



La precaria situación de B. W. las incógnitas que todavía pesan sobre los trabajadores hacen más necesaria y urgente el funcionamiento con capacidades negociadoras de las Secciones Sindicales

**Nunca es tarde si...**

## Inminentes negociaciones en B. W.

Tras sucesivas demoras, se anuncia como próximo el comienzo de las negociaciones en B. W. Así lo ha anunciado el comité técnico nombrado en su día por la administración con el objetivo de estudiar la viabilidad de la empresa y hacer converger los intereses, algunos contrapuestos, entre trabajadores, accionistas, y Gobierno.

La sección sindical de ELA planteó, como condiciones para el inicio de las negociaciones: la garantía del empleo a toda la plantilla, la dimisión de Millán y sus colaboradores —principales culpables del progresivo deterioro y actual situación de B. W.— participación de las secciones sindicales y creación de un comité de control en la gestión.

El primero de los requisitos relativo a salvaguardar los puestos de trabajo ha sido

asumido de, forma pública, por el comité técnico, aspecto que tiene su importancia por lo que supone de compromiso en cuanto a la búsqueda de otras alternativas para el hipotético excedente de mano de obra. La jubilación anticipada a los 55 años con carácter voluntario con el 100 por cien de salarios, garantizando los aumentos económicos hasta los 60 años, podría ser una de las formas de ajustar la plantilla a las necesidades reales de producción.

Esta solución, planteada por la sección sindical de ELA, ha sido también recogida como una posibilidad por el comité técnico.

Hay otros dos aspectos básicos para consolidar sobre bases sólidas el futuro de B. W. La renovación del equipo directivo que posibilite un total replanteamiento a nivel de

organización y gestión dando fin a rutinas y negligencias que han empujado a una situación crítica a una empresa con un alto nivel de cualificación, con una tecnología y volumen de negocio que la situaban en una posición de primer orden dentro de la economía de Euskadi.

El segundo requisito de sumo interés para los trabajadores es para ELA que se reconozcan en B. W. a las secciones sindicales, dotándolas de funciones y garantías para poder afianzarse definitivamente el sindicalismo en la empresa. Contra los planteamientos demagógicos contrarios a la formación de estructuras estables respaldadas por fuertes organizaciones, ELA siempre ha defendido que quienes mejor defienden los intereses individuales y colectivos de los trabajadores son

los sindicatos, las secciones sindicales, con sus medios adecuados (asesorías, caja de resistencia, etc).

La precaria situación de B. W., las incógnitas que todavía pesan sobre los trabajadores hacen más necesaria y urgente el funcionamiento con capacidades negociadoras de las secciones sindicales.

El convenio colectivo para 1978, que tiene que ser incluido en la ronda de conversaciones, además de dar satisfacción a las necesidades económicas de los trabajadores debe recoger reivindicaciones de tipo sindical, como la referente a las secciones sindicales y a la participación como tales en la comisión de control.

La administración tiene la palabra.

LA SECCION SINDICAL DE B. W.

**Ley de Acción Sindical dispuesta para la discusión en el pleno del Congreso**

## Un texto inaceptable e inservible

El proyecto de ley sobre Acción Sindical en la Empresa (su nombre oficial es el de Proyecto de ley de Regulación de los Organos de Representación de los trabajadores en la Empresa) presentado por el Gobierno ya ha pasado por la Ponencia que ha informado y por la Comisión de Trabajo y está listo para ser discutido en el pleno del Congreso. Un día alguien tendría que explicarnos la razón verdadera por la que un proyecto de ley tramitado con carácter de urgencia y aparecido en el "Boletín Oficial" el 15 de enero, siga a mediados de junio, sin haber sido discutido aún en el Pleno.

El artículo 9 del proyecto en el que se definen las atribuciones y las funciones del Comité de empresa dio pie a un sector del empresariado para desatar una campaña de opinión de ámbito internacional. Los términos utilizados en la campaña desorbitaron las cosas y aportaron una carga pasional explosiva a la discusión del proyecto.

Los medios empleados por los empresarios para presionar sobre la opinión y sobre miembros de la Comisión, revestían una fuerza y una agresividad que caracterizaban con rasgos muy reaccionarios a los que los empleaban.

UCD y AP sirvieron muy eficazmente los intereses de ese sector empresarial dando UCD en la discusión de la ley sindical una imagen no muy de acuerdo con el carácter progresivo que quiere sugerir en otros campos.

El recorte sustancial hecho a las atribuciones y funciones del Comité, la implantación de dos colegios electorales, la fuerte restricción de horas retribuidas para los representantes obreros, el mantenimiento en pie de determinados artículos de la ley sindical de 1971 etc. son algunos de los aspectos, no los más graves, por los que este proyecto en su redacción actual resulta inaceptable a los trabajadores.

En la discusión de este proyecto de ley UCD, AP y los empresarios, sobre todo su sector más reaccionario, han desarrollado de la forma más ortodoxa una implacable lucha de clases. Y consecuentemente han centrado sus ataques en lo que consideraban el punto más vital de la representación y acción de los trabajadores en la empresa: la **sección sindical**. El Gobierno, en su proyecto, ignoraba a las secciones sindicales; la ponencia, en un momento de debilidad de UCD, logró introducir las atribuyéndoles funciones muy restringidas. En la discusión de la Comisión de Trabajo la presión empresarial y el interés de UCD y AP se centraba en volverlas a suprimir. El Círculo de Empresarios fue explícito y reveló sus intereses de clase cuando, al enfrentarse la comisión de trabajo con el tema de las secciones sindicales, declara "considerar factible seguir ahondando en el futuro las competencias de los Comités de empresa en lugar de introducir las Secciones Sindicales". Gran parte de la campaña contra los Comités de empresa quedaba reducida a una pantalla para ocultar el verdadero objetivo al que apuntaba el ataque empresarial: las Secciones Sindicales.

Las obsesiones tácticas de CC. OO. y de sus hombres (diputados del PCE) en la Comisión que discutía la ley, su falta de visión y la tardía defensa de las Secciones Sindicales, coadyuvó a la operación montada por UCD-AP-empresarios.

Las Secciones Sindicales, sus atribuciones y funciones en la empresa, han quedado prácticamente reducidas a nada.

Los empresarios han venido a llenar de razón la tesis de ELA: lo que realmente interesa a la clase trabajadora es alcanzar un amplio reconocimiento de la Sección Sindical y ensanchar sus funciones hasta la atribución de la capacidad negociadora. Los empresarios están dispuestos a aceptar las asambleas no tienen inconveniente en ahondar las funciones del Comité de Empresa. Lo que no desean en modo alguno, es ver funcionar en su empresa una Sección Sindical fuerte.

Las reconozca o no la ley, las Secciones Sindicales estarán en las empresas. ELA considera tarea prioritaria de clase el implantarlas.

**Caja confederal de Resistencia**

Página 2

**El empresario y su popularidad**

Página 3

**Panaderías de Alava**

**Convenio con mucha miga**

Página 5



**Los centros de F. P. pasan al Ministerio de Trabajo**

Página 4

**Sin sindicatos, no hay negociación**

Página 6

**Las vacaciones, fecha de su disfrute**

Página 7

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

ELA-STV está adherida a:  
 Secretariados Profesionales de Industria (SPD); 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 (FITIVC); 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); Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI);  
 Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)  
 Edita: ELA-STV  
 Director: J. Elorrieta  
 Redactores: V. Bengoc. J. Larrañaga  
 Imprime: Iparraguirre, S. A. Carrt. Bilbao-Galdakano. Edificio Arzubi. Bolueta-Bilbao  
 Dep. Legal: BI-3.312/1977  
 Redacción: Barrencale, 28-2.º Teléfono 6815650 Durango

# Caja Confederal de Resistencia

## Reglamento

**Artículo 1.º** La Caja Confederal de Resistencia se constituye como un acto de solidaridad de todos los trabajadores afiliados a ELA-STV, con objeto de aumentar la eficacia sindical, respaldando su acción en huelgas y lock-outs, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y de otras normas que pueda fijar el Consejo Nacional.

**Art. 2.º** La Reglamentación de la Caja Confederal de Resistencia corresponderá al Consejo Nacional y su administración a la Comisión Ejecutiva.

**Art. 3.º** El porcentaje de la cuota confederal que se destinará a la Caja Confederal de Resistencia, así como las ventajas que se deriven de ella, serán fijadas por el Consejo Nacional.

**Art. 4.º** En primer término incumbe a las Federaciones profesionales juzgar la legitimidad de una huelga. Solicitarán, por escrito, a la Confederación, a ser posible antes y a más tardar al comienzo de una huelga o lock-out, la indemnización de los miembros interesados en el conflicto. Informarán de las circunstancias que han originado el conflicto, detallando la fecha de iniciación, la duración que se prevé y el número aproximado de huelguistas.

**Art. 5.º** Inmediatamente después de recibir la demanda, la Comisión Ejecutiva comunicará a la Federación Profesional correspondiente su aprobación y, en caso contrario, someterá al Comité Nacional, que decidirá si procede o no la indemnización.

En el caso de que el Comité Nacional decida, contrariamente al criterio de la Federación profesional no indemnizar la huelga, la Federación interesada podrá apelar al Consejo Nacional.

Cuando termine la huelga o lock-out, la Federación comunicará a la Confederación la finalización de la misma. Una vez liquidadas las operaciones de cada huelga, la Secretaría informará a las Federaciones profesionales del montante de las mismas.

**Art. 6.º** A título provisional, y hasta la consolidación de la Caja de Resistencia, no se indemnizarán huelgas y lock-outs en los que participen

más del 7% de los afiliados de la Confederación.

**Art. 7.º** Solamente se indemnizarán las huelgas profesionales, con exclusión de las interprofesionales y otras que rebasen el campo eminentemente profesional.

**Art. 8.º** Tendrán pleno derecho a la indemnización los trabajadores que lleven más de seis meses de afiliación ininterrumpida. El 50% de la indemnización los que lleven de tres a seis meses, y el 25% los que lleven de uno a tres meses.

**Art. 9.º** Las huelgas y lock-outs que no sobrepasen los tres días de duración no tendrán derecho a la indemnización.

**Art. 10.** Para disfrutar de las ventajas de la Caja de Resistencia es indispensable presentar el carnet confederal, suponiendo el retraso de tres meses en el pago de los sellos la pérdida de derechos a la Caja de Resistencia.

**Art. 11.** Las indemnizaciones se fijarán por semanas, considerando en todo caso la semana de 6 días de trabajo y contabilizando el sábado como un día normal de trabajo. Serán indemnizados todos los días de trabajo y días de fiesta legales en el periodo de huelga, salvo durante los periodos de permiso pagado o cuando el día de fiesta sea a cargo de la empresa.

