

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Defender lo conquistado, construir el futuro

Empresarios y Gobiernos, al alimón, están llevando adelante la mayor ofensiva de todo lo que llevamos de siglo, y llevamos mucho, contra el contrato de trabajo, entendiéndolo en su triple dimensión fundamental: empleo, salarios y seguridad social.

En este momento el problema ya no es solamente que el paro crece sin cesar, batiendo todos los récords, aunque esto es, desde luego, muy grave. La escalada contra el empleo tiene otra dimensión, igualmente preocupante, que bajo el eufemismo de flexibilizar el mercado de trabajo pretende generalizar el empleo a tiempo parcial, el empleo temporal y abaratar el despido libre, para que esta práctica no ofrezca ninguna dificultad a quienes quieran hacer uso de la misma. No hace falta más que ver las leyes, los decretos y los proyectos para ver hasta qué punto se están recortando una a una todas las garantías en el empleo.

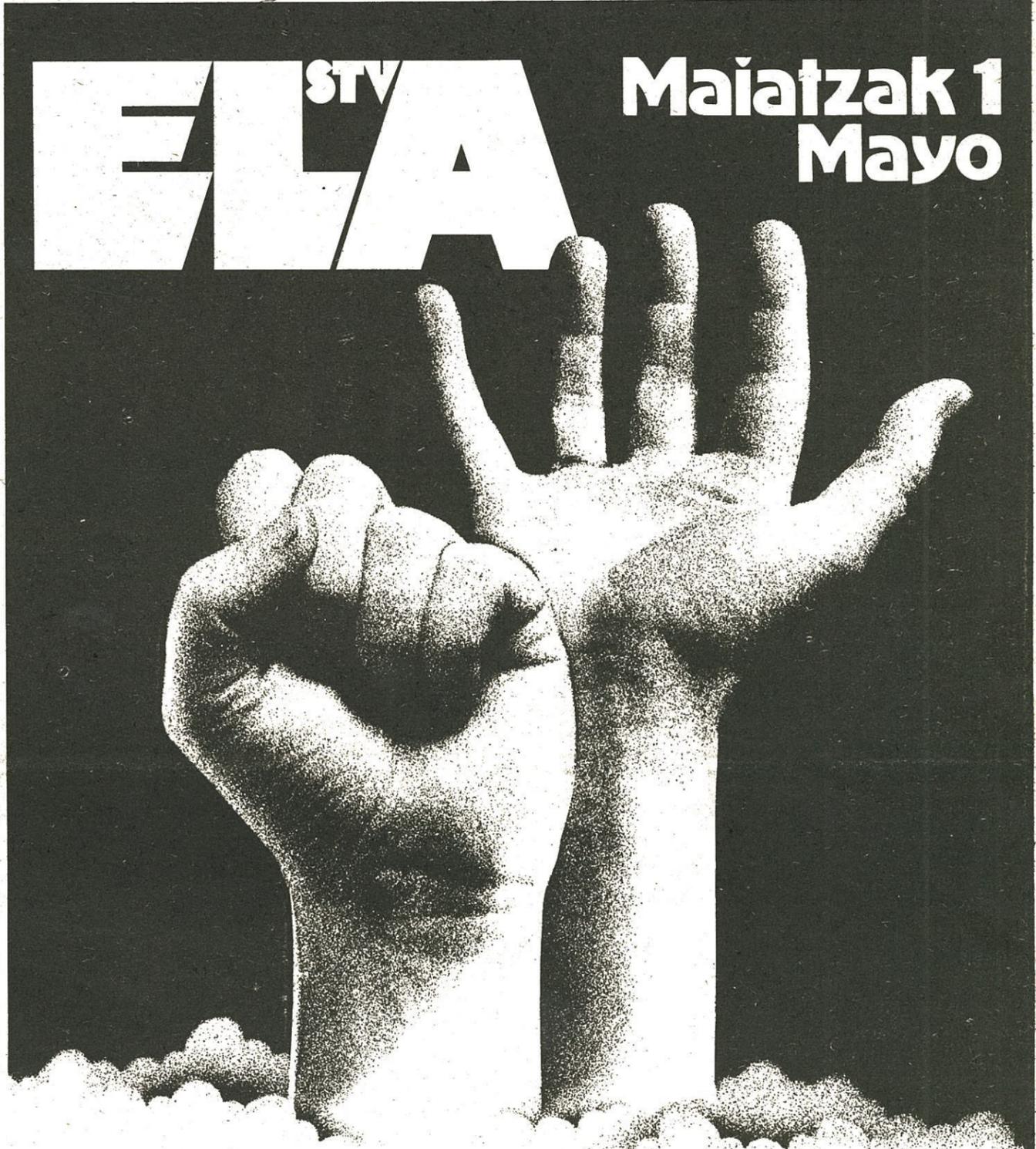
En estos momentos el problema tampoco está solamente en que los salarios reales se congelan o se reducen año tras año o el que las pensiones se alejan cada vez más de un salario mínimo, a su vez cada vez más mínimo y menos salario, aunque esto es, desde luego, también muy grave. El ataque contra los salarios, camuflado por las "prioridades" en la lucha contra la inflación y por la "perentoria necesidad" de aumentar las tasas de beneficio, lo que está haciendo en realidad es hundir más la actividad económica por la caída en picado de la capacidad de demanda de las rentas de trabajo.

En estos momentos, finalmente, el problema no está solamente en que las coberturas asistenciales son más insuficientes de día en día, porque no estaba prevista una recesión como la actual, aunque esto es, desde luego, igualmente muy grave. La privatización de las pensiones de la asistencia sanitaria, etc., apunta hacia una dinámica en la que todo lo malo es posible.

Ante esta panorámica, a los trabajadores no nos quedan precisamente muchas opciones y, desde luego, nada tienen que ver éstas con pactos en las alturas, en la que la correlación de fuerzas imperantes nos ata de pies y manos, sin que la política económica neoliberal cambie un ápice.

Solamente una acción sindical a todos los niveles, sostenida, sin tregua alguna, puede ser alternativa para que, con organización y fuerza, podamos evitar que la ley de la selva vuelva por sus fueros decimonónicos.

El 1.º de Mayo, nuestro 1.º de Mayo, tiene que ser, a este respecto, más que una fecha señalada en la historia del movimiento obrero, un grito lleno de convicción, de esperanza, en el que los trabajadores vascos asumamos el reto de DEFENDER LO CONQUISTADO Y DE CONSTRUIR EL FUTURO.



DEFENDER LO CONQUISTADO **CONSTRUIR EL FUTURO**
LORTUARI EUTSI **GEROA ERAIKI**

MITINA

BILBO
11,30 - CINE ASTORIA
Plaza Campuzano

Intervendrá
ALFONSO ETXEBERRIA
Secretario General

Más que una fiesta

El 1.º de Mayo de 1890 inaugura la larga serie de los Primeros de Mayo-simultáneos, sincronizados, en todos los países del mundo. La conquista de las ocho horas en el plano parlamentario primero, casi exclusivamente, luego el mantenimiento de la paz entre los pueblos con esta reforma, constituyen su objetivo

principal. Desde entonces, cada año y con un acuerdo notable de trabajadores, en gran número, fieles al llamamiento de sus organizadores de clase se liberan durante un día entero de las servidumbres capitalistas y se ponen más o menos a soñar en el porvenir que liberará su voluntad. La fiesta del trabajo, presentada por

tantos pensadores, iniciada en Australia el 21 de abril de 1857, y más tarde en América, el 5 de setiembre de 1882, por los trabajadores mismos, se injerta más o menos en la jornada reivindicativa.

Los textos son formales. En la célebre resolución del Congreso de París que, hablando con pro-

piedad, es el acta del bautismo del 1.º de Mayo internacional, no se habla en absoluto de fiesta, sino de manifestación. Este término aparece cuatro veces, y además, figura la expresión "intimación", que lo respalda. Dos palabras que encontramos también, con exclusión de toda otra,

Continúa en pág. 3

ELA^{STV}

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

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITV).

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).

—oOo—

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

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

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

Un medio de formación: Los cursillos

Hezketa egitamau bat aurrera eramateko era ezberdinak ditugu. Taldearen berezitasunak izan beharko ditugu kontuan metodo egoki bat aukeratzeko. Gaurkoan kursiloetaz jardungo dugu. Kursilo bat aurrera eramatea ez dan lan handia, aurrez behar bezala prestatzen baldin bada: gaiak ondo aukeratu, lanak banatu, lan orduak kontuan artu, parte artuko dutenak ezagutu, egun egokiak aukeratu, e. a. Hauek izango dira lana ondo aurrera eramaten lagunduko duten alderdi batzuk. Honetaz argi bide batzuk eman nahi ditugu gaurkoan.

El desarrollo de un programa de formación puede tener diversas formas. Una de las más utilizadas es la de los cursillos. Este es el tema que abordamos.

Si analizamos la realidad formativa de nuestra organización actualmente, vemos que mientras en unos órganos los planes de cursillos se desarrollan con relativa facilidad y con éxito en sus resultados, en otros esta labor resulta dificultosa y requiere diversos intentos para conseguir resultados menos importantes. Entendemos que la clave, si bien no en su totalidad, puede estar en la base de preparación y proyección de la que se parte. Pasamos a ver algunos aspectos a tener en cuenta para una adecuada programación de cursillos de formación:

1.—Partir del grupo concreto con el que contamos para el desarrollo del plan:

Un plan de cursillos tiene que programarse para un núcleo concreto de asistentes, no se pueden elaborar planes en abstracto. Es necesario conocer al grupo de participantes

en el programa, al menos en su núcleo básico. Dependerá también del número la cantidad de grupos en los que es necesario distribuirlos para desarrollar adecuadamente un plan de trabajo.

2.—Conocidos los asistentes, estamos en condiciones de elaborar el programa:

a) Determinar el número de cursillos que vamos a celebrar. Fijar los días, las horas, si van a ser horas de trabajo o no. Hay que concretar el plan en base a las posibilidades reales. Si éstas son limitadas el plan será limitado; será más ambicioso si las posibilidades son amplias.

b) Conocido el tiempo material del que disponemos, ajustar al mismo el desarrollo de los temas. Para hacerlo tenemos que conocer las materias que nos interesan tratar, que dependerán a su vez de los objetivos que nos proponemos

c) Según los objetivos plantearemos temas de contenido más técnico o más teórico. En algunos casos puede ser necesario combinar ambos aspectos



Todo dependerá del núcleo de asistentes, del tiempo para el desarrollo del programa y de las posibilidades de los monitores que atenderán el curso.

d) Conocidos el tiempo y los temas, estamos en condiciones de concretar el método de trabajo: exposición, trabajo individual, trabajo en grupos, debate sobre puntos concretos, lecturas comentadas. En todo caso hay que considerar que con diversos métodos

puede llegarse a resultados similares. Es importante adecuarlos a las necesidades de cada caso.

