

Sindikalar Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Reflexiones en torno a un conflicto

Firestone sigue en huelga

Los trabajadores de Firestone han entrado en la cuarta semana de huelga. La dirección de la empresa, pese a las reiteradas peticiones del comité, se niega a iniciar las negociaciones alegando problemas de seguridad y desorden. Interesa conocer qué hay detrás de esta postura, contrastar la conducta de las partes encontradas, partiendo del hecho que ha originado el conflicto.

La dirección de la empresa comunicó al comité la decisión de congelar los salarios para 1978, utilizando como argumento la mala situación de la empresa con el agravante de que la productividad es baja y los salarios elevados en términos relativos. Con esta actitud la patronal era consciente de que podría originarse un conflicto, pero lo más probable es que no le preocupase e incluso podría pensarse que tenía interés en ello. Los stocks acumulados cubrían de toda contingencia los intereses de la compañía y una huelga prolongada produciría entre los trabajadores un desgaste aprovechable para introducir en el momento oportuno el control automático.

Actitud de los trabajadores

Desde un primer momento los trabajadores eran conscientes de esta situación agravada por el momento económico general y por la fechas

próximas al verano en la que se presentaba la necesidad de dar la respuesta. Pero estos inconvenientes no constituían razón suficiente para aceptar de buenas a primeras un descenso tan brusco en el poder adquisitivo de sus salarios. La fuerte implantación sindical en la Firestone, Euskadi reforzaba y daba coherencia a la posición obrera. La patronal estaba cometiendo un abuso de poder aprovechándose de las circunstancias y era preciso forzarla a reconsiderar su oferta haciéndola sentar en la mesa de negociaciones.

La dirección se negó en todo momento a abrir conversaciones, ni la declaración de huelga legal, con el requisito de preaviso de cinco días era presión suficiente. La huelga comenzó y pese al tiempo transcurrido y salvando un mero contacto calificable de protocolario no ha habido más.

La Banca, mal empresario

El 52 por ciento de las acciones de Firestone son propiedad de la Banca que aún no se ha desprendido ni de sus hábitos caciquiles ni de su enorme poder económico. La actitud dialogante y responsable de los sindicatos contrasta con el gesto distante ajeno a la problemática creada en una empresa de miles de trabajadores de los banqueros. Algunos de ellos están dispuestos a obstaculizar las reformas poli-

ticas, a torpedear el cambio y todos ellos están de acuerdo que hay que sacar el máximo provecho de la crisis doblegando a sindicatos y trabajadores.

La dirección se limita a cumplir la estrategia marcada por el Consejo donde predominan los banqueros, denota desde un primer momento un estrecho margen de maniobra.

Las responsabilidades son claras

El motivo de la huelga es justificado, el interés de los sindicatos de negociar constatable, sólo la actitud de la patronal es la causa de que el conflicto se prolongue y tengo una imprevisible salida. Hechos como éste recuerdan la necesidad de recortar el poder de la Banca, para poder consolidar la democracia y que no son los sindicatos, sino determinados patronos quienes están deteriorando la situación, agravando la crisis y provocando una salvaje descapitalización obrera al pretender recortar los salarios de forma tan elevada que impide no sólo el que se genere un pequeño ahorro, sino que tan siquiera permite atender las necesidades normales de consumo. Es de esperar que los trabajadores y la opinión pública en general fijen bien las conductas negativas que se reflejan con toda nitidez y ex-traigan sus consecuencias.

Un año sindical duro y conflictivo

Entrevista con el secretario general

Al sindicalismo se le niega el lugar al que no puede renunciar en el solar de la democracia que estamos construyendo. Por eso tiene que ganarlo, particularmente nuestro sindicalismo vasco de ELA, en una áspero y difícil pelea diario. Esto se deduce claramente de la larga entrevista que hemos realizado a nuestro secretario general y que aparece en las páginas centrales.

Merezi du, urtebeteko sindikal legalitatearen ondoren, demokratiko bidean eta Euskal Herriaren bizitza zaratatsuan, sindikal giroak zer suposatu duen ikustea, balantze gisa.

Idazkari Nagusiak geure Konfederakundearen momentu eta ekintzen berri ematen du. Beste momentu batzuk ere aipatzen ditu, ulertu ezinen aurka joan dena fin jokatzegatik eta berelinearekin koerente jarraitzeagatik.

Monkloako Paktoei buruzko ELAren jarrera, Idazkariaren ahotsez emana, ezaguna da. Hemen agertzen dira baita ere, nagusien jokaerak, hainbat eta hainbat greba erakarri dituztenak; negoziaketarako egiten joan behar diren baldintzak azmimarratuz.

Zer esanik ez, laneko munduan behar den praktikotasunean finkatu beharra, sindikal ekintzak erregularizatzen joateko eta nagusi-langileen harremanetarako ipini behar diren neurri garbiak.

Azkenik, etorkizun xaropentsua nabarmentzen da elkar hizketan.



- ELA no está ni estará dispuesta a que se le suplante en cuestiones íntegramente sindicales.
- Nuestra posición respecto al Pacto de la Moncloa nos ha fortalecido y nos ha confirmado en nuestras posiciones.
- Hay que normalizar a nivel de Euskadi cauces adecuados de conciliación, y negociación.
- El sindicato tiene que ser soberano en sí mismo y firmemente establecido sobre medios propios.
- Los trabajadores de Euskadi, no pueden basarse en un sindicalismo de simple adhesión, sino de constante participación.
- La Caja de Resistencia es solidaridad obrera.
- El sindicalismo vasco que quiere hacer ELA porque lo reclaman los trabajadores de Euskadi, exige constante participación, comprometida e incondicional solidaridad, identificación con sus objetivos sindicales, es decir otra cosa que ese sindicalismo de adhesión para hacer número.

(Entrevista en páginas centrales)

Un hueco en la barrera de la ley de Acción Sindical

página 3

La banca, un gran acuerdo Hagan juego, señores

página 6

Autoescuelas de Guipúzcoa

página 2

Sector Naval Reconversión o reestructuración

página 8

¿Quién no quiere negociar?

Cada convenio colectivo, de los muchos que estos meses se han firmado o se están tramitando, tiene su historia, sus características y su peripecia.

Sobre un vacío regulador se ha tenido que crear en cada convenio el procedimiento, el ámbito y la composición de la mesa. No ha faltado por parte de los trabajadores y de las centrales, voluntad negociadora —la excepción del que confunde negociación con claudicación confirma la visión generalizada que contempla la negociación como necesaria objetivación coyuntural de una correlación de fuerzas—. Ni los maximalismos o las utopías inviables de unos pocos son significativos frente al innegable sentido de la rea-

lidad que han demostrado los trabajadores. La imposibilidad de obtener información de la empresa, la constante obstaculización al desarrollo sindical y la intencionada tardanza en regular los distintos aspectos de las relaciones laborales, han sido algunas de las causas de las dificultades, que han encontrado tanto nuestra voluntad de negociar como nuestra voluntad de hacerlo en términos de viabilidad.

Frente a nosotros, hay que subrayarlo, frente a nosotros, hemos encontrado una patronal que nos ha sorprendido por su falta de organización, su carencia de línea negociadora y por la práctica asamblearia para la toma de decisiones en algunos de sus

tores. No comprendemos su terquedad en el mantenimiento intolerante de posiciones que cierran toda salida por la vía de la negociación, empujan a largas huelgas y cargan a las empresas con enormes e innecesarios costos. Esta patronal desorientada tras la caída del franquismo, sobresaltada por los efectos de la crisis, se ha obsesionado con la idea de cargarse nuestros salarios —de ahí su agarrarse a los convenios de máximos de fuera de la empresa y su cerrarse en banda a los convenios de empresa— y también con la idea de doblegar la dignidad de los trabajadores y dejar bien claro que el "patrón" es él. Lo que ya nos deja confusos por lo que tiene de falta de

futuro es el interés patronal por quebrar el espinazo de las organizaciones sindicales y ensañarse con las que defienden con más coherencia y solidez los intereses obreros. Preferimos pensar que esta actitud antisindical denuncia más una falta de comprensión de lo que es el juego democrático que la añoranza de un cómodo pasado. La democracia, esa democracia que buscamos, postula fuertes centrales sindicales actuando fuera y dentro de las empresas.