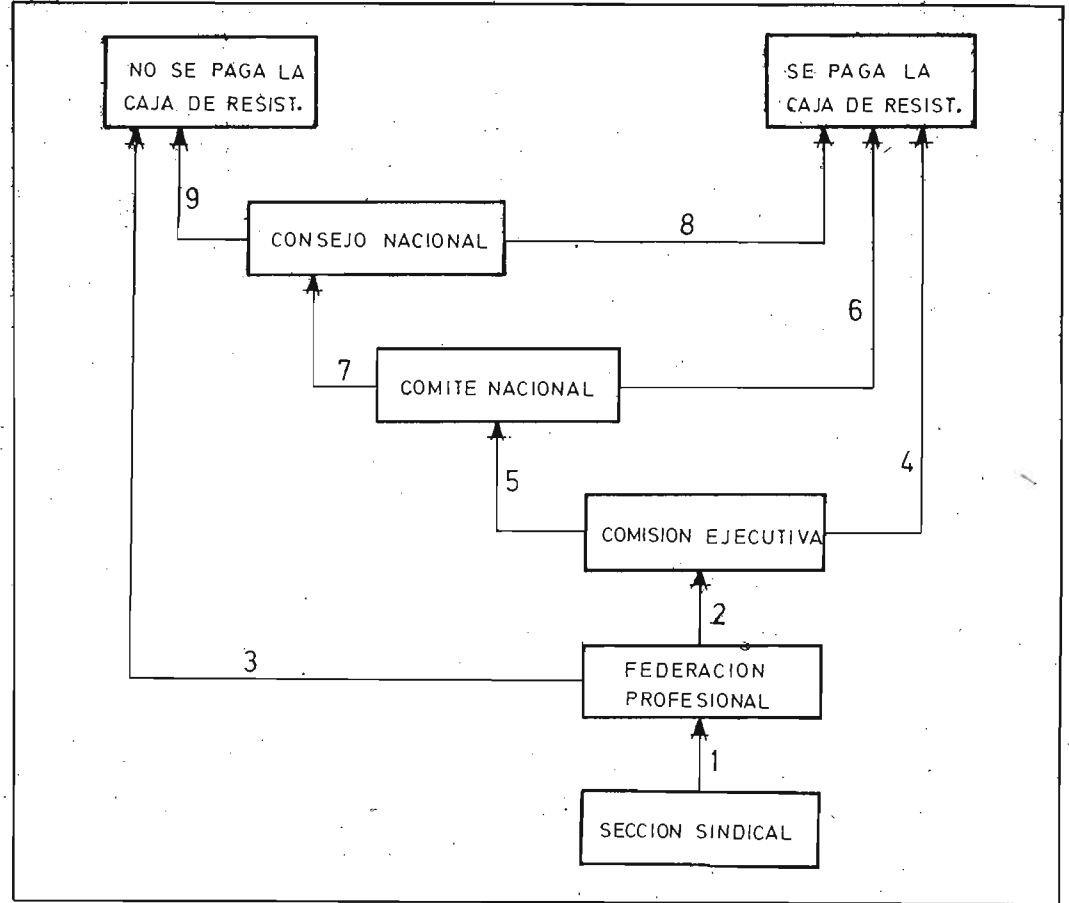
**Art. 12.** Los haberes de la Caja de Resistencia estarán separados de los del resto de la Confederación y deberán estar disponibles en todo momento.

**Art. 13.** Los trabajadores despedidos o sancionados por represalias sindicales podrán solicitar una indemnización al Comité Nacional, que decidirá la cuantía y duración de la misma.

### Es importante tener en cuenta

—El retraso de tres meses en el pago de los sellos, supone la pérdida de derechos a la Caja de Resistencia. (art. 10)

—Con carácter provisional y hasta la consolidación de la Caja de Resistencia, no se indemnizarán las huelgas y lock-out en las que participe más del 7% de los afiliados de la Confederación. (art. 6)



## Homologación de una huelga

- 1.—La Sección Sindical de Empresa solicita la homologación de la huelga a la Federación correspondiente.
- 2.—La Federación correspondiente da su conformidad, comunicándolo a la Comisión Ejecutiva.
- 3.—La Federación no homologa la huelga y, por lo tanto, ésta no se paga.
- 4.—La Comisión Ejecutiva comunica a la Federación la aprobación de la huelga, y por tanto, ésta se paga.
- 5.—La Comisión Ejecutiva no aprueba la homologación de la huelga efectuada por la Federación y, por lo tanto, corresponde al Comité Nacional pronunciarse

- 6.—El Comité Nacional decide con el mismo criterio que la Federación y, por lo tanto, la huelga se paga.
- 7.—El Comité Nacional no aprueba la homologación de la huelga y corresponde al Consejo Nacional tomar la decisión en última instancia.
- 8.—El Consejo Nacional decide con el mismo criterio que la Federación y, por lo tanto, la huelga se paga.
- 9.—El Consejo Nacional no aprueba la homologación de la huelga y, por lo tanto, no se paga.

### Cantidades a percibir durante 1978 en caso de huelga o de lock-out

	Mayores de 18 años	Menores de 18 años
Primera semana de huelga o lock-out	2.100 ptas	1.250
A partir de la segunda semana	2.300 ptas.	1.450 ptas.
A partir de la quinta	2.500 ptas.	1.550 ptas.
A partir de la novena	2.700 ptas.	1.700 ptas.

## Reunión del Comité Nacional

El pasado lunes se reunió en Bilbao el Comité Nacional de ELA, en la que se trataron entre otros los siguientes temas:

1.—Una vez analizado el texto de la ley salido de la Comisión de trabajo, trámite cumplimentado que es previo a la discusión en el pleno, se ha constatado como uno de los aspectos más negativos el referente a las secciones sindicales. Ni el ámbito de competencias (cobro de cuotas, tablón de anuncio y circulación de folletos) ni la limitación a empresas de 1000 trabajadores para poder constituirlos, responden mínimamente a las exigencias de un normal desenvolvimiento del sindicato en el interior de las empresas.

En relación a este punto, se consideró que la alternativa más válida era hacer uso de las posibilidades que la propia ley establece en cuanto a que la acción sindical en la empresa pueda convenirse entre empresarios y trabajadores mediante pactos y acuerdos. Para ello se decidió que las tablas reivindicativas deberían recoger exigencias tendentes a ampliar las funciones de las secciones sindicales.

2.—Propuesta del Consejo General Vasco.

El comité nacional fue informado de una propuesta de la Consejería de trabajo relativa a regularizar cauces de arbitraje que pudiesen dar salida a situaciones conflictivas en el mundo laboral. Tras abordar el articulado del proyecto y entender que iniciativas como éstas reúnen aspectos positivos que hay que valorarlos, se decidió nombrar una comisión para que se reuniese con el titular de la Consejería para tratar en profundidad la propuesta y transmitirle los puntos de vista de la Confederación en torno a la misma.

## HUMOR



## Lokalak

**SECRETARIA GENERAL**  
 Euskalduna, 11-1.º dcha. Apdo. 1391. Bilbao-8. Telfs. 4442504 y 4442554.  
**OFICINA EN MADRID**  
 Alberto Alcocer, 32-6.º E. Madrid-16. Telf. (91)4587430.  
**ARABA**  
 VITORIA. Fueros. 31-1.º izda. Telfs. 251222 y 269633.  
 AMURRIO. Elejondo. 23-1.º. LLODIO. Nervión. 16-2.º.  
 SALVATIERRA. San Jorge. 16-2.º.  
**BIZKAIA**  
 BILBAO. Barroeta Aldamar. 3-2.º dcha. Telfs. 4241300 y 4241309.  
 ALGORTA. Sarrikobaso. 5-1.º dcha. Telf. 4692737.  
 AMOREBIETA. Tvsia. Zalaeta. 10-3.º dcha. Telf. 6731782.  
 ARRIGORRIAGA. General Mola. 3 bajo izda.  
 BARAKALDO. Gral. Sanjurjo. 28-2.º dcha. Telfs. 4386600 y 4386606.  
 BASAURI. Gral. Mola. 18-1.º. Telf. 4494504.  
 BERMEO. Santa Eufemia. 12-2.º.  
 DEUSTO. Ramón y Cajal. 35 bajo.  
 DURANGO. Barrencale, 28-2.º dcha. Apdo. 183. Telf. 6815650.  
 ELORRIO. Gral. Franco. 7 bajo.  
 ERANDIO. Río Seco. 5-1.º D. Telf. 4470700.  
 ERMUA. VI Centenario. n.º 12-Bajo.  
 GALDAKANO. Gral. Mola. 1. Telf. 4564966.

**GERNIKA.** Señorío de Vizcaya. 6-3.º dcha. Telf. 6852808.  
**IURRE.** Elejalde. 26-4.º.  
**LEMONA.** Zubisku. 6.  
**LEKEITIO.** Batalla de Otrento. Casa Social 2.ª planta.  
**MUNGUIA.** Hnos. Basozabal. 3-1.º dcha. Telf. 6740016.  
**PORTUGALETE.** Carlos VII. 20-1.º. Telf. 4262500.  
**SANTURZE.** Capitán Mendizabal. 26-1.º dcha. Telf. 4619033.  
**SAN SALVADOR DEL VALLE.** Vicente Ribas. 7-2.º izda. Telf. 4590214.  
**SODUPE.** José Miguel de Oregui. 9-2.º. Telf. 6692901.  
**ZALLA.** Juan Antonio del Yermo. 1-2.º C.  
**GIPUZKOA**  
**SAN SEBASTIAN.** San Martín. 53-4.º. Telfs. 461688 y 461877.  
 Reyes Católicos. 9-2.º izda. Apdo. 971. Telfs. 459591 y 466359.  
**ANDOAIN.** Mayor. 46-1.º.  
**ATAUN.** Grazina Berri.  
**AZKOITIA.** Mayor. 49-1.º.  
**AZPETITIA.** Santiago. 6 bajo. Telf. 813446.  
**ARETXABAETA.** Otalora. 8-1.º dcha.  
**BEASAIN.** San Ignacio. 9 bajo. Telf. 8833501.  
**BERGARA.** Torrekuia. 3 bajo.  
**DEBA.** Puerto. 8-1.º.  
**EIBAR.** Urbixta. 5 bajo. Telf. 718051.  
**ELGOIBAR.** Pl. Padre Aguirre. 4-2.º.  
**GETARIA.** San Roke. 2 bajo.