Estamos ya en la época de empezar a pensar en los planes para la temporada setiembre 82/junio 83, en lo que a formación se refiere. Es un momento adecuado para ir pensando en cuanto más arriba hemos descrito.

MARITERE ZINKUNEGI

Con la apertura del local de Oyón, los militantes de la zona dispondrán de un elemento importante para su labor sindical

Nuevo local en la Rioja Alavesa

En la localidad alavesa de Oyón se abrirá en breve el local de ELA, lo que constituirá un paso importante en la atención de locales dentro de la organización interprofesional en esa provincia, ya que se cubre de forma global la distribución geográfica de Alava. La asistencia y los servicios de la confederación llegan a esta zona de la Rioja, colindante con Logroño.

De esta manera, la infraestructura queda configurada de la siguiente forma:

En el valle de Aiala conta-

mos con los locales de Llódio y Amurrio, contando a su vez con una próxima apertura del de Orduña, zona ésta no perteneciente a Alava pero comprendida dentro de la comarcal. Por otro lado, atendemos la zona de Salvatierra, Araya, Alegría, con la ubicación de local en la primera de ellas. En tercer lugar, el de Vitoria que cubre todo el resto de la Llanada y lo completa el que abarca la zona de la Rioja Alavesa, el de Oyón.

Esta localidad, que cuenta con una población de unos

2.300 habitantes, se dedica desde el punto de vista laboral a los sectores de la madera, del metal e industria vinícola, preferentemente.

Con la apertura del nuevo local, el equipo militante de la zona dispone de unas posibili-

dades más amplias para su labor sindical, aparte de que contará con la asesoría de los responsables desde Vitoria, así como de los servicios jurídicos que sean necesarios para todo tipo de problemas que surjan entre los afiliados de

las diversas empresas de la zona.

La dirección del local de Oyón es la siguiente:

Calle Diputación, 15-bajo OYON (Alava).

E. MARQUINEZ

Unión Local de Lemona

Una labor sistemática que está dando sus frutos

Las uniones locales, no nos cansaremos de repetir, son, junto con las secciones sindicales, los pilares de todo nuestro quehacer y aunque queda mucho por organizar, por consolidar, cada vez son más los ejemplos que demuestran hasta que punto su funcionamiento es útil, es necesario. La Unión Local de Lemona es un buen botón de muestra.

En esta Unión Local, el equipo militante está integrado por seis personas:

KEPA ARTETXE, de Cementos Lemona.

Santiago Angoitia, de Vascofil.

M. Asun Bilbao, de Malibi. Jone Zorriketa, ex trabajadora de Malibi.

Jaime Legarra, de Incoesa. José I. Urkijo, de Vascofil.

El trabajo que vienen desarrollando consiste en:

1.º Reuniones periódicas cada 15 días del Comité Local, en el que se abordan los diferentes problemas de la localidad, así como diversos problemas a nivel general.

2.º La atención de los locales, mediante permanencias de los militantes, durante dos días a la semana (martes y viernes), a partir de las seis y media de la tarde.

3.º La atención a los afiliados en primera instancia sobre consultas jurídicas, indicaciones y asesorándoles en el camino a seguir.

4.º En época de la Declaración del Impuesto a Hacienda, realizar la correspondiente Declaración sobre la Renta a nuestros afiliados.

5.º Estrategia a seguir en caso de conflicto con las empresas de la localidad.

Fiel reflejo de este último

punto lo tenemos en lo ocurrido en Vascofil, empresa de esta localidad que, después de 23 días de huelga, por motivos reivindicativos, se ha conseguido en gran medida dichas reivindicaciones, y todo ello se debe al fuerte apoyo que los trabajadores de esta empresa han tenido en todos los miembros de la Unión Local y donde el Comité se ha volcado para llevar a buen puerto el conflicto.

Consecuencia de este trabajo ha sido que en esta empresa, a pesar de ser ELA minoría, ha llevado el peso de las negociaciones de una manera seria y responsable, por lo que los trabajadores de la misma, en gran medida reconociendo esta labor, han pasado casi masivamente a afiliarse en ELA.

Es un buen estímulo para seguir en la brecha.

HUMOREA

LO DICEN LAS ESTADISTICAS...



Representación de ELA-STV en el congreso de la CES

José Miguel Leunda y Alfonso Etxebarria, presidente y secretario general de ELA-STV, partirán mañana domingo con dirección a La Haya para participar en el IV Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que tendrá lugar en esta ciudad a lo largo de la próxima semana.

Entre los temas a tratar en este congreso que representa a más de una treintena de sindicatos europeos, incluido ELA-STV, destaca la resolución general en la que se abordan cuatro puntos fundamentales: Situación a la que los trabajadores europeos se encuentran confrontados; estrategia de la CES para el empleo y la reactivación económica, desarrollo de la cooperación europea y acción de la CES para sostener la estrategia.

Georges Debune, presidente del sindicato belga FGTB, es el candidato que se ha presentado a presidente para el nuevo mandato de cuatro años en sustitución del holandés Wim Kok. La secretaria general, ocupada en la actualidad por Mathias Hintserxcheid, no sufrirá modificación.

Antes de la inauguración del congreso tendrá lugar una reunión del Comité Ejecutivo de la CES a la que también, como miembro de pleno derecho, asistirán los representantes de ELA-STV.

La representación de ELA-STV tiene previsto intervenir en el congreso en relación al informe de actividades del secretario general apoyando la estrategia de la CES en su política reivindicativa tendente a la adopción de medidas para generar empleo. Jotxo Larrañaga completa esta representación de ELA al congreso de la confederación europea en calidad de miembro del grupo de prensa de la CES.



Más que una fiesta...

Viene de pág. 1.^a

en el protocolo en alemán del congreso con prefacio de W. Liebknecht, "Kundgebung", "öffentlichen Gewalten (Behörden)". En la resolución complementaria adoptada, el único término que se emplea es el de manifestación.

Todo esto es lógico, ya que se trata de hacer triunfar la reivindicación de las ocho horas y al mismo tiempo las otras reivindicaciones formuladas en el congreso. No es con una fiesta como se obtienen reivindicaciones o reformas. Por lo demás, ni en el espíritu de Jean Dormoy y Raymond Lavigne, ni en el precedente francés del 10 y del 24 de febrero de 1889, ni el 1.º de Mayo proyectado por el movimiento americano se trataba de fiesta, sino simplemente de presión obrera.

Los aspectos del 1.º de Mayo

El italiano Armelani se ha preguntado si el 1.º de Mayo es una demostración, una conmemoración, una fiesta o una afirmación.

Al término de esta historia, nos vemos obligados a concluir que en realidad el 1.º de Mayo ha llegado a ser todo esto a la vez.

Si embargo, Jaurés lo define como "la afirmación del entendimiento universal de los trabajadores". Es esta seguramente su significación profunda, aun cuando los trabajadores discrepen sobre cuestiones de doctrina, de tendencia o de táctica, porque a fin de cuentas tienen necesidades, objetivos e ideales comunes, a pesar de que sus costumbres, sus usanzas nacionales y sus actitudes psicológicas señalen importantes variaciones de un país a otro. Esta significación profunda muestra la unidad de acción y la unidad de movimiento, pese a las divisiones de toda índole, especialmente las disputas de las diversas fracciones.

Hay, pues, en la gran familia obrera así como en cada familia particular, un día determinado en que, con ocasión de un gran acontecimiento, se olvidan momentáneamente las disidencias y los reproches mutuos. Y como el entendimiento universal de los trabajadores se opone a la coligación también universal de los explotadores y propietarios, el 1.º de Mayo constituye, en suma, una afirmación internacional de lucha de clases.

Represión policial y patronal

La mayoría de los asalariados de hoy,

habitados al paro legal y pago del 1.º de Mayo, no se dan cuenta del sacrificio que representaba, no hace mucho tiempo, el paro voluntario, y los dolorosos problemas que planteaba a las organizaciones obreras.

Es un hecho que más de un trabajador, sobre todo el que tenía a su cargo una familia, veía llegar con ansiedad, aún con más inquietud que el patrón, la jornada anual y en cierto sentido ritual de su clase. Comprendía el alcance de su gesto de valor; estaba orgulloso de realizarlo. Pero su alma se hallaba atormentada por temores. Porque sabía que después de su ausencia de la fábrica o del taller, a los golpes de la Policía sucedería la represión patronal. Arrojado a la calle y marcado con lápiz rojo, se veía condenado a la desocupación prolongada, lo que equivalía a la miseria en una época en que los desocupados no se beneficiaban con ninguna ley de asistencia. En cuanto al funcionario, no se arriesgaba a abandonar su escritorio o su clase porque la cesantía estaba suspendida sobre su cabeza como una espada de Damocles. No ignoraba que una simple suspensión del trabajo por un tiempo muy restringido significaba su comparecencia ante un consejo de disciplina y un retraso para siempre en sus ascensos. Así, antes de la guerra de 1914-1918 y aún mucho antes, los maestros sindicados, para apaciguar su conciencia recurrían a una escapatoria: consagrar el empleo del tiempo del 1.º de Mayo a un "centrándolo" sobre el Trabajo.

"Una de las más nobles aventuras"

La verdad es que si el 1.º de Mayo se halla tan fuertemente arraigado en la conciencia obrera que está como preservado de un descrédito total. A título de contrapunto, toda jornada obrera que de algún modo quiere disputarle el puesto se ve condenada al fracaso.

Se comprobó en 1929, cuando la Internacional comunista y la Internacional sindical roja, conjuntamente, imaginaron otra "jornada-roja", un "1.º de agosto mundial de manifestación contra la guerra imperialista", el día del 15.º aniversario de la "gran matanza". Pero estuvo lejos de ser un éxito y los años siguientes se debió devolver al depósito de cachivaches del movimiento obrero de "nueva palanca para la movilización de las masas contra la guerra imperialista". Contrariamente a las previsiones del autor de esas líneas, el 1.º de agosto no se ha revelado como una "manifestación de mayor im-



portancia que el 1.º de Mayo"; no se ha abierto camino y no ha llegado a pasar a "las tradiciones del proletariado universal".