Cuando decimos que los más interesados en la democracia somos los trabajadores no estamos haciendo una frase. Constatamos un hecho basado en intereses objetivos.

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

Conferencia anual de la OIT

El 7 de junio fue inaugurada en Ginebra la LXIV Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que integra a 136 Estados miembros y que incluye en su seno a los Gobiernos, asociaciones patronales y sindicatos obreros.

Este es el segundo año en el que la representación obrera del Estado español está integrada por representantes de los sindicatos democráticos, ya que, en ediciones precedentes, en la OIT se sentaban los hombres del vertical. Durante la clandestinidad ELA ha participado formando parte de las delegaciones de la CMT y de la CIOSL, denunciando la falta de libertad sindical en el Estado español y la consiguiente persecución sufrida por los trabajadores en Euzkadi.

La delegación de la que forma parte ELA ha aprobado las grandes líneas de la memoria presentada por el director general, Blancard, ha lamentado la retirada de USA y coincide en la necesidad de pensarla con una mayor actividad de la OIT en los diversos dominios que ha esbozado el director general; en particular el de la necesidad de un nuevo orden económico internacional, de prestar más atención a la Seguridad Social y al

aumento de la participación de los trabajadores en su control, de un programa mundial sobre el empleo y una mayor lucha contra el paro, así como de una mejor aplicación de los convenios firmados por los Gobiernos.

Entre los temas del orden del día reviste especial importancia la instauración de un convenio internacional sobre libertades sindicales para los funcionarios públicos, que garantice el derecho de sindicación de los mismos.

José Miguel Leunda, vicepresidente de ELA ostenta la representación de nuestro sindicato en el grupo de trabajadores.

Entre las notas a destacar de las sesiones transcurridas está la denuncia hecha por el grupo de trabajadores del Estado español contra el Gobierno por no respetar en el proyecto de Acción Sindical el Convenio 135 que establece que los representantes de los sindicatos deben gozar de la misma protección que los Co-

mités de Empresa.

Asimismo, la representación trabajadora del Estado español ha puesto de manifiesto el desarrollo desigual del proceso de normalización sindical respecto del político, en claro detrimento de las organizaciones sindicales.

La sesión de clausura de la Conferencia tendrá lugar el próximo día 28, por lo que seguiremos informando desde estas páginas de ELA-semanal de la marcha de la misma.



Cursillo para delegados

En un número anterior publicamos el calendario para Bizkaia del cursillo para delegados que se está impartiendo a nivel comarcal. Esta semana incluimos el correspondiente a Gipuzkoa, excluyendo los impartidos entre el 18 de mayo y 15 de junio.

FECHA	LOCALIDAD	LUGAR	HORA
Junio 22	Bidasoa	Local Irún	2
Junio 27	Goiherri bajo	Local Beasain	2
Junio 29	San Sebastián	Local AISS	3,30
Julio 6	Goiherri Alto		2
Julio 7	Urola	Emp. Azpeitia	9
Julio 11	Urola	Emp. Azpeitia	9
Julio 12	Bidasoa	Local Irún	2
Julio 13	Alto Deva	Local Mondragón	2
Julio 14	Urola	Emp. Azpeitia	9

El tema, cuya exposición corre a cargo del departamento Confederado de formación es **El Sindicalismo, hoy**

OHARRA - AVISO - OHARRA - AVISO - OHARRA

Se comunica a todos los afiliados que los locales de la Confederación permanecerán cerrados los sábados, a partir del día 17 de junio y durante todo el periodo de verano.



Auto-escuelas de Gipuzkoa

Patronal de viejo corte

Ante la persistente negativa de la patronal a negociar un convenio provincial, los trabajadores decidimos hacer uso de los estrechos cauces de presión que admite la legislación vigente, iniciando una huelga legal indefinida el 17 de abril.

Por mediación de la Delegación de trabajo se abrieron hace unas semanas unas negociaciones, rebajando los trabajadores la plataforma al mínimo, con objeto de favorecer las negociaciones, rompiéndose estas ante las irrisorias propuestas de la patronal.

Esta intransigencia desmedida de la patronal ante reivindicaciones mínimas tiene su justificación en lo siguiente:

1) Los patronos del sector están acostumbrados a "ganar" siempre a los trabajadores en anteriores negociaciones, realizadas en el Sindicato Vertical, y no quieren sentar un precedente.

2) Estos patronos están dirigidos y dominados por una camarilla de caciques, propietarios de las mayores empresas del sector, a los que un desgaste de otros empresarios más pequeños les podría debilitar incluso beneficiar

cionarios, parecen estar dispuestos a negociar con sus trabajadores.

2) El comienzo del trabajo en algunas empresas absorbería clientes en perjuicio de las empresas más duras.

3) Se rompería el bloque patronal y el dominio de quienes intentan hacer prevalecer sus intereses particulares y sus métodos regresivos en contra de los trabajadores y, en algunos casos, de los empresarios más débiles.

Esta conflictividad es consecuencia de la debilidad sindical que ha caracterizado en otros tiempos al sector y a una patronal que no ha asimilado las nuevas relaciones laborales que se van imponiendo en el país.

El martes, día 20, la patronal dio a conocer su oferta, la que los representantes de los trabajadores consideraron que se debía de tratar en una próxima asamblea general del sector, para su discusión y tomar postura ante ella.

XARIER GARZIA

Comercio Textil de Gipuzkoa

La ruptura pendiente de un hilo

Para cuando este número de ELA esté en la calle posiblemente se conocerá ya el desenlace de las negociaciones del convenio provincial del Comercio del Textil que afecta a unos 1.400 trabajadores.

El martes, día 20, se reúne nuevamente la mesa negociadora a instancias de la representación trabajadora como en un último intento de ésta por llegar a un acuerdo satisfactorio.

Después de una largo proceso de negociación, dificultado desde el inicio por la negativa patronal a negociar un único convenio para los sectores del comercio del textil y de la piel —muy semejante ambos— las diferencias en estos momentos se centran en dos aspectos: en materia salarial y en materia de flexibilización de horario de comercio textil.

En materia salarial, las últimas reivindicaciones de los trabajadores se centran en los siguientes salarios:

- Dependiente de más de 25 años. 26.000 ptas-mes, (contra 25.250 que ofrecen los patronos).
- Dependiente de 22 a 25 años. 24.000 ptas-mes, (contra 22.815 de los patronos).
- Ayudante. 23.000 ptas-

mes, (contra 21.600 de los patronos).

Los salarios de convenio actuales, después de la revisión de noviembre del 77 son de: 21.595; 19.322 y 18.085 ptas-mes respectivamente. Respecto de la flexibilidad del horario, desde el primer día la patronal se ha mostrado interesadísima por conseguir que el horario comercial de los establecimientos los pueda fijar cada empresario dentro de los márgenes establecidos en el decreto del 9-1-76 que regula esta materia; dando la posibilidad de que los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la firma del convenio puedan mantener el horario actual. A cambio ofrecen: jornada semanal de 42 horas, exigiendo que el disfrute de las dos horas semanales en las que disminuiría la jornada se

hiciera, salvo acuerdo entre partes, al inicio de las jornadas laborales.

La representación de los trabajadores (constituida por las centrales ELA, UGT, CC. OO., USO y LAB) hemos aceptado negociar el tema dentro de los límites y contrapartidas siguientes:

—Dos días a la semana —jueves y viernes— la hora de cierre podría alargarse hasta las 8,30 de la tarde.

—Se respetaría el horario actual el trabajador que lo deseara.

—La jornada semanal sería de 42 horas, distribuidas de tal forma que nos permitiera librar medio día más de siesta sobre el descanso semanal actual.