**HERNANI.** Avda. Navarra. 16-4.º Telf. 552865.  
**IRUN.** Santiago. 44 bajo y 1.º. Telfs. 621414-623396.  
**LASARTE.** Iñigo de Loyola. 10 bajo. Telf. 362033.  
**LAZKANO.** Elósegui. 48-1.º.  
**LEGAZPIA.** Patricio Etxebarria. 1-1.º.  
**MONDRAGON.** Zarugalde. 42 bajo. Telf. 791091.  
**ORIO.** Primo de Rivera. 24-1.º.  
**ONATE.** Zumalacárregui. 13 bajo.  
**PLACENCIA.** Rabal. 15-1.º. Telf. 361963.  
**RENTERIA.** Viteri. 14-1.º. Telfs. 510562 y 510566.  
**TRINTXERPE.** Pescadería. 13 bajo. Telf. 399311.  
**TOLOSA.** Oria. 3-2.º dcha.  
**USURBIL.** Polígono 13. 1-2.º B. Telf. 361963.  
**ZARAUZ.** Pl. Fueros. 12 bajo.  
**ZUMARRAGA.** Plaza de España. 6-2.º izda. Telf. 720079.  
**ZUMAIA.** San Pedro. 10-2.º.  
**NAFARROA**  
**PAMPLONA.** Navas de Tolosa. 5-2.º izda. Telfs. 257700 y 257704.  
**ALSASUA.** Pl. de Zumalacárregui. s/n.  
**BERA DE BIDASOA.** Casa Olaetxea. Paseo Eztegara. n.º 5-1.º.  
**ESTELLA.** Pui. 24 bajo y 1.º.  
**LESACA.** Casa Gurutze. Calle Bituria.  
**TUDELA.** Carmen Baja. 18-4.º.





El paro crece, previsiones pesimistas

## Ya somos millonarios, por desgracia

Ya somos millonarios oficialmente. Las estadísticas oficiales son perezosas y caminan con más lentitud que la realidad. Sobre todo cuando son portadoras de noticias desventajosas para los que las hacen. Cuando se dice oficialmente que hemos llegado al millón de parados, todos estamos convencidos de que la cifra real está ya bastante más adelante que la simbólica y aterradoramente marca del millón. Comúnmente se acepta el que ya se ha alcanzado la cifra de 1.500.000 parados.

### Previsiones

Aunque se barajan cifras que suscitan un cierto optimismo en la marcha de la economía, las previsiones, lamentablemente, para 1978-1979 (y no sólo para el Estado español, sino, lo que es más grave por su efecto condicionante en nuestra economía, para toda Europa occidental) no son optimistas. Para comenzar a estabilizar el paro sería necesario que en Europa se diera un crecimiento del orden del 4,5 por ciento al 5 por ciento, del PNB (Producto Nacional Bruto). Las previsiones reales de crecimiento no rebasan, sin embargo, un 2,5 al 3 por ciento, en el período 1978-1979. Friamente se ha pronosticado: el paro crecerá en 1979, aunque no se descarta una discreta y pasajera mejoría en el curso del segundo semestre de 1978 en relación al primer semestre del mismo año.

Como siempre en estos casos, no se excluye del todo la esperanza de un relanzamiento; pero las medidas que deberían adoptarse para ello requieren condiciones de **coordinación y solidaridad internacional** de muy difícil concreción.

### Exigencia de los trabajadores europeos

Europa intenta elaborar una posición conjunta de cara a la cumbre mundial, que se celebrará en Bonn los días 16 y 17 de julio en la que los países capitalistas estudiarán las fórmulas de una reactivación de la economía.

Los sindicatos europeos en nombre de más de 40 millones de trabajadores agrupados en la CES (Confederación Europea de Sindicatos) presentan en la reunión europea, previa a la cumbre de Bonn, la exigencia de que **el pleno empleo tiene que estar en el centro de la política económica** y de cualquier otra política.

Existe el fundado temor de que estas reuniones, como sus precedentes, se limiten a ser brillantes juegos florales a gran altura. Esta vez, es cierto, existe en los dirigentes de la economía capitalista una preocupación no disimulada porque el paro ya ha rebasado las cotas más allá de

las cuales se convierte en una de las causas más graves de deterioro y desestabilización social.

### El paro es un hecho de fuerza

El paro no es producto fatal de unos datos económicos también fatales. El paro es consecuencia en sí mismo y en su cuantía de la política económica que se ha seguido y que se inscribe ella misma en el concreto modelo socio-económico capitalista que padecemos. Los trabajadores buscamos otro modelo y otra política. Los costos que tenemos que soportar en el actual sistema no pueden ser compensados con ninguna clase de contrapartidas. Este paro, que no lo vemos fatalmente justificado en ningún caso, no lo aceptamos ni lo aceptaremos más que como **un hecho de fuerza mayor, una situación de violencia**. El paro, y menos en estas proporciones, no es negociable a cambio de nada. Es uno de los muchos casos de imposición forzada de los resultados de un sistema en el que nos sentimos extraños y del que no queremos compartir la responsabilidad.

### Apretar filas y combatir

Un sindicato de clase, lo es ELA, simplemente debe **combatir el paro**. Y no es el sindicato el **primer llamado a proponer alternativas, si a conquistarlas, a exigir las**, dentro de un cuadro institucional del que el **sindicalismo no es responsable** y cuyos centros de decisión (la discusión de la ley sindical lo ha puesto bien de manifiesto) son celosamente guardados lejos de los trabajadores y de sus organizaciones.

Los "creadores de puestos de trabajo", los "capitanes de empresa", los dirigentes de la economía, tienen que **rendir cuentas y encontrar solución a un estado ya intolerable** y en cuya gestación son los únicos que han puesto las manos.

A los trabajadores nos compete apretar filas, no resignarnos, multiplicar nuestra fuerza (nuestros sindicatos), reivindicar con coraje e inteligencia el sistema y los responsables de este caos económico y de esta sinrazón del paro en un mundo por trabajar y de necesidades crecientes.

Algunos empresarios se muestran preocupados

## El empresario y su popularidad

En las palabras y declaraciones de no pocos empresarios se reflejan la inquietud y hasta la desmoralización. Y parece que las causas fundamentalmente son dos. En primer lugar la falta de estímulo inversor. Lo cual apunta, expurgado de todo forraje verbal, a la merma de los beneficios. El riesgo ha aumentado, la competencia se ha exacerbado y la clase obrera, algo más libre, se muestra combativa. Y la crisis. Pero ¿habían olvidado los empresarios que la crisis es algo inherente al mismo sistema, en el que basan su función empresarial?

Y sin embargo existe una fibra muy sensible en el empresario, de la pequeña y mediana empresa sobre todo, que ahora sufre especialmente y parece ser la segunda causa de esta congoja empresarial. Este tipo de empresario contempla a menudo con descorazonamiento, cómo se deteriora progresivamente su imagen social. Consta, con desaliento, que la aureola de prestigio popular que rodeaba su función empresarial, se desvanece. Que su popularidad se marchita. Que el distanciamiento, la frialdad y hasta la animadversión son palpables en relación a su persona. Echa de menos la valoración que, a su juicio, antes se hacía del papel benefactor de creador de puestos de trabajo y de riqueza.

### Lo que el viento se llevó

No trataríamos este tema, si no fuera porque reiteradamente en declaraciones y escritos se subraya y se impregna de trascendencia este, dicen, descrédito social del papel del empresario. Y se quiere rodear todo el asunto en un clima de responsabilidad hasta política. Sería largo, y fuera de lugar, el examinar que la aceptación de la jerarquía social porque sí, que la tributación de respeto acritico y que el reconocimiento de una superioridad personal en función únicamente del papel social representado por cada uno, pertenecen a un pasado que el viento de la evolución social se llevó. Y que no vuelva.

Nos sentimos distintos, cada vez más distintos, de los empresarios. A veces simplemente distanciados, con frecuencia enfrentados y en con-

flicto con ellos.

### Cada uno en su sitio

Se nos puede pedir que no seamos demagógicos (en el mal sentido de la palabra), pero no se nos puede exigir que renunciemos a la defensa decidida de nuestros intereses individuales y colectivos o que hagamos dejación de nuestras perspectivas sociales.

Cualquier trabajador comprende que el empresario esté en su sitio y defienda sus intereses. Eso sí exigimos a los empresarios que no identifiquen sus intereses con los de la sociedad en general. Empresario y trabajador están situados en posiciones no coincidentes y en proyección social divergente.

Cuando se habla de imagen, de prestigio, de popularidad, entran en juego valoraciones personales en función de variables distintas del escueto papel social representado. Y entonces los trabajadores distinguimos entre empresario y empresario. Y no sólo en razón del tamaño de empresa que patronea.

### Dos situaciones clarificadoras

Ultimamente se han dado dos situaciones que han servido de revelador de lo que se quiere decir aquí. El proyecto de ley sobre la acción sindical en la empresa y las negociaciones colectivas. En ambos casos se ha dado un sector empresarial que ya no en razón de su función empresarial, sino de las actitudes adoptadas, ha deshecho su imagen y han producido un rechazo indignado entre los trabajadores. La histeria, la provocación desafiante, el desprecio... son cosa distinta que la negociación fuerte y dura que los trabajadores nunca rehuimos. Un empresario no se desprestigia por su firmeza, sino por su sinrazón. Se comprende que defienda sus intereses con habilidad, pero no se le perdona la chapuza. Se sabe que es el empresario, pero eso no autoriza la utilización de métodos caciquiles. Más grave que perder la popularidad es perder el prestigio. En esas estamos y eso sí debe preocupar a todos. Porque un empresario desacreditado y desprestigiado no es bueno para nadie.

## HEMEROTECA

### El paro

"El fenómeno del paro gravita en estos momentos sobre más de 10 por ciento de los hogares españoles, así como sobre un amplio sector de la juventud del país que se halla en busca de su primer empleo. No resulta extraño, por consiguiente, que el desempleo sea a juicio de muchos ciudadanos de estas tierras nuestro primer problema económico actual, por encima del de las alzas de precios. Por otra parte existe la opinión popular —corroborada por los expertos en el tema— de que dicho problema se verá agravado en el curso de los próximos años. (...) ¿Quiénes son las principales víctimas del paro? Precisamente los sectores sociales más débiles. Concretando un poco más, son fuertes focos de paro:

### Sectores más castigados

a) Las mujeres, en especial, las casadas.

b) Los jóvenes, pues el 58 por ciento de los parados tienen en España menos de veinticinco años.

c) Los hombres de más de 45 años que, una vez perdido su trabajo, les cuesta volver a encontrar otro.

Hay que destacar, además que el contingente de parados constituido por personas que buscan su primer

empleo, representa nada menos que un 40 por ciento de la cifra total de paro.

¿Cuál es el panorama presente? La encuesta de población activa del Instituto Nacional de Estadística cita una cifra de 831.800 parados en diciembre de 1977, es decir, el 6,3 por ciento de la población activa del país. Si a este guarismo le sumamos el que corresponde a los activos marginales, 206.900, el paro total en sentido extenso, ascendería a 1.038.700 personas, o lo que es lo mismo, puede decirse que ya ha superado la barrera del millón de parados, con un peso porcentual de casi un 8 por ciento.

