

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Miopia patronal y de algunos Sindicatos. Un Convenio de mínimos habría evitado muchos problemas

Por los derechos de los trabajadores, contra el paro obrero:

¡Viva el 1.º de Mayo!



Convenios Colectivos

Acuerdos para cumplir

Todo CONVENIO COLECTIVO entre empresarios y trabajadores es un acuerdo que establece las relaciones laborales durante el período de su vigencia. Estos acuerdos, deben ser un paso, un eslabón, en el avance constante de los trabajadores hacia una sociedad justa, al mismo tiempo que una mejora de las condiciones de vida del trabajador.

Un convenio, por cuanto que debe ser un acuerdo entre las partes, se debe cumplir, ya que de otra manera no se esta-

blecerían en el futuro nuevos acuerdos, por no haber garantías de su cumplimiento. Durante el período verticalista

anterior, los convenios eran papel mojado, pero con un sindicalismo de clase y organizado, los acuerdos deben cumplirse.

A tal compromiso, tal cumplimiento

No obstante, el cumplimiento o incumplimiento del convenio, está en relación directa con los compromisos que en él se adquieren y que pueden oscilar entre:

a) **Convenio de mínimos**, que obliga al empresario a cumplir unas condiciones de trabajo mínimas, pero no al trabajador, por cuanto este puede superarlas.

b) **Convenio de máximos**, que fundamentalmente obliga al trabajador, por cuanto que este renuncia a establecer ninguna reivindicación durante el período de vigencia del convenio.

En el primer caso, no hay problemas de cumplimiento, por cuanto que trabajadores de cualquier empresa no conformes con el mismo, pueden efectuar sus reivindicaciones.

En el segundo caso, por el contrario, para que se cumpla realmente, debe tener un consenso generalizado, ya que de otra manera sería pretender imponer unas condiciones no aceptadas y todos conocemos el resultado práctico de dichas imposiciones, que se traducen en una conflictividad fuerte para conseguir unas condiciones de trabajo que se estiman válidas.

¿Quién es capaz de hacer cumplir un convenio no considerado como válido por los trabajadores?

Papel mojado

En este segundo caso se encuadra el Convenio del Metal de Guipúzcoa, que por miopia sindical de la patronal y de los sindicatos que lo firman, se convertirá en papel mojado y a costa de una conflictividad

que presumible y demagógicamente se pretendía evitar.

Miopia por parte de la patronal, que ha pretendido comprar un año sin reivindicaciones a precio de saldo, cuando debe saber que un convenio de máximos ha de ser bueno y aceptado por todo los trabajadores o no vale.

Miopia por parte de algunos sindicatos, los firmantes, al caer en ese juego de arreglo a costa de los intereses de muchos trabajadores.

TAVESA, terminó la huelga

Luchando se consigue

Ha sido una lucha dura, 50 días de huelga que resumen, mejor que nada el nivel de organización y de solidaridad del sindicato textil de Vergara de ELA. No ha faltado el apoyo de toda la comarca para romper el bloqueo de la patronal a las reivindicaciones de los trabajadores.

UGT y CC. OO. han preferido estar al margen, permaneciendo sus afiliados traba-

jando al inicio y al final del conflicto. Se han limitado a no asistir al trabajo cuando su

presencia no era útil. Se han limitado a firmar con posterioridad el pacto forzado por ELA. Por todo ello el esfuerzo ha sido mayor, pero ha quedado patente una cosa: en Euskadi ELA defiende el poder adquisitivo de los salarios, en la práctica, con lucha.

El acuerdo en materia económica supone un incremento del coste de vida más un punto, con revisión semestral automática del 7 por 100. El ámbito de aplicación afecta a todas las empresas textiles de Vergara y Anzuola.

ELA se ha negado a que se incluya toda la textil de Guipúzcoa sencillamente porque sabe que hay empresas que pueden superar lo pactado. En el resto de las empresas del sector de Guipúzcoa, sabiendo que los patronos están en posibilidad de conceder estas mejoras y teniendo en cuenta que los salarios son inferiores, ELA apoyará con fuerza sus plataformas a partir de este mínimo.

Este es el estilo sindical de ELA: a ras, pegado al terreno, defendiendo lo que a cada trabajador incumbe más directamente.



En los 50 días de lucha ha quedado patente una cosa: en Euskadi, ELA defiende el poder adquisitivo de los salarios, en la práctica, con lucha

● Uno de mayo: 1890-1978

Página 2

Convenio del Metal - Guipúzcoa

● Debiera haber sido otra cosa

Página 3

Convenios de empresa en Gernika

● Se rompió el frente patronal

Páginas 4-5

● La Banca tacaña

Página 6

● La exigencia sindical de información

Página 7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); 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 Cuero (FITVC);
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF);
 Federación Internacional del Sindicato de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF);
 Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo;
 Federación Gráfica Internacional (FGI)

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Iparraguirre, S. A. Carr. Bilbao-Galdakano. Edificio Arzubi. Bolueta-Bilbao
 Dep. Legal: BI-3.312/1977
 Redacción: Barrencale, 28-2.º Teléfono 6815650 Durango

Con los ministros de Trabajo e Industria

Una delegación de ELA ha estado en Madrid

Una delegación de ELA, encabezada por el Secretario General Alfonso Etxeberria, se entrevistó en Madrid el pasado día 11 con los ministros de Trabajo e Industria.

En la reunión mantenida con el titular de Trabajo señor Calvo, se abordaron fundamentalmente dos cuestiones: La primera relativa a la ley de Acción Sindical en la empresa y la segunda la temática de la Negociación Colectiva.

La Delegación de ELA puso de manifiesto la importancia que desde el punto de vista sindical tiene el reconocimiento de la Sección Sindical y la conveniencia en que entre sus atribuciones se contemplase la referente a la negociación. En cuanto a la Negociación Colectiva, se transmitió al ministro la urgencia de elaborar una ley dejando amplia competencia de los

sindicatos, en el ámbito superior a la empresa.

En la entrevista con el ministro de Industria, Sr. Rodríguez Sahagún, se trató la problemática del Sector Siderometalúrgico y Naval, cuya crisis repercute de forma muy directa en la economía de Euskadi.

Tanto el señor ministro, como el director general de Industrias Siderometalúrgicas



Calvo Ortega, ministro de Trabajo, que recientemente ha mantenido una entrevista con una Delegación de ELA

y Navales señor García Eguetza, expusieron los puntos de vista de la administración, siendo lo más preocupante los costos sociales —despedidos por reestructuración— previstos para la industria naval. La falta de empleos alternativos para los trabajadores de Euskadi, que pudieran ser afectados exige —y así lo manifestaron los miembros de ELA— una política que agote todas las posibilidades de mantener el nivel actual de empleo en el sector.

Ambos ministros se comprometieron a mantener informados y a dar la participación correspondiente a ELA, en cuantas decisiones le afecten.

Oharra-aviso

La especial significación del 1.º de mayo para todos los trabajadores y las específicas circunstancias que esta fecha tiene este año para nosotros, —va a ser el primer, 1.º de

mayo en la legalidad y con libertad de manifestarlo— exige de todos los trabajadores y, en especial de los afiliados, una respuesta unánimemente positiva, asistiendo a las manifestaciones que se han convocado en las cuatro capitales de Euskadi.

Ningún afiliado ni simpatizante debe faltar a la cita.

Todo afiliado recibirá por los medios internos de la Confederación, instrucciones en relación al 1.º de Mayo.

13 y 14 de abril en Bruselas

Reunión del comité ejecutivo de la CES

Con un orden del día muy cargado (14 puntos), tuvo lugar en Bruselas la reunión del Comité Ejecutivo de la CES los días 13 y 14 de abril. Asistieron las 31 Confederaciones Sindicales afiliadas.

La mayor parte del tiempo se dedicó al balance de la jornada del 5 de abril y la continuación de la Conferencia Tripartita de 1977. El Comité Ejecutivo constató con satisfacción que todas las confederaciones afiliadas habían realizado un esfuerzo considerable para difundir las reivindicaciones de la CES sobre el pleno empleo y la defensa del poder adquisitivo. Propuestas que han sido favorablemente acogidas por las instancias políticas europeas (CEE-AELE-Consejo de Europa) y nume-

rosos gobiernos. Únicamente por parte patronal se ha encontrado una vez más una actitud negativa. Especialmente por parte de la UNICEF. Por ello, se cree indispensable reforzar todavía más la presión ante los poderes públicos para evitar se pongan del lado patronal. Respecto a la Conferencia Tripartita de 1977, la CES manifiesta nuevamente en su línea de defensa del puesto de trabajo

A. AGUIRREZABAL

Reunión del Comité Ejecutivo de la UITA

Los días 12 y 13 del presente mes ha tenido lugar en Ginebra, la Reunión del Comité Ejecutivo de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, que agrupa a más de dos millones de trabajadores del Sector.

A esta reunión, en la que estaban representados 25 países, asistió una delegación de la Federación de Trabajadores de la Alimentación de ELA-STV, participando activamente en el tema referente a la organización europea (EURO-

UITA) y su posición dentro de un Comité unitario (CESA) que representa al sector en la Confederación Europea de Sindicatos.

En el informe sobre Europa, y al tratar sobre el Estado español, se recogió expresamente que en Euskadi ELA-STV —cuya federación de la Alimentación está afiliada a la UITA— aparece como la organización sindical que más delegados ha obtenido en las elecciones sindicales.

A. AGUIRREZABAL

TXOKOAN

Uno de mayo: 1890-1978

Cuando en 1890, siguiendo directivas de la Conferencia Socialista Internacional de 1889 (II Internacional), los trabajadores del mundo se prepararon a celebrar el "1 de mayo" como Día Internacional del Trabajo, la prensa y opinión pública ajenas al movimiento obrero acogieron la noticia con la más profunda alarma.

Miles de personas desfilaron por primera vez en Vizcaya y cientos de ellas en el resto de Euskadi celebraron diversas reuniones en honor de los mártires de Chicago y como reivindicación de la utópica jornada de 8 horas. Esta consigna estaba aún bien lejos de la realidad del trabajador fabril o minero, en especial de este último cuya jornada superaba, a veces, las 14 horas.

A partir del 1890 todos los años se celebrará en Euskadi esta festividad obrera a la que, poco a poco, se van sumando fragmentos de la izquierda radical y republicana hasta constituir esta manifestación un verdadero acto de hermandad de gentes heterogéneas a las que une la ambición de un futuro más justo y solidario. El desfile fue incorporando toda una imaginería revolucionaria —principalmente de la Revolución Francesa y del movimiento socialista y anarquistas— que la fueron enriqueciendo hasta convertirla en una verdadera procesión civil enmarcada de banderas rojas y negras, jalonada de carrozas alegóricas —el Trabajo, el Capital, la Comuna de París, etc.— y de personificaciones alusivas a la temática obrera. De jornada fúnebre conmorativa de la matanza de Chicago de 1889, la efemérides pasó a ser un día de confraternidad trabajadora muchas veces jubilosa.