El 1.º de Mayo, pues —a despecho de sus puntos débiles, de su tendencia a manifestaciones estériles, convencionales e infecundas, por una parte, y a manifestaciones ruidosas, espectaculares y sectarias, por otra, así como a deformaciones que, esclerotizándolo, lo alejan de su principio original—, es una de las nobles aventuras que hayan atravesado nuestra época.

Se puede no creer en la eternidad de las cosas, y hay que convenir en que las formidables devastaciones en perspectiva barrerán muchas instituciones y experiencias. Pero es difícil admitir que en una sociedad en que el Trabajo, siempre indispensable, sea soberano, desaparezca la jornada que le está consagrada. Podrá tomar formas nuevas, y esto será todo, y la savia que la anima se acordará con las exigencias de un cuerpo social en continua transformación.

El pasado enseña el porvenir. El 1.º de Mayo, que durante tantos años ha sabido resistir a todas las borrascas y ampliar considerablemente el campo de su actividad, sabrá superarse renovándose.

De la obra: "Historia del 1.º de Mayo" MAURICE DOMMANGET

Crisis, salario, empleo

El teorema invertido

"Los beneficios de ayer son las inversiones de hoy que crean los puestos de trabajo de mañana". Este es un teorema cuya falsedad de fondo quiere subsanarse con la machaconería en su repetición.

Por otra parte, no se trata de la afirmación de una idea abstracta, sino de la instrumentalización de una "mentira" útil. Muy útil porque sirve para justificar las moderaciones salariales: recortar las rentas de los sectores mayoritarios de la población, los trabajadores, y transvasarlas a otros sectores minoritarios pero poderosos. Con la promesa de que sólo así es posible crear empleo.

El juego de los cromos

"El descenso del poder adquisitivo salarial en 1981 no se ha traducido en una creación de empleos, lo que implica que la moderación salarial no es la condición única y exclusiva para reducir el paro". Uno no sabe qué admirar más en estas palabras de un reciente informe del PSOE, si el infantilismo de la constatación o su flagrante contradicción con la política sindical de su central "fraterna" o más bien "filial". Apreciaciones justas, pero que condenan la política sindical de la UGT, respaldada —¿sólo respaldada?— por el PSOE y demuestran sin más el despropósito de cualquier apelación a la solidaridad que justificante la pintoresca propuesta de jugar alegremente a cambiar salarios por como quien intercambia cromos.

Un teorema al revés

Un dirigente sindical europeo, H. O. Vetter, reflejando el común sentido del movimiento sindical, corregía el teorema, con cuya formulación comenzábamos estas líneas, de esta manera: "Los mecanismos de la economía que se practica más bien encajan en esta otra formulación: Los beneficios de antes-de-ayer permiten la 'racionalización' de ayer y crean el paro de hoy."

Debido a diversas razones circunstanciales, estas semanas se vienen produciendo tomas de posición y declaraciones de criterios por parte del movimiento sindical de los países desarrollados, del área en la cual nos encontramos integrados. Son declaraciones que cuentan a sus espaldas la experiencia de una crisis, ya larga, y la constatación de las constantes del comportamiento empresarial y gubernamental. Al hilo de lo que venimos comentando revisten una especial oportunidad algunos párrafos de la declaración sindical presentada a la reunión a nivel ministerial del Comité de la Mano-de-Obra y de Asuntos Sociales de la OCDE. A esta reunión asistió el ministro de Trabajo español. Y por cierto que tendría ocasión de constatar que su canto a las excelencias del ANE disonaba estridentemente con la declaración sindical.

Algunas tesis sindicales

Algunas afirmaciones de la declaración sindical fueron éstas:

1.— "Durante todo este tiempo (el de la crisis) los Gobiernos han recurrido a políticas deflacionistas tradicionales, centradas en la lucha contra la inflación (no en la promoción de empleo): el paro ha sido un instrumento para este fin"

2.— "Los problemas económicos, sociales y políticos han venido a ser más complejos y progresivamente más interdependientes y las divergencias que oponen a Gobiernos, sindicatos y patronales sobre su solución se han acentuado."

3.— "Los Gobiernos atenderían sugerencias falsas si prestaran atención a las voces de los que imputan la recesión a un exceso de intervención gubernamental y a un poder sindical 'excesivo', que supuestamente eleva los salarios más allá del nivel denominado del mercado."

4.— "Los sindicatos han declarado que estaban dispuestos a participar en negociaciones que condujeran a políticas conjuntamente aceptadas y que garantizarán un reparto equitativo de las cargas y de las ventajas. Pero estas propuestas que miraban a la adopción conjunta de un trampolín al crecimiento económico han sido rehusadas por la mayoría de los Gobiernos, que han recurrido a la política simple y brutal de las presiones monetarias reforzadas por tasas de interés elevadas."

5.— "Teniendo en cuenta la relación histórica entre el crecimiento y el empleo, el paro alcanza ahora tales niveles que no basta ya confiar únicamente en el crecimiento para alcanzar algo parecido al pleno empleo en este decenio. El crecimiento debe integrar otras políticas generadoras de empleo."

6.— "Incumbe a los ministros de Trabajo colocar el acento sobre los costos sociales y económicos crecientes que arrastran las políticas actuales y subrayar la necesidad de buscar una alternativa. Los sindicatos deberán ser asociados a esta búsqueda por la vía de las negociaciones y la alternativa no deberá traducirse por políticas cuyo objeto sea debilitar a los sindicatos". "Los esfuerzos conjuntos por superar la recesión presuponen negociaciones entre todas las partes concernidas, sobre toda la gama de las políticas económicas"

7.— "Los sindicatos se sienten en una posición en las que los Gobiernos y los patronos proyectan negociar sirviéndose del paro. Las políticas restrictivas monetarias y presupuestarias se suponen que juegan mediante el paro y la amenaza de paro que provocan". Con lo que se falsea "el concepto de negociación y la obtención de resultados aceptables por un proceso de negociaciones colectivas libres"

8.— "Parece ahora que los términos del intercambio (que se propone a los sindicatos) son una disminución del poder adquisitivo por una reducción del empleo, un deterioro de la seguridad del empleo y de los servicios sociales. No es necesario decir que un 'diálogo' que necesariamente ha de llegar a este género de resultados no es ni viable, ni aceptable."

9.— Se pueden establecer negociaciones en las que se lleguen a resultados que "invirtan el barco y conduzca las economías por la vía del crecimiento y del empleo". "Está demostrado que esta aproximación se puede válidamente intentar, pero con el compromiso y la garantía de todos los actores, sobre todo de los Gobiernos, de respetar los acuerdos negociados"

Los angelitos del ministro

Este breve muestrario de tesis sindicales podrían servir de base a un proyecto de política sindical que en nada se parecería a la que ha hecho posible un récord de pactos sociales en los que se ha dado todo lo que invalida una negociación libre, nadie ha pensado en negociar una verdadera política de empleo, ni se ha soñado en integrar las políticas económicas y las sociales, ni se ha planteado el desarrollar la capacidad negociadora de los trabajadores (de los sindicatos), ni se ha pretendido reestructurar la relación crecimiento-empleo, ni se ha integrado vitalmente a los trabajadores en el proceso negociador, etc. Esgrimiendo el espectro del paro y de la inseguridad en el empleo se ha impuesto una nueva amputación a los salarios, se ha ido con ofertas de rebajas a los empresarios y se ha conseguido que el ministro de Economía sueñe con un nuevo ANE a la hora en que soñaba con angelitos.

V. ELORZA

¡ACUDE AL MITIN!

maiatzak 1 mayo

MITIN

Lugar: Bilbao
Cine Astoria
Plaza Campuzano

Día: 1 mayo, sábado

Hora: 11,30

defender lo conquistado

construir el futuro



Alfonso Etxebarria intervendrá en el mitin del 1 de Mayo, sábado, en Bilbao

Z
O
A
Z

M
I
T
I
N
E
R
A
!



EMPLEADOS Y TECNICOS ENPLEGATU ETA TEKNIKUAK

FIETen batzarrean aztertu denez

Lanaldia gero eta laburragoa behar

La consecución de la jornada de treinta y cinco horas, la reducción de los días de trabajo, la reivindicación de una política de empleo generadora de nuevos puestos de trabajo, los inconvenientes de las contrataciones a tiempo parcial, la limitación estricta de las horas extraordinarias, la conveniencia de que las horas extraordinarias sean compensadas por amplios espacios de tiempo libre, fueron los principales puntos que fueron abordados en el seminario que tuvo lugar a principios de año por parte de representantes de veintiséis organizaciones pertenecientes a la FIET, en base a un documento preparado por el secretariado de la FIET, "Creación de empleos y duración del trabajo", en la localidad de Velm, cerca de Viena, como aspectos importantes a tener en cuenta en las negociaciones de próximos años. Este tema será tratado, tanto por la EUROFIET, en el próximo mes de noviembre, como en el II congreso que la FIET celebrará en noviembre de 1983.

Lanaldia laburtu egin behar

Lanaldia laburtu, asteroko hogeitamabost ordutara mugatu, eguneroko lanaldia hobeto egokitu, ezkontuentzat erraztasunak ipi, eta honekin batera lana sortaraziko duen politika egokia landu, horra hor FIETek bere Seminarioan, eta ondoren egingo dituen batzarre nagusietan erabiliko dituen gai nagusiak, bere organizazioek egingo dituzten negoziaketetan erreibindikapenetan zorrozki erabili beharko den arazo larria.

Lanaldia laburtu, eguneroko lana laburtu, ala lanegunak urritu, horra hor eztabaidatua izan zen gaietako bat, bata ala bestea aukeratu, ondorioak ez bait dira berdinak.

Dena den, gure artean sarritan eztabaidatu izan dugun puntua ere nabarmendu zen, hots, lana laburtuz, besterik gabe ez da lanpostu berririk sortzen. Lanaldia laburtzea ez da aski langile gehiagorentzat

lana sortzeko. Beste maila batzutan erabakiak hartuz, politika egokia landuz, bakarrik ugaldtu daiteke hain beharrezkoa den lana.

Denbora libreaz jabetu behar

Langileriak lanaren inguruan borrokarik egin badu, eta oraindik zer egin larririk baldin badu ere, denbora librearen inguruan sortuko modurik egin behar dela. Bizitzeko hainbateko jabe ez dena denbora librearen jabe izatea ere ezinezko izango duela garbi dago.