Para entender mejor la gravedad

que entraña esa cifra, debe tenerse en cuenta, además, que la población activa española, representa alrededor del 36 por ciento de la población total española, lo que supone una tasa de actividad muy inferior a las de otros países europeos, en donde oscila alrededor del 42 por ciento. Este dato sugiere que existe, muy probablemente, un importante sector de personas que se consideran inactivas, principalmente mujeres, pero que realmente trabajarían si el mercado de trabajo del país tuviese una estructura tal, que facilitara el empleo de toda persona que quisiera entrar en él."

"Empresa 2000"



### Se ha superado el millón de parados

"El número de parados a finales del primer trimestre de este año, ascendía a 927.500 personas, con un aumento de 95.700 sobre finales de diciembre de 1977, lo que representa un aumento relativo del 11,5 por ciento, según los datos de la última encuesta de población activa que acaba de elaborar el Instituto Nacional de Estadística.

Si el número de españoles parados se suma al de los denominados "activos marginales", la cifra total de españoles sin empleo estable ascendía, a finales de marzo pasado, a 1.114.100 personas, con aumento de 75.400 sobre la que existían en el mes de diciembre pasado."

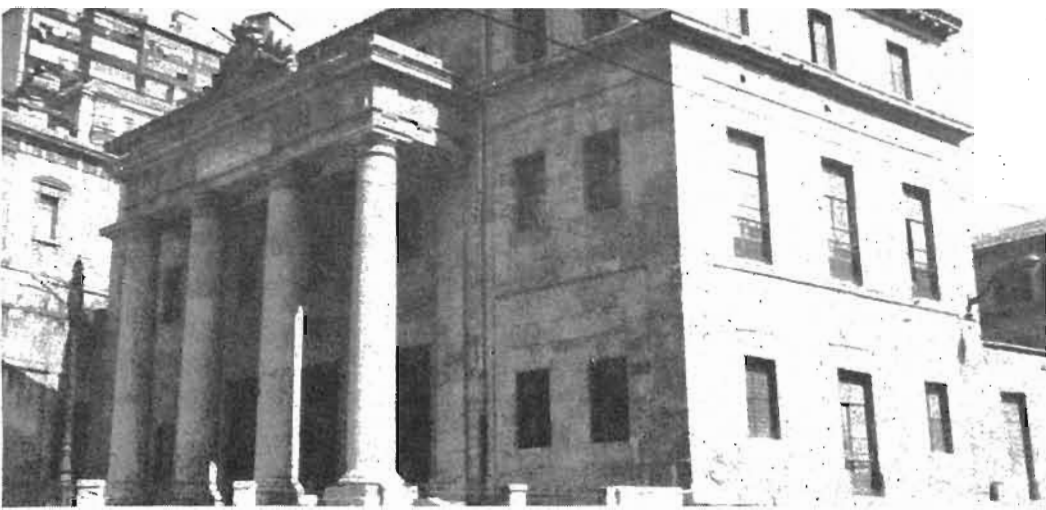
El País, 30-V-78

### El paro en Euskadi

A finales del mes de abril del Movimiento de Parados, haciendo la advertencia de que, incluyendo entre los parados también a los que únicamente hacen trabajos esporádicos, cosa que no hace el Instituto Nacional de Estadística, daban las siguientes cifras:

Est. esp. . . . . 1.377.000 parados.  
Euskadi . . . . . 127.893 parados.  
Vizcaya . . . . . 46.923 parados.  
Guipúzcoa . . . . . 53.514 parados.  
Alava . . . . . 5.759 parados.  
Navarra . . . . . 21.297 parados.





Es necesaria la incorporación de todos los centros de FP al Ministerio de Educación y Ciencia, evitando la segmentación, y como única posibilidad de acceder y realizar una tarea educativa coherente y eficaz.

Tras el real decreto del 4 de mayo del "BOE"

## Los centros de FP pasan al Ministerio de Trabajo

Con la publicación en el "BOE", de 4 de mayo de 1978, del real decreto que determina la transferencia de las unidades y servicios de la Administración Institucional de servicios socio-profesionales (AISS) a los diferentes ministerios de la Administración del Estado, los 118 centros de Formación Profesional quedan definitivamente asentados en el Ministerio de Trabajo.

La decisión unilateral del Gobierno sobre el patrimonio sindical, vuelve a reflejar una vez más, su total desprecio a los trabajadores y a sus organizaciones, agravado en esta ocasión, por dos aspectos:

### Aspecto educacional

1.—La disgregación y la existencia de múltiples organismos dedicados a la Formación Profesional, provocan la segmentación de un importante número de centros del sistema educativo, lo que redundará en una diversificación en función de su adscripción a diferentes organismos, provocando una falta de coherencia y eficacia de la tarea educativa.

2.—La dispersión de la Formación Profesional obedece a una política educativa incoherente, ya que pensamos que sería lógico que un mismo Ministerio, el de Educación y Ciencia, debe coordinar todos los niveles de enseñanza, máxime en estos momentos en que la necesidad de un tronco común único hasta los 16 años, tenderá a introducir cambios cualitativos de suma importancia en la actual Formación Profesional.

3.—Pensamos que legalizar tal situación, supone ir en contra de todas las alternativas y documentos que sobre el tema de la educación han elaborado los colegios y asociación profesionales, partidos políticos, centrales sindicales, quienes han mostrado favorables a la unificación de la enseñanza del Estado en un solo Ministerio.

4.—Es un hecho cierto el

que, desde un punto de vista pedagógico y educativo, y pensando en el bien de la tarea alumnos.

### Aspecto personal

Con el paso al Ministerio de Trabajo, el profesorado de estos centros que reúne condiciones de titulación y que ha sido sometido a pruebas de oposición y selección, se ve incluido "en una escala a extinguir", lo cual conlleva un sin fin de inconvenientes que lesionan los intereses de estos enseñantes e impiden el total desarrollo personal y profesional de los mismos.

Ante esta situación, nuestra propuesta es la siguiente:

a) Informar a los Ministerios de Educación y Ciencia (MEC) y de Trabajo, de la necesidad, supone atender a más de 47.000 alumnos de Formación Profesional, el paso al Ministerio de Trabajo no tiene ningún sentido, y la

medida va en contra de los intereses de los trabajadores de la enseñanza y de los propios cesidad de incorporar todos los centros de FP al MEC, evitando la segmentación, y como única posibilidad de acceder y realizar una tarea educativa coherente y eficaz.

b) Transmitir al CGV y a la Secretaría de Educación, la necesidad de resolver este problema a nivel autonómico y en el sentido defendido en este escrito.

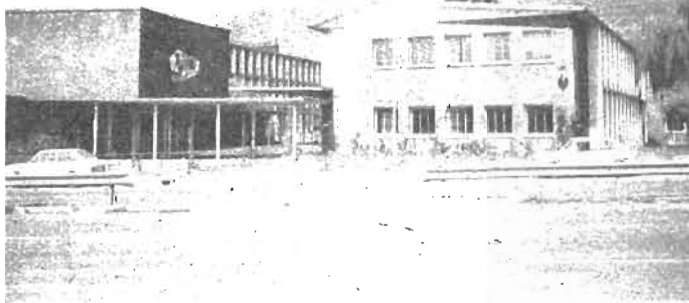
c) Exigir la integración plena en el MEC de todo el personal docente de estos centros, con todos los derechos y en las escalas existentes en el mismo.

d) Creación de un órgano de participación en las tareas educativas, en el que deberán estar representadas todas las fuerzas sociales, es decir: Trabajadores de la enseñanza, alumnos, padres y centrales sindicales.

e) Control por parte de este órgano representativo de las condiciones de trabajo, personal a contratar, organización del trabajo y sistemas de promoción.

f) Tratar de que la enseñanza hacia la cual debemos tender, sea activa, pluralista y democrática.

ELA - Eskola



## Kolore gogaikarriak

# Grisak, berdeak eta besteak

Olarra eta bere kidekoak ditut gogoan beste koloreak aipatzerakoan. Demokraziaren zaleak omen dira, estatu barruan beste agente molde maite omen zituzten. Egungo estatu egoerak eskatzen duen enpresari mota omen da, arnas eta kemen berria omen dakar. Horiek dituzue berdearen eta grisaren kolore maitaleak.

"Zerri goseak ezkurra amets" dio esaera zahar batek. Francok jatekorik eman dien garaian bapò gizendu dira. Orain beste itxura batez jantzi behar den garaian, tirante eta guzti noski, trajeak eta koloreak aldatzeari ekin diote. Berauek ditugu, lehenago, orain eta gero, etsairik gogorrenak. Zakurrak, errabiatu aldi batean bederik, hortzaka egin diezazukeela badakizu, eta nor berak kontuak atera bitza zer abere klaseekin tratatzen duen. Antxume bezala itxura egin eta aker bezala konportatzen direnak ematen didate beldurrik asko.

"Beno, baina zertara dator roilo guzti hau?" galdetuko du norbaitek. Hori ber bera galdatzen diot nik berari. Baina tira, koadro on bat pintatzeko, grisak, berdeak eta besteak hor daudela gogoan hartu be-

harko den zerbait da.

### Sindikalgintzaren legea apurtu nahi

Basapizti bezala agertu dira une honetan enpresariak. Bai bakarka, bai enpresarien sindikatoen bidez, erabateko ezetza eman nahi izan diote, sindikalgintzan lege proiektu hori aurrelarietara omen delako. Eskerrik asko. Bagenekien, jakin, enpresariak herriari laguntzearren inbertitzen zutela, batez ere herriaren onari eta etorkizunari, Euskal Herri baten ekonomiatzen etorkizuna zutela gogan. Pozik geuden. Enpresariak kondekoratzeko gestioak egiten hasiak bait ginen, eta hara non, horrelako lege batean aurrean, deskuidatuz agian, protesta egin duten.

Damu dut, damu, grisak eta berdeak bezalaxe zuek kon-

prensorik ukan ez duzuelako, inbertitu eta inbertitu, eta esker onik jaso ez duzuelako, langile postuak mantentzearren gau eta egun lorik egin gabe pasa duzuelako. Ekonomiatzen krisiaren errua zuek ez baina kapitalismo internazionalak duelako, batez ere arabeek txarki jokatu dutelako. Negargarria da, baina krisiak jo duen lantegi batetan langileak parotik soldatzen bat jaso dezakeela garbi dago, baino zuek, bilutsik, ez zerurako ez lurrerako, geratzen zeratelako. Lantegiaren martxaz eta egoeraz egunero langileari ematen diozuen informazio guztiari eskerrak, badakite errukarri zeratela.