En vísperas de la I Guerra Mundial eran ya tradicionales las manifestaciones de Bilbao, Eibar, Pamplona, San Sebastián y Vitoria donde miles de trabajadores desfilaron por las calles portando pañuelos y claveles rojos. La dictadura de Primo de Rivera impuso una forzosa sordina a la celebración que sólo podían festejar los socialistas hasta que, caída esta, en 1930 se reemprendió la tradición en la que participó asimismo ELA-STV.

Durante la II República, sin embargo, la celebración fue reducida a veces por el gobierno a pequeños actos públicos diseminados y ello para evitar enfrentamientos entre militantes de PSOE y de organizaciones situadas a su izquierda que reprochaban al primero la tolerancia de la que había gozado durante la dictadura.

Y tras este paréntesis, nuevamente la dictadura, esta vez larga y sangrienta. El "1 de Mayo" fue borrado del calendario y sustituido por un almirbarado "San José Obrero" —que nunca convenció a nadie— y por las demostraciones sindicales franquistas en las que miles de personas caracterizadas de "obrero español" marcaron el paso y ensayaron gimnásticas gracias ante Francisco Franco.

Euskadi siguió celebrando el Día del Trabajo consciente de que era imprescindible mantener encendida la débil llama de la esperanza aunque sólo fuera con un acto simbólico: La convocatoria del "1 de Mayo". Ningún veterano de ELA, creemos, olvidará aquellas convocatorias patéticas en la que si quiera se indicaba donde concentrarse para no dar así una pista a las fuerzas represivas acuarteladas en las capitales vascas desde semanas antes. Y las miserables manifestaciones en las que durante cinco fugaces minutos, conseguimos juntarnos y repudiar la dictadura varios centenares de manifestantes, apenas conseguían avanzar media calle...

Pese a todo, 40 años de Mayo reprimidos y abortados en medio de las cargas y del ulular de los coches patrullas, consiguieron, como aquel "1 de Mayo" de 1890, alcanzar un objetivo: el de demostrar que mientras haya voluntad de rebelión la tiranía no es eterna.

Hoy 89 años después de la matanza obrera de Chicago, al celebrar este primer Uno de Mayo autorizado nos llena de satisfacción comprobar que en Euskadi la clase obrera no ha sufrido en vano y que sus organizaciones, en especial ELA, han emergido de la dictadura aún más fuerte y combativa que antes de la guerra.

La resistencia es vida.

IDOIA ESTORNES

Cursillo de formación jurídica

Simultáneamente al cursillo de Delegados que se está impartiendo en todas las Comarcas, la Confederación por medio del Gabinete Jurídico, está desarrollando un cursillo para militantes, con un temario exclusivamente jurídico a fin de que los sindicalistas de ELA vayan adquiriendo una preparación adecuada que les permita resolver muchos de los problemas que surgen cotidianamente en las empresas. El curso que consta de siete temas —ver cuadro adjunto—, se imparte en Bilbao y Donosti, los sábados de 9 a 13 horas (ver calendario).

1.—El contrato de trabajo

- Concepto y caracteres.
- Distinción de figuras afines.
- Clases según su Duración.
- Periodo de Prueba.
- Contrato de Aprendizaje.
- Situaciones especiales: Servicio militar
- Excedencias
- Bajas
- Regulación de empleo

2.—Extinción del contrato de trabajo.

- Despido: a) Disciplinario: Causas, requisitos, procedimiento, faltas y sanciones.
- b) Objetivo: Causas, requisitos, procedimiento.
- Extinción por voluntad del trabajador: Rescisión con indemnización
- Plazos de preaviso
- Rescisión por matrimonio. DOTE.

3.—Extinción del contrato de trabajo

- Expedientes de crisis.
- Reconversiones industriales.
- Seguro de desempleo.

4.—Condiciones de la prestación

- Salario: Examen de los diversos conceptos salariales y extrasalariales.
- Nómina.
- Jornada.
- Rendimientos.
- Clasificación profesional.
- Cotización.

5.—Seguridad Social

- Enfermedades y accidentes: I.L.T. e incapacidades permanentes.

- Protección familiar.
- Muerte y supervivencia.
- Jubilación.
- 6.—Derecho a la huelga
- Convenios colectivos
- 7.—Reclamaciones
- Vía jurisdiccional: Magistratura de Trabajo.
- Vía administrativa.
- Prescripción y caducidad: Plazos.

Calendario

Gipuzkoa

- Marzo- 4: Tema 1-Itziar Fernández.
- Marzo-18: Tema 2-Iñaki Tellería.
- Abril- 1: Tema 3-Gurutze Fariñas.
- Abril-15: Tema 4-Josemi Unanue y Carlos Guereñu.
- Abril-29: Tema 5-Iñaki Bengochea.
- Mayo-13: Tema 6-German Kortabarría.
- Mayo-27: Tema 7-German Kortabarría.

Bizkaia

- Marzo-18: Tema 1-Itziar Fernández.
- Abril-15: Tema 2-Iñaki Tellería.
- Abril-22: Tema 3-Gurutze Fariñas.
- Abril-29: Tema 4-Josemi Unanue y Carlos Guereñu.
- Mayo-13: Tema 5-Iñaki Bengochea.
- Mayo-20: Tema 6-German Kortabarría.
- Junio- 3: Tema 7-German Kortabarría.





1 de mayo

Convocatoria obrera

El "1 de mayo" viene a no permitirnos caer en el riesgo, acrecentado por la dureza de la crisis, de dejarnos absorber por nuestra propia difícil situación. El "1 de mayo" es la llamada a la conciencia y a la solidaridad de clase. Ser trabajador es también ver la sociedad desde la altura de una conciencia universal además de tener las raíces bien hundidas en la tierra de su trabajo.

Las internacionales sindicales CIOISL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y CMT (Confederación Mundial del Trabajo) basan su manifiesto del "1 de mayo" en la sangrante constatación de la situación de desempleo generalizada, de inflación, de degradación de la vida del trabajador y en la flagrante e impune violación de los derechos de los trabajadores en las cuatro esquinas del mundo.

A la preocupación y la lucha por el empleo de todos y a la defensa de los niveles de existencia hay que añadir la preocupación y el afán por un nuevo orden económico, un nuevo tipo de desarrollo y un sindicalismo renovado de eficacia creciente, con arraigo en la situación concreta de cada trabajador, y con capacidad de respuesta a la agresividad y a la estrategia internacional del capital.

Nuestra situación concreta en Euskadi refleja con peculiaridades propias la dura realidad que hace fruncir el ceño de los trabajadores de los pueblos castigados por la crisis. Por eso nuestras reivindicaciones en el día de la convocatoria de la clase trabajadora se concretan también en la línea de las grandes preocupaciones de la clase obrera mundial:

—**La defensa del puesto de trabajo:** La seguridad en el trabajo para unos, la reivindicación de un puesto de trabajo para otros y una política de pleno empleo para todos.

—**La protección de nuestros niveles y calidades de vida** contra la creciente devaluación de nuestros salarios y la degradación de nuestro cuadro de vida.

—**El reconocimiento cada vez más completo de nuestros derechos** amenazados, ignorados y violados. La actualidad de esta exigencia se hace patente en la cerrada oposición de la patronal a la ley de Acción Sindical hoy en proceso de elaboración.

Nuestras reivindicaciones en Euskadi tienen que realizarse y profundizarse en el marco autonómico que nuestro pueblo reclama con carácter de urgencia y cuya consecución y desarrollo los trabajadores tenemos que protagonizar.

Proyecto de ley de Acción Sindical en la Empresa

Los empresarios se pasan de la raya

Los empresarios intensifican sus ataques contra el proyecto de ley de Acción Sindical en la empresa. Con el paso de los días han ampliado el abanico de recursos y de sectores movilizados: Amplios espacios, incluso publicitarios, en la prensa; presiones desde el exterior (Ferrer en los EE. UU.), publicación del **su-puesto** coste (un cuarto de billón!) de la puesta en práctica de este proyecto de ley. Los empresarios están practicando con absoluta desfachatez el engaño y el chantaje. Terrorismo empresarial.

Demasiado lejos

Los dirigentes de la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) han ido demasiado lejos en su agresividad al parecer de algunos sectores de sus bases afiliadas. En esa agresividad de refleja la reacción del sector empresarial más reaccionario en sintonía con los grupos financieros.

Los empresarios se sienten con derecho a exigir responsabilidades de parte de los miembros de la ponencia que por su adscripción política estaban llamados a defender los intereses de la patronal: unos no han asistido apenas a las reuniones de trabajo, otros pretextan falta de preparación y los de UCID se quejan de

que los han dejado solos!

A la vista de estas reacciones agresivas, de estas explicaciones y de estos medios de extorsión más que de presión hay que pensar que los empresarios, un amplio y significativo sector de ellos por los menos, está practicando un verdadero obstruccionismo en el ya de por sí difícil, camino hacia unas formas democráticas de convivencia. Es triste constatar, en esta circunstancia que ha servido de revelador, la naturaleza antidemocrática de nuestro empresario. Lamentamos que a este coro nostálgico y de verdadera peligrosidad social se hayan sumado tanto la Cámara de Comercio de Bilbao como la Confederación General de Empresarios de Vizcaya.

Antisindicalismo militante

Este comportamiento empresarial hay que verlo también en el cuadro de la sistemática y pertinaz oposición, que venimos denunciando hace tiempo, que determinados e influyentes sectores están realizando al desarrollo de las instituciones sindicales. Mientras se siga manteniendo esta indefinición en relación al campo de actuación de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales, se está im-

La huelga en el Metal de Guipúzcoa ha terminado. La firma del convenio por las centrales que han compuesto la mesa parece que está próxima. Después viene la homologación del Convenio por la Autoridad Laboral.

Antes de que esta homologación se lleve a cabo, ELA-Metal desea informar sobre la trascendencia negativa que para el desarrollo, en los próximos meses, de una acción sindical y reivindicativa libre, tendría la homologación del convenio con las cláusulas restrictivas que se han pactado.

La preparación de un convenio

Pero antes de nada queremos dedicar unas líneas a resaltar la importancia de la **etapa anterior a la negociación**, la importancia de que este período de pre-negociación se prepare por las Centrales Sindicales con gran seriedad, responsabilidad y realismo.

El ir a lo loco a un convenio, sin haber estudiado detalladamente, antes aspectos como composición de la mesa negociadora, ámbito del convenio, tipo de convenio, si de máximos o mínimos, puede acarrear graves perjuicios a los intereses obreros.

Este estudio detallado, anterior a la negociación, la realizamos todos los afiliados en ELA-Metal. Y llegamos a unas conclusiones que las transmitimos a todos los trabajadores metalúrgicos a través de distintos folletos y hojas.

Era necesario un convenio de mínimos

Las conclusiones esquemáticamente eran estas:

—La negociación de convenios que se salen del marco de la empresa, como el convenio provincial del metal, la deben realizar **exclusivamente las centrales sindicales**, representativas del sector y no hay cabida para las fórmulas mixtas, para las mal llamadas comisiones representativas o, como ahora se dice, para una representación de Comités de empresa al margen de las centrales.

—Hoy no es posible negociar, exclusivamente, un Convenio Provincial del Metal que sea válido para todos los trabajadores metalúrgicos. Hoy un Convenio Provincial de má-

ximos siempre será insuficiente porque forzosamente responderá a las posibilidades de las empresas más débiles. Hoy un convenio de máximos favorece a los patronos.