Lana, ordea, lehen hainbat ez da sortuko, ez dirudi, oraingoz behinik behin horrelakorik sortuko denik. Teknologia berriak, hain zuzen enplegatuteknikoen alorrean hainbeste teko eragina duen teknologia berriak zenbait lanpostu

kendu egiten ditu. Bistan da, esate baterako, Banka, Aseguru eta Aurrezki sailean informatikak izango duen eragina. Lan gehiagorik sortzen ez baldin bada, dagoena ongi banatu eta egiten den lanarekin pertsona bezala bizitzeko eskuratu ahal izateko modua egin eta kito.

Arriskurik ere bai

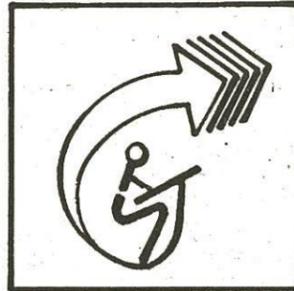
FIETen bilera horretan ikusi zenez aldiko lanal baditu bere arriskuak. Denbora partzialan lan eginaz jende gehiagok egiten du lan, eta nolabait esatearren lana hobeto banatzen da, baina langileriaren kaltetan gertatzen ari da.

Inoiz Belgikara egin genuen ibilaldi batetan, bertan komertzio sailean lan egiten zuten sindikalariak zera esaten ziguten: "Hemen jende asko dago denbora partzialan lanean ari dena, istudiantek dira gehienbat horietakoak. Eta jakina, jende klase horrekin eta egoera horretan zaila baino zailagoa zaigu egiazko lan sindikal trinkoa egitea. Eta sindikalismoak indarrak hartzen ez duen lekuetan jai dago ezer onik lortzeko".

Beharbada ez daukagu hain urrutiri joaten ibili beharrik. Hemen ere gero eta gehiago dago denbora partzialan lanean dabilen jendea. Honek bere alderdi txarrak berekin dakartzi.

Dena den, poztutzen gaitu FIET mailan lanaldia laburbeharraren arazoa erabiltzea. Ea guzti hau gure erreibindikapenetan hezurmamitzen joaten den, beharrik ere izango bait da.

MIKEL UGALDE



ENSEÑANZA IRAKASKINTZA

Ikastolak

Negociaciones: Diálogo de s

Joanzen urtean ELAkoen aldetik nehiko sacrificio ezkeini genuen, IKASTOLETAKO EGORRARI. Komenio hura, asko saiatuta gero, eta azkenean, bakarrik, sinatu genuen. Komenio hura sinatzeak gure asmoa eta nahi aurtengo komenioaren aurrean eboluzio bat ematea zen. Hau da komenioa gaur normala izatea, bezte edozein sektoreetan bezala. Hau bera nahiko urratz nagusia zen.

Bainan gure hazia badirudi ez dela oso lur onean erori. Ofizialki mahia prestatu baino lehenago Federazioekin banaka hartueman bat izan genuen, eta gure beldur guztiak baiezta ziren. Lehengo urtean izan ziren driska guztiak ez dira gogoratzen, ezta ere, hain garbia gelditu zen, komenio beharra, ere.

Egoerak ikastoletan, ez dira berdinak, ezta ere antzekoak. Soldatak, orduak eta gainontzeko kondizioak, ikastola bakoitzean negoziatzen zirenez orain arte, ezberdintasun handiak dituzte... Eta hau guztia, traumarik gabe zuzentzea nahi badugu, derrigorrez, urte batzuetan, eta komenioaren bitartez, egin behar dugu.

De entrada, al igual que el año pasado, tenemos en la mesa, con una representatividad parecida a la nuestra, a STEE-EILAS, y nos ha sido imposible llegar a aunar posturas, plataformas ni estrategias.

Nosotros reivindicábamos unos aumentos del 15,40 por ciento en salarios reales y 67.200 pesetas de salario mínimo. El STEE, por el contrario, pedía 80.000 pesetas. Pero como después se ha visto, no sabían muy bien lo que pedían, pues primero dijeron en la mesa de negociación que esto era un salario máximo y que estaban dispuestos a negociar un tipo de desenganche; más tarde han dicho que de desenganche nada, y las 80.000 pesetas como mínimas. Con este ejemplo creo que queda claro el problema de no poder llegar con ellos a ningún acuerdo.

Hay que decir que otro punto fundamental en el conflicto es la contratación y en esto tampoco estamos ni mucho menos cerca de un mismo planteamiento.

Mientras discutíamos de estas cosas e intentábamos hacer la primera reunión con todas las Federaciones (a cuatro reuniones aparecieron sólo los de Guipúzcoa), ha pasado tres meses y en muchas ikastolas han seguido con su dinámica de negociaciones en cada centro, y así se han conseguido aumentos entre el 12,6 y el 15 % y en algún caso más. Que, claro está, siguen abriendo el abanico salarial y dificultando la homogeneización de todas las situaciones y la negociación del convenio. Tampoco en esto han sido uniformes las Federa-

ciones y mientras en Guipúzcoa la Federación aconsejó no negociar, a las ikastolas en Alava suben un 15 por ciento y en Vizcaya no marcan ninguna directriz.

En vista de todo esto y con gran sorpresa por nuestra parte, nos ofrecen un salario "máximo" de 70.000 pteasas, con desenganche, o, por el contrario, un incremento del 11 por ciento. Esto, por descontado, no lo podíamos aceptar, primero porque es del todo insuficiente y, segundo, porque como lo han hecho hasta ahora en las ikastolas negociarán cantidades superiores a éstas, como ya lo han hecho los que no han esperado al convenio.

Y ante la postura tan cerrada, como misteriosa e incomprensible de las Federaciones, lo de ELA nos hemos visto en la necesidad de convocar una jornada de huelga y la hemos convocado solos, pues también incomprensiblemente el STEE sigue negociando, o algo así, ya que no abandonan la mesa de negociación.

Con esta convocatoria se arma la "marimorena". Muchos trabajadores dicen que no la secundan porque ellos no hacen una huelga sólo por dinero (?). Hay quienes dicen que las cosas no están claras (?). Estos son problemas o respuestas que a nosotros, como sindicato, nos corresponde resolver, haciendo comprender a todos la importancia y trascendencia de todo ello.

Lo de las Federaciones... es toda otra historia. Vizcaya y Alava no comprendemos cómo pueden seguir ofreciendo un 11 por ciento

cuando ellos en sus ikastolas han rebasado ese por ciento holgadamente. Y en Guipúzcoa la situación es de lo que pueden estallar pues ikastolas, y son bastantes que tienen ya presupuesto o por lo menos calculan un incremento de alrededor del 14 por ciento y los trabajadores lo saben. Por lo tanto, mantener un conflicto algo en lo que están dispuestos a ceder es muy peligroso y puede terminar generando un malestar nada bueno para nadie. Y a la Federación de Guipúzcoa le pedimos que participe en el gobierno en este convenio. Pero de todas formas la situación más sintomática es el Gobierno vasco que ahora no toma parte en todo esto y ahora, a



Se llega Franco

La negociación de los convenios colectivos de er siguen su marcha, a estas ras la inmensa mayoría éstos están tocando a su

Hoy traemos aquí un comentario sobre el convenio de la Franco Española de E y Alambres, empresa u en Erandio y que ocupa a trabajadores.

El motivo de la elección de este convenio viene dada las características que lo rodean la negociación del mismo.

Efectivamente, las negociaciones de este convenio han sido largas, duras, adentrando una gran dificultad.

Las mencionadas dificultades han sido motivadas fundamentalmente, por la insistencia de una patronal en ningún momento ha pruebas de abordar con seriedad el tema, a de evidenciar un talento negociador. Además de querer aprovecharse de una situación de crisis que en nada afecta pues esta empresa ha tenido beneficios en los últimos años.

La desfachatez y los artes de la dirección han llegado al extremo de enviar unas cartas con un contenido agorero y coactivo, qu





esto nos es muy necesario un sindicalismo fuerte, con claridad de ideas y con per-

sonalidad propia e independiente.

Lo que ahora está ocurriendo con el convenio, y sobre todo con la actitud del Gobierno, no solamente va a trascender en las negociaciones y salarios actuales, sino que está generando una actitud totalmente autoritaria y unilateral a la hora de resolver los problemas y situaciones planteadas, tanto en el Gobierno como en muchas personalidades del sector.

Pero la actitud irracional de muchos trabajadores, no queriendo ver el fondo de

todo esto, con grandes problemas para decir que reivindican mejoras salariales y de otro orden, y queriendo por otra parte ser la vanguardia de la clase trabajadora (?), está enrareciendo el ambiente de una forma descomunal.

Ante esto tenemos que seguir firmes en nuestro camino y aportando a todo esto un serio esfuerzo en llegar a muchos más trabajadores y explicarles claramente la situación, su consecuencia y el camino a seguir.

MIKEL UGARTE

PAPEL, INFORMACION Y ARTES GRAFICAS
PAPER, INFORMAPEN ETA GRAFIKAGINTZA

Convenio provincial de Vizcaya de Artes Gráficas, industrias auxiliares, manipulados de cartón y editoriales

El convenio provincial de Vizcaya para el sector de Artes Gráficas, industrias auxiliares, manipulados de cartón y editoriales, es un convenio con vigencia para 21 meses en todo el texto, excepto lo indicado en su artículo catorce, párrafo segundo, que dice textualmente "El incremento para el período comprendido entre el 1-3-82 y el 31-12-82, será negociado a partir del 1 de enero de 1982.

Ha sido a la hora de la negociación del incremento para este período, es decir, 10 meses, cuando han surgido los primeros problemas de la negociación. Negociación que por parte patronal pretende eliminar de una forma progresiva las diferencias económicas con el estatal, además de otras mejores importantes, tales como: **no absorción, unificación de columnas, euskera, reducción de jornada, etc...**, alegando la parte empresarial que les condiciona totalmente la firma del convenio estatal un 9 % de incremento sobre tablas y 41 horas semanales a partir del 1 de setiembre. (Convenio para todo el Estado excepto para Vizcaya, Navarra y Guipúzcoa, que tienen su convenio propio).

A lo largo de una serie de reuniones que se han venido manteniendo con la representación empresarial, las tres centrales sindicales con representatividad en el sector, ELA-STV, UGT y CC. OO. hemos mantenido hasta el momento un criterio conjunto, incremento para dicho período del 14,4 % de incremento o bien establecer un incremento del 12,5 %, siempre y cuando se tuviesen en cuenta otros puntos tales como control de horas extraordinarias y denuncias de las mismas por ambas partes, jubilaciones anticipadas y otra serie de puntos de cara a eliminar una serie de problemas existentes dentro del sector.