Grisak, berdeak eta besteak, bakoitza zeraten bezala ezagutzeko behin eta berriro egokierarik izan dugu. Batzuek kalea zaintzen dute, kalea "bakearazten". Zuek, era guzti-tako polikromia osatzen duzuenok, lege indarrez, legearen indarra eta indarraren legea ongi ezagutzen bait duzue, lantegia zaintzen duzue. Zorionak. Hainbeste aingeru zaintzaleekin lasai egon gindezke. MIKEL UGALDE

## Sanidad Privada de Vizcaya

# Se firmó el convenio

El convenio provincial de Sanidad Privada de Vizcaya, ha sido firmado hace unos días entre la parte patronal y trabajadora. En representación a esta última, han formado parte ELA, UGT y CC. OO.

Con estas negociaciones, hemos puesto en claro algunos puntos que nos parecen importantes:

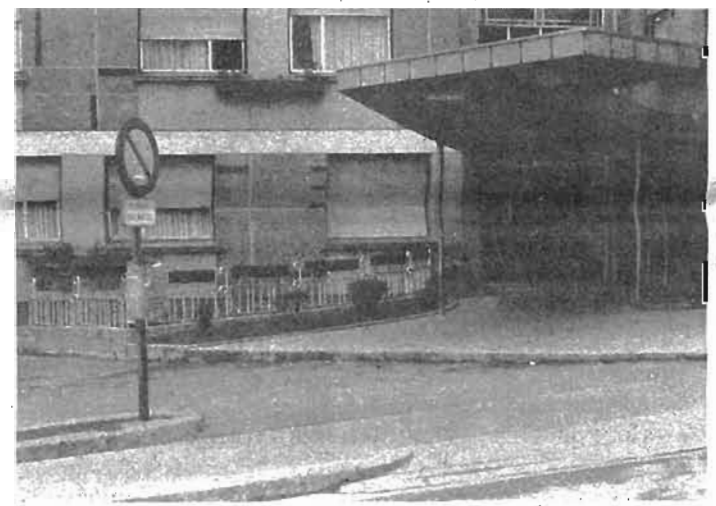
1.—Si bien, a muchos de los trabajadores del sector nos ha empujado la vocación hacia esta profesión, no por ello somos menos trabajadores, con las mismas necesidades y problemas que los compañeros de otros sectores de los servicios o de la industria.

2.—Dejar sentado también, que estamos realizando por lo general, trabajos superiores a nuestra categoría profesional, sin que esto tenga reflejo en los salarios que percibimos.

3.—Por otro lado, nuestro calendario laboral y nuestras jornadas de trabajo son agotadores. Además, en caso de baja por accidente o enfermedad, por vacaciones o por cualquier otro motivo por el que la plantilla se reduce, nos vemos en la situación de tener que realizar el mismo trabajo que si la plantilla estuviera completa.

Creemos que este convenio, en resumen, ha valido para que nos unamos los trabajadores del sector y seamos más conscientes de nuestros problemas.

Señalamos a continuación, algunos de los puntos conseguidos en este convenio:



Tenemos las mismas necesidades y problemas que los compañeros de otros sectores de los servicios o de la industria

—Salarios: Las cifras que se establecen a continuación, corresponden a salarios netos.

a) Salario mínimo: 21.541 pesetas.

b) Salario de Auxiliar Sanitario: 22.201 pesetas.

c) Salario de ATS: 35.358 pesetas.

—"Las empresas afectadas por el presente convenio, se obligan, asimismo, a facilitar el tiempo necesario para la formación y promoción profesional del personal que está ya desempeñando funciones a cuya titulación aspira".

—En cuanto a la jornada laboral, "las fiestas abonables podrán acumularse a las vacaciones o ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto. En este se-

gundo caso, podrán disfrutarse en cualquier periodo del año..."

—El personal femenino que tenga el régimen de interinato y que contraiga matrimonio, tendrá derecho, en el caso de que lo desee, a la primera vacante de su categoría que se produzca.

—En lo que respecta a las vacaciones, "todos los trabajadores comprendidos en este convenio, disfrutarán de un periodo de 30 días naturales".

—"En caso de baja de enfermedad, el trabajador percibirá el 100 % de su salario a partir de los 30 días y en caso de baja por accidente, el 100 % desde el primer día".

Sindicato de Sanidad Privada de Vizcaya

## Sanidad Privada de Guipúzcoa

### Mal inicio de las negociaciones

Ha comenzado a negociarse el Convenio de Sanidad Privada de Guipúzcoa que afecta a 30 centros sanitarios de hospitalización y de asistencia, cuya negociación por parte obrera la están llevando 2 miembros por cada uno de los sindicatos (ELA y CC. OO.) y

1 miembro por cada uno de los restantes (UGT, SU y LAB).

Un convenio que se presenta con grandes dificultades de arreglo, a la vista del resultado de los primeros contactos con la patronal del sector.

Existe una diferencia abismal entre las peticiones de los trabajadores y el ofrecimiento de la patronal, peticiones que se resumen en éstas: 1.—Incremento salarial sobre las tablas del 1-IV-77, que oscila entre las 7.500 y 10.000 pesetas mensuales.

2.—Revisión semestral según INE más dos puntos.

3.—30 días de vacaciones

en verano, más 3 en Navidad y 3 en Semana Santa.

4.—Jornada semanal media de 38,5 horas (establecida ya en los centros más importantes).

5.—Garantías y derechos sindicales para la Sección Sindical y el Comité de Empresa, aparte de algunos aspectos sobre antigüedad, pagas, pluses, transporte, licencias, etc.

La primera contestación patronal ha sido —¡cómo no!— el Pacto de la Moncloa en materia salarial, olvidándose por completo de los restantes puntos.

Es de destacar que el Presidente de la Asociación de Clínicas Privadas de Guipúzcoa, recientemente creada, hombre que "ha negociado" lo suyo en tiempos del Vertical, se de-

cuenta, al igual que el resto de los patronos, que con ofertas burlescas como la suya, no son posibles los acuerdos, y que si verdaderamente les interesa negociar y no llegar al conflicto, así como lo dicen, han de poner sobre la mesa unos ofrecimientos superiores.

(Seguiremos informando)

Sindicato de Sanidad Privada de Guipúzcoa

ARIN



En la SEAT, de Pamplona

## Se constituye la Sección Sindical

Los trabajadores afiliados de la SEAT de la factoría de Landaben hemos constituido la Sección Sindical.

Por ser esta una de las empresas pioneras de la lucha obrera en Navarra, con sus 1.800 trabajadores, es de gran importancia elevar el grado de organización y comenzar una etapa de implantación de nuestra Sección Sindical, con miras a desarrollar de forma organizada la actividad sindical en la empresa.

Además de tener representación en el Comité de Empresa elegido en las elecciones sindicales, nos hemos propuesto avanzar hacia objetivos sindicales en la empresa, cuales son:

1.—Organización: Elec-

ción de un responsable en cada sección de taller, además de un tesorero general y un delegado de la Sección Sindical. Los responsables se encargarán de organizar las secciones respectivas, teniendo en cuenta los puestos

de trabajo, el horario, los turnos etc., con la finalidad de abordar los problemas de cada sección, son eficacia y sin demora.

2.—Tareas a realizar: a) Estudiar la posibilidad de hacer un convenio particular para la factoría de Landaben, ya que la vinculación a la de Barcelona acarrea consecuencias desfavorables. b) Analizar en profundidad la política de la empresa y crear un criterio homogéneo, actuando en consecuencia ante la gestión y futuro de la misma.

Sección Sindical de SEAT-Landaben



Los panaderos de Alava, todavía seguimos trabajando los domingos

Panaderías de Alava

## Convenio con mucha miga

El sector de panaderías de Alava, cuya producción afecta a más de 300 trabajadores, salió a la huelga el sábado 3 de junio con motivo del Convenio que se está realizando. La postura de la patronal de no querer negociar el tema de los domingos, fiestas ni replantearse la plataforma salarial, ha sido el factor que ha motivado la huelga. Los panaderos alaveses, como otros muchos sectores de la producción, se han lanzado a hacer su primer convenio en la legalidad de sus sindicatos, cuya negociación lo están llevando ELA, CC. OO. y UGT.

Se da la característica de que, desde el año 1954 no se ha realizado ningún convenio provincial, con excepción de Vitoria que, a partir del 77 lo ha hecho, afectando exclusivamente a su término municipal.

### Situación salarial

En estos momentos, los salarios actuales corresponden a lo dictado por el último laudo, el de julio del 77. Estos oscilan entre 541 y 605 pesetas de salario base más un plus del 15% sobre salario base en concepto de semimecanizado. Es preciso señalar también, que la mayoría de los trabajadores del sector no han notado aumento alguno en 2 años pues el incremento salarial no era tal al desaparecer dicha cantidad de otros pluses.

La patronal ofrece un 25% de aumento más 1.260 pesetas en concepto de pluses, pero con la condición de que se trabaje los domingos y que la antigüedad se abone sobre el salario mínimo interprofesional.

Con esta subida que ofrece la patronal, habría muchos trabajadores a quienes no les supondría ningún aumento, al ser sus salarios superiores a los del convenio en estos momentos. Por todo ello, ha comen-

zando la huelga legal, con el fin de conseguir las reivindicaciones, centradas fundamentalmente en tres puntos:

1.—No trabajar los domingos, Alava es de las pocas provincias donde se sigue trabajando los domingos.

2.—Por unas mejoras económicas, que realmente sean eso, mejoras y no migajas.

La patronal ofrece: 27.330 pesetas para la categoría de encargado y 24.570 pesetas para la categoría inferior.

Los trabajadores piden 39.750 pesetas para el encargado y 29.790 pesetas para la categoría inferior. Estas cifras son a salario bruto, y las categorías a título indicativo.

3.—Por unas mejoras sociales, ya que las condiciones de trabajo son duras: Trabajo en su mayoría nocturno, a altas temperaturas (a 33.º normalmente), con grandes esfuerzos físicos...

Sobre la marcha de las negociaciones y del proceso de la huelga daremos más información en próximos números.

SINDICATO DE PANADERIAS DE ALAVA

La Patronal intransigente

## Riera y Marsá, de Vizcaya



Una empresa con buena imagen hacia el exterior. Por dentro reluce otra cosa.

En la Banca

## ¿Convenio Euskadi o estatal?

Va a ser el momento de planteamiento y negociación del Convenio un punto de referencia fundamental para que, en la práctica, se clarifiquen una serie de puntos:

¿Cuál es la posición de ELA ante este tema? ELA como sindicato vasco parte de una posición clara e inequívoca: CONVENIO A NIVEL DE EUSKADI. Ahora bien, es muy importante argumentar de forma correcta esta postura, por cuanto desde la visión de la clase trabajadora no son válidos solamente argumentos sentimentales, sino que el avance histórico de nuestro país está en función de análisis y planteamientos correctos.

Vamos a centrar la exposición en el nivel reivindicativo, por cuanto los aspectos históricos, culturales y políticos son evidentes. Todo el mundo está de acuerdo en que el País Vasco tiene en este momento un nivel de renta y de vida que le sitúan a la cabeza del Estado español. Esto se traduce en que el coste de nuestro consumo es considerablemente mayor que la media española. Tomemos algunas cifras ilustrativas:

—Por cada 41 ptas., que por término medio se destinan en España a alimentación, tabaco y bebida, el País Vasco destina 46,-.

—Por cada 8,-pts. gastadas en vestido y calzado, en nuestro país se consumen 10,30.

—Por cada 14,3 ptas. en alojamiento, 18,-ptas. en Euskadi.

—Por cada 8 ptas. en muebles y gastos de casa 10,60 ptas.

—Por cada 25,9 ptas. en bienes y servicios, 35 en Euskadi.

Estos datos que, por falta de estadísticas actuales, son referentes a 1975 indican con diáfana claridad la tendencia del consumo. El esquema de gasto de Euskadi se acerca, mucho más que la media española, a los países desarrollados en los que los importes destinados a bienes y servicios (transporte, hostelería, ocio etc...) siguen una línea ascendente, al contrario que los destinados a alimentación, bebida y tabaco.

Tenemos pues unas cifras de suma importancia a la hora de plantear las reivindicaciones económicas: En nuestro país el esquema de consumo es sustancialmente diferente de la media española. LUEGO



ELA parte de una posición clara e inequívoca: Convenio a nivel de Euskadi

HABRA QUE PENSAR EN CONSECUENCIA QUE ESTA CIRCUNSTANCIA SE DEBE REFLEJAR EN LA NEGOCIACION DEL CONVENIO, EL CUAL SE DEBE AJUSTAR A NUESTRAS CONDICIONES CONCRETAS.

Es importante a este respecto estudiar la postura de otras fuerzas sindicales. En el diario "El País" del 18.4 aparece la noticia de que CC. OO. quiere negociar un convenio general único del sector del metal, alegando que ello "posibilitaría una progresiva igualación de las condiciones de trabajo y salario de los metalúrgicos de las distintas zonas y sectores". Esta posición de CC. OO. se puede presumir perfectamente válida para nuestro sector.

Es muy sospechosa la posición de CC. OO. e indica estrategia de control y centralización burocrática que esta Central quiere llevar a cabo. Porque, como muy bien sabe CC. OO., la dialéctica de la lucha de clases no se centra en

un "igualitarismo de los salarios y condiciones de trabajo". La dialéctica se establece en la parte de excedente, de beneficio que la clase trabajadora es capaz de arrancar al capital. Y esta dialéctica se establece por la lucha, por la combatividad de los trabajadores allá donde desarrollan su labor. Pretender que este proceso sea igualitario, lineal, es ir contra la historia.

Desde esta perspectiva, la clase trabajadora en Euskadi ha conseguido mayores índices de vida gracias a sus planteamientos de lucha.

Ahora bien, no debemos olvidar que en el desarrollo capitalista del Estado español Euskadi ha ocupado y ocupa junto con Cataluña y Madrid la posición de centro de explotación, factor determinante para haber alcanzado el nivel de renta que tiene. Es interesante al oír hablar sobre la autonomía, frases como "solidaridad entre los pueblos de España", "caja de compensación para potenciar la zona infra o subdesarrolladas en aras de la unidad de la patria etc... Fraga se lleva en esto la palma. Estos comentarios quieren hacernos olvidar que el desarrollo desigual de las nacionalidades del Estado español no obedece a ninguna postura "insolidaria", sin que ha sido y es, exigencia intrínseca del desarrollo de economía de mercado en su fase actual. Un dato: En 1973 el excedente generado en Euskadi y transferido a otras provincias o regiones españolas ascendió a 31.000 millones de pesetas. La tendencia no ha variado en absoluto. ¿Dónde está la insolidaridad? ¿Quién es el responsable de los desequilibrios? Desde luego la clase trabajadora de Euskadi no.

Nota: Los datos estadísticos han sido obtenidos a partir de "Ren Nacional de España 1975" Servicio Estudios Bancobao, Situación Perspectivas de la Economía Vasca de Caja Laboral, Contabilidad Provincial de España 1973. Organización Sindical Madrid 1976.

JUAN CARLOS VAZQUI



**ESTADO**

En el próximo año 1979 hay que evitar las suplantaciones

# Sin sindicatos no hay negociación

Los llamados pactos de la Moncloa, significaron una relegación evidente de las centrales sindicales y patronales. Se firmaron con una precipitación que daba a los acuerdos un carácter deslabazado, ambiguo, salvo en las cuestiones referentes al plan de estabilización económica. Los topes salariales, que recortaban substancialmente el poder adquisitivo de los trabajadores, carecían de contrapartidas sindicales.

La marginación de los sindicatos a la ronda de conversaciones explicaba por sí sola la ausencia en la redacción final de compromisos concretos de la administración en torno a la ley de huelga, ley de convenios colectivos, patrimonio sindical, reconocimiento de las secciones sindicales... La

irregularidad del procedimiento que se quiere justificar por las excepcionales circunstancias concurrentes, solamente se explica por la sumisión de UGT, y CC. OO. al PSOE y PCE que han hipotecado la acción reivindicativa de estas confederaciones en aras de sus prioridades políti-

cas, muchas de ellas de corto plazo.

**La aplicación de los pactos: una interpretación errónea**

Nicolas Sartorius al hacer un balance del cumplimiento de los compromisos de la Moncloa, ha señalado que "resulta casi imposible encontrar un sólo convenio colectivo en el que los trabajadores hayan pretendido o no hayan aceptado los topes de aumento del 20/22 por ciento acordado en dichos pactos. "El líder de CC.OO y del PCE, al firmar esto no refleja más que parcialmente la realidad. Podemos constatar que en Euskadi

ha habido un grado de negociación a nivel de empresa suficientemente importante que ha posibilitado, con relativa frecuencia, superar los máximos establecidos, obteniendo unos incrementos salariales por encima del 22 por ciento en convenios que no tuvieron modificaciones económicas en 1977. En situaciones precedidas de revisiones en julio de 1977 y asimilables los aumentos obtenidos en 1978, pese a alcanzar una subida porcentual inferior al 22 por ciento, han sobrepasado también los límites del pacto en repetidas ocasiones.

La grave situación económica con el fantasma del paro extendiéndose como una mancha de aceite y la acción sistemáticamente desmovilizadora de las direcciones de UGT y CC.OO y no el consenso voluntario de los trabajadores explican que la lucha por el poder adquisitivo de los salarios no haya sido generalizada y que haya tenido tan solo éxitos parciales y localizados.

**ELA: Prioridad a la acción reivindicativa**

En el transcurso de todo este período, ELA ha sido consciente de la necesidad de hacer un considerable esfuerzo en primar la acción reivindicativa, pese a que las federaciones no hubiesen alcanzado el grado de madurez deseado, dado el corto período que ha mediado entre la legalización y la situación presente y pese también a que los convenios colectivos se han planteado en el momento inmediatamente posterior a las elecciones sindicales.

La importancia que han tenido estos comicios para clarificar el panorama sindical y la atención que han precisado por parte de la estructura, han aumentado sin duda la improvisación y la precipitación con la que se ha abordado la acción negociadora tanto a nivel de rama como de empresa.

Paralelo el desgaste sufrido por CC. OO. y UGT por su política —la ruptura de cientos de carnets de afiliados de



*El empleo no es negociable, la creación de nuevos puestos de trabajo debe ser el objetivo prioritario de la política económica del Gobierno para 1979*

estas centrales por sus posiciones en el convenio del metal de Guipúzcoa, sólo un ejemplo, se ha producido un progresivo afianzamiento de ELA, entre otras razones, por su correcta estrategia durante este período. Los reveses sufridos por CC. OO. y UGT, la confirmación de que el sindicalismo sólo se fortalece cuando da preferencia a objetivos sindicales, van a tener sin duda una incidencia importante en 1979 año para el que ya comienzan a hacerse ciertas previsiones y propuestas.

**No al pacto social para 1979**

Los expertos del Gobierno ha fijado para el próximo año la necesidad de reducir la inflación al 10-12 por ciento, para lo que estiman que los salarios no deben superar el 13-14 por ciento. Forzar esta solución supondría una nueva pérdida del poder adquisitivo de los salarios del orden del 5 por ciento si se cumple la estimación del incremento de precios para 1978 cifrado en un 18 por ciento.

Por su parte Santiago Carrillo ha propuesto recientemente en pacto tripartito (UCD, PSOE, PCE) para sustituir al actual y trazar de nuevo las reglas de juego impuestas a empresarios y trabajadores. La pretensión del líder comunista de situarse nuevamente al nivel de las

puede pivotar en la instrumentalización y utilización de CC.OO, arrastrándole a volver a ser la cobertura negociadora y el aval de su política.

En 1979 no pueden repetirse los "olvidos", ni las suplantaciones ocurridas con motivo del pacto de la Moncloa. El Gobierno en el poder no puede pretender que los sindicatos se limiten a firmar una política de rentas y utilizar para forzarlos a ello la siempre buena predisposición de los partidos de participar en arreglos que invaden competencias exclusivas de los sindicatos y que lesionan su autonomía y comprometen su credibilidad.

Hay suficientes cuestiones pendientes, de vital importancia para el sindicalismo para que sean tenidas en cuenta en el momento de elaborar un plan negociador amplio que abra unas conversaciones tripartitas entre Gobierno, sindicatos y patronal. El éxito del hipotético pacto descansa sólo en que negocien las partes interesadas ya señaladas, que se tomen el tiempo necesario para no dejar nada a la improvisación y que haya una verdadera voluntad por parte del poder político y económico de reconocer en los sindicatos funciones y competencias que se correspondan a las exigencias de una sociedad democrática.



*La profundidad con la que se aplique la reforma fiscal, superando todos los obstáculos y resistencias previsibles es una pieza clave para valorar el hipotético pacto democrático del próximo año*

**MUNDO**

**Los sindicatos belgas luchan por la reducción de la jornada laboral**

## 36 horas para 1980

Los sindicatos belgas —CSC y FGTB— han señalado como objetivo para 1980 el reducir la duración del trabajo a 36 horas. Este reivindicación tiene prioridad cada vez más generalizada incluso respecto al aumento del poder de compra.

La base de esta petición es la grave situación de empleo que no es previsible sea corregida a corto plazo. Los sindicatos entienden que el aumento de productividad constatado en la industria se va a extender progresivamente al sector servicios y que en estas condiciones el reparto del trabajo entre un mayor número de personas, por medio de la disminución de la jornada laboral, es inaplazable.

Frente al argumento de los empresarios que consideran la petición como exorbitante ya que supone —dicen— un aumento de salarios del 11 por ciento, los sindicatos argumentan que la mitad de este incremento puede ser compensado por la mejora en la productividad y la otra mitad por una disminución de las cargas sociales al disminuir el desempleo o evitar que éste aumente.

**El acuerdo de los grandes almacenes**

El convenio firmado entre los sindicatos y la patronal de los grandes almacenes y que afecta a 38.000 trabajadores...

cluido con éxito, de los avances que ya se han conseguido en la duración del trabajo. A partir de setiembre de 1978 la semana laboral del referido sector, será de 38 horas. En diciembre de 1979 se pasará a 36 horas distribuidas en cuatro días y medio. La media jornada por semana de vacaciones adicional el sábado y domingo, se establecerá de forma rotativa.

En otros sectores de producción no existen convenios globales pero sí acuerdos a nivel de empresa. Danone (38 horas ahora, 36 horas desde 1981), Philips (39 horas en octubre de 1978, 38 horas a partir de noviembre de 1979), Solvay (6 días de vacaciones adicionales para 1978 y reducción de la semana laboral para 1979).

Las empresas químicas (Bayer, Polysar, Monsanto, Degussa) han firmado un convenio en la región de Anvers que establece 4 días suplementarios de vacaciones para 1978, 6 días para 1979 y una reducción del horario de trabajo...

**La Ford prefiere pagar más**

Después de una dura huelga, donde las secciones sindicales de Ford en Gante reivindicaban las 36 horas, la dirección ha propuesto un aumento de salarios excepcionalmente fuerte: 5 por ciento superior al índice del coste de vida. La proposición patronal ha sido aceptada por un 60 por ciento. La situación familiar (la mayoría de las esposas de los obreros no trabajan) explica en parte la elección hecha, exponente también de que la opción salarios-tiempo libre tiene todavía dividida a importantes sectores de la clase trabajadora.

**Terminar con las horas extraordinarias**

La reducción de la jornada de trabajo puede quedar neutralizada si se generalizan las horas extraordinarias. En este caso el objetivo del reparto de trabajo entre más personas en edad activa no se alcanzará y el resultado práctico de las 36 horas se convertirá solamente en la posibilidad de percibir, al precio de horas extraordinarias, las cuatro horas de diferencia ante las 40 actuales y las 36 previstas.

Los sindicatos son conscientes de este riesgo incluyendo como objetivo simultáneo a las 36 horas, las suspensiones de las horas extraordinarias...



*La reducción de la semana laboral, el incremento de los días de vacaciones, no sólo no puede mejorar el reparto del trabajo existente sino que también aumentaba el tiempo libre.*



## Ante una reforma inminente (II)

# Sanidad y autonomía

El franquismo ha supuesto, para la sanidad vasca, la destrucción de la estructura sanitaria autóctona anterior a la implantación de la Seguridad Social. Esta ha constituido una parte no desdeñable de la descapitalización de nuestro país.

La desastrosa infraestructura sanitaria actual, ha sido la consecuencia de lo antedicho y nuestro exilio ha servido, en gran parte, para financiar la faraónica política sanitaria del Instituto Nacional de Previsión, en Madrid, con sus conocidos "Pirámidos", La Paz, etc. Entre otras cosas, ello ha contribuido a la casi destrucción de una producción científica en el país.

La derogación del Estatuto de Autonomía en 1936 nos privó, por otra parte, de la **Facultad de Medicina, en Bilbao** formada por el Gobierno Vasco.

Nosotros propugnamos que, en el **Estatuto de Autonomía**, se incluya, como facultad autonómica, el **control, planificación y organización de la Sanidad Vasca**. Que ni una sola peseta generada por el trabajo vasco salga de Euskadi sin control de los poderes autonómicos. Ello supone que la Autonomía vasca deberá estar respaldada por una infraestructura económica a su vez autónoma, que incluya una Hacienda Vasca, un control de capitales vascos, una fiscalidad vasca y una banca vasca oficial al estilo, por ejemplo, de las bancas cantonales suizas. Sin estas premisas no puede haber autonomía sanitaria, ni descentralización o regionalización de la Sanidad.

Las líneas generales de la

**Reforma Sanitaria** que proponemos para aplicar en Euskadi, conciernen tanto al **Marco de la Reforma** en sí mismo como al **Modelo de Asistencia Sanitaria**. Nos referimos en este número al primero.

### Marco de la Reforma

Exigimos la inmediata sustitución del actual sistema de gestión de la S. S. impuesto por el franquismo a espaldas de la población asegurada y de la profesión médica, por un organismo autónomo vasco. Pedir la inmediata sustitución de la S. S., es una imperativa y elemental exigencia democrática. En este sentido, de acuerdo con el título IV, art. 15 del Estatuto de 1931 (Estatuto de Estella) y con el título II, art. 2 del Estatuto de Autonomía de 1936, exigimos la creación de un organismo vasco de gestión que se haga cargo, de un modo inmediato, de los bienes y funciones que el INP posee y realiza en Euskadi. Dicho organismo debería estar regido por una Comisión Gestora formada por representantes de las Diputaciones, autoridades sanitarias, colegios médicos y sindicatos democráticos.

Puesto en vigor el Estatuto de Autonomía, se crearía una Consejería de sanidad, medio ambiente, previsión social y calidad de la vida, que centralizaría todas las funciones y medios, y que elaboraría y propondría al Parlamento vasco un plan de reforma sanitaria global. La Facultad de Medicina de Bilbao, deberá pasar al control del Gobierno autónomo y ser incorporada a este quehacer.

B.

# Las vacaciones, fecha de su disfrute

**Son muy frecuentes, sobre todo en esta época del año, los conflictos entre empresa y trabajador a cuenta de las fechas de disfrute de las vacaciones. Está muy extendida la idea de que el trabajador tiene derecho a decidir el período de disfrute de la mitad de las vacaciones, mientras a la empresa corresponde fijar la otra mitad. Este principio, sin embargo, no tiene fundamento, salvo en alguna legislación aislada.**

La regla general en cuanto a la materia, nos viene dada por el art. 27, párrafo 2.º de la ley de Relaciones Laborales, que dice:

"El período y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, o conforme a las reglas que en su caso se establezcan para la planificación anual de vacaciones en las Ordenanzas Laborales o Convenios Colectivos Sindicales. Si existiese desacuerdo entre las partes, la Magistratura de Trabajo fijará la fecha que para su disfrute corresponda".

La norma es suficientemente clara. Señala por una parte que la fecha se fijará "de común acuerdo", lo que implica para el empresario la obligación de plantear y negociar la materia con el trabajador, y por otra quién sea el árbitro que deberá decidir en caso de desacuerdo: la Magistratura.

Algunas Ordenanzas de Trabajo establecen criterios en orden a la época del disfrute de las vacaciones. Así la del Metal, como varias otras, establece que "se disfrutarán preferentemente en verano" (art. 58), mientras que otras, por la especial naturaleza de la actividad que desarrollan, como la de bebidas refrescantes, excluyen expresamente la época veraniega para las vacaciones.

Asimismo se apuntan en algunas ordenanzas, criterios

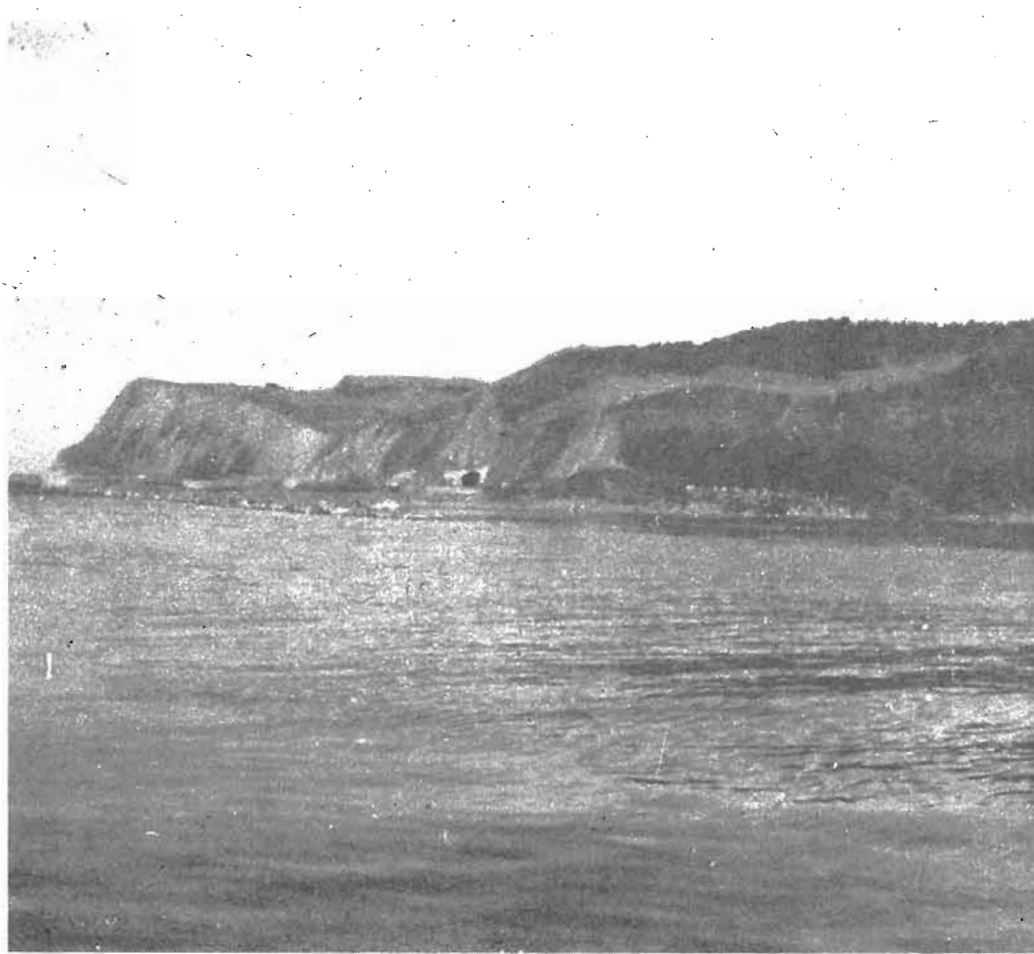
en la elección de fechas. Personalmente me parece más justo el sistema rotativo, ya que la preferencia por la simple antigüedad, lleva a que los trabajadores más modernos en la empresa, tengan que disfrutar sus vacaciones durante años en épocas poco apetecibles.

Como norma fundamental para los representantes sindicales señalaría la de que se negocien las vacaciones con la mayor antelación posible y, preferiblemente, simultáneamente con el calendario laboral. Con ello se evitaría que en aquellos casos de discrepancia en que no haya más remedio

que recurrir a la Magistratura se plantee el problema cuando las fechas están ya encima, pudiendo darse el caso de que el juicio, dada la lentitud de la Magistratura, se celebre cuando las vacaciones debatidas se hayan ya disfrutado.

Quizá el mejor sistema sea el de dar un plazo para que cada trabajador señale la época que prefiera, y negociar de acuerdo con ello el calendario de vacaciones, dando un nuevo plazo para las impugnaciones que puedan presentarse.

GERMAN KORTABARRIA



## La sección sindical de empresa

### Nos ocuparemos de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales olvidadas por el Gobierno en su proyecto ley de acción "sindical", motivo de encrespamiento empresarial cuando la ponencia las incorporó al proyecto de ley añadiéndole un nuevo artículo, el 29, constituyen para muchos una conquista obrera poco conocida. La actitud negativa respecto a ellas que una central sindical mantuvo durante un tiempo, actitud que ahora esta rectificando, tampoco ha contribuido a clarificar su imagen entre bastantes trabajadores. ELA ha mantenido, invariablemente, la misma posición: las Secciones Sindicales son el **verdadero** soporte de la acción obrera en la empresa.

Con frecuencia hemos aludido a ellas en estas páginas y creemos que ha llegado el momento de detenernos un poco en dar a conocer, en sucesivos artículos, los aspectos más importantes de su naturaleza y de su forma de actuar.

### La Sección Sindical (I)

## Un difícil y largo camino

El proceso que han tenido que seguir los patronos que comenzaron combatiendo el hecho de la asociación obrera, se vieron luego forzados a reconocer su existencia, a aceptar su legalización y por fin a verlos instalados en el interior de "sus" empresas, ha durado más un siglo. Y no puede decirse que este proceso haya terminado. La patronal sigue combatiendo al sindicalismo y a sus promotores y militantes. Sigue resistiéndose de mil maneras a aceptar que el sindicalismo es una de las instituciones básicas de esa

democracia a la que dicen no oponerse. Y cuando renuncian a combatirlo frontalmente siguen oponiéndose a él ignorándolo (si pueden) y recordando sus ámbitos de actuación.

Aunque resulte difícil de comprender el último reducto a donde ha podido llegar el sindicato es precisamente el lugar que con sus hirientes injusticias lo había hecho necesario: la empresa. Por lo menos es el último lugar a donde se le ha reconocido acceso legal. Basta recordar que hasta 1968 en Francia la Sección Sindical

de empresa no tenía existencia legal. Aunque ha sido constante obrera el no esperar los reconocimientos legales para estar presente sindicalmente allí donde la defensa de los intereses obreros están en juego.

No es ocioso recordar, entre otros, que la legislación burguesa no acostumbra a

recoger en sus articulados derechos abstractos de los trabajadores sino situaciones que nosotros, adelantándonos con los hechos, hemos impuesto.

El empresario se resistirá siempre a dos realidades que fuerza la Sección Sindical: El empresario tiene mentalidad de monarca absoluto dentro

de su empresa por eso, mientras no corrija esta mentalidad, se resistirá a que, como él concibe al sindicato, una organización extraña a la empresa extienda sus tentáculos hasta el interior de su feudo.

En segundo lugar, y aunque parezca contradictorio, el empresario tiene una

mentalidad liberal, en el peor sentido de esta palabra: no concibe la utilidad de la asociación obrera. Prefiere arreglárselas directamente con cada trabajador. Todos los trabajadores conocemos las insospechadas reservas "paternalistas", a veces bien sofisticadas, que emanan del corazón enfriado de un dinámico empresario.

Ambos aspectos se funden en la mentalidad del empresario que concibe su empresa como una familia "su" familia, como una casa, "la" casa, "su" casa, como un barco construido por él, pilotado por él, pero en el que ha creado puestos de trabajo para muchos brazos y ha fabricado hogazas de pan para muchas bocas. Desde esa atalaya de mando, desde ese sillón de patriarca sólo se justifica la solidaridad de los trabajadores para colaborar con él en el empeño común que es la empresa. A esta forma de pensar responde la instauración del Comité de empresa. Pero le resulta incomprensible que los trabajadores se agrupen para enfrentarse a él en la reivindicación de sus derechos porque viven la empresa como lugar de conflictos en el que sus derechos y su dignidad son maltratados.

Tenemos que ver claro: la Sección Sindical es creación obrera, desde su vivencia obrera y que nunca será comprendida por la mentalidad empresarial y aceptada de buena gana, por el patrón.





## Ultima hora

Panaderías de Alava

### La Patronal, en sus trece

La situación del sector de Panaderías de Alava no cambia de la información que se da del mismo en las páginas centrales de este número. El martes mantuvo E.L.A. junto con otras centrales, una conversación con el gobernador para tratar el problema. A la tarde, los trabajadores han realizado una reunión en los locales de la AISS con una asistencia masiva a la misma. Se ha informado sobre la situación y la marcha de la huelga, así como las medidas a tomar de cara a un control de la no venta de pan. Se han estado barajando las posibilidades de movilizaciones sin llegar a concretarse en nada. Finalmente, y a espera de que la Patronal cambie de postura, se ha convocado otra reunión en los mismos locales para el jueves día 8.



trabajadores de Firestone de AKRON(OHIO), a través del sindicato AFL-CIO.

**ELA.—Se vislumbra alguna vía de solución del conflicto?**

DANI.—Como primera vía de salida se presenta la necesidad de reiniciar las negociaciones entre la Dirección y los trabajadores, con la presencia de los asesores de las Centrales Sindicales. Para esto se requiere que los representantes de la Dirección no sean meros portavoces, sino que actúen como interlocutores válidos. Por otro lado, que la patronal clarifique su postura y concrete su oferta, dejando al margen la actitud provocadora que ha mantenido.

**ELA.—Existe otra multinacional de la Química, ubicada en el Txorierri, la DUNLOP que está negociando el Convenio.**

DANI.—En esta empresa se da otra realidad. Está en situación de reducción de jornada.

La empresa ha ofrecido un aumento de 7.214 pesetas brutas a partir del 1 de enero,

oferta que es aceptada por la mayoría de los trabajadores. En este convenio se está dando un fenómeno que se da en otros conflictos: Hay un sector "gauchista" que quiere lanzar el conflicto, un sector radicalizado que no tiene visión sindical. Lo que tiene son intereses políticos partidistas planteando posturas maximalistas que conducen a un callejón sin salida.

Esto comporta un desprestigio sindical provocado por su irracionalidad. Y ante esto hay que marcar posturas tajantes. En esta línea se orientan precisamente, las reuniones mantenidas con la Sección Sindical.

La entrevista no ha agotado la problemática. Pero ha dejado al menos entrever cuestiones importantes como son la necesidad de abordar un convenio-marco a nivel de Euskadi, la importancia de las multinacionales en el sector y la necesidad que esto conlleva de adoptar una acción sindical basada en la información y coordinación a nivel internacional.

J.L.



En la foto, el ilustrativo cartel ante la empresa de Firestone

## Responsable de ELA-Química

# Entrevista con Dani Gómez

Los afiliados conocen la problemática de FIRESTONE por los números anteriores. Son casi 4.000 los trabajadores que salieron a la huelga al haber propuesto la Dirección un aumento salarial cero para el convenio de este año. Otra empresa química también multinacional, la DUNLOP, está negociando el convenio. La política de estas multinacionales de la Química y su incidencia práctica en Euskadi precisa una estrategia sindical diferenciada.

ELA-Semanal ha entrevistado a Dani Gómez, responsable de ELA-Química, anteriormente de la interprofesional de la Comarcal del Duranguesado, para abordar la problemática general del sector.

**ELA.—Qué característica tiene el sector químico?**

DANI.—En cuanto al número de trabajadores, el grueso está en Vizcaya con 35.000. El resto de Euskadi suma alrededor de unos 40.000. Las empresas más grandes se hallan ubicadas en Vizcaya con la característica de ser multinacionales (FIRESTONE, DOW CHEMICAL, DUNLOP IBERICA, etc. y la MICHELIN con plantas en Lasarte y Vitoria). Por el contrario, en Guipúzcoa existe un número amplio de pequeñas empresas. Por otro lado, este sector está dividido en cerca de 20 ramas que cada cual se negocia por separado (caucho, plástico, ácidos y abonos...)

**ELA.—Estas características que has apuntado, ¿qué consecuencias tiene de cara a una política negociadora?**

DANI.—La dispersión del sector hace, desde un principio, difícil el llevar una política reivindicativa de conjunto. Además, el retraso en las elecciones sindicales ha obligado a que en mayo-junio se estén negociando convenios que tendrían que haber entrado en vigor en enero de este año.

### Empresas multinacionales

**ELA.—Y el hecho de que sean multinacionales?**

DANI.—La fuerte presencia de las multinacionales en Euskadi nos sitúa en unas nuevas perspectivas. En cuanto a la política de empleo, buscan mano de obra barata y se dirigen a países con una legislación laboral permisiva para la empresa. Esto hace que toda su política de inversiones la orienten en este sentido. En consonancia, es frecuente que su conducta sindical sea dura con amenazas de cierre de las empresas, de traslado a otros lugares etc. Todo ello, lo utilizan como arma de chantaje y presión ante las reivindicaciones de los trabajadores.

**ELA.—Esta semana ha habido propuesta de...**

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

Es por ello por lo que no secundamos la convocatoria del día 2, que no ha tenido ningún eco en Euskadi. ELA-Química está ya pensando en un Convenio de Euskadi para 1979.

**ELA.—Los lectores de ELA-Semanal conocen con amplitud la situación de los trabajadores de Firestone y la política de la empresa. Hay, sin embargo, aspectos que merecen destacarse. En tu opinión, ¿qué capacidad de negociación tiene la Dirección de Firestone-Euskadi?**

DANI.—Es preciso subrayar que esta Dirección no tiene un margen suficientemente amplio de negociación por estar hipotecada debido a la actitud del Consejo de Administración, formado por delegados de los bancos más fuertes del Estado.

Está claro que la empresa intenta sanear la deficiente estructura de producción a costa de congelar los salarios a los trabajadores.

**ELA.—Qué contactos habéis tenido con la Sección Sindical y el Comité de Empresa?**

DANI.—Fundamentalmente dos razones. 1.º El marco del Convenio. Ya hemos insistido que habría que empezar a sentar las bases de una negociación a nivel de Euskadi. UGT y CC. OO. consideran prioritario el ámbito estatal.

2.º Inviabilidad del Convenio. Estamos ya en fechas avanzadas y no es lógico empezar a discutir una plataforma para negociar un convenio para el año 1978. Además, la mayoría de las empre-

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

...sas han firmado ya su convenio o lo están llevando a cabo...

- Es injustificable la actitud intransigente de la patronal de Firestone.
- Reiniciar la negociación, única salida.
- Hay que empezar a sentar las bases de una negociación a nivel de Euskadi.
- La Federación Internacional de la Química apoya a los trabajadores de Firestone.
- Los representantes de la dirección tienen que ser interlocutores válidos.