—El Pacto de la Moncloa impone además, más en el Metal de Guipúzcoa, **insuperables dificultades** como para pretender hacer un único y buen convenio. Excluye por otra parte, a un gran porcentaje de trabajadores del Convenio Provincial.

—En consecuencia, ELA-Metal se posicionaba por negociar un Convenio Provincial que garantizara **unas mínimas condiciones**, las más altas posibles, pero dejando siempre libres para los trabajadores la posibilidad, y la necesidad de negociar en las empresas por encima de lo conseguido en el provincial.

No entramos en la mesa negociadora

Fundamentándonos en estas conclusiones no entramos en la mesa negociadora. Nuestra responsabilidad sindical no nos permitía apoyar el planteamiento erróneo que otras centrales —fundamentalmente CC. OO. y UGT— hacían.

Por eso no podemos aceptar la imprevisión, ligereza e irresponsabilidad sindical de estas centrales que en la valoración que hacen en escrito de fecha 11 de abril dicen:

"Desde que comenzaron las negociaciones se pudo observar que la patronal venía con una disposición muy firme y muy compacta ofreciendo fórmulas económicas que se movían entre márgenes muy estrechos y muy distantes de nuestras pretensiones. Hoy nos encontramos con una situación límite que requiere una toma de posturas definitivas. La mesa entiende que la situación difícil que atraviesa un gran número de empresas del Metal, difícil sería y gravemente la posibilidad de obtener en su totalidad nuestras reivindicaciones. (...) la prolongación de la huelga lleva consigo una serie de riesgos que deben conocer los trabajadores (...) Este convenio no es el ideal pero es el convenio posible en estos momentos".

Una reflexión tardía

Surgen muchas preguntas tras la lectura de estos y otros párrafos. La falta de espacio nos impide formularlas con detalle. Por eso simplemente haremos una: ¿Es que lo que en esos párrafos se dice, después de conocer la realidad de lo sucedido, no era ya previsible antes de la negociación? ELA-Metal cree que sí y sus constantes razonamientos y escritos lo confirman.

No podemos pasar por alto una breve referencia al comportamiento de otras centrales de la mesa, que aun denominándose centrales sindi-

cales muestran una clarísima propensión a formas de actuación que están muy lejos del comportamiento organizado, capaz, responsable, no ambiguo ni demagógico, que debe caracterizar, entre otros aspectos a una central sindical.

Posición de ELA

A pesar de los aumentos salariales, y resto de aspectos, acordados en el provincial, no por eso los trabajadores metalúrgicos de Guipúzcoa hemos perdido la batalla contra la patronal. Ni mucho menos.

En línea con todo lo que ha manifestado hasta ahora ELA-Metal, seguimos afirmando que **ES POSIBLE** que muchos trabajadores metalúrgicos puedan mantener y superar durante el año 1978, al poder adquisitivo de 1977.

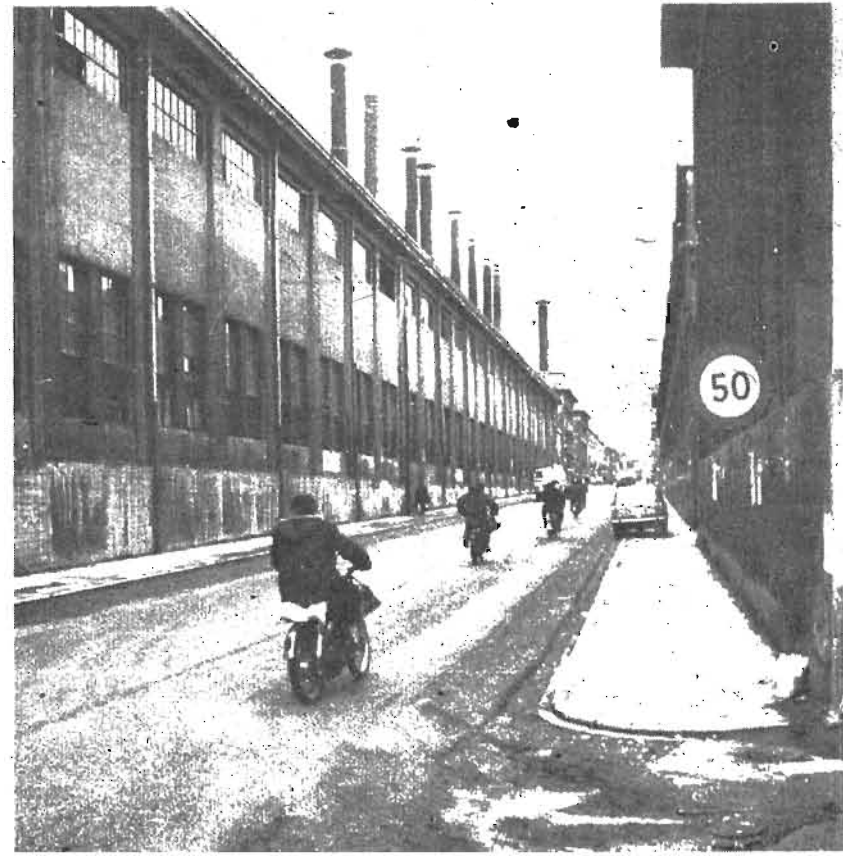
Para ello es condición necesario que el Convenio Provincial no sea de máximos sino de mínimos. Es decir, que los aumentos del provincial se nos garanticen como mínimos, anulando la cláusula del convenio que dice que no se aceptan pactos de empresa en lo que respecta a salarios y jornada laboral.

Fuera cláusulas restrictivas. Impugnarlas

Y aquí volvemos al principio del artículo, al tema de la homologación del Convenio. Si el convenio se firma con esta cláusula restrictiva, como parece prácticamente seguro, los trabajadores, si queremos librarnos de la inaceptable atadura de esa cláusula, tenemos que impugnarla ante Delegación de Trabajo. Para ello comunicaremos a esta, mediante un escrito, que los trabajadores de tal o cual empresa **aceptan como mínimo lo pactado en el Convenio Provincial, pero no lo aceptan como máximo**, y que, por tanto rechazan la cláusula que prohíbe los pactos de empresa y no se sienten vinculados con ella.

ELA-Metal por su parte, con una representación en el Metal de Guipúzcoa de casi un 30 por 100 como lo confirman los resultados electorales de las elecciones sindicales, va a impugnar tal cláusula y hará todo lo que esté en su mano para conseguir que el mayor número posible de trabajadores metalúrgicos puedan superar el Convenio Provincial. A tal fin, seguirá defendiendo los pactos de empresa sin renunciar a nada de lo establecido en el provincial. Y llama a todos los trabajadores a que serenamente tras la discusión, consultas y razonamientos que se deseen, realicen referéndum en las empresas para votar la impugnación a la cláusula del provincial que nos ata, dejando libre la vía del pacto de empresa.

CARLOS GUERENU



Convenio de Tintorerías de Gipuzkoa

Nuevamente rotas las negociaciones

El pasado mes de febrero vencía el convenio provincial que durante dos años había afectado a los trabajadores de Tintorerías, por lo que a convocatoria de las Centrales Sindicales comenzaron las negociaciones para su renovación el 16 de enero.

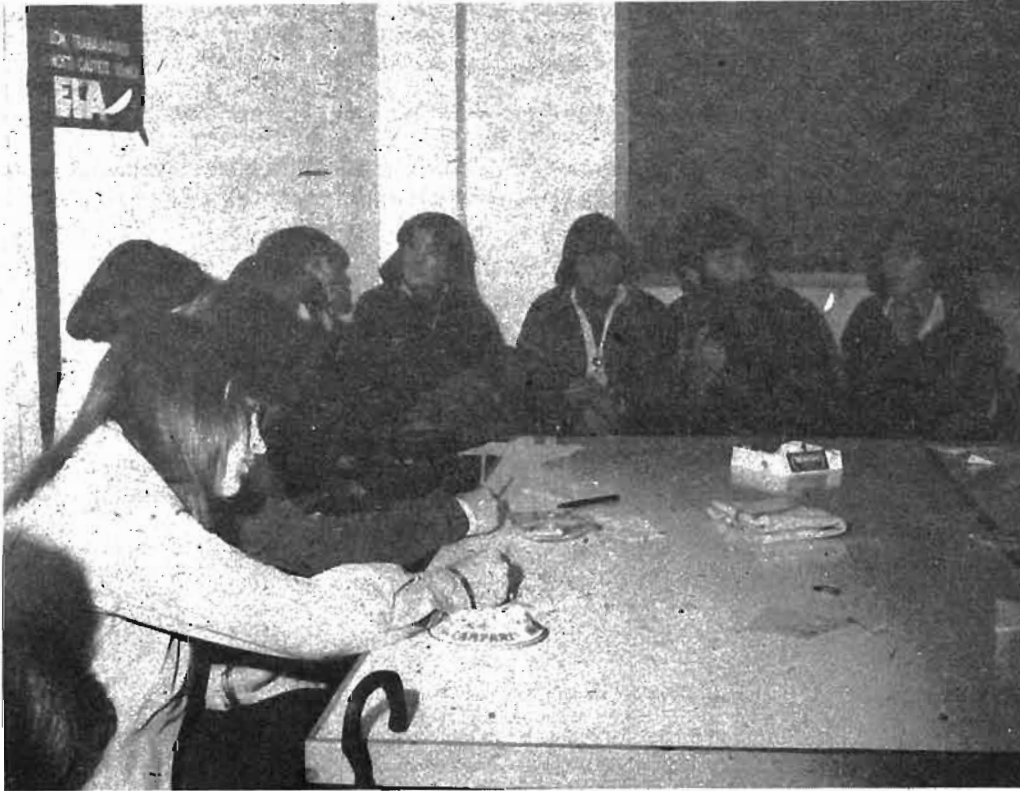
Las reivindicaciones de los trabajadores están basadas en un planteamiento de un convenio de mínimos, ya que el sector está dividido por grandes diferencias salariales, no sólo hay diferencias de empresa a empresa, sino que dentro de cada empresa y dentro de cada categoría existen grandes desigualdades.

La tabla reivindicativa de los trabajadores está basada principalmente en ir limando estas diferencias que existen dentro de cada categoría y sentar así las bases para próximos Convenios.

La tabla queda fijada de la siguiente forma:

- Oficial 1.ª, 28.000 ptas. brutas
- Oficial 2.ª, 26.5000 ptas.
- Oficial 3.ª, 24.000 ptas.
- Peón, 23.000 ptas.

Por su parte, los empresarios ofrecen 24.000 ptas. brutas para el oficial de 1.ª, que estarían divididas en base y plus de asistencia, diferencia



Trabajadores de tintorerías en los locales de ELA, en Eibar

que antes no existía en nuestro Convenio.

Toda la negociación se ha centrado por parte de los obreros en conseguir un Convenio de mínimos, un 20% de aumento y revisión semestral, todo esto caracterizado por una disminución del abanico salarial.

En estos momentos, después de 26 días de huelga de la totalidad de los trabajadores

asalariados del sector, los empresarios rompen la mesa negociadora no acudiendo a la convocatoria de reunión argumentando la no aceptación de la revisión semestral.