Este último punto dificulta el acuerdo en este tema y a la vez es esencial para los trabajadores.

Así, pues, la reunión del martes, de la que daremos cuenta más tarde, reviste para la marcha de la negociación un especial importancia y una gran dificultad.

SINDICATO DE TEXTIL DE GIPUZKOA

Finalizan los conflictos de Muebles Trecu y Muebles Manufacturas Zarauz, de Zarauz

Una vez roto el planteamiento caciquil de la patronal y comenzadas las negociaciones a nivel de empresa, se llega a unos acuerdos que dan fin a los conflictos.

Los acuerdos establecidos han sido:

- Muebles Trecu: 4.500 ptas. aumento neto desde el 1-1-78.
- 1.000 ptas. prima fin-

neto desde el 1-1-68.

3.000 ptas. aumento neto desde el 1-9-78.

Regularización valor horas extras.

Manufacturas Zarauz: 4.500 ptas. aumento neto desde el 1-1-78.

3.000 ptas. aumento neto desde el 1-9-78.

Regularización salarios base y extras.

Ello es la demostración más palpable de que una postura negociadora intransigente por parte patronal es lo que la ha alargado innecesariamente los conflictos, al no haber dejado posibilidades para una negociación real entre las partes afectadas hasta que se ha visto obligada a ello por la firme postura de los trabajadores.

Algunos ya lo han encontrado, otros nunca lo conocerán

Sabor sindical

Aún estaba sembrado de tópicos y slogans, ecos de la reciente clandestinidad, el campo del sindicalismo y ya ELA utilizaba un lenguaje de sindicalismo en marcha: organización, secciones sindicales, listas cerradas, caja de resistencia, etc. Urgía la clarificación, poner en marcha una práctica sindical y un vocabulario también sindical. Había que hacer sindicalismo sin complejos y a todo trapo.

Congresos, conferencias, convenios, etc., ya van generalizando el lenguaje y, lo que es más importante, la necesidad de practicar sindicalismo a palo seco: ya se preocupan quienes al parecer, intentaban reinventar el sindicalismo, de servicios jurídicos, de cotizaciones, de afiliación, de eficacia. Estamos en camino de una normalización sindical que aún tardará en afianzarse.

Se despeja el campo sindical. Los sindicalistas tenemos un espacio institucional y un campo de actuación que es privativo nuestro y que no lo podemos compartir ni lo debemos abandonar. Hacemos futuro sindical:

1.—Los sindicatos que

afirmamos nuestra propia personalidad en el terreno institucional; que, sin "padrinos", desarrollamos el autosostenimiento, que trabajamos la coherencia interna y la eficacia; que no permitimos la mínima fisura entre los órganos del sindicato y el trabajador real y concreto; que buscamos actuar con peso específico propio en el presente y en el futuro de nuestro pueblo.

2.—Los sindicalistas que, sin reservas, se identifican prioritariamente con el sindicato, sus objetivos y su forma de actuar; que se sienten responsables de la eficacia sindical en su contexto; que han interiorizado la disciplina sindical (sección sindical, cuota...); que, por encima de personalismos estériles, se integran en una participación activa; que, con visión realista del presente y del futuro, sacrifican la espectacularidad a la fecundidad, lo singular a lo colectivo...

A muchos les cuesta entender el lenguaje, la naturaleza y la forma de actuar del sindicalismo. Lo nuestro es aclarárselo en la práctica.

Menos da una piedra

Un hueco en la barrera de la ley de Acción Sindical

En el último Comité Nacional del día 5 de junio se hizo una valoración del proyecto de ley de regulación de los Organos de Representación de los trabajadores en la empresa. Se espera que este proyecto sea, próximamente debatido en el Pleno del Congreso. Con frecuencia se ha hablado de él en estas páginas a medida que el texto presentado por el Gobierno era modificado sustancialmente por la ponencia y era de nuevo agriamente discutido en la comisión de trabajo que ha preparado el articulado que será entregado al Pleno del Congreso.

El Comité Nacional estimó que uno de los puntos más negativos del proyecto está en el tratamiento que da a las secciones sindicales. Dejando ese y otros aspectos para otra u otras ocasiones el Comité Nacional destacó como merecedoras de ser recogidas unas líneas del texto que abren posibilidades reales a una acción sindical firme. Sin llegar a un comentario, sólo dejar constancia de ellas.

El artículo tercero

En el art. 3 del texto presentado por el Gobierno se establecía que "la acción sindical en la empresa podrá convenirse entre los empresarios y los trabajadores mediante pactos o acuerdos". Pero en ese texto no se hablaba para nada de las secciones sindicales y por tanto no faltó quien interpretó eso de acción sindical como referido a la acción no estrictamente de los sindicatos en la empresa. Pero después, y a pesar de fuertes presiones de

sectores reaccionarios del empresariado, las secciones sindicales y sus funciones han sido insertadas en el texto, aunque en forma, para nosotros, absolutamente insatisfactoria.

Al recogerse en el art. 3 lo referente a las secciones sindicales y sus funciones se deja bien claro que la posibilidad, abierta en el mismo artículo, de convenir entre empresarios y trabajadores la acción sindical en la empresa se refiere a la acción de los sindicatos de la empresa. Este es el punto que el Comité Nacional ha destacado de entre todo el articulado del proyecto como la aportación más positiva de una ley nefasta, al futuro del sindicalismo y de la acción de los trabajadores en la empresa en defensa de sus intereses profundamente comprometidos en los centros de trabajo.

Una línea de actuación sindical

En base a esta posibilidad

puede delimitarse una pauta de actuación sindical en cualquier empresa:

1.—Implantar la sección sindical: Sentar una realidad, aunque la ley la desconozca, ya que la ley, en principio, únicamente admite (veremos cómo queda en el texto definitivo) secciones sindicales en las empresas de más de mil trabajadores.

2.—Conseguir acuerdos directos con el empresario sobre la sección sindical y sus funciones.

3.—En estos acuerdos:

—Lograr, por lo menos, el reconocimiento de la sección sindical con todos los derechos y funciones para ellas mismas y los delegados sindicales que marca la ley para las empresas de más de mil trabajadores.

—Forzar la ampliación de las funciones y derechos de la sección sindical y de los delegados sindicales en la línea de: Derechos a recibir información por parte de la empresa y a difundir dicha información utilizando para ello los medios que la naturaleza del centro de trabajo lo requiera.

—Derechos de vigilancia y control sobre determinados aspectos de la vida de la empresa y de las relaciones laborales en ella.

—Derecho al veto en decisiones de la empresa sobre materias que afectan gravemente al trabajador:

—Derecho a la negociación colectiva, a realizar por medio de la sección sindical.

—Reconocimiento de medios necesarios (locales, reuniones, horas, días...) para que la sección sindical y los delegados sindicales puedan llevar a cabo sus funciones.

Es decir, que debemos utilizar la vía abierta en la ley para realizar lo que dentro de nuestro sindicalismo —el de ELA— consideramos fundamental: Que la sección sindical sea la espina dorsal de la acción obrera en la empresa.

Utilizar la ley para rebasarla

De esta forma se experimentará y practicará una nueva forma de actuación sindical y se sentarán —se conseguirán— las bases de una legislación y de un derecho laboral más en consecuencia con nuestros intereses de trabajadores y nuestras perspectivas de clase. Más que gritar contra la ley —que únicamente los ilusos pueden alentar la esperanza de que pueda ser satisfactoria para los trabajadores— más que gritar contra la ley lo que procede es utilizar las posibilidades que ofrezca si ofrece alguna, para rebasarla.

Esta ley aún no es más que proyecto a discutir. Pero es previsible que deje este hueco. Por ahí podemos marcar un gol.