A nuestra oferta la representación empresarial en todo momento ha hecho oídos sordos y siempre nos enchufaba el mismo disco, que no puede competir en el mercado, que el sector está en muy malas condiciones.

Ante esta postura intransigente, las centrales sindicales convocamos una huelga para los días 14, 15, huelga que ha sido un éxito total, ya que han parado un 97 % de los trabajadores del sector, que agrupa a unos 3.000 trabajadores.

Nuevamente las centrales sindicales y en asamblea con nuestros afiliados tomaremos nuevas medidas de presión de cara a conseguir un incremento salarial sin pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios.

sigue diciendo que el convenio no es tema que le afecte, sale con una actitud cerrada autoritaria y de total desconocimiento de la realidad. Pretenden, con la fuerza que les da el dar o no subvenciones, congelar los salarios de los que ganan más que en la enseñanza estatal. Ahora va a resultar que la enseñanza estatal, que se hereda de las transferencias, es mala en todo menos en las retribuciones. A partir de esto se nos hace más comprensible la actitud mantenida por las Federaciones y, claro, esto se debe a que el Gobierno les está presionando con el tema de las subvenciones.

Es: éste, pues, un momento difícil y duro del que tenemos que salir reforzados. Está claro que en todo

METAL METALA

Acuerdo en la pañola

medio de sus acólitos fueron introducidas en los roperos de los trabajadores.

Ante este cúmulo de artimañas, los delegados del Comité, dirigidos desde el primer momento por los representantes de ELA, proponen a la asamblea la iniciación de unos paros intermitentes de un día de duración cada uno, llegando a parar hasta cinco días.

Esta medida no tarda en dar sus frutos, obligando a la dirección a modificar su raquítica oferta inicial hasta un 10 %.

Esta nueva oferta no llena las aspiraciones de los trabajadores que después de otra nueva ronda de negociaciones, y al no dar nuevos resultados, se opta por convocar una semana de huelga indefinida.

En los cinco días de preaviso, y viendo la dirección la fuerte pero correcta posición de los trabajadores, modifica su oferta, llegándose a un principio de acuerdo.

Los datos más destacables de este acuerdo son:

- Aumento salarial: 11,5 %, para el primer semestre.
- 12,5 %, para el segundo trimestre. Media anual de los

dos el 12 %.

Jornada:

1.880 horas, para 1982.

1.856 horas, para 1983.

1.832 horas, para 1984.

1.816 horas, para 1985.

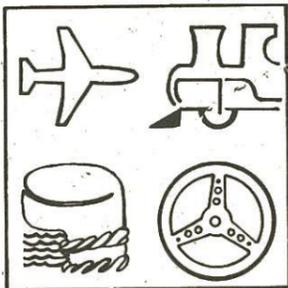
Baja por accidente: 90 % desde el primer día.

Garantías sindicales: Reconocimiento del delegado sindical con 40 horas retribuidas mes para el sindicato que supere el 15 % de afiliación (sólo ELA).

Los delegados de ELA y su sección sindical valoran positivamente la globalidad de los acuerdos alcanzados, que llevados a la asamblea son aprobados por gran mayoría, quedando el convenio listo para su firma.

Como conclusión decir que ha sido una negociación difícil, pero que dada la consistencia e implantación sindical de ELA en la fábrica y adoptando desde el principio una actitud coherente, se ha doblado la intransigencia de una patronal que, como único objetivo en esta negociación, perseguía la obtención de unos mayores beneficios en base a recortar las justas reivindicaciones de los trabajadores.

S. MATILLA



TRANSPORTE GARRAIOA

Mercancías de Navarra: Una actitud unitaria hubiera mejorado el convenio

En el anterior ELA-semanal quedábamos en informar del resto del convenio que ELA está negociando en Navarra, finalizados ya Derivados del Cemento y Transporte de Mercancías, quedando Hostelería, aunque en punto muerto, dada la mala voluntad de negociación de la patronal del sector.

En Transporte de Mercancías, el convenio se ha firmado el 2 de abril con una subida del 12 % en tablas y en el resto de conceptos salariales, dietas, seguro colectivo de vida y jubilaciones anticipadas. Revisión el 1 de julio en el doble de lo que exceda al IPC el 6,09 al 30 de junio. La jornada ha quedado en 1.880 horas para todo el sector, bajando de lunes a sábados las

empresas de servicios discretionales y de lunes a viernes las de carga fraccionada y despachos centrales. Las empresas de carga fraccionada que realicen servicios discretionales los sábados podrán disponer de un 20 por ciento de su personal, en forma rotativa para atender servicios discretionales exclusivamente.

Otras mejoras del convenio a resaltar son: en licencias, siete días por fallecimiento del cónyuge; jubilación a los 64 años; no contratación en régimen de pluriempleo; habilitación de horarios adecuados para los trabajadores que realicen cualquier tipo de estudios; anticipos al 31 de enero del 83 de un mínimo de 2.000 pesetas, si en esa fecha no se ha firmado aún el convenio.

Los sindicatos presentes en la mesa negociadora han sido ELA, LAB, UGT y CC. OO.

Es preciso valorar este convenio desde un doble aspecto. En primer lugar, el desbordamiento de las plataformas y planteamientos en la mesa de UGT y CC. OO., por parte de ELA y LAB, ya que al llevar unos planteamientos comunes de firmeza en la defensa de los intereses de los trabajadores del sector, han hecho que tuvieran que aceptar el que se rompiera el techo del 11 % que llevaban en sus plataformas; que CC. OO. elevara en la negociación la petición salarial del 11 % al IPC diciendo que la patronal no cumplió el ANE no ha sido más que añagaza para salvar la faz, ya que siempre ha mantenido peticio-

nes salariales por debajo de las de ELA y LAB y es de lo que la patronal se ha aprovechado para quedarse en el 12 % e imposibilitar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

El segundo aspecto a tener en cuenta es el efecto que pactos como el ANE tienen en sectores como éste que, aunque ha habido interés en la defensa del convenio, para muchos trabajadores el superar el listón del 11 % ya les ha parecido suficiente, bajando la guardia y paralizando las acciones que se había quedado en desarrollar, no valorando suficientemente la dificultad en recuperar los 2,5 por ciento en salario que supone de pérdida este convenio.

SUESCUN

ESTADO

Según el informe del Banco España

Salarios pierden, beneficios ganan

Según los datos facilitados por el Banco España, el crecimiento de las rentas salariales en 1981 ha sido del 11,1 %, mientras que las rentas de propiedades han crecido tres puntos más, es decir, un 14,1 %.

Según este mismo informe, la tendencia de 1981 ha sido la misma que la de 1980 y 1979, en lo que corresponde a la evolución más favorable de las rentas de capital en comparación con las rentas de tra-

bajo. En cómputo de los tres años, el crecimiento porcentual de las primeras ha sido seis puntos más que las segundas. Uno de los efectos inmediatos de esta tendencia es evidentemente el que en términos relativos los salarios pierden participación en el conjunto de la renta, mientras que las rentas de propiedad ganan posiciones. Solamente de 1979 a 1981, mientras los salarios han pasado de un 55 % a un 53,6 % del PNB, las rentas de propie-

dad han mejorado en medio punto.

Detrás de estas cifras y comparaciones se esconde uno de los efectos más negativos de la crisis para los trabajadores junto con el problema del desempleo, la regresiva redistribución de la renta de manera que mientras unos pocos tienen cada vez más, la mayoría tiene cada vez menos. Si a la realidad expuesta incluimos la variable de la presión fiscal, la conclusión es todavía más negativa para

los trabajadores, ya que con un peso que ligeramente sobrepasa el 50 % en el conjunto de la renta están soportando una carga impositiva del más del 80 %.

Normalmente quienes gustan hablar de cifras y sacar conclusiones al respecto suelen ser más reacios a comentar estadísticas como éstas, que no permiten afirmaciones tales como el decir que todos somos relativamente más pobres. La verdad es otra bien distinta y es que con la inflación y las revisiones salariales que se vienen practicando, lo cierto es que las rentas de capital van mejorando a costa de las rentas de trabajo.

J. E. AURREKOETXEA

El paro se ha duplicado

1978-1981: Un trienio clarificador

A finales de 1978, según datos del Instituto Nacional de Estadística, el paro ascendía en el Estado español a 1.083.000 y en el conjunto de las cuatro regiones de Euskadi a 84.700. La misma encuesta de población activa realizada por el instituto a finales de 1981 prácticamente duplicaba estas cifras, que pasaban a ser de 1.988.200 y 168.500, respectivamente.

A lo largo de estos tres años la única política económica ha sido la de recortar salarios a toda costa y por todos los medios y la de reestructurar de forma salvaje sectores y empresas sin ningún plan ni nada que se le parezca orientado a reconvertir el aparato productivo.

A la cabeza del paro

Evidentemente, no se puede separar una cosa de la otra, la evolución del desempleo y la actuación económica seguida, con lo que al margen de declaraciones de principios sobre la sensibilidad de gobernantes y empresarios sobre las tasas de paro, no ha habido al respecto la más mínima iniciativa.

Aunque en todos los sitios se cuecen habas, porque a decir verdad las diferencias de actuación de los responsables

públicos en los países industrializados pueden calificarse de matiz, no sirve tampoco en esta ocasión el dejar caer que el paro también ha crecido en el resto, y no sirve sencillamente porque nuestra situación competitiva es mucho más desfavorable.

Mientras Bélgica, Gran Bretaña e Irlanda, trio de países comunitarios con mayor índice de desempleo, tienen unas tasas del 11,6 % la primera y un 10,5 % las otras dos, la tasa del Estado es del 15,4 % y en Euskadi del 17 %. Esta diferencia hace mucho más injustificable ese proceder pasivo en la lucha contra el paro. Dejando a un lado pues, el mal de muchos epidemia, aunque sólo sea porque en nuestro caso es epidemia y media, nos encontramos que el último trienio, el trienio del Pacto de la Moncloa, el trienio de los "amis", el trienio del decreto de Abril Martorell, ha sido ella más fehaciente demostración de que pactos y decretos nada han tenido que ver en realidad con la creación de empleo.

Las causas del paro

El recorte salarial que han propiciado los mismos ha servido sólo para aumentar la tasa beneficio empresarial, sin

que se haya producido ese tan simplista como falso proceso en cadena que viene a decir algo así como que los beneficios de hoy son las inversiones de mañana y los puestos de trabajo de pasado mañana.