En este largo proceso de negociación queremos recalcar la actuación del Sindicato empresarial EKOR que, impidiendo a los propios empresarios a abrir vías de negociación con una postura totalmente cerrada, ya que desde

el primer momento no han hecho ninguna nueva oferta, agravando considerablemente todas las posibilidades de un desarrollo de la negociación, conduciendo a los trabajadores a unas tomas de posturas que ahora no podemos prever sus consecuencias.

A. ZENDOIA

(Se dará más información en posteriores números.)

ELA-Eskola

Los trabajadores de la enseñanza privada de Euskadi nos hemos encontrado de repente con un proceso de renegociación de nuestro Convenio que se está llevando en Madrid por algunas centrales.

Los de ELA-Enseñanza nos hemos tenido que mover rápido y convocar reuniones de afiliados para tomar un posicionamiento claro ante una exigencia de adhesión a la plataforma negociada en Madrid y unas convocatorias de movilizaciones, convocatorias en las que no tuvimos no arte ni parte. No es la primera vez que ocurre esto y corremos el riesgo de que en la enseñanza se convierte en norma.

Se convocaron unas asambleas provinciales, asambleas que han demostrado que este método asambleario deja mucho que desear ya que la ausencia de debate, las prohibiciones en el uso de la palabra, la escasa asistencia y la toma de decisiones contradictorias (decisiones que implican a mucha gente) etc. han sido la norma general.

El Sindicato de trabajadores

de la Enseñanza de ELA planteó una crítica a la negociación que estaba siendo llevada por las demás centrales, crítica que giraba en torno a un punto: el Convenio que plantean es un convenio con vigencia de enero a diciembre del 78, para nosotros no es rentable, sindicalmente hablando, el realizar unas movilizaciones "de Convenio" para conseguir a lo más unas mejoras económicas (que lógicamente es lo único que tiene carácter retroactivo) para después tener que comenzar de nuevo en setiembre las movilizaciones para el nuevo Convenio que debería estar firmado para cuando venza el presente (diciembre). Además se corre el riesgo de la "quemada" o el fracaso lo cual disminuiría las posibilidades de entrar con fuerza en la negociación del Convenio que nos interesa. También existe el riesgo de que queden relegadas y sin un tratamiento directo las cuestiones que actualmente se están debatiendo en las Cortes sobre la enseñanza y que tanta repercusión tendrán en el próximo Convenio. La falta de dinámica en Euskadi es otro de los puntos fundamentales de nuestra crítica.

Los de ELA-Enseñanza pretendíamos llevar una postura sindical clara y así hicimos nuestra proposición:

1.ª Centrar la reivindicación, ahora, en la correcta aplicación de las subidas salariales de enero y octubre previstas en el convenio vigente; si no aceptaban esto a nivel estatal hacerlo a nivel provin-

paña directamente enfocada a los asuntos relacionados con la Enseñanza y que son materia legislativa: Estatuto del profesorado, reglamento de centros, control de subvenciones etc.

3.ª Preparación, elaboración y creación de un clima reivindicativo para la negociación del I Convenio de Euskadi de la Enseñanza privada. Y aquí nos encontramos con el problema.

Todos defienden una autonomía política, pero al mismo tiempo dicen que a nivel sindical es mejor una unión al nivel de todo el Estado. Todos desearían un convenio a nivel de Euskadi pero argumentan que es demasiado difícil. No vamos a caer en un voluntarismo; sin embargo, tantos "peros" en realidad lo que muestran es un no querer, una clara falta de voluntad de potenciar la afirmación nacional de los trabajadores de Euskadi.

Nosotros creemos que alguna vez hay que empezar y que la enseñanza privada presenta para esto muchas más facilidades que otros sectores. No vamos a esperar a que un decreto-ley nos oblique a ello. En este proceso de institucionalización de Euskadi los trabajadores debemos llevar la dirección de la historia. No podemos dejarla en otras manos. Nosotros queremos decir: Euskadi la estamos haciendo los trabajadores para que sea de los trabajadores.

Convenio de mínimos, está claro. Pero vayamos a por el I Convenio de Euskadi para la Enseñanza privada.

Convenios de empresa en Astra, Idurgo, Toña, M. Ormaechea, And

Se rompió el frente

Gernika inguruan, enpresako konbenioak egin dira batzuetan. Bestetan, egiten oraindik. Nagusiek elkar harturik, jokaera berdintsuak eraman dituzte elkarren arteko tratua eginez. Enpresa denetan, ELAko Sindikal Sekzioak hasi ziren nondik joko patronal paktoaren kontra eta, banan bana ekin zioten konbenioa egiten. Hau idazterakoan, Astratik hasita, konbeniak firmatu dituzte eta lortu ere nagusien frontea puskatzea. Hauxe da, Gernikar ELAko delegatuek digutena. Astra, Idurgo, Marzana, eta abarreko enpresetakoak. Elkarrekin egin genduen elkar hizketan, Guernikaldeko beste berri batzutat egon ginen hitz egiten. Han esan dakoren zati bat dakargu ale honetan.

1. ¿En qué situación se encuentran actualmente los convenios?

Ya desde principios de año, las Secciones Sindicales de la mayoría de las empresas de Gernika empezaron a preparar las plataformas reivindicativas de los convenios. Por el mes de febrero empezaron a negociarse, comenzando por Astra. Actualmente ya están firmados o llegados a acuerdo en muchas empresas como Astra, Inama, Idurgo, M. Ormaechea, Toña, Andia, Marzana; y todavía en otras se está negociando.

2. Por lo que decís, parece que Astra es la empresa punta de la zona.

En esta zona, Astra ha sido la que ha marcado la pauta. Cuando había que tomar alguna decisión en huelgas... y ahora en convenios, las demás empresas estaban al tanto de lo que se decidía en ésta. Económicamente siempre ha andado bien y ha sido, además, la pionera en las luchas sindicales habidas hasta ahora.

3. ¿Cómo juzgáis la actitud de la Patronal en las negociaciones?

Hay que decir en primer lugar, que la patronal ha mar-

cado una política unitaria. En todas las empresas, fueran grandes o pequeñas, han hecho las mismas ofertas, aunque la situación económica no fuera igual en todas ellas. Consecuencia de ello es que estas ofertas están al nivel de las empresas más débiles. Y aquí nos hemos topado ante una intransigente postura de los patronos, que se han agarrado al pacto y han mantenido desde el primer momento, una actitud cerrada.

4. ¿O sea que ha habido un pacto local patronal?

A la hora de negociar el convenio en cada empresa, daban ofertas que no estaban de acuerdo con la situación económica de la empresa. Claro que para ellos es mejor que el ámbito del convenio sea el mayor posible. Las Secciones Sindicales de ELA nos hemos negado rotundamente desde el principio esta posición y hemos ido a romper este pacto patronal. Por medio de convenios de empresas es donde podemos conseguir mejoras más sustanciales. Y en la mayoría hemos logrado lo que pedíamos. Radica aquí el motivo de la conflictividad en las empresas de Gernika.

Conve

Mal plant

Desde el pasado día siete, fecha en la que muchos trabajadores metalúrgicos de Guipúzcoa empezaron a darse cuenta de lo que realmente daba de sí el convenio provincial, hasta la normalización del trabajo el Metal de Guipúzcoa ha vivido unos días de gran tensión, con un claro recrudecimiento de la situación conflictiva, con un claro rechazo de unas condiciones que los trabajadores han entendido insuficientes. Innumerables asambleas, discusiones y actitudes diversas de los trabajadores confirmaban, sin género de dudas, que no gustaban los resultados del convenio.

La huelga así continuaba durante unos días más, hasta que los responsables de ella, la mesa negociadora, llamaba al trabajo cuando ya muchos trabajadores desconfiaban de que la continuación modificara las posiciones patronales; de la misma forma que desconfiaba de la seriedad y responsabilidad del comportamiento de tal masa negociadora, llamaba al trabajo cuando ya muchos trabajadores desconfiaban de que la continuación modificara las posiciones patronales; de la misma forma que desconfiaba de la seriedad y responsabilidad del comportamiento de tal masa negociadora, y en especial, de las Centrales mayoritarias en su seno.

El tema económico está ya acordado en los siguientes términos:

—Aumento a partir del 1 de enero de 2.000 pesetas/mes brutas, lo que equivale a 1.578 ptas./mes líquidas.

—Aumento a partir de 1 de julio de 2.000 ptas./mes brutas más el 3% lo que equivale a 2.629 ptas./mes líquidas.

—Revisión en octubre en el 3% si la carestía de la vida llega al 17% y en el 2% si llega al 16%.

Los aspectos de horas extras, asambleas, dietas, también parecen estar acordadas en los términos que ya se co-



ELA-Banca

Datos para una estrategia

Desde nuestra perspectiva sindical, es más, desde la perspectiva política de EUSKADI y al igual que en otros sectores de similares características, tenemos un claro objetivo en Banca: conseguir descentralizar el convenio colectivo estatal para "acercar" cada vez más sus condiciones a nuestra realidad concreta (económica, política y cultural) de nacionalidad. Tomando este dato como punto de referencia es necesario establecer correctamente la estrategia adecuada para evitar esperanzas inconvenientes, voluntarismo ineficaz o excesiva prudencia.

Para comenzar a esbozar las líneas maestras de actuación debemos considerar una serie de factores:

—El interés muy considerable de CC. OO. y UGT de controlar perfectamente desde Madrid el sector, dada la importancia política que el movimiento laboral de Banca puede tener por ser éste el sector clave de la economía, mucho más en estos momentos.

—La baja tasa de afiliación a centrales sindicales, como reflejo de la poca y desigual combatividad de los empleados de Banca.

—En consonancia con lo anterior el gran número de delegados "independientes" elegidos en las elecciones sindicales.

—Convenio colectivo con condiciones actuales por debajo de la media de los sectores más importantes de la economía.

—Numeroso personal de mando, propio para el desarrollo de un sindicalismo de cuadros o sindicalismo amarillo.

—Condiciones de productividad y racionalización del trabajo cada vez más sofisticado, con uso de tecnología punta. Circunstancia que se va a agudizar con la entrada de la Banca extranjera, mucho más potente y con mayores medios de gestión que la española.

—A medio plazo, superavit de personal. (Hoy en día el

Banco Central indica que le "sobran" 2.000 empleados).

—Proceso de concentración monopolista, mediante absorción de pequeños Bancos por parte de los grandes.

—Una patronal dura y cerrada, por principio, al establecimiento de unas relaciones amplias y democráticas en el ámbito laboral.

Tomando como punto de referencia estos datos nos encontramos en un primer análisis con varias dualidades profundamente inter-relacionadas entre sí, que indiquen de forma directa en la estrategia global de ELA-STV, con las concretas especificidades de nuestro sector:

1.º Convenio EUSKADI-CONVENIO ESTATAL.

2.º SECCION SINDICAL-COMITE DE EMPRESA.

3.º SINDICALISMO DE CLASE-SINDICALISMO AMARILLO.

4.º FUERTE ORGANIZACION SINDICAL-FUERTE ORGANIZACION PATRONAL.