Papel y Artes Gráficas de Guipúzcoa

Situación de las negociaciones

Los convenios estatales del Papel y de Artes Gráficas, no satisfacen las aspiraciones de los trabajadores de Guipúzcoa. Estamos a finales de junio y todavía no se han perfilado los ámbitos y contenidos de las negociaciones de convenio provincial en cada rama, sabiendo que estos van a tener más contenido social y sindical que económico, y buscar la negociación salarial real en ámbito más reducidos como puede ser la empresa y en algunos casos localidades.

Posiciones y problemas

ELA se posicionó en su día sobre estos convenios estatales, renunciando a formar parte de la mesa negociadora a la vista de los criterios de negociación tomados por la patronal y algunas sindicales. Posteriormente algún otro sindicato se negó a firmarlo por no considerarlos válidos.

Ante esta situación, los trabajadores de Guipúzcoa nos encontramos con dos problemas:

1.—Conseguir por primera vez convenios del Papel y de Artes Gráficas a nivel provincial para poder plantear el sindicalismo en un marco válido y no hecho de arriba-abajo y con imposiciones a nivel estatal.

2.—Obtener reivindicaciones válidas sindicales y salariales.

Análisis de la situación

Respecto a dichos problemas, ELA-STV manifestó ya su interés de negociar convenios provinciales. Hemos tenido diversas reuniones con otros sindicatos, sin que hasta la fecha hayan dado resultado positivo alguno. Parece ser que a CC. OO. y UGT no les interesan estos convenios y excusan la lentitud diciendo que han recurrido a la Dirección General de Trabajo sobre la interpretación de aumento salarial del convenio estatal del Papel y que hasta entonces no interesa negociar un convenio provincial. ¿Cuándo tenemos que negociar un convenio que debía entrar en vi-

gor el 1-IV-78?

Por otro lado tenemos que no es posible debido a las diferentes calificaciones, nivel salarial y nivel de cualificación, establecer hoy un convenio único para el Papel y las Artes Gráficas. Tampoco consideramos posible una negociación salarial real válida a nivel provincial debido a multitud de factores que se están barajando en todos los convenios.

Posturas adoptadas

En consecuencia ELA plantea negociaciones provinciales en los siguientes términos:

1.—Establecer dos convenios provinciales: Uno para el Papel y otro para las Artes Gráficas.

2.—Estos convenios deben ir encaminados a obtener mejoras sociales y sindicales, a sabiendas de que no van a solucionar el problema salarial, pero considerando que estos primeros convenios interesan para establecer unas bases para el futuro.

Dado que aun consiguiendo la negociación de estos convenios provinciales, cosa dificultosa, vista la posición de otros sindicatos, esos no solucionarían las aspiraciones salariales, vemos como única alternativa posible las reivindicaciones en materia salarial a niveles de empresa o en algunos casos de localidad, hemos de ser conscientes de que para ello posiblemente haya que plantear posiciones de fuerza ya que en sindicalismo no basta con deseos sino que las consecuencias son siempre un reflejo de la relación de fuer-



Hay que comenzar por regularizar la situación del sector y sentar bases sindicales mínimas

Oficinas de Bizkaia

Seis años sin firmar convenio

Los trabajadores de este sector llevamos ni más ni menos que 6 años sin que se firme convenio alguno. El último fue aprobado en Bilbao por resolución del 18 de abril de 1972, acogiendo a todos los trabajadores de oficinas y despachos, pero el citado convenio era tan pobre en su contenido como rano en su tabla salarial, que quedó anulado en su totalidad al aprobarse una nueva ordenanza de oficinas y despachos por orden del 21 de octubre de 1972. SE DIO EL CASO DE QUE UNA ORDENANZA LABORAL SUPERARA A UN CONVENIO PROVINCIAL CON SEIS MESES DE VIGENCIA.

En años posteriores se hicieron varios intentos para conseguir un convenio provincial, pero la parte patronal

alegó que abarcaba un ámbito muy amplio, con sectores económicamente diferentes, con lo que fue propiciando distintos convenios dentro del sector (gestorías, organización de empresas etc. etc.)

En 1976, los trabajadores de oficinas de ingeniería, arquitectura, estudios técnicos, delineación, centros de cálculo, informática, topografía, etc., nos reunimos en asamblea en la que se dio un paso importante de cara a conseguir un convenio único para todas las oficinas técnicas de Bizkaia. A la hora de empezar las negociaciones, la patronal las boicoteó con la exigencia de renunciar a la jornada intensiva que venimos disfrutando los meses de julio y agosto, con lo que no se llegó a ningún acuerdo.

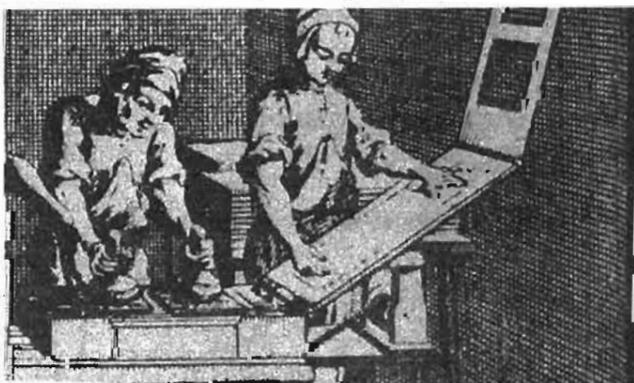
En la actualidad y tras va-

rias órdenes de obligado cumplimiento (laudo), nos encontramos con unas tablas salariales, que en general, no gan ni al mínimo interpretacional.

Es en estas circunstancias como hemos empezado a preparar el convenio para el año. La sección sindical mantenido ya varias reuniones con el fin de ir preparando la plataforma, que ya se encuentra en estado avanzado.

Desde estas páginas de ELA Semanal hacemos un llamamiento a todos los afiliados para que acudan a una reunión amplia, cuya fecha hora de celebración la comunicamos oportunamente.

SECCION SINDICAL
OFICINAS TECNICAS
DE BIZKAIA





"El poder adquisitivo de los trabajadores descendió en un año algo así como el 10 %. Y esto se ha aplicado. Pero no se han aplicado las medidas sobre control de precios ni las famosas contrapartidas"

Los pactos de la Moncloa

—**ELA:** De acuerdo. Empezamos con los tan traídos y llevados pactos. Ya sabes que para algunas centrales no ha resultado un bocado fácil de digerir la postura adoptada por ELA.

—**A. E.:** Vamos a tomar las aguas un poco río arriba. En el mes de agosto las centrales, casi todas, comenzamos una ronda de conversaciones con la Administración, al objeto de discutir las bases de una negociación global en cuanto a la política económica, de precios y de salarios. Por parte de la Administración las cosas no se plantearon con claridad. Hubo dos reuniones, pero no nos hicieron ningún ofrecimiento concreto. Las centrales urgimos el establecimiento de conversaciones que comenzaran por determinar el campo de los temas a tratar y por un planteamiento general de los mismos. Advertimos que la Administración venía decidida a frenar la subida de los salarios pero sin contrapartidas de ningún tipo. Dejaba de lado el tratar a fondo lo del control de los precios y no se planteaba con claridad la política económica. Aquella no prosperó.

En octubre nos sorprendieron con que los partidos políticos trataban de dar cuerpo a un acuerdo que se materializó en los pactos de la Moncloa.

Reacción y postura de ELA

ELA-STV no está ni estará dispuesta a que le suplanten los partidos en cuestiones integramente sindicales. Y los partidos, todos los que firmaron este pacto, han suplantado en forma flagrante a los sindicatos. Lo más suave que podemos pensar es que todavía no han entendido cómo funciona una sociedad con pretensiones democráticas. Me pregunto si los partidos admitirían que los sindicatos firmáramos un pacto constitucional. Si los partidos deciden en materia de salarios y condiciones de trabajo, ¿para qué estamos los sindicatos? Los partidos tienen de sí mismos una peligrosa idea "totalitaria": invaden campos extraños y se creen con derecho a suplantarse las funciones y la personalidad institucional de los demás entes sociales. Hay que lamentar también el que muchos sindicatos, a pesar de

fase de dependencia y en consecuencia las decisiones ni las toman ellos ni los trabajadores. En esta invasión de campos ajenos, de suplantaciones y de abdicaciones hay que denunciar un peligro tan grave como el mismo montaje del verticalismo.

—**ELA:** Dejando al un lado, de momento, estas reflexiones que nos llevarían lejos, y ciñéndonos al enjuiciamiento del pacto mismo ¿cuál es a tu juicio su renglón más grave?

—**A. E.:** El que apuntan a un objetivo muy claro: Bajar el nivel de vida de los trabajadores. Una muestra: la firma se hizo sin concretar si tendría efecto retroactivo. Luego se aclaró que sí, que eran de efecto retroactivo sus medidas y que en consecuencia había que tener en cuenta los aumentos trimestrales o semestrales del año 1977. Esto suponía que el poder adquisitivo de los trabajadores descendía en un año algo así como el 10 por ciento. Y esto se ha aplicado. Pero no se ha aplicado las medidas sobre control de precios ni se han puesto en pie los mecanismos y comisiones que regulen la aplicación y la efectividad de las famosas contrapartidas. Decir que ha sido una operación capitalista es poco, porque además ha carecido en su desarrollo y aplicación del control que en cualquier país democrático se exige. Capitalismo incontrolado. Y subrayó la agravante: con la complicidad de todos los partidos políticos. Entre demagogia y falta de responsabilidad, los trabajadores han sido engañados.

Consecuencias del pacto

Aún a costa de ser reiterativo, y porque lo que voy a decir también ha influido en la toma de postura de ELA en

Los empresarios

—**ELA:** Durante estos meses en los que se han negociado tantos convenios colectivos el interlocutor constante de los trabajadores y de las centrales han sido los empresarios. Desde esta experiencia ¿cómo enjuicias el comportamiento de la patronal?

—**A. E.:** Puedo adelantar que este año ha sido duro no

relación al pacto, quiero destacar dos consecuencias del pacto. La primera, que nunca será medida en toda su importancia, es la baja en el poder adquisitivo de los trabajadores. Basta abrir los ojos y se ve. Un dato: el ahorro de los trabajadores y las imposiciones de los trabajadores de Euskadi en las Cajas de Ahorro han caído en picado. La segunda consecuencia es de otro tipo: se ha trastornado por completo la marcha normal de las negociaciones colectivas y ha dividido a los sindicatos porque algunos de ellos, los que dependen de los partidos políticos firmantes, han aceptado y han defendido el pacto en contra de la más elemental consideración sindical: ¿quién concibe en que unos sindicatos defiendan la pérdida de valor del poder adquisitivo de los trabajadores? No es extraño que esos sindicatos vean sus carnets rotos públicamente. Pero también, y esto es de responsabilidad abrumadora para ellos, han arrastrado la opinión de los trabajadores hacia un desprestigio del movimiento sindical. Será difícil reparar este daño causado al sindicalismo.

—**ELA:** ELA se ha opuesto a los pactos. Valora el resultado de esta posición difícil y polémica

—**A. E.:** Hemos padecido grandes incomprensiones en sectores trabajados por los partidos y sindicatos que han defendido el pacto y hemos tenido que luchar solos en muchos convenios y en otras acciones sindicales. Pero en ELA no ha habido ruptura de carnets. Al contrario nuestra afiliación ha aumentado mucho precisamente porque la mayoría de los trabajadores conscientes se han identificado con nuestras posturas. Nos hemos fortalecido y confirmado en nuestras posiciones.

pacto, sino también por la actitud de la patronal.

Generalizando, porque hay excepciones, no es aventurado decir que la patronal no ha cambiado demasiado respecto a la época franquista. Y voy a detallar esta afirmación.

La patronal, la parte más importante de ella, no admite el hecho sindical, el hecho de

centrales. Se esmeran en hacer todo lo posible por ignorar, hundir a los sindicatos. Lo que en realidad consiguen como efecto de su empeño es que nos estamos potenciando rápidamente. Con eso se ponen nerviosos y de torpeza en torpeza van acumulando despropósitos. Desde luego la patronal no está a la altura de las circunstancias, no comprende lo que es el comportamiento que exige una sociedad abierta, liberal y democrática. En sus entrañas anidan aún muchos esquemas franquistas y diría yo que en el fondo muchos de ellos añoran el franquismo. De otra manera yo no entiendo cómo se dieron prisa algunos patronos en financiar sindicatos amarillos de forma tan torpe y sin salida.

ELA ha sido uno de los objetivos que han estado en el punto de mira de los ataques patronales: han montado campañas contra ELA, han impulsado y organizado, dentro de las empresas, camarillas para hacernos la guerra, han utilizado esquiroles para romper huelgas, nos han amenazado con despidos —ahí está TAVESA en Vergara donde una amenaza de manifestación les hizo comerse las amenazas—, nos han acusado, en términos catastrofistas y chantagistas, de hundir el país etc. etc. Sólo hay una explicación a todo esto: no aceptan el hecho sindical y temen la potenciación del estilo sindical de ELA.

Patronal descolocada y sin visión

Los empresarios no ha adelantado ningún peón para el diálogo. No han tenido una iniciativa seria en esa línea. En lugar de aceptar hechos irreversibles como son el sindicalismo y la necesidad de negociación y, por lo tanto, plantearse las cuestiones básicas y previas en la dirección de normalizar unas relaciones, vía negociación, se han ido por el otro lado: cómo aprovecharse de la pluralidad sindical y del hecho de que los sindicatos estaban haciendo sus primeros pasos fuera de la clandestinidad... para rehuir su aceptación. Es absurdo para cualquier conocedor de la sociedad moderna democrática, pero tenemos empresarios que hubieran apostado por un vacío sindical.

En fin, tenemos una patronal que está jugando sin vi-

Un año sindical duro y conflictivo

ENTREVISTA CON EL SECRETARIO GENERAL

Pienso que a lo largo de este año se han dado dos cuestiones de especial importancia: la consolidación de nuestra Confederación en primer lugar, y luego todo lo relacionado con los, así llamados, pactos de la Moncloa: la actitud de los partidos políticos, de las centrales sindicales en torno a dichos pactos; y, sobre todo, la utilización que se ha hecho de la utilización que obedece a la misma naturaleza de los acuerdos, la pérdida del valor adquisitivo de los trabajadores y por lo tanto de sus niveles de vida.

Como vosotros en la revista y yo mismo en varias entrevistas he tratado sobre el desarrollo de ELA, de sus resultados en las elecciones, me gustaría centrarme hoy más en cuestiones generales del tema de las negociaciones y en las actitudes que manifiestan los sindicatos implicados en el mundo sindical-laboral.

Estas son las primeras declaraciones de Alfonso Etxebarria que reproducimos enteramente en estas páginas.

social de Euskadi. —**ELA:** Parece que, en resumen, ¿calificarías al año como de conflictivo? —**A. E.:** A pesar, a pesar del paro, de los expedientes de crisis, a pesar de una psicosis generalizada de incertidumbre

y am... tud p... res e... sar c... prop... de lo... ha... TIVO

Conflictividad: causas y r

—**ELA:** Las causas que expliquen esta dura conflictividad.

—**A. E.:** Dejo a un lado lo dicho ya sobre la actitud de la patronal y la incidencia del Pacto de la Moncloa. Muchos conflictos se hubieran podido evitar, de haberse planteado correctamente las negociaciones. El Convenio del Metal de Guipúzcoa, es un ejemplo, un ejemplo negativo, con una huelga que no conducía a ninguna parte; el acuerdo entre los sindicatos participantes en la negociación y la patronal,

era un hecho, como después lo pusieron de manifiesto los acontecimientos. Se montó la huelga para desgastar a los trabajadores. Podíamos mencionar otros ejemplos. Se han perdido inútilmente muchas horas de trabajo en detrimento de todos: de los trabajadores, de los empresarios, de nuestra economía...

Hay situaciones límite en las que la huelga es inevitable: cuando las posiciones de las partes son irreconciliables. A pesar de la mejor técnica negociadora. Pero ha habido



"Desde luego la patronal no está a la altura de las circunstancias, no comprende lo que es el comportamiento"



"Cuando se hace sindicalismo responsable y fuerte se trata de evitar el que se planteen situaciones difíciles sin que previamente se las haya trabajado a fondo".

AL
concedo
STV, en
la Mon-
patronal
ellos, uti-
puesto la
ción de
mos tra-
tales etc.,
cal, en el
sectores

vista que

la acti-
bajado
es a pe-
parecería
lización
ste año
FLIC-

las

parecía
que se
no ne-
s ob robar
indica-
erte se
plan-
es sin
haya
osicio-
as cir-
s mar-
gocian,
in am-
redis-
in. En
mucho
mucho
ar las
liátogo
y para
mentos
sde el
nego-

IS

on di-
existen
cepta-
sirven
ocuto-
na a la
e dan,
ción se
ncilia-

as que
difici-
es pú-
que
ón del
partes
s que
uir en
las de
ón del
ncilia-
reca-
a que
onflie-
que
pro-
sobre
s, que
ue ser
que

partes, común a todo contrato, y en segundo lugar deben obedecer al realismo de acoplar el marco de negociación a la realidad y no empeñarse en que la realidad se adapte a unas decisiones interesadas y subjetivas.

Estamos trabajando estas cuestiones básicas del quehacer sindical. Hemos iniciado contactos con el ministro de Trabajo y con el consejero de Trabajo del CGV, señor Iglesias, que nos ha presentado un proyecto sobre el cual ya hemos mostrado nuestra disconformidad. Pero estamos interesados en seguir sobre el tema ya que el futuro gobierno autónomo tendrá que afrontarlo. En nuestro próximo Consejo Nacional, a celebrarse en octubre, se proyecta elaborar un documento básico para concretar nuestras posturas sobre éste y otros temas sindicales fundamentales. Sin esperar más es interesante que las centrales sindicales trabajemos conjuntamente estas cuestiones e iniciemos un diálogo con los empresarios con objeto de avanzar más allá del punto muerto en que nos encontramos en multitud de cuestiones como estas. Hay que regularizar las relaciones laborales-sindicales, es preciso normalizar cuanto antes a una situación en Euskadi.

damente implantada a ese ámbito.

Las soluciones válidas que evitan huelgas por razones de definición de nivel de negociación... tienen que respetar el principio de libertad de las

Centrales sindicales

—ELA: Estás definiendo unas metas y exponiendo unos objetivos. Las centrales tenemos que trabajar por conseguirlos. Como tenemos que configurarlas y cómo tenemos que actuar.

—A. E.: Antes he dejado bien sentado que importa el funcionamiento democrático de las centrales o confederaciones. Pero no basta proclamar principios. La democracia sindical exige una estructura funcional, bien acondicionada a la voluntad democrática, y también los medios que la hagan posible.

El sindicalismo funciona en realidad, queramos o no, de abajo arriba. Las posturas en una empresa acaban decidiéndolas los trabajadores del sector los que al cabo lo impondrán.

La estructura sindical tiene que ajustarse a esa forma na-

tural que tiene el sindicalismo de funcionar. Y contar con medios para que las decisiones, cada una en su ámbito, puedan realizarse. La falta de medios y de estructuras, ajustada a la manera objetiva de ser del sindicalismo, conduce a un sindicalismo burocratizado en el que la cúpula decide y acapara los medios. Lo que entonces esta por ver es hasta donde la base del sindicato se identifica y sigue a la cúpula.

Nosotros defendemos y aplicamos esta manera de hacer democracia. Sin embargo constatamos que no en todas las centrales sucede lo mismo. Y es porque más allá que la estructura y los medios está lo que llamaría la filosofía sindical: La idea y la concepción que se tiene del sindicalismo. Y en esto se ve que no todas las centrales coincidimos.

El camino de ELA

ELA: No vamos a olvidarnos de repasar el camino recorrido por ELA estos últimos meses, este año de tantas vida sindical. Hablanos de los pasos dados por ELA. Los más significativos.

A. E.: Además de proponer metas difíciles tampoco hemos escogido el camino más fácil. Hemos partido con la idea de conseguir un sindicato vasco potente. Hemos tenido que convencer a muchos trabajadores de una verdad elemental: Que para que la patronal negocie y que para conseguir convenios satisfactorios hay que presentarse a la mesa de negociación con fuerza y con medios. Por ejemplo, hoy ya todos los trabajadores saben lo que es la Caja de Resistencia; ven en ella uno de los medios más eficaces para enfrentarse con la patronal y negociar con fuerza. Estamos comenzando y por eso las cantidades que se perciben en caso de huelga aún son pequeñas, pero los trabajadores ya ven que el pago de una cuota considerable supone el apoyo solidario financiero —el más eficaz— a compañeros en

tieron votaciones, no se accedió a la presentación de una tercera alternativa —presentar convenio de mínimos— y sin embargo al día siguiente en los periódicos anuncian que la huelga ha sido decidida con un millar de votos de mayoría o que el 81 por ciento de los trabajadores han aceptado el convenio. Eso es engañarse o tratar de engañar porque todo el mundo sabe que no existen ni mecanismos ni medios para realizar un referéndum con garantías. Y queda el hecho lamentable de que unas centrales ya a priori habían aceptado el convenio. Otro caso es el de los intentos de realizar convenios de MAXIMOS de ámbito estatal: Esto es puro y simple dirigismo: Las dos centrales mayoritarias a nivel del Estado piensan que podrán potenciarse ellas con la utilización de estos métodos. Lo que realmente consiguen es debilitar el sindicalismo y engañarse a sí mismos.

Voy a resumir. Únicamente llevamos un año de legalidad. Necesitaremos muchos años para fortalecer el movimiento sindical. Y no hay para ello otro camino que el que sigue estos pasos: Que el movimiento sindical sea soberano en sí mismo cortando con decisión toda interferencia de agentes extraños al propio sindicalismo sean las que sean; afirmar en eficacia y función la estructura sindical; dotar al sindicato de medios abundantes y propios; hombres dedicados exclusivamente a las tareas sindicales y planteamiento de toda la estrategia sindical ceñida a la realidad de la clase trabajadora que encuadra y ajustada a sus reivindicaciones.

Esta solidaridad practicada a golpe de cuota, esta fuerza cimentada en el esfuerzo mancomunado de todos es la condición indispensable para conseguir salarios y condiciones de trabajo y vida mejores.

Nuestro trabajo como todo el sindicalismo obedece a un principio de solidaridad, difícil de comprender y de concretar muchas veces, pero que es el único camino que se nos abre a los trabajadores entre nuestra situación y nuestras conquistas. La Caja de Resistencia es, como todo en nuestro sindicalismo, un acto de solidaridad. El reglamento de la caja lo deja bien claro desde el principio.

La difícil tarea de consolidar el sindicalismo

—ELA: En el largo camino de consolidación del sindicalismo los trabajadores siempre

hemos encontrado dificultades. Ya has expuesto algunas. ¿Preves algunas más?

A. E.: Existen planteamientos, de fondo antisindical, que dificultan seriamente la sindicalización. Son actitudes extrañas al sindicalismo auténtico. Por ejemplo el concepto de sindicalismo de adhesión que concibe el sindicalismo como algo sin fuerza propia. Se contabilizan algunos gestos casi simplemente simbólico de adhesión: Carnets, cuotas bajas —que luego la mayoría de los casos no se cobran—, sin Caja de Resistencia, sin medios eficaces de carácter sindical. Naturalmente luego hay que cobrar los servicios jurídicos, las publicaciones etc. Todo esto sindicalmente es pernicioso porque parte de la idea de un sindicalismo sin medios, sin respuestas, sin alternativas eficaces y reales. Sindicalismo de imagen, de grandes números, de fachadas, de etiquetas y pegatinas y... de base electoral al servicio de algún partido, en no pocos casos. Este tipo de sindicalismo es decepcionante para los trabajadores porque no soluciona sus problemas. Este tipo de sindicalismo está haciendo mucho daño al movimiento sindical. En un momento en el que hay que prestigiar al sindicato como la organización de los trabajadores que alcanza metas y da respuestas para que la tasa de afiliación alcance niveles elevados, para que la participación convencida de los trabajadores vitalice y respalde la acción sindical, ese tipo de sindicalismo de pura adhesión da la sensación de falta de credibilidad.

Conciencia sindical

Brevemente quiero también dejar constancia de otra dificultad que encuentra el desarrollo sindical. Hay que desterrar la mentalidad que alimentan algunos trabajadores. Piensan que los sindicatos tienen que solucionarles sus problemas y conseguirles mejoras de salario y condiciones de trabajo, pero sin que ellos se sientan obligados a aportar su apoyo o a desarrollar su conciencia de solidaridad. Los sindicatos sin la solidaridad obrera, sin conciencia sindical, sin colaboración y participación de todos los trabajadores carecen de la necesaria fuerza.

La patronal esto lo entiende bien: Intentan romper por mil medios la solidaridad obrera, la conciencia sindical y el movimiento sindical. Por eso lucha contra las secciones sindicales, contra cualquier proyecto sindical...

Las Secciones Sindicales

—ELA: De las secciones sindicales se ha hablado últimamente con ocasión de la discusión del proyecto de ley de Acción Sindical en la empresa. Interesa que expongas como ves las formas de actuación sindical y su regulación.

—A. E.: Llevamos meses discutiendo el proyecto de representación de los trabajadores en la empresa sin participación de las partes interesadas. Me temo que esta ley antes de nacer ya este muerta. Es difícil regular el sindicalismo desde el Parlamento. De las Cortes puede salir una ley que siente unas bases mínimas, pero la realidad variada y compleja del mundo laboral es más dinámica que lo que puede prever, en el mejor de los casos, la ley. Voy a poner un ejemplo. Si en una empresa se sobrepasa un índice de afiliación del 30 por ciento de la plantilla, va a ser imposible eliminar, marginar, la actuación de las secciones sindicales. El derecho siempre va detrás de la realidad sociológica y en la cuestión sindical mucho más, por los intereses en juego y por el constante dinamismo transformador del mundo sindical. La situación real se configura, sin negar la incidencia relativa de la ley, por el grado de fuerza sindical, por la tasa de sindicalización, por negociaciones directas con los patronos.

El futuro sindical

—ELA: Para terminar esta ya larga entrevista quisieramos un par de rasgos sobre el futuro sindical.

—A. E.: Soy optimista en cuanto al desarrollo del sindicalismo en Euskadi y en particular de ELA. Entre todos hemos conseguido consolidar un sindicalismo histórico y transformarlo, adaptarlo. Aunque queda infinito trabajo por realizar, el hecho de que en un año, sólo en un año, hayamos alcanzado las cotas de desarrollo que están a la vista, me hace estar seguro de que en los próximos años conseguiremos una Confederación sólida, estable, fuerte, con medios: un instrumento eficaz para la defensa de nuestros intereses.

En el Consejo Nacional del mes de octubre discutiremos y definiremos, así lo espero, nuestra postura sobre negociaciones colectivas. Espero que este Consejo signifique un paso realmente trascendental porque se abordarán cuestiones básicas que pueden configurar un cuadro fundamental de las relaciones de trabajo en Euskadi.



"Hemos partido con la idea de conseguir un sindicato vasco potente. Hemos tenido que convencer a muchos trabajadores de una verdad elemental: que para que la patronal negocie, hay que presentarse a la mesa de

ESTADO

**La Seguridad Social,
un tema poco claro**

Urge la participación y la transparencia

Algunos ministros del Gobierno están preocupados, o al menos así parece, sobre el oscurantismo que reina en la Seguridad Social. Abril Martorell insiste en la necesidad de que el ministro de Sanidad presente con más claridad los gastos de esta institución, reiterando la postura de su antecesor en el cargo, Fuentes Quintana, quien, en repetidas ocasiones indicó que no le cuadraban los números.

La impresión general, casi unánime, en relación con este organismo creado por Girón de Velasco es que es caro e ineficaz, y que su funcionamiento no satisface a nadie. Pese a que esta valoración negativa es asumida por la opinión pública, de momento no se le ha podido hincar el diente.

Un presupuesto que alcanza la cifra de un billón 285.000 millones de pesetas, tiene que ser necesariamente objeto de un riguroso control parlamentario y no puede ser aceptado que se escabulla con unos datos deslabazados. Es absolutamente insuficiente que nada menos que 812.000 aparezcan sin prácticamente desglose en concepto de transferencias internas. Igualmente, resulta inexplicable que los parlamentarios y ciudadanos en general no conozcamos la estructura del coste de la asistencia sanitaria en los hospitales de la Seguridad Social y la comparación de los mismos con los costes de la asistencia hospitalaria prestada a la Seguridad Social por entidades privadas, cuyo importe asciende a 44.201 millones de pesetas.

Hay otro aspecto básico en el tema de la Seguridad Social, el relativo a la gestión, control de la misma que si en tiempos del franquismo daba cabida a



Cartera en mano, Sánchez León y las cuentas de la S.S.

la participación obrera a través del vertical, —de triste recuerdo—, hoy es inexistente. La Administración, pese a las conversaciones mantenidas por los sindicatos, no ha dado, de momento, una respuesta a esta cuestión, por el contrario, el Gobierno de Suárez ya desde un primer momento ha bloqueado esta posibilidad.

La transparencia y la participación urgen. El Gobierno no puede bloquear el derecho de los sindicatos a administrar los recursos cuyo destino afecta a los trabajadores de forma directa, y que son también quienes son su trabajo financiero la Seguridad Social.

E. AURREKOETXEA

Durante el primer trimestre del presente año, la banca ha obtenido la cifra de beneficios más alta de toda su historia y pese a ello, hay que reconocer que es un mal año para ella.

De una parte, han sido muchas las plusvalías obtenidas en el anterior régimen, estrechas las relaciones entre banca y poder político, todo lo cual sitúa a la banca en la mayor crisis de imagen.

Por otro lado, las reformas que se están llevando a cabo o que se pretenden implantar, tienden a modificar su privilegiado "statu-quo"; así, por ejemplo, la implantación de la banca americana y europea va a exigir una adaptación de la banca del Estado español si quiere sobrevivir. La banca, pues, está en una encrucijada.

Nada cuanto ocurre en la vida económica y política y que tenga un cierto interés, es ajeno a la banca y sobre todo, a los siete grandes (Banesto, Central, Hispano, Bilbao, Vizcaya, Santander y Popular) que controlan los dos tercios del total de recursos y que tienen en sus manos la mitad de la industria. Pueden cambiar de formas, pueden tener diferencias de matiz entre unos y otros, pero lo que no pueden renunciar es a actuar como un grupo de presión poderoso para defender si no todos sus privilegios, los cual sería adoptar una posición maximalista peligrosa, si al menos sus posiciones fundamentales.

Tensiones UCD-Banca

El Gobierno está tratando de controlar el excesivo poder de que goza la banca, en ello está en juego la credibilidad democrática de la UCD, su futuro electoral y lo que es más importante el futuro de la economía, la salida de la crisis.

Todo ello explica las diferencias y enfrentamientos que están teniendo lugar entre el partido gubernamental y determinados sectores banca-

La banca y el gran acuerdo

Hagan juego señores

dente económico Abril Martorell quien ha tirado de la manta puede interpretarse como una presión de fuerza del Gobierno para doblegar las actitudes más resistentes y sobre todo una maniobra directa para desprestigiar al sector más enfrentado y en concreto contra el Banesto (comprador del Coca) que viene desarrollando una campaña sistemática contra UCD.

Todos a una

Sería erróneo deducir de lo expuesto que la división de la banca es insalvable y permanente, como tampoco debe pensarse que la UCD va a rebasar unos límites, muy estrechos, en sus recortes al poder de la banca. El partido del centro y el capital se necesitan mutuamente. Las diferencias sólo son coyunturales y por simples problemas de ajuste sobre todo para el sector que sabe que la democratización es imparible y que una nueva cruzada es inviable e innecesaria.

Todos los bancos actuaron como un sólo hombre ante al plan energético de Fuentes que además de un intento de racionalizar el sector incluía algunas nacionalizaciones marginales. De llevar adelante el proyecto se hubieran visto afectados el Central, Hispano, Urquijo, Vizcaya... que no son ajenos al control de uno de los mejores negocios. El golpe pudo ser parado y Fuentes Quintana tuvo que dimitir. Los bancos incluso los más liberales están sólo dispuestos a transigir lo estrictamente necesario.

El gran acuerdo

El sector más progresista de la banca ha iniciado una campaña de prensa para lavar la imagen deteriorada y uno de



Alfonso Escamez, presidente del Banco Central,

rios. Las concepciones encontradas sobre convivencia socio-política ha producido de otra parte una división interna. El frente monolítico de intereses que formaba la banca durante el franquismo se ha resquebrajado.

Sendagorta de Vizcaya, Botín de Santander con el liderazgo del recalcitrante ultracconservador J.M. Aguirre Gonzalo presidente del Banesto constituyen el sector más reaccionario a las reformas, obstaculizando la política económica gubernamental (fiscal, modificación de tipos de interés, liberalización de la banca extranjera...). Hombres como Alfonso Escamez del Central, Sánchez Asiain del Bilbao, Termes del Popular y Carvajal del Urquijo por el contrario, parecen mas partidarios del cambio.

El caso Coca y el hecho de que haya sido el vicepresidente



José María Aguirre (Banesto)

sus representantes, el presidente del Banco Bilbao, ha propuesto un gran acuerdo a nivel estatal para salir de la crisis contando para ello con un punto común de partida, que podía ser la búsqueda de la libertad. Es de suponer que Sánchez Asiain, cuando propugna esto, piense en las fuerzas políticas y sindicales; además —claro está— de la clase patronal de la que la banca forma parte. Y que cuando habla de libertad piensa en las parcelas de poder a las que debe renunciar el gran capital, y no en las restricciones y cortapisas que desde posiciones de fuerza se puede pretender seguir imponiendo a las instituciones que representan intereses mucho más colectivos que la banca y la patronal. Desde estos presupuestos todo es posible, teniendo la certeza que los sindicatos no van a defender posturas maximalistas, simplemente reivindicar frente a privilegios, derechos.

El peligro de estas proposiciones es que la banca a precio de saldo quiera consolidar su posición, mejorar un determinado prestigio renovando el pacto social de 1977 y obteniendo una nueva tregua.

La cuestión no radica tan sólo en repetir machaconamente que la banca está evolucionando ni en hacer declaraciones en favor de la democratización. La banca debe revisar todo su esquema de poder y atemperarlo a las nuevas circunstancias aceptando que determinadas atribuciones que tienen, son un abuso cuya utilización constituye un obstáculo político y económico para la consolidación del cambio.

Esta modificación de conducta tiene que reflejarse también en el ámbito de las empresas donde la banca goza de un poder directo, a través de la propiedad, e indirecto, a través del control de las fuentes de financiación. El caso concreto de Firestone en la que la gran banca posee el paquete mayoritario de acciones es tan sólo un ejemplo de un estilo que es preciso desterrarlo.

Es imaginable que la banca, aprovechándose de las circunstancias pretenda imponer a los trabajadores una congelación salarial para 1978, actuando más que como un em-

presario como un ente distante y omnipotente al que en el fondo le es ajeno el futuro de la empresa y de sus trabajadores.

JOSE M.ª ROBLEDO

JOSE ELORRIETA

MUNDO

Africa para los africanos

El apartheid en Sudáfrica

Durante estas últimas décadas los países africanos se han ido desembarazando de la tutela colonial, alcanzando la independencia política. Los nuevos Estados del continente negro siguen teniendo, pese a ello, importantes interferencias externas, basadas en intereses económicos y políticos muy concretos —suministro de materias primas, explotación por parte de las multinacionales de la mano de obra barata, encuadramiento ideológico en uno u otro bloque con las consiguientes servidumbres— pero al menos un habitante de Kenia, de Nigeria o de Costa de Marfil, para poner sólo unos ejemplos, puede tener su casa puede viajar libremente. En Sudáfrica, como en Rodesia, un negro no tiene tan siquiera estos derechos.

Para denunciar esta situación

Los sindicatos continentales y nacionales del mundo entero han participado en

una campaña de solidaridad sindical internacional contra el apartheid, nombre que el Gobierno sudafricano ha dado, al sistema de segregación racial, de opresión y de explotación que utiliza.

En Sudáfrica, según la ley del apartheid, se clasifica a los individuos por la raza a que pertenecen, determinado con ello el grado de derechos y libertades de que ha de disfrutar cada individuo. Con un único objetivo aseguran la supremacía de una minoría blanca que no representa la quinta parte de la población.

En este régimen racista un trabajador africano, no puede hacer uso del derecho a huelga dadas las condiciones tan restrictivas que se le exigen. Los ingresos medios de un trabajador africano son 14 veces inferiores a los de un trabajador blanco a quien se le reservan por ley los puestos mejores y más remunerados. Un trabajador africano no tiene derecho a



En un mítin del partido Hikatha, en Durban, los negros hacen la señal de su poder

percibir una pensión mensual en caso de invalidez permanente, tal y como corresponde en igual situación a un trabajador blanco. Esta misma discriminación se refleja en otros casos como el de muerte por accidente de trabajo.

Las declaraciones de organismos internacionales,

acompañados de tenues presiones indican la mala conciencia de no hacer nada por estrangular política y económicamente una situación escandalosa e insostenible cuyo cambio brusco comportaría "riesgos" como la pérdida de control de las minas por las grandes compañías extranjeras.

Hoy, que tanto se habla de Derechos Humanos, los cinco continentes tienen ejemplos que denuncian dramáticamente situaciones donde minorías acaparan las riquezas y el poder. Sudáfrica sólo es un hecho sangrante de esta realidad.

Ante la reforma inminente de la Seguridad Social (y III)

Modelo de asistencia sanitaria

Nos referíamos, en el número anterior, a las líneas generales de la reforma sanitaria que proponemos para Euzkadi haciendo hincapié en el marco autonómico de la reforma. Respecto al MODELO DE ASISTENCIA SANITARIA, son siete los puntos que, des de la perspectiva de un sindicato vasco de clase, nos parece oportuno analizar.

1.—Control de la Asistencia Sanitaria

Correspondería a la Consejería de Sanidad, Previsión Social y Calidad de vida del Gobierno Vasco. De él dependerían los organismos técnicos centrales de Higiene y Sanidad, Farmacia, Veterinaria, Medicina Escolar, Higiene y Seguridad en el Trabajo, Servicios Médicos de Empresa, Jefaturas de Sanidad, Servicio de Planificación Familiar, Servicio de Higiene y Orientación Sexual, Salud Mental y Epidemiología, es decir, todos los servicios de prevención sanitaria.

A este tipo de control añadimos y propugnamos una gestión descentralizada de asistencia médica. Las Diputaciones forales de cada región vasca deberían, como mínimo, conservar las facultades que en materia de Sanidad les confiere la actual ley de diputaciones. Facultades que deberán ampliarse progresivamente, dentro de un plan general vasco de reforma sanitaria, en el que se incluiría la administración y organización del Servicio Nacional de Salud de cada provincia.

Distinguimos tres modelos de gestión:

- a) PROVINCIAL. Junta Sanitaria provincial.
- b) MUNICIPAL. Junta Sanitