase: la clase trabajadora. Por eso nos unimos a ella en una Confederación. Pero esto no es sólo por cuestiones de principio, sino también de eficacia. ¿Cómo si no disponer desde ya de una estructura, asesores, fondos, caja de resistencia, etc.? ¿Cómo reivindicar cuestiones que superan el marco de un sector determinado, que afectan a todos los trabajadores?

Y para nosotros esta Confederación tenía que ser ELA.

—¿Cuál es la posible actuación sindical en los centros?

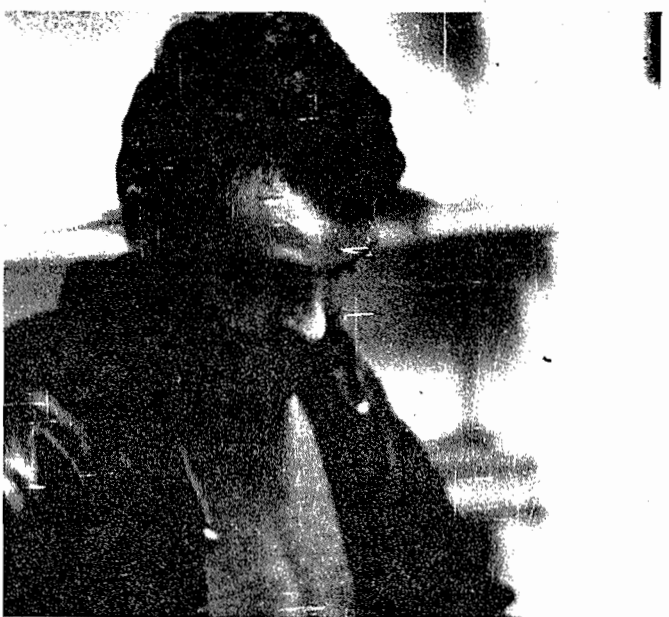
—E. I.: Indudablemente, en la Enseñanza, como en otros sectores no directamente productivos, no existe ni tanta experiencia ni tanta conciencia sindical como en otros sectores ya clásicos del sindicalismo. Uno de los mayores esfuerzos nuestros se encamina precisamente a despertar esta conciencia sindical y de clase y a conferir una personalidad sindical a este sector.

Además, dada la diversidad de sectores dentro de la Enseñanza, no se podría dar una definición global, pues mientras en unos sectores se pueden plantear reivindicaciones a nivel de empresa, en otros sectores, como en el estatal, las reivindicaciones superan en la mayoría de los casos este marco de empresa.

Los trabajadores tenemos mucho que decir sobre todo lo que atañe a la educación

—¿Qué objetivos inmediatos os planteáis?

—E. I.: Los objetivos inmediatos dependen de los sectores: así, mientras en autoescuelas se reivindican cuestiones que parece que tenían que estar ya superadas hace mucho (ahora estamos planteando dos convenios en Vizcaya y Guipúzcoa), en otros sectores, como la enseñanza privada, se va a la superación de los topes salariales y a la preparación de un nuevo convenio, pues el vigente acaba en diciembre, prestando mucha mayor atención al gran olvidado de los anteriores convenios, el personal no docente. En guarderías, los problemas y la segregación son aún mayores, y se tiende a buscar su reconocimiento por parte del Ministerio de Educación y Ciencia.



En el sector estatal, las reivindicaciones tienen una dimensión política, que afecta a las mismas estructuras; existen problemas que no se solucionan con parches, sino que requieren cambios globales.

Aunque a muchos les parezca mentira, en la Enseñanza todavía son reivindicaciones fundamentales la estabilidad en el empleo y el contrato laboral. Además, en estos momentos de crisis es fundamental el mantenimiento e incluso aumento del poder adquisitivo de los salarios y la creación de nuevos puestos de trabajo (sobre todo en un país con déficit de puestos escolares).

“Como primer paso habrá que definir la condición del trabajador en la escuela del mañana”

—Y a largo plazo, ¿cómo enfocáis vuestra actuación?

—E. I.: Remitiéndonos a un informe de la OIT, del 76, creemos que cada vez debe ser mayor la influencia de los sindicatos sobre la orientación de la educación. Así,

los trabajadores, y no sólo los de la Enseñanza, tenemos mucho que decir sobre una institución de tanta importancia como es la escuela; teniendo, además, en cuenta que somos precisamente los trabajadores de la Enseñanza el elemento fundamental en la configuración de la nueva escuela que se pretende. Precisamente, a finales de marzo tenemos un cursillo para definir nuestra alternativa a la escuela de hoy en día, establecer unas tablas para la privada y la estatal, y redactar un estatuto del profesorado.

Esto último nos parece muy importante, pues siempre hemos defendido que como sindicato que somos, antes de entrar a definir cómo debe ser la escuela del mañana habrá que definir cómo queremos que sea: la condición del trabajador en esa escuela y, cumpliendo con nuestro papel de sindicato, intentar mejorar, por la lucha de todos los días, la condición de todos los trabajadores para acercarla cada día más a ese modelo ideal que indudablemente se realizará en una nueva sociedad.

Cursillo para afiliados de la Enseñanza

Durante la semana de Pascua, está prevista la celebración de un cursillo de dos días de duración para todos los afiliados de la Enseñanza, en el que se tratarán, entre otros, los siguientes temas:

—Plan reivindicativo para la enseñanza pri-

vada.

—Plan reivindicativo para la enseñanza estatal.

—Debate sobre la escuela pública.

—Estatuto del profesorado.

En próximas revistas se especificará el lugar y la fecha de este cursillo.

ELA

Sindikal Astekaria/Semanario Sindical

Ultima hora

Carter hace uso de la ley Taft-Hartley

Para poner fin a la huelga de mineros que dura ya 91 días, el presidente de los Estados Unidos va a hacer uso de la ley Taft-Hartley. Esta ley, que lleva veinte años sin aplicarse a los mineros y que fue implantada en los peores años del anticomunismo y guerra fría, permite dictar una orden judicial que obligue a los huelguistas a iniciar el trabajo, abriendo un periodo de negociaciones de 80 días. La decisión gubernamental, que se quiere justificar invocando el daño que la huelga está haciendo a la economía USA, puede endurecer aún más las posiciones de los mineros, que están dispuestos a conseguir importantes mejoras sociales.

Babcock Wilcox

Ayer iniciaron los trabajadores una asamblea permanente que continuará hoy, miércoles. Es posible que se discuta una propuesta de huelga legal. Mientras tanto, en Madrid una representación del Comité se entrevista con el nuevo ministro de Trabajo, que al parecer necesita algunos días para hacerse cargo de la situación. Los comités de las secciones sindicales se reúnen y exponen a los delegados de Trabajo e Industria la situación de urgencia a la que se ha llegado.

Reunión de delegados del Metal de Navarra

Los delegados del Metal de Navarra de ELA se han reunido para seguir realizando la estrategia en las negociaciones del Metal. Los delegados que se han ratificado en el comunicado incluido en páginas interiores de este número han decidido seguir con las negociaciones a nivel de empresa en la línea iniciada por Magotaux, Ysphording y por el pacto en SKF, de Tudela.

Altos Hornos

El Comité negociador del convenio ha presentado a la empresa el acuerdo de la última asamblea de congelar las horas extra y la sugerencia, también de la asamblea, de pasar al suelo parte de lo correspondiente a primas. La empresa no ha accedido a ninguna de los dos puntos: aduciendo razones técnicas en el primer caso y el riesgo de posibles penalizaciones en el segundo.

Ha habido acuerdo en el texto del acta del convenio que ha de presentarse en Madrid a su homologación: La empresa se compromete a pagar a su cargo la parte de la Seguridad Social que excediese, en su caso, al 18 por ciento. Las partes entienden cumplir lo legislado en el real decreto del 25 de noviembre, y sin que por ello se incurra en las cláusulas de penalización.

Convenio de la Madera de Guipúzcoa

Definitivamente, la patronal ha prometido sentarse el próximo viernes con los representantes de UGT, ELA y CC. OO. para iniciar las negociaciones del convenio provincial de la Madera de Guipúzcoa.

Con esta decisión termina, al menos de momento, el “impasse” creado por la patronal con su persistente negativa a iniciar las conversaciones.

ADEGUI decide negociar

En un comunicado hecho público por ADEGUI, la patronal guipuzcoana ha decidido sentarse en la mesa de negociación para iniciar las deliberaciones del convenio provincial del Metal.

Responsables de la Federación del Metal de ELA han comentado al conocer la noticia que esta postura estaba prevista y que por lo tanto no varía en absoluto la posición de ELA Metal.

Lapurketak igotzen ba dira

Gaztea ez da errudun

La prensa diaria nos da cuenta de numerosos robos y detenciones que han tenido lugar durante estas últimas semanas. Muchos de los detenidos son jóvenes sin trabajo y sin seguro de paro. No basta con constatar el delito, sino que hay que ahondar en sus causas y promover alternativas de solución a corto plazo.

“Hi, jakin ahak duk? Bart gauz, beheko dendan lapurreta izan duk”. Honen antzeko esaerak ugarriz doaz gure artean, lapurretak ere, ugalduz joan baitira. Eta joera honek, askok besterik uste duen arren, ez du “demokratizazio” egoera berriarekin deus ikustekorik. Kinka edo ekonomia-aren krisiak, agian, besterik erakus diezaguke.

Gazteria lapur bideetan

“Astero astero, eta larunbatetan batipat, lapurretak ger-

tatzen dira herrian. Zenbait denda ia biluzik uzten dutelarik. Eta badakigu, jakin, nortzuk ziren. Herrian jendeak antz hartu die lapurrei. Baina nehorik ez du ezer esaten, lanik gabe dauden gazteak baitira, eta denuntzia sartuz ere, ez litzateke hauek komentatzerakoan. “Gartzela —zioen berak— ez da soluzioa. Gartzelatan, dakigunez, jendea ondu baino gaiztotu gehiago egiten da, eta egoera honetan beste konponbideak bilatu beharko liriteke”.

Krisia gazteek ordaundu behar

Urola Garaian, oraindik orain egin den langabetuen inkesta batean, gehienak gazteak direla argi eta garbi ikusten da. Istudioak bukatu ondoren, lanik gabe dago gazte asko. Lantegiz lantegi, opozizio opozizio, anuntzioz anuntzio ibiltzen asper arraio egina. Hauek bestalde, ez dute langabetuen ezere ordainkizunik, eta hauetariko asko, etsitzen hasia da. Soldaduzkatik behar-rako gazteentzat lana aurkitzea oso zaila baita. Neskentzat berriz, are zailago.

Guztion arazoa

Langabetuak hor dabilta harantz eta honantz, ate joka,

asanblada hemen eta agiria han, jendea egoera hortaz kontura dadin deihadarka. Lanik ezaren arazoa, Legazpin argi eta garbi ikusi zenez, ez da langabetuen arazoa soilik, langileria osoaren eta gizarte osoaren arazoa baizik.

Legazpian hain zuzen, sindikatoak bildu egin ziren arazo honi erantzun bat eman nahirik. Zenbait alternatiba edo proposamen egin ere bai, herri mailako zenbait obra eta lan aurrera eramanez lan postu batzu, probisionalki berderan, izan zitezten.

Eta, bienbitartean, gizarteak erantzun ez dielako, zenbait gazte, labur bideetatik abiatzeko arriskuan dago.

EZTENA