Cada uno de estos apartados merece un estudio detenido que ya iremos realizando en trabajos sucesivos. Ahora bien, para dar viabilidad a todo este planteamiento es necesario, es imprescindible el trabajo de consolidación de la estructura de ELA-BANCA a nivel de Euskadi. Sin ello cualquier paso que se dé, será baldío. Es claro que este esfuerzo debe partir de BIZ-

KAIA como provincia en la que somos clara mayoría. No obstante debemos considerar que ESTE TRABAJO DEBE SER ASIMISMO COMPARTIDO DE FORMA DECIDIDA POR NUESTROS COMPAÑEROS DEL RESTO DE EUSKADI. De lo contrario vamos a realizar esfuerzos muchas veces inútiles, máxime cuando nuestra línea sindical se encuentra sometida en muchas ocasiones a consideraciones adversas, lo que nos va a obligar a una dura lucha para conseguir nuestros objetivos.

—¿Qué trabajos son necesarios para esta consolidación?

En primer lugar una coordinación ESTABLE a nivel del País, que permita actuaciones globales coherentes, en todos los órdenes.

Una preparación concienzuda de nuestros cuadros, como eslabón necesario para:

—Desarrollar y consolidar las Secciones Sindicales.

—Trabajar con seriedad en los Comités, llevando a ellos siempre nuestra propia perspectiva sindical.

—Preparar y negociar temas de convenio, con dominio de sus aspectos, tanto de estrategia sindical ante el patrón y ante otras Centrales como de conocimientos técnicos necesarios para sentarse a la mesa de negociaciones.

Organo de información propio que recoja y refleje la problemática del sector, lo analice y sirva de apoyo para el trabajo diario.

El desarrollo progresivo de estos planes nos deben llevar inevitablemente a una consolidación cada vez mayor de ELA-en Banca; es decir a un aumento de afiliación, a un aumento de militancia, en definitiva a un aumento de nuestra presencia como organización sindical vasca.



ASTRAko delegatuak, Gernikako ELAko lokaletan, Bailarako Arduradunarekin

suponen estos incrementos salariales?

En cuanto a los tantos por ciento, se ve que hemos conseguido mucho. En TONA el 36%. En INAMA el 25,4%. En MARZANA el 30%. En MARCOS ORMAECHEA el 30% y en ASTRA el 23%.

7. Como afiliados a ELA, ¿cuál ha sido vuestra participación en estos convenios?

Estamos ante unos convenios negociados por primera vez en la legalidad de los Sindicatos. Todavía hemos hecho poco camino de práctica sindical. Por eso, estos convenios han servido para organizarnos y fortalecer las Secciones Sindicales de cada empresa, organismos en los que participamos todos los afiliados.

8. ¿Quién toma las decisiones en el ámbito de la empresa?

Por medio de las Secciones

Sindicales hemos elaborado entre los afiliados la plataforma reivindicativa, hemos discutido y debatido los puntos del convenio, y la marcha de las negociaciones. Las Secciones Sindicales tienen plena soberanía a la hora de tomar las decisiones que haga falta y por ello consideramos que el sindicalismo auténtico, de base, tiene que partir de estos organismos de cada empresa, en vez de estar esperando a que nos den respuestas desde arriba. Nosotros llevamos a las asambleas todos los puntos discutidos y aclarados en las reuniones que hacemos en la Sección Sindical, con participación en las asambleas, no son nunca a título individual, sino que se habla en nombre de la Sección Sincial, con el apoyo y conocimiento de todos los afiliados.

9. ¿Qué opinión os merece

la Coordinadora? ¿Qué posición tenéis ante ella?

En su día dimos nuestra postura que además la publicasteis en el periódico. En resumidas cuentas, la Coordinadora no supone más que un camino antisindical, una vía que debilita la presencia y obstáculo el fortalecimiento de los Sindicatos en la empresa. En la práctica, esta Coordinadora se ha visto abocada al fracaso, como se ha demostrado en estos convenios. Y ahora quieren potenciarlo pidiéndonos ayuda a las centrales. A estas alturas hay quien pretende, organizar a los trabajadores con estructuras a las que durante 40 años hemos combatido unánimemente, y hemos luchado para que nos pudiéramos organizar en sindicatos libres y potentes.

J. L.

al. Guipúzcoa
e insuficiente



recortes

garantías sin que le esperemos a la situación rutando. Por tenemos a al de la oferta pama. Así, para n las Seccio-empresa y a éstas, según es necesario: s de 25 a 100 20 % de afi- hasta ahora a el 15 %.

Dos cláusulas negativas

Por último, no hay que olvidar que el Convenio recoge dos puntos que son claves en la valoración negativa del mismo. Me refiero a la que se ha llamado cláusula de desenganche y a la cláusula que impide los pactos de empresa durante la vigencia del Convenio.

che, en contra de todo lo que se dice para quitarle importancia, deja en entera libertad a los patronos, para quienes el Convenio supone, en su empresa, superar el Pacto de la Moncloa, de no aplicar lo acordado en el provincial y aplicar exclusivamente los aumentos salariales hasta llegar a los topes del citado Pacto.

Respecto a la cláusula que prohíbe los pactos de empresa, dada la gran trascendencia que ella tiene para los intereses de los metalúrgicos de Guipúzcoa, le dedicaremos en otro espacio de este sema-

ARIN

ADEGUI patina

Son dos las empresas expulsadas de ADEGUI: BLOK, de Irún, y JAZKIOLA, de Bergara. El motivo del mismo: no haber acordado conjuntamente con el sindicato patronal los puntos que configuran el convenio de empresa.

Estas decisiones de ADEGUI no están aisladas de su estrategia general, preocupada por defender posiciones de principio, exigiendo una solidaridad de clase empresarial, que no siempre coincide con los intereses concretos e individualizados de sus afiliados.

Las actuaciones de ADEGUI en el Metal y en la Madera confirman esta política de comportamiento, lejos aún de una patronal que acepta la conflictividad en la sociedad como una realidad que debe abordarse desde posiciones más democráticas y flexibles.

Comercio de Vizcaya

La fijación de criterios previos cara a las negociaciones es un aspecto fundamental a tener en cuenta. De las posiciones adoptadas dependerá el éxito de las mismas.

Situación actual de los convenios

Por virtud del decreto-ley sobre excepcionalidad de los horarios para el Comercio se

creó la primera división del sector. Los grandes almacenes, principales favorecidos por la medida, negociaron su propio convenio encuadrado dentro de la rama de Actividades Diversas. El convenio, que vencia el 31-12-77, ha sido negociado entre la patronal ANGED y las Centrales Sindicales y es de ámbito interprovincial.

Por otro lado, en estos momentos se procede a la revisión de convenios, como el del Cortes Inglés, cuyas condiciones son superiores al de Grandes Almacenes. La división se acentúa cuando analizamos el resto del comercio. Entre los convenios provinciales destacan por su importancia el del Metal, Textil, Alimentación, Mixto de Industrias Químicas, entre otros, existiendo, asimismo, otros sectores que dependen de convenios interprovinciales.

Otro aspecto importante es la fecha de vencimiento, que no es homogénea, habiendo vencido en enero el de Alimentación, el 31 de marzo el del Metal y Mixto de Químicas.

Reuniones previas

Bajo estas perspectivas se han iniciado unas conversaciones previas entre Centrales mayoritarias con objeto de fijar criterios cara a las negociaciones. En principio, existe un

criterio claro: unificar todas las ramas del Comercio en un Convenio marco, cuyos puntos son:

—Tabla salarial, jornada laboral, pagas extraordinarias y vacaciones, los cuales serían mínimos para todo el comercio.

Una vez negociados los puntos mínimos, se iniciarían las negociaciones por ramas. Cara a las ramas, y con el objeto de reducir su número, se está estudiando la posibilidad de agrupar en tres o cuatro convenios aquellos sectores que pudieran tener mayor afinidad. En el momento de dar esta información, es CC. OO. la Central que no ha definido su posición cara a las negociaciones, habiendo iniciado por su cuenta contactos con sus delegados en vistas a la negociación del Convenio de Comercio del Metal. De todas maneras, esta semana del 17 al 23 se decidirá definitivamente el marco de las negociaciones.

A. GARATE

Comunicado de IDESA, de Ermua

Los trabajadores de ELA-STV de la empresa IDESA, de Ermua, queremos informar a toda la clase trabajadora de

Euskadi de la huelga legal que estamos realizando desde pasado día 6 de marzo, en reivindicaciones de unos salarios básicos para poder mantener el nivel del poder adquisitivo de nuestros salarios, que está muy por debajo de la media del resto de las empresas. En estos momentos, los salarios que tenemos son los siguientes: 23.000 pesetas (hombre) 21.000 pesetas (mujer), en ambos casos es la media de peón especialista.

Nuestras peticiones reivindicativas son las siguientes:

6.000 pesetas de mediano al mes, mientras que patrono únicamente nos ofrece el pacto de la Moncloa que nos supondría un aumento de 4.100 a 4.700 pesetas netas, y ello a una actividad de 133.

En todo momento, nuestra propuesta ante la negociación ha sido bien clara (por que entendemos que no pedim nada descabellado), pero por eso ha dejado de ser una postura negociadora, que constantemente ha sido torpedeada por la patronal, que niega a negociar, demostrando desconocer que, aunque a un nivel mínimo, hemos conseguido superar otros tiempos.

ESTADO

Para abordar los temas más urgentes

Habrà conversaciones

La administración, por fin, parece dispuesta a negociar con los sindicatos los temas más urgentes y que hasta el momento habían sufrido diversos aplazamientos pese al reiterado interés manifestado por las confederaciones obreras para abordarlos.

El paro, la contratación colectiva, la participación de los trabajadores en el control de la Seguridad Social, el patrimonio y la acción sindical van a constituir las materias a tratar por cuatro comisiones mixtas, centrales-administración (en cada una de ellas se integrarán los responsables o expertos específicos). En un plazo de cinco semanas deberán dar por concluidos sus trabajos para finalizar el próximo mes de mayo.

La premura de buscar una solución al problema del paro se justifica no sólo por los niveles actuales de desempleo, sino, lo que es más preocupante por las reestructuraciones pendientes en diversos sectores (siderometalúrgicos, naval...) que van a incrementar la cifra existente. Las faltas

de alternativas de empleo, a corto plazo, la necesidad de crearlas mediante un plan en el que se comprometa seriamente al Gobierno, las medidas concretas para repartir el trabajo disponible, son aspectos que completan el cuadro de negociación sindical en materia de desempleo.

El tema de la **contratación colectiva** constituye una cuestión que también debe ser definitivamente negociada para clarificar notablemente las relaciones laborales. El decreto regulador de las elecciones sindicales que establecía las competencias de los comités de empresa, fijaban que son precisamente estos los órganos de negociación en el marco de la empresa, pero quedan pendientes aún de definir los entes negociadores, la

composición, la forma en convenios que superan la empresa (locales, provinciales, estatales). Es de suponer que se reconozca competencia exclusiva a los sindicatos en estos niveles, ya que de lo contrario se distorsionaría y mutilaría una de las funciones más importantes de éstos.

Otros puntos que van a ser objeto de estudio por las mencionadas comisiones mixtas (**Seguridad Social, acción sindical**) es claro que deben ser negociados en base al reconocimiento de las atribuciones que los sindicatos tienen en cualquier sociedad democrática en estos campos.