Nos es de extrañar que quienes mantienen una mínima lucidez y un mínimo rigor de análisis, dejando a un lado la coba al ANE, digan, por ejemplo, que la reactivación económica y el empleo están hipotecados a los altos tipos de interés a corto, algo tan evidente como intencionadamente olvidado por interés particular de la gran banca.

Tampoco es de extrañar que estas mismas voces recuerden que el hundimiento de los salarios y el hundimiento de la demanda es parejo, de manera que la llamada política de moderación salarial tiene precisamente el riesgo de aumentar el paro.

En resumen que el periodo 1978-81 es un buen ejemplo de lo que no se debe hacer para reactivar la economía y generar puestos de trabajo y el mejor argumento contra quienes con ingenuidad o cinismo confunden empleo con congelaciones salariales, con flexibilizaciones del mercado de trabajo y con cosas por el estilo.

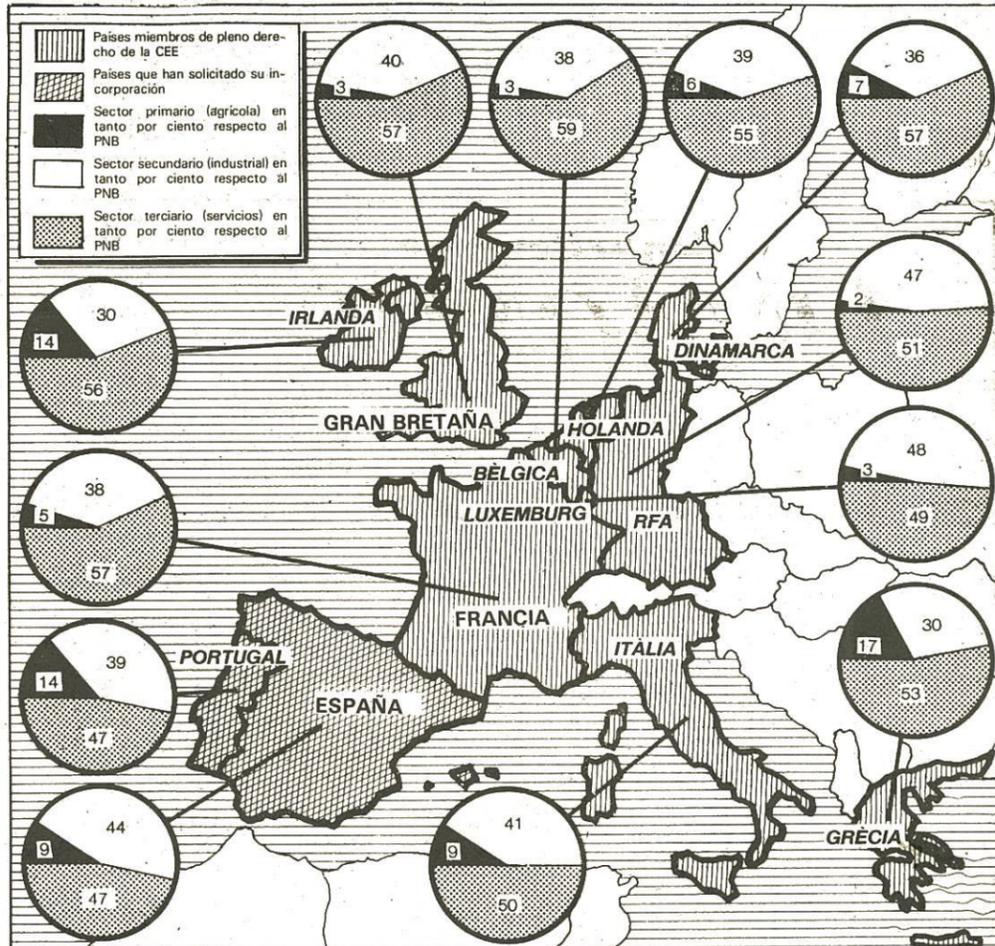
J. ELORRIETA

Participación de rentas y ahorro en el PNB (en %)

Concepto	1979	1980	1981
Salarios	55,0	54,7	53,6
Rentas de propiedad	24,0	24,3	24,5
Prestaciones Seguridad Social	13,5	13,7	15,1
Transferencias corrientes	0,4	0,6	0,5
Pensiones privadas	0,1	0,1	0,1
Impuestos directos	-3,8	-4,6	-4,9
Contribuciones Seguridad Social ..	-13,4	-12,8	-13,1
Renta disponible neta	75,8	76,0	75,8
Consumo privado	69,2	70,5	70,4
Ahorro	6,6	5,5	5,2

Concepto	1979	1980	1981
Salarios	16,8	13,8	11,1
Rentas de propiedades	17,6	16,0	14,1
Prestaciones Seguridad Social	27,2	16,7	21,3
Transferencias corrientes	-32,9	60,0	4,9
Pensiones privadas	28,9	14,3	14,0
Impuestos directos	31,9	38,3	22,4
Contribución a la Seguridad Social ..	21,6	9,0	12,9
Renta disponible neta	16,8	14,9	12,9
Consumo privado	18,4	16,8	13,2
Ahorro	2,6	-4,7	6,0

mundo

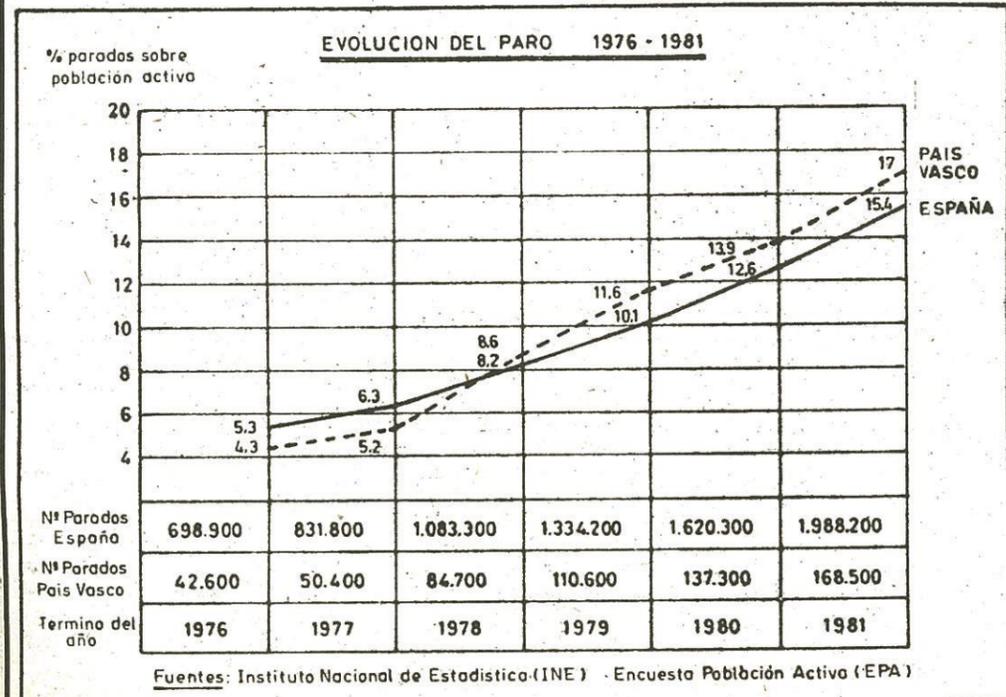


(AVUI egunkaritik jasoa)

Lanjendetzaren banaketa europar

Irudi batekin hitzekin baino gehiago aditzera ematen dela esan ohi da eta hemen dakargun mapa honekin berdin gertatzen da. Oso sinplea eta garbia da europako lanjendetzaren banaketari buruz eginiko hau. Zein sektoretako porzentaia herrialde bakoitzean, ekonomiku desarrolluaren neurri agertzen zaizkigu. Europa mendebaleko estadien artean lehen ekonomiku zakiketa hauxe da: erdi eta ifar aldeko nazioek lehen sektorean (arrantza eta nekazaritza) lanjendetza gutxi erabiltzen dute, pisu gutxi du, bigarren sektorea (industriarenak) gehiago hartzen duelarik. Denetan, zerbitzuetako sektoreak lanjendetzaren erdia baino gehiago hartzen du, %eko 50tik gora. Bestalde, hegoaldeko europak, mediterraneo aldekoak, berezitasun ekonomiku arras diferentek agertzen ditu. Hala nola, ne-

kazaritzak askosaz ere pisu nabarmenagoa hartzen du, zerbitzuetakoak goiko lurraldeetako haina harrapatzen ez dutelarik, gutxiagorik ere. Greziaren kasuan, turistikur ekoizturak direla eta zerbaki haundia agertzen bazaigu ere, ez da horregatik tendentzia orokorra aldatzen. Espainiar estatuari dagokionez, ikusten ditugun zerbakiaren aurrean (%eko 47 zerbitzuetan) ekonomiku aurrerakadari bultzada ematekotan, sektore honen haunditzean dagoela kokka garbi ikusten da. Ezin da, huts hutsik, krisisaren bideak zuzentzeko, industriako postu berriak sortzen joan, horrekin bakarrik ezin da inora joan. Hirugarren sektorea, zerbitzuetakoa hain zuzen, gaur dagoen baino infraestruturaz edo azpiegituraz hobeago batekin ornitu behar da nahi ta nahiez. Hortantxe dago bidea. Hau indartzen.



Accidentes de trabajo

Menos muertes,
pero más
accidentes

Según un informe de la OIT, la frecuencia de las muertes consecuencia de accidentes ocurridos en el lugar de trabajo ha experimentado una leve regresión entre mediados y fines del decenio pasado en varios países industrializados. No en todos. En otras regiones, no tan industrializadas, el número de fallecimiento vinculados al empleo aumentó: así ocurrió en más de la mitad de los países muestreados de Asia, África y América Latina.

Sin embargo, la OIT se lamenta de la falta de datos fiables sobre el número de trabajadores "expuestos a riesgo" en el desempeño de su labor.

Se dan casos muy diversos. Finlandia, Hungría y Noruega tuvieron una reducción tanto del número de muertos como de accidentes. En Noruega, con

todo, la relación entre el número de fallecimientos y el de accidentes ha aumentado, pasando de una por cada 130 a una por cada 113. En Irlanda, Estados Unidos y Yugoslavia ha aumentado la frecuencia de accidentes y muertes. En Estados Unidos, el número de accidentes aumentó en cerca de un millón y el número de fallecimientos en más de 400.

Según las estadísticas disponibles, el número de muertes vinculadas al empleo disminuyó regularmente durante los últimos años del pasado decenio en la RFA, Checoslovaquia, Francia, Los Países Bajos y Suiza.

En Francia, donde el número de accidentes ha disminuido en alrededor de 150.000 y el número de fallecimientos en más de 400, la proporción de los



fallecimientos en relación a los accidentes también mejora, pasando de un fallecimiento por cada 1.140 accidentes, a un fallecimiento por 1.365 accidentes.

Desde el punto de vista sindicalista se advierte:

1.º La poca fiabilidad de las estadísticas, cuando existen.

2.º La atención casi marginal que se concede al riesgo a la hora de planificar y organizar la producción como en el diseño de

herramientas, máquinas, etc.

3.º La política antiinflacionaria aplicada en la crisis con su componente de regresión actual incide también en la degradación de las condiciones de trabajo y de su seguridad.

4.º La salud y el riesgo del trabajador tiene que ser algo no negociable. Y que en los convenios es algo sobre lo que hay que mostrarse especialmente intransigentes.

J. GARAGARZA

Flexibilizar

No es una expresión inocente ni inofensiva. Y sin embargo se la quiere hacer circular como vehículo del contenido y de la exigencia económica más rigurosa científicamente hablando. Desde hace mucho tiempo es una de las palabras más repetidas en los ámbitos empresariales y laborales. Encarna una de las reivindicaciones empresariales más insistentemente expresada: Flexibilizar.

La debilitación de las responsabilidades inherentes al contrato de trabajo es uno de los objetivos que persigue la patronal, junto con el recorte de salarios y la merma de la fuerza sindical, en su ofensiva de carácter regresivo lanzada al socaire de la crisis. Hace aún pocas semanas el Gobierno español pretendió sorprendernos con medidas sobre la contratación temporal prácticamente ilimitada. De haber progresado el intento se hubiera implantado una normativa con la que los empresarios podían reducir el personal fijo al mínimo y utilizar una masa de eventuales. De momento, el "golpe" ha sido simplemente suspendido. Es un dato más que, proclame lo que proclame el Gobierno, caracteriza la política que está decidido a seguir. Los sindicatos pensamos y mantenemos que en gran parte la rigidez del "mercado de trabajo" es efecto derivado de la tasa de paro y que la creación de empleo debe seguir otros caminos como la reducción de la jornada laboral a lo que los empresarios se oponen tenazmente.

La regresión social en sus más variadas formas es el camino real elegido por la patronal y por los Gobiernos occidentales en general para salir de la crisis, arrojando por la borda sin rubor los postulados mismos sobre los que se asientan las relaciones laborales de las sociedades industrializadas. Después, una vez quebrado el espinazo de la convivencia social, lo que sea, aunque sea el diluvio de un autoritarismo larvado.

T. MURU

Un artículo de...

LE MONDE
diplomatique

Progreso tecnológico y regresión social

Los trabajadores
americanos
víctimas de la
restructuraciónLa ofensiva de la
patronal en todas
direcciones

Jamás, en su análisis, el menor elemento no sugiere que la dislocación de la economía, como la del trabajo, está ligada a muchos decenios de expansión multinacional.

En un mundo en el que la competencia internacional crece, en el que la lucha ha aportado a los trabajadores beneficios sustanciales, en el que la movilidad del capital es favorecida por la revolución electrónica, en el que los Gobiernos, los Estados, las ciudades, se batan por mantener o atraer capitales, la patronal americana exige condiciones previas a la reactivación de sus actividades: concesiones sin condiciones por parte de los trabajadores y la liquidación de los sindicatos.

Que los trabajadores se
plieguen

1.º Las primeras concesiones exigidas son de orden salarial. (...) Es en el curso de la primavera y el verano de 1982 cuando van a tener lugar las grandes maniobras de la patronal con ocasión de las discusiones de los convenios colectivos que implican unos cuatro millones de trabajadores. La General Motors ha iniciado una vasta operación publicitaria desde octubre pasado en dos direcciones: los trabajadores, por una parte, y el gran público, por otra. Los trabajadores en la empresa son invitados a visionar, en tiempo de trabajo, una película realzada por la dirección en la que se subraya la necesidad de concesiones a fin de ganar la batalla por la supervivencia. Paralelamente, M. Roger Smith, presidente de

la sociedad, difunde por las ondas y por los medios de difusión la información según la cual los obreros del automóvil están sobrepagados (...).

2.º Pero no se apunta solamente a los salarios, sino también a las condiciones de trabajo. En el Japón, los trabajadores del automóvil no tienen más que diez minutos de descanso por día. Los americanos, que tienen 46 minutos, deberán alinearse con los concurrentes. Las adquisiciones sociales y los programas de cuidados médicos son igualmente considerados como excesivamente generosos (...).

3.º La introducción de la automatización podría ser la ocasión de discusiones entre empresarios y trabajadores, lo mismo que el cierre de factorías o ciertas decisiones sobre la orientación de las inversiones. Pero también en esto la patronal reivindica su derecho exclusivo a las decisiones y a la gestión.

Los rompe-sindicatos

La patronal norteamericana no ha aceptado jamás la existencia de los sindicatos. En el siglo XIX recluta matones o milicias privadas para desembarazarse de los militantes y reprimir los movimientos de huelga: provocaciones, asesinatos individuales, muertes colectivas, son prácticas habituales. (La masacre de Ludlow —13



De un afiche realizado por el sindicato del automóvil con ocasión de la gran marcha de solidaridad sobre Washington el 19 de setiembre de 1981

niños y una mujer encinta asesinados—, en 1914, en empresa de J. D. Rockefeller).

Hoy los rompe-sindicatos no llevan porras o fusiles, sino vestimenta tres piezas que apenas les distingue de sus amos. Son diplomados de grandes Universidades. Actúan a plena luz. Se les llama "asesores" porque proporcionan a sus clientes empresarios consejos legales que les permitirán impedir la formación de una sección sindical o liquidar una sección existente. (...) Este asesoramiento es una de esas industrias de servicio en plena expansión y cuya cifra de negocios alcanza mil millones y medio de dólares. (...)

Los jefes de empresa son invitados a seminarios intensivos de dos o tres días que reúnen de 30 a 100 perso-

nas. Por un derecho de matrícula individual de 500 a 800 dólares son iniciados en algunos principios fundamentales: reducir la "dicotomía" entre empresario y asalariado y terminar con la mentalidad de "ellos y nosotros"; lo esencial es mejorar la comunicación (...) y convencer de que los intereses de los empresarios y de los asalariados son idénticos. Esa es la retórica. La práctica es más cínica. (...) La táctica reposa, en primer lugar, en el "encargado" que en la ley americana no tiene el derecho a sindicarse. Este será el "informador" del "asesor" instalado en la empresa y el "ejecutor" de una estrategia fundada en la intimidación.

El acceso exclusivo a los medios de información es una segunda condición del éxito. (...) El "asesor" monta toda una guerra psicológica:

consignas antisindicales en los muros, sobre las máquinas de distribución de Coca-Cola... Los militantes tienen que reunirse fuera de la empresa y de las horas de trabajo.

El tercer elemento decisivo es la elección de la fecha de elecciones de acuerdo con el "clima" de la empresa.

Nada es francamente ilegal. Todo está en la frontera de la legalidad. Y cuando un "asesor" traspasa la ley serán necesarios meses, hasta años, antes de que los trabajadores obtengan el veredicto favorable de los tribunales. (...)

La vida privada de los trabajadores es puesta en peligro por la práctica de la preselección de los candidatos y la utilización de ficheros indicando los antecedentes médicos, escolares, políticos y sindicales de los postulantes. (...)

El escándalo estalla en 1979 cuando M. Jules Bernstein, abogado del movimiento obrero, revela que el Gobierno americano subvenciona una parte de estas actividades antisindicales (...) ¿Cuál es entonces la reacción oficial? Cuestionado sobre el desvío de fondos en uno de los casos, el representante del Ministerio de la Defensa testimonio lo siguiente: "Si se adoptan criterios razonables, no está fuera de razón para un patrón el tener una posición antisindical. Esto prueba que tiene sentido de los negocios. Tiene el derecho de oponerse al sindicalismo en nombre de una mayor eficacia o porque considera que es un mejor guardián del bienestar de sus empleados que el sindicato".

PIERRE DOMMERGUES

Emplea a unos 12.500 trabajadores, un 3,4 % de la población activa industrial

El del Papel, un sector de fuerte tradición en Euskadi

El sector papelero de Euskadi, juntamente con la zona de Cataluña y Valencia, ha sido tradicionalmente el de mayor peso de la industria papelera en el conjunto del Estado, aún cuando actualmente la distribución geográfica de las empresas está siendo orientada hacia otras regiones del mismo. En términos relativos, el País Vasco produce casi el 20 % del total de la pasta y el 32 % del papel a nivel de todo el Estado.

La industria de la pasta y el papel tiene una gran tradición en nuestra tierra y, sobre todo, en la provincia de Guipúzcoa. Ubicada junto a pequeños ríos y basada en recursos forestales propios, las condiciones favorables de principios de siglo han ido cambiando a lo largo de los años a favor de otras regiones.

Dos subsectores

Dentro del sector papelero conviene distinguir los subsectores perfectamente diferenciados: los fabricantes de pasta, papel y cartón, por un lado, y los manipuladores de papel y cartón, por otro. Es decir, un primer grupo que se dedica a fabricar la pasta, el papel y el cartón, y el segundo que se dedica a manipularlos. Esta diferencia se aprecia incluso a la hora de los convenios, el primer grupo entra en el del Papel y el segundo en el de Artes Gráficas. Naturalmente, aunque estos grupos se dividen a su vez en subsectores debido a la especialización de los productos realizados, todo el sector forma un conjunto global productivo, que lo denominamos el sector papelero.

Ambos subsectores son importantes en el País Vasco, si bien su estructura y problemática es completamente diferente: Tal y como reflejamos en cuadro adjunto n.º 1, el subsector de pasta y papel cuenta en 1980 con 31 empresas (34 fábricas o plantas industriales) y más de 7.000 personas empleadas.

Los manipuladores de papel son más de 100 con un empleo que ronda los 5.000 puestos de trabajo. Ello da idea del tamaño mucho menor de la empresa transformadora media. Las fábricas se distribuyen desigualmente por todo el País, siendo Guipúzcoa la provincia de mayor peso y dentro de ella Tolosa y Hernani. Alava no cuenta con ninguna empresa del sector de fabricación de pasta y papel y Navarra posee en cuanto a la actividad transformadora un peso importante, con-

trastando con el mínimo que recoge Vizcaya.

Es interesante destacar que la fábrica papelera media del País Vasco es mayor que la del Estado español, aunque no pueda clasificarse como "grande", según los estándares escandinavos o canadienses.

Tal y como hemos visto anteriormente, las empresas se dedican a una etapa determinada dentro del ciclo productivo que va desde el abastecimiento de la madera hasta el producto acabado listo para consumir (llámese impresión, papeles de uso doméstico, para embalaje, prensa, etc., etc.). Lo que se denomina el grado de integración varía de forma sustancial de una empresa a otra. Por un lado, algunas empresas se autolimitan a la producción de pasta, otras compran su pasta del mercado y sólo fabrican papel, mientras que otras fabrican el ciclo completo (las menos) desde la pasta (o incluso desde sus propios bosques) hasta la manufacturas de papel e incluso la impresión.

Prensa, tisú, kraft, cartón ondulado...

En cuanto a la producción del papel en sus diferentes variedades, hay que señalar, siguiendo al cuadro n.º 1 que adjuntamos, que están desglosados los diferentes tipos de papel.

Así, empezamos con el **papel prensa**, que va destinado a las rotativas de los periódicos y cuya producción está casi de forma exclusiva centrada en la Papelera Española de Rentería, que constituye casi el único fabricante de la especialidad en el Estado español. **Otros papeles de impresión y escritura**, destinados fundamentalmente a los talleres gráficos. Para esta gama heterogénea de productos, en el País Vasco existe una docena de productores. La fabricación del **papel tisú** para usos sanitarios y domésticos es el segmento de más reciente desarrollo en el panorama de la industria papelera vasca. A este sector corresponden la planta de Allo, de Sarrión, y la de Sancel, del grupo de la Papelera Española, así como la planta de Gureola-Scott, en Hernani. Entre las tres cubren el 75 % del mercado estatal.

El cuarto tipo de papel es el denominado **kraft** (papel de embalaje y sacos, fundamentalmente), al que se dedican princi-

palmente tres fábricas (Celulosas del Nervión, en Durango; la Papelera Española, en Aranguren, y la Papelera Navarra, en Sangüesa).

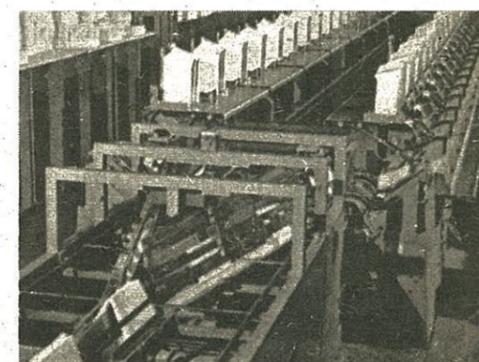
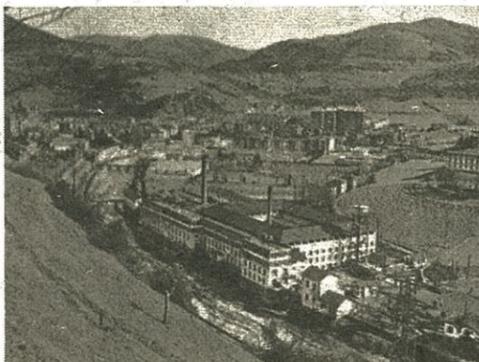
Euskadi es un productor importante de **sobres**, que juntamente con la producción de **papel escolar** (cuadernos de ejercicios, blocks, etc.), constituyen otro grupo o tipo de papel. Tres de las empresas instaladas en Tolosa fabrican el 60 % del consumo español de sobres: Unipapel, Oria y Hernio, y SAM (La Papelera Española). En cuanto a la producción del papel escolar, la planta de Papelera Española en Tolosa (SAM) tiene una capacidad suficiente para abastecer el consumo total del País Vasco.

Para terminar esta lista, hagamos referencia a las **cajas de cartón ondulado**, en cuya actividad se integran tres fabricantes de una dimensión importante y un conjunto de otros más pequeños. (Cartonajes International —Cartisa—, Papelera Navarra y Papelera del Ebro). El grupo Cartisa, que posee otras cuatro factorías en el resto del Estado, controla el 10 % del mercado en este producto. Otra empresa es la planta que Papelera Española tiene en Tolosa.

Una próxima reestructuración

Hemos dado un breve y rápido repaso del panorama de este sector en Euskadi a través de sus dos subsectores y las ramas de producción correspondientes a cada uno de los productos especializados. Un sector del que no tardará mucho tiempo en darse una reestructuración global para su adaptación al mercado internacional y especialmente ante la próxima entrada en la CEE. Reestructuración que no parece va a tener su incidencia, precisamente la más fuerte, en Euskadi.

Con todo, los sindicatos, en especial ELA como el mayoritario en el sector, tendrán conocimiento en un período breve de las líneas maestras por las que la



Administración piensa plantear el plan, tanto a nivel del Estado como a lo que atañe a Euskadi.

Por la heterogeneidad manifiesta que existe en el sector, no se aplicarán las mismas medidas a las empresas que se dedican a la fabricación que a la transformación y manipulación. Las circunstancias actuales y las previsiones futuras no son tampoco las mismas para un tipo de papel u otro en cuanto a producción mercados, etc. Por eso habrá que tener en cuenta las características de cada subsector y ramo particular.

La reestructuración del sector papel, cartón y sus transforma-

dos entrará, previsiblemente para otoño, en la fase de presentación y posterior inicio de negociaciones del plan. Una vez finalizado el período de las distintas negociaciones colectivas, de empresa o provinciales, el Comité Sectorial del Papel de ELA abordará como tarea prioritaria el estudio del plan y la estrategia que de forma coordinada habrá que llevar en los distintos centros de trabajo que se vean afectados por la reestructuración, con el fin de poder garantizar una acción sindical que asegure tanto la defensa de los derechos adquiridos como la reivindicación global de unos puntos mínimos para todos los trabajadores. Otro sector, con un peso específico importante en Euskadi y con una fuerte tradición, se enfrentará a un ajuste in-



terno ante un panorama internacional que viene condicionada fundamentalmente por la futura entrada del país en la CEE.

JOTXÓ LARRAÑAGA

Distribución geográfica de las fábricas en el País Vasco. Sector Papel, 1979

	Pasta y papel*		Manipulados de papel*	
	Nº de fábricas	Empleo	Nº de fábricas	Empleo
Alava	--	--	18	773
Guipúzcoa	24	3.742	73	1.831
Navarra	4	1.273	11	2.062
Vizcaya	6	2.165	19	669
TOTAL	34	7.180	121	5.335

(1) Papelera Navarra y Celulosas del Nervión figuran únicamente como fabricantes de pasta y papel a efectos de este cuadro.

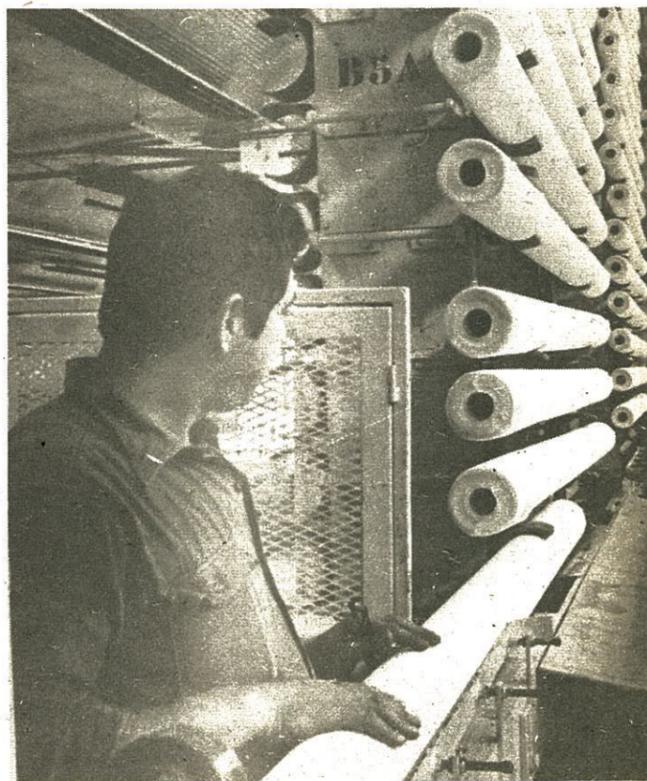
Producción vasca del Papel, 1978 (Muestra)

Clases	% producción española	Toneladas	%	Cobertura muestra
Papeles prensa	76	84.283	13,63	100
Otros papeles de impresión y escritura	37	214.728	34,74	80
Papeles domésticos e higiénicos	55	44.076	7,13	80
Papeles de embalaje	19	145.850	23,60	85
Papeles kraft-sacos	19	114.996	18,60	100
Otros papeles	--	14.213	2,30	--
TOTAL	28	618.146	100,00	87

Fuente: IKEI.

Eraberritzeko ordua

Papereko sektoreak Euskal Herrian hamabi mila eta bostehun bat langile hartzen ditu, industriari lana egiten dutenen artean % eko 3,4 suposatzen duelarik. Tradizio handiko lan mota dugu papereko hau gure lurraldean, Gipuzkoan batipat —Tolosa eta Hernanin gehiena—. Estatuan Cataluña eta Valencia dira beste bi puntu markatuenak, nahiz eta azken urteotan beste lurraldeetan zabaltzen joan. Egurretik hasi (lehengo gai bezala) eta azken produktorarte (musuzazpiak esaterako) klase askotako lantoki eta produktoriatik pasa behar. Batzuk paper klase bat egiten, besteak beste. Denentzako, osoki restrukturazioa baldinbadator ere, kontutan hartuko dira lan mota ezberdinak, bakoitza bere baldintza propioekin. Europar Elkartearen sartzeko batipat egingo da berritze hau, udazkenean jakingo delarik Madrileko administralgoak dituen asmoak hortarako. Ez dira nolanihi neurriak ezarriko, ez bada sindikatuen eskaerak kontuan hartuta. Paper federakundeko Komite Sektorialak (ELAK indar gehiena duela) etorriko diren negoziaketan aurrean pisu handia du beregain. Dagoeneko, lantegi ezberdinetako koordinazioa lortzen hasiak dira, postura onean aurre egiteko.



Papel tisú, en rollos grandes que posteriormente serán cortados para ser utilizados como "rollos de cocina"