El **patrimonio** con su doble problemática de restitución de los bienes incautados y de destino de la parte patrimonial generada por la cotización obligatoria durante cuarenta años de franquismo, completa el paquete negociador que de ser resuelto satisfactoriamente supondría un paso importante para afianzar el sindicalismo.

realidad escalofriante, para forzar un cambio que Argentina y muchos pueblos de América Latina piden a gritos.

E. AURREKOETXEA

MUNDO

Mundiales de fútbol en Argentina

Videla también juega

"No hay que mezclar el deporte con la política" es una frase muy repetida que suele ser utilizada normalmente cuando se pretende desautorizar la denuncia de estar utilizando precisamente el deporte para hacer política.

La Copa del Mundo de Argentina es un ejemplo actual de esta realidad. El régimen del general Videla pretende ocultar, con la cortina del torneo mundial, una realidad caracterizada por la represión brutal por la ausencia de libertades públicas, de derechos individuales. Las actitudes políticas y sindicales están prohibidas. La situación es cada vez más grave para los trabajadores. Intervenidas la CGT y las Confederaciones Sindicales, con miles de dirigentes sindicales presos, prohibidas las huelgas y toda manifestación sindical que pueda significar enfrentamiento al Gobierno.

La dictadura somete a los presos sindicales a una tortura permanente, maneja los fondos de las obras sociales, propiedad de los sindicatos, hace desaparecer a todo activista o dirigente sindical que luche por los derechos de los trabajadores.

Videla quiere que los Mundiales sean algo más que una competición deportiva, quiere neutralizar su criminal imagen dando una visión distorsionada, truncada del país. Quiere que la presencia de los países participantes, la asistencia a actos donde él o su Gobierno sea el protagonista, la propaganda desplegada, la "normalidad" ciudadana cuya escenificación durante los días que dure el mundial se va a forzar permitiendo confundir a la opinión pública mundial.

Los medios de difusión, sobre todo la televisión, se encargan de dar secuencias, reportajes, exclusivamente deportivos, festivaleros folklóricos



La FNV (Federación Sindical Holandesa) ha alertado de este peligro a la Federación Holandesa de Fútbol, exigiéndole que adopte las medidas necesarias para no dar ni reforzar la impresión que puede resultar de esta decisión de participación. La FNV que incluye a la NVV, afiliada a la CIOSL y a la NKV, afiliada a la CMT, va más allá aún, emplazando tanto a la Federación de Fútbol como al Gobierno para que arbitre la manera, mediante la cual Holanda utilice la Copa del Mundo para poner en evidencia su aversión hacia lo que está pasando en Argentina y para presionar al Gobierno a liberar a todos los presos políticos.

Esta iniciativa de la FNV, puede ser tal vez, el precedente de toma de postura de otros sindicatos y organizaciones políticas y ciudadanas progresistas del mundo para conseguir abortar esta operación propagandística, para

El actual nivel de paro y las perspectivas poco halagüeñas de que éste se reabsorba a medio plazo, constituyen uno de los problemas más graves de la economía capitalista. La política de creación de nuevos puestos de trabajo, para equilibrar la oferta y la demanda de empleo está llena de obstáculos (entre ellos la crisis) e incluso, aunque la actividad económica vaya progresivamente recuperándose es totalmente insuficiente.

En este contexto comienza a hablarse de la puesta en marcha de una serie de decisiones tendentes a cimentar con una distribución del trabajo existente, la posibilidad de empleo para el conjunto de las personas en edad activa.

A estas diferentes soluciones tendentes a paliar el paro que se han agrupado bajo diversas denominaciones, según los lugares, **work sharing** en EEUU, **repartition du travail** en los países de habla francesa. Podemos denominarla, al menos provisionalmente como **Repartos de trabajo disponible**, incluyendo dentro

Para presionar ante el Gobierno por una política económica y laboral favorable

La banca tacaña

La economía del Estado español, y sobre todo algunos sectores y empresas, precisan urgentemente un apoyo financiero considerable. Depende de ello en gran medida el que mejore la situación o al menos no empeore, impidiendo que estalle la ya muy deteriorada situación económica, lo que tendría una repercusión inmediata en el proceso político.

La banca privada y sobre todo el grupo de los "siete grandes" que como se ve en el cuadro adjunto controla más del 72 por 100 del total de recursos, juega así una posición clave que trasciende el terreno meramente económico para constituirse en un factor determinante en la consolidación o desestabilización de la democracia. Si la banca libera suficientes recursos en forma de capital y créditos se podrían apuntalar muchas empresas, hacer viables proyectos de reconversión. Si la banca se niega a desempeñar este papel, la descapitalización, el paro aumentarán peligrosamente. De momento la banca o los banqueros se resisten, prefieren mantener una actitud desafiante ante el Gobierno alegando que la decisión libre de invertir sólo puede ser resultado de las expectativas de beneficio, que requieren como condición indispensable, la confianza en el futuro. La banca es consciente de su poder, de su influencia definitiva tanto en el Gobierno como en el Parlamento, donde cuenta con 47 representantes en ambas cámaras. Y quiere jugar fuerte exigiendo que la economía de mercado, la defensa del sistema capitalista tenga rango institucional presionando para que las leyes laborales no refuercen de forma apreciable las funciones y garantías de los sindicatos.

La postura de la banca es dura, abusivamente dura, segura de sí misma, de su casi omnipotencia que hoy permanece intacta y que ha utilizado cuantas veces ha precisado durante el franquismo.

El Banco de España acusa a la banca de no utilizar todos los me-

dios que pone a su disposición para la concesión de créditos. El propio ministro de Industria no oculta su preocupación por las descapitalización, por el escapismo que se está produciendo. La banca se defiende, remarca su neutralidad ante cualquier opción política, justifica su poco interés en base a razones estrictamente económicas, cuando todos sabemos que detrás o por encima de éstas está la razón política de un grupo de presión donde se parapetan intereses de familias como las Oriol, el clan con mayor poder económico de la península, privilegios y hábitos de comportamiento fuera de todo control.

Es pronto para conocer el precio político que ha exigido la banca a cambio de comprometer 20.000 millones en el plan siderúrgico, después de una negociación con el Gobierno donde no han faltado las reservas iniciales al proyecto pretendiendo descargar en la administración, en su precaria tesorería, todo el esfuerzo. Es de esperar que la cor-



Alfonso Escámez, presidente del Banco Central, el más grande de los grandes

dura de algunos, la fuerza de los sindicatos, la intransigencia de esos en cuestiones básicas que precisa la libertad sindical, sean contrapesos suficientes para no hipotecar a cambio de créditos bancarios la propia democracia, sus contenidos básicos y para que de una vez por todas la falta de crédito no estrangule la posibilidad de recuperación.

Bancos	Depósitos al 31-XII-77	%
Central	716.562	14,62
Banesto	712.532	14,54
Hispano	619.439	12,64
Bilbao	467.098	9,53
Vizcaya	357.331	7,29
Santander	353.709	7,22
Popular	327.578	6,69
Total "siete grandes"	3.554.249	72,53
Total Banca privada	4.902.285	100%

Una alternativa parcial al desempleo

Reparto del trabajo disponible

de este término, medidas tales como:
—Disminución de la reducción de la jornada laboral.
—Limitación de las horas extraordinarias.
—Incremento del periodo de vacaciones.
—Disminución de la edad de jubilación.

Todas estas posibilidades han sido asumidas por las Centrales Sindicales europeas en reivindicaciones concretas: 1. Semana laboral de 36 horas. 2. Prohibición de horas extraordinarias. 3. Quinta semana de vacaciones y 4. Jubilación voluntaria a los 60 años con el 100% del salario.

La aplicación aislada o conjunta de estas peticiones, puede que no constituya la panacea a la precaria situación de la crisis del sistema capitalista, pero tiende a exigir que los Gobiernos y los empresarios asuman la responsabilidad de garantizar el pleno empleo, derecho irrenunciable de los trabajadores, tal y como los sindicatos lo entienden y defienden.

Es claro que al margen de estas modificaciones generales que se vaya arbitrando en este sentido y que se reflejen en las disposiciones laborales, las re-

estructuraciones de empresas que se vayan planteando (en Euskadi: BW, Naval etc.) deben contemplar soluciones incluso más radicales (jubilación voluntaria, con salario completo a los 55 años, etc.) para salvaguardar el objetivo de un trabajador un puesto de trabajo.

En el cuadro adjunto se puede contemplar la diversa situación según los estados de la edad de jubilación, uno de los puntos que, como hemos apuntado, constituye parte importante del Reparto de trabajo disponible.

J. ELORRIETA



Los jóvenes son los más afectados por el paro. En la foto, trabajadores franceses en busca de empleo ante las tablas de una Oficina

Edad de Jubilación			
Estados	Hombr.	Mujeres	Particularidades
Español	65	65	Puede acordarse la jubilación anticipada voluntaria a los 60 años con un 6% de la base regulador.
Belga	65	60	Puede acordarse la jubilación anticipada a los 60 años para hombres y 55 para las mujeres si lo pide el interesado y la empresa contrata en lugar un joven de menos de 30 años.
Danés	67	62-67	Es posible la jubilación anticipada a los 60 años en caso de salud deficiente o bajo situaciones especiales.
Alemán	63-67	63-67	Regla general: Jubilación a los 65 años. Las mujeres pueden jubilarse a partir de los 60 años, si llevan más de 20 años de cotización a la S.Social. Se puede aplicar la jubilación anticipada a los 60 años.
Francés	60	60	La jubilación anticipada a los 60 años es posible con una garantía del 70% del salario, estando prohibido abonar el suplemento. Debido a esto se trabaja hasta los 65 años.
Irlandés	65-67	65-67	Se prevé una jubilación a los 66 años.
Italiano	60	55	
Luxemburg	65	65	Pensión anticipada, con una prohibición de ejercer actividad suplementaria para los obreros a los 62 años, para los empleados a los 60 años, para las mujeres los 55 años.
Holandés	65	65	Pensión anticipada a partir de los 63 años en los sectores: Portuario, enseñanza, construcción y metal.
Británico	65	60	

Euskal sindikalismoa Euskadin (XI)

Los primeros meses de la República

A la caída de la Dictadura, se pusieron en evidencia las insuficiencias económicas del régimen dictatorial, los vicios estructurales que venía arrastrando la sociedad española y las repercusiones que la gran crisis del 27 tenía aún en nuestras latitudes. El paro, por ejemplo, no sólo había sido enmascarado durante la dictadura sino que, al restablecerse las libertades públicas, volvía a azotar con toda su fuerza a Euskadi. Por otra parte la obtención de la ansiada autonomía polarizaba la actividad política de gran parte del país enfrentado con los nuevos gobernantes republicanos y con la oligarquía navarra y alavesa.

Relanzamiento del sindicato

Es en este ambiente esperanzado y tenso ELA-STV va a desarrollar la actividad organizativa que le llevaría a colocarse a la cabeza de los sindicatos de Euskadi. Un nuevo estilo sindical se estrenaría asimismo en estas fechas al asociarse nuestro sindicato por primera vez a la fiesta del 1 de mayo. El crecimiento fue cuantitativo y cualitativo:

a) **Extensión.** Ya desde primeros de 1930 se nota una gran afluencia de afiliación. En Vizcaya, tras la apertura de los centros de Urduliz y Otandiano se constituyen las agrupaciones de gabarreros de Bilbao y agrupación de Amorebieta. A comienzos del 31 se abre el local de Lejona y en la asamblea anual se contabilizaban cerca de 13.000 afiliados. Esta provincia era donde ELA se hallaba mejor implantada. En Guipúzcoa, como ya reseñamos, la actividad desarrollada durante la dictadura fue fundamental, de forma que, a fines de 1930, existían 24 agrupaciones, "elas" con 2.663 afiliados y al proclamarse la República 4.673. ELA era la segunda fuerza sindical detrás de UGT con cerca de 14.000 y los católicos algo más más 1.800. Respecto a Alava, su proletario, de reciente creación, seguía las consignas de la CNT sin que ello significara afiliación apreciable. Existía

además un sindicalismo socialista y otro católico. En octubre de 1931 se reorganiza la agrupación vitoriana de ELA lanzándose a una decidida labor de captación. Meses después el número de afiliados rondaba el millar, entre ellos ex-seguidores de la CNT e incluso de UGT. El gran mitin de finales de año en el frontón vitoriano consagraba la implantación de nuestra sindical en Alava. En Navarra, en manos del caciquismo tradicionalista y de derechas monárquicas, era UGT la que había iniciado la lucha sindical siguiéndole a mucha distancia las cenetistas y católicos. ELA contaba con elementos aislados.

b) **Diversificación.** A la extensión territorial correspon-

dió asimismo un reagrupamiento de oficios: Empleados (ya existente), pescadores de Pasajes que a fin de año llegaba ya a 5.000 afiliados, médicos, ingenieros, delineantes, practicantes, estudiantes, enfermeras, etc.

ELA y la autonomía vasca

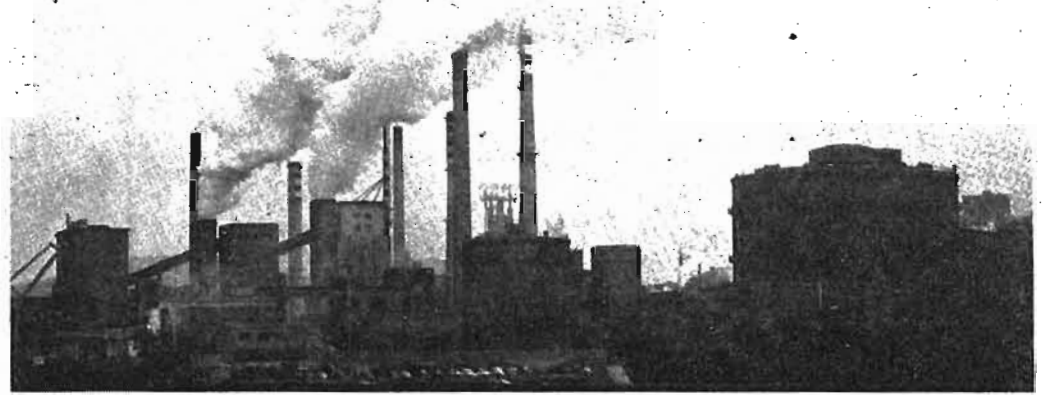
Consciente de la importancia del momento ELA dirigió a la Sociedad de Estudios Vascos, a la que se había encomendado la elaboración de un anteproyecto de Estatuto de Autonomía un escrito (mayo de 1931) en el que se exhortaba a la Sociedad a tener en cuenta el factor obrero en el anteproyecto.

Se exigía asimismo la creación, dentro del ente autónomo, de un Ministerio de Agricultura y Trabajo del Gobierno de Euskadi.

Otra vez el pistolero

Con la crisis y la libre competencia sindical volvió el pistolero a Vizcaya y la lucha de todos —Gobierno y oposición— contra los partidos y sindicatos nacionales. Los solidarios tuvieron que echar nuevamente mano a las armas para defenderse en calles y talleres.

I. E. Z.



Las incapacidades para el trabajo

El sistema de Seguridad Social vigente, sistema a todas luces injusto e insuficiente, prevé diversos tipos o grados de incapacidad para el trabajo y también las prestaciones económicas (cantidad a tanto alzado o pensiones) y de otro tipo (recuperatorias, de readaptación profesional, etc.) correspondientes a cada caso.

a) Incapacidad Permanente PARCIAL para la profesión habitual

Según la Ley, es aquella incapacidad "que sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal".

El rendimiento normal es el referido a la profesión habitual del trabajador. Se supone que el trabajador sigue en condiciones de trabajar en su oficio, aunque con un rendimiento considerablemente inferior. De hecho, esto supone en la casi totalidad de los casos la necesidad de cambiar de puesto de trabajo ya que los empresarios no están dispuestos a mantener en el puesto a un trabajador de bajo rendimiento.

Prestación económica: consiste en una cantidad equivalente a 24 mensualidades de la base del trabajador, cantidad que se cobra de una sola vez.

b) Incapacidad Permanente TOTAL para la profesión habitual

Es aquella que invalida al

trabajador para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión. En consecuencia, el trabajador no puede ya trabajar en su oficio habitual, aunque sí en otro distinto.

Prestación económica: Pensión mensual vitalicia del 55% de la base de trabajador. Esta pensión puede tener un recargo de un 20% cuando el trabajador tenga 55 años cumplidos o se vean en su caso especiales dificultades para encontrar nuevo empleo.

c) Incapacidad Permanente ABSOLUTA

Es la que imposibilita al trabajador para toda profesión u oficio. Supone la imposibilidad de la persona para realizar cualquier clase de trabajo.

Prestación económica: pensión vitalicia del 100% de su salario real.

d) Gran Invalidez

Imposibilita al trabajador no sólo para realizar cualquier tipo de trabajo, sino también "para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos", sin la asistencia de otra persona.

Prestación económica: Pensión vitalicia del 150% de su salario real. El recargo del 50% sobre la pensión se da para que pueda compensar a otra persona para que le ayude en esas tareas esenciales.

e) Lesiones Permanentes No Invalidantes

Es un supuesto radical-

mente distinto de los anteriores, ya que aquí el trabajador sigue con su capacidad de trabajo intacta, aunque se han producido otras pérdidas o deformidades (pérdida de parte de algún miembro sin que se incapacite para el trabajo, cicatrices, etc.).

La prestación económica es en estos casos muy pequeña y está fijada por un baremo que valora cada pérdida. Esta prestación sólo se concede cuando el hecho causante haya sido un accidente de trabajo.

Recargos por falta de medidas de seguridad

Cuando la incapacidad de la lesión no invalidante se deba a la falta de medidas de seguridad o higiene en la empresa, la prestación por accidente de trabajo o enfermedad profesional podrá sufrir un recargo del 30% al 50%, recargo que deberá ser abonado por la empresa.

Lo dicho hasta ahora, salvo cuando hayamos recalado expresamente otra cosa, sirve tanto para casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, como para los de enfermedad común y accidente no laboral. Hay, sin embargo, importantes diferencias según sea un caso u otro (cálculo de la base reguladora de la pensión o prestación, exigencia o no de un período de cotización anterior, entidad encargada del pago de las prestaciones, etc.).

GERMAN KORTABARRIA

Un artículo de...

projet

La exigencia sindical de información

Extractos de una entrevista con J. Laot y M. Le Tron, responsables de "acción reivindicativa" en la CFDT, sobre el tema de la necesidad de información en el mundo del trabajo.

Derecho a informar y a ser informado

"Es necesario en primer lugar situar a los trabajadores en la empresa. Subordinados y explotados los asalariados se organizan sindicalmente con objeto de cambiar su situación. Si no quieren actuar ciegamente, tienen que estar informados. El acceso a la información permite situar los problemas en sus verdaderas dimensiones y ser eficaces. Nosotros no disociamos a los trabajadores de la acción sindical. Por otra parte en razón de su situación específica en la empresa, de su vida en la ciu-

dad (pueblo) los asalariados disponen de una masa de información que los dirigentes de la empresa o del país ignoran, y tienen necesidad de comunicar esa información. En este sentido reclamamos simultáneamente el derecho de acceso a la información y el derecho a comunicar la información de que disponemos.

Derecho sindical

Precisemos la primera parte de esta reivindicación: es un problema de derechos sindicales. Reivindicamos, en esta hora, un tiempo del horario de trabajo, con objeto de que los trabajadores

podamos discutir sobre nuestra situación y sobre nuestras condiciones de trabajo. Este es un elemento muy importante porque el trabajador que, es lo corriente, permanece mudo en la empresa, podrá así comunicarse con la organización sindical que le representa. De esta manera los trabajadores crearemos información para nosotros mismos, para el sindicato y para la empresa. Al mismo tiempo con nuestras demandas y preguntas haremos salir a luz informaciones que nunca son elaboradas y tratadas por la empresa, porque, siendo con frecuencia esenciales, parecen sin embargo carentes de interés a los cuadros de dirección.

Existe otro aspecto del problema: cuando la organización sindical está negociando existe una necesidad más apremiante de relación entre la organización sindical y el conjunto de los trabajadores. Cuando estalla un conflicto, una huelga, se crea un espacio de tiempo disponible para informarse y formular nuestras reivindicaciones (...)

Información no mutilada

El sindicato tiene necesi-

dad de acceder a todos los elementos de información disponibles en la medida en que la gestión de la empresa condiciona la vida de los trabajadores.

(...) El problema no consiste tanto en el volumen de la información: no servirá de nada difundir el balance en la empresa, por otra parte de dominio público. Lo que es importante es el derecho de acceso a todas las informaciones en poder de la empresa. Por ejemplo ¿qué impacto tendrá sobre el empleo la política de inversiones o la política comercial a largo plazo? Este tipo de información no es neutro. Estas informaciones hoy son obtenidas a retazos, no existe acceso a las fuentes directas.

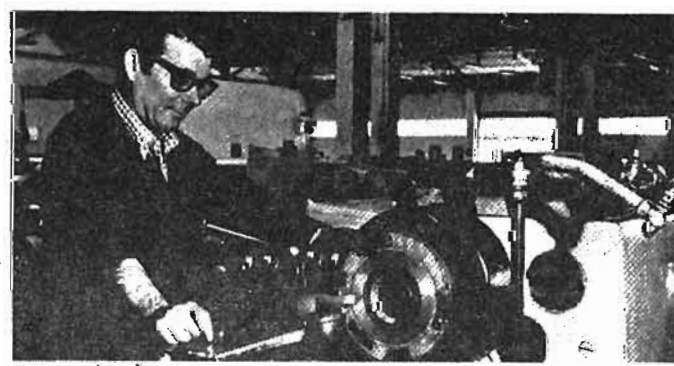
Es por lo que exigimos la asistencia de expertos que tratarían esta información desde un punto de vistas diferente al de que es tratado por los accionistas. El interés de estos en lo referente a las rentas, las condiciones de trabajo, la seguridad de empleo, etc., no es el de los trabajadores. A este nivel es donde es necesario un control real en función de los problemas sociales. Cuando una empresa realiza una inversión para mejorar las condiciones de trabajo que pueden creer acertada; con todo será necesario preguntar a los interesados si verdaderamente es una mejora (...)

Lógicamente se puede afirmar que cuando ambas parte alcancen el mismo ni-

vel de información se podría establecer la contrastación negociadora entre los trabajadores y la dirección. Como esta situación no existe, las reivindicaciones y la lucha por la conquista de la información se mantienen como una prioridad (...)

La información que los trabajadores piden, comprenden y utilizan es la información que corresponde a su situación. En principio el trabajador no desea información global, demasiado general. Lo que quiere es informarse sobre sus condiciones de trabajo y salario. En momentos en que, por ejemplo, la empresa está en peligro, sentirá la necesidad de información sobre la gestión (...)

La organización sindical no selecciona en forma apriorística. Las informaciones que recogemos las tratamos en función de los intereses de los trabajadores y las difundimos según el objetivo fijado. Sindicato y trabajadores no pueden disociarse y por eso tampoco puede disociarse el derecho de acceso a la información y el tiempo acordado para ser procesada por los trabajadores.



Ultima hora

Durango: DIESA

Los trabajadores de la empresa DIESA se han reincorporado al trabajo el pasado lunes, después de haber mantenido una huelga iniciada el 13 de marzo, en demanda de sus reivindicaciones.

La patronal ha accedido a la petición inicial de los trabajadores de incrementar los salarios en 6.300 pesetas al mes (subida lineal). Los trabajadores percibirán en concepto de atrasos 17.000 pesetas en fecha próxima y otras 20.000 pesetas en próximo enero para resarcirse parcialmente por los días parados. DIESA tiene una plantilla de 158 trabajadores.

Vitoria: Difícil primer convenio

Los 1.400 trabajadores del gremio de Hostelería se mantienen perfectamente compenetrados después de dos meses de negociaciones, durante los cuales las posiciones de los trabajadores y de la patronal apenas se han acercado y en ciertos puntos más bien se han distanciado. Dejando para una próxima ocasión una información detallada del proceso negociador, ahora únicamente hay que decir que los trabajadores, ante la inflexibilidad patronal, tramitan huelga legal como último recurso para alcanzar un acuerdo que alcance unos niveles aceptables.

Guernica: Se cierra un período conflictivo

La pasada semana una fase de conflictos duros desembocó en una serie de acuerdos en las empresas más importantes. Puede afirmarse que únicamente quedaban pendientes los acuerdos de las empresas Malta y Marcus. En realidad, se buscaba el cierre de un acuerdo en Malta, ya que el acuerdo realizado en esta empresa sería asumido por la empresa Marcus. Malta ha llegado a acordar los siguientes extremos:

Salario base: 62.000 pesetas.

Cheque en noviembre de 15.000 pesetas, que en enero pasarán automáticamente a engrosar el salario base.

Plus fijo de "ficha": 18.000 pesetas.

Eliazes HALEVI, visita a ELA

Eliazes HALEVI, representante en Europa de la HISTADRUT de Israel, nos ha hecho una visita a Bilbao los días 17, 18 y 19 de abril. Eliazes es viejo amigo de ELA ya desde la clandestinidad.

La visita que ha realizado a la Secretaría General es una despedida, al término de su misión internacional.



En la foto, responsables de ELA de ECHEVARRIA, S. A.

Acuerdo entre la empresa y el comité

Entrevista con trabajadores de Echevarria, S. A.

Tras varios meses de conversaciones, el Comité Negociador y la Dirección han llegado a un acuerdo sobre la reestructuración de la empresa. El Comité, antes de llegar al acuerdo ha tenido que valorar la situación y estudiar los planes de la Dirección y contraponerle alternativas más acordes con sus intereses.

Los 5.000 trabajadores de ECHEVARRIA, S. A., al igual que de otras empresas como los de la B. W., Astilleros, la Seat —por citar algunas—, ven claro que la salida a la crisis no puede ir acompañada de soluciones que vayan contra el empleo y los niveles de vida alcanzados. Estos es lo que nos vienen a decir los trabajadores de ECHEVARRIA, en la conversación que ha mantenido el periódico con José Mari Hurtado, Iñaki Lasa, Alberto Escudero, Cesáreo Egurrola, Vicente Landeta y Andoni de la Cal, trabajadores de ECHEVARRIA, S. A., de las factorías de Sta. Agueda, de Recalde y de Basauri.

—ELA: ¿Cuáles son las causas que han motivado la situación actual de la empresa?

—Son muchos los factores que han acarreado la situación actual de la empresa. Por decir los más importantes, la falta de organización que ha habido, la falta de acoplamiento entre los distintos departamentos de producción, de venta, de administración así como el exceso de plantilla. Junto con esto, la deficiente estructura financiera ha iniciado en el deterioro progresivo de la empresa.

Como segundo aspecto, hay que señalar el contexto global de crisis en la que se inserta ECHEVARRIA; crisis siderúrgica que comienza a partir de 1975 con el cambio de coyuntura económica.

—ELA: ¿Cuándo y cómo se iniciaron las negociaciones?

—La empresa planteó al jurado a las Centrales Sindicales ya en diciembre sus planes de reducción de plantilla y expediente de crisis. Más tarde, el 16 de enero tuvimos las elecciones —en el que ELA sacó la mayoría de votos— por las que se eligió el Comité de Empresa. Se decidió que sería este Comité el que iba a negociar con la Dirección.

—ELA: ¿Cuál fue el plan inicial que propuso la empresa?

—La empresa, en vistas a sanear su tesorería, quería forzar un expediente de crisis, mandando 930 trabajadores al seguro de desempleo, percibiendo a salario real y con la promesa de readmisión a los 18 meses. También 58 aprendices se han visto afectados y separados temporalmente por tres años.

Estos trabajadores estaban previamente señalados "a dedo" sin que se tuviese en

cuenta la antigüedad, las categorías... y la empresa sacó las listas de los que iban a verse afectados por la reestructuración con el objetivo de crear un clima de confusión y dividir a los trabajadores.

Lo que ha buscado la empresa ha sido el beneficiarse de unos millones a costa del Seguro de Desempleo, manteniendo la producción y facturación previstas para el 78.

Soluciones sí, pero con todos dentro

—ELA: ¿Y cuál fue vuestra alternativa?

—Nuestro lema desde un principio fue claro: "soluciones sí, pero con todos dentro". Nuestro plan, tras haber barajado varias alternativas de las Centrales Sindicales, se basaba en la reducción de jornada, la implantación de un sistema rotativo y que la salida al paro fuera voluntario. Estos eran los puntos fundamentales.

—ELA: ¿Cómo están actualmente las negociaciones?

—Hemos llevado dos meses de negociaciones con la empresa y a últimos de marzo llegamos a un acuerdo. Tres son los puntos más importantes:

1.—Salida al paro voluntario de 140 trabajadores durante 6 meses prorrogables hasta 18. Estos tienen garantía de reincorporación al trabajo tras terminar el periodo de desempleo. Y si quieren hacerlo a los 6 meses, les será de alta en la Seguridad Social. Aparte de esto, tiene

garantías económicas con el del coopro del 100% de percepciones salariales y revisión de convenios también garantías hipotecarias...

2.—Aplicación de la reducción de jornada a 221 trabajadores y a dos niveles: al 33% y al 50%.

3.—Por último, la puesta en marcha de la rotación de puestos de trabajo que afectaría a 1.556. Esto se realizaría al 33%, 50% y 66%. A nuestro entender, se ha llegado a una solución menos mala, pero que es la mejor para los trabajadores.

—ELA: ¿Qué papel han tenido las Centrales en el proceso de las negociaciones?

—Se hizo un estudio económico de la marcha de la empresa por parte de los técnicos de las Centrales Sindicales. Se dividieron en dos grupos. Uno de ellos se encargaría de estudiar la tesorería y segundo, trataría de analizar la política de inversiones.

Como alternativa propusieron la salida voluntaria al paro, el estudio de una posible rotación para la mano de obra indirecta y ven más tarde si tenía visos de viabilidad.

—ELA: Una vez firmado el acuerdo, ¿cómo pensáis poner en marcha? ¿Habéis planteado algún tipo de control?

—Se ha formado ya una Comisión Mixta de Control en el que participan el Comité de Empresa más los gerentes y personal técnico de las unidades de negocio.

J. L.

Jubilatuak ere borrokan

Apirilaren lehen astean jubilatuen elkarteak bildu ziren Donostian eta Bilbon beren egoera aztertuz, zenbait ekintza aurrera eramateko. Egia esan, jubilatuen borrokarako prest daude, eta horretarako jubilatuz gero bilaraziko dituen elkarteak osatu nahirik dabilta. Borroka, bestalde, bai administrazioaren aurka eta baita beste zenbait erakunderen aurka ekiteko prest daude.

Sektorerik baztertuena

Jubilatu eta pensionistek gizarako sektorerik margina-tuena bezala ikusten dute euren burua. "Haurraz, gaztetxoaz, gazteaz eta gizon helduaz arduratzen dira erakundeak, baina gu —zioen jubilatuetako batek— bazterturik gauzate alderdi guztietan".

Bizi osoan kapitalista bapoz gizentzeko lanean madarikatzen ihardun ondoren, orain

ezertarako gauza ez tirela daude jubilatuen. Halaz ere, borrokarako prest.

"Gu denok elkartzen baldin bagera, geure borroka elkarturik antolatzen baldin badugu, bere biziko indarra ukan genezake. Gobernua bera krisipean jar genezake jubilatuz gero behin betirako elkartuko bagina. Guk, nehorok uste baino indar gehiago dugu".

Sindikatuaren erantzukizuna

Eibarreko Kongresoan, eta Eibarren esan zirenak eta aginduak gogoan hartu behar genituzke, ekintza programa prestatzerakoan, jornalaren erosgaitasuna aipatzen zen.

Eta gutxiena irabazten duten horiek gogoan hartuko genitula esaten genuen. Pensionistaren erosteko gaitasuna da, hain zuzen, goitik behera martxan doana. Erretiratzeko garaian geatzen den jorنال hutsaren urrengo garatzen baita handik hilabete gutxitara.

Sindikatoak badu erantzukizunik, badugu jubilatuen gogoan hartuz zer egirik. Ez oportunitatez, ez aparteko

arrazoiengatik, langile-klaseko sektorerik zapalduena delako baizik.

Halaz ere, jubilatuen ez daude guk geok egin dezakegunaren zai. Euren gogoz dute borroka, indarraren jabe direla konturatzen hasiak baitira. Eta oraingo borrokaldi hori, agian, gogatik egiten ari direla gogoan hartzeko litzateke: "Gu zahartuak gaude, guk egindako borroka ez dezakegunaz ez dugu gozatuko. Baina atzetik datozen jubilatuen, laster jubilatuko diren langileak gogoan ditugu. Geure lanak fruiturik emango du".

Gure arteko zaharrak ez daude hain zaharturik nonbait.

H. KORTA



Merezia dute ba, bizitza osoan, osasuna lanean utzi ondoren, ongi bizitzea. Argazkian, edadetua patxara ederrean irakurtzen, kaleko zaratatik urrun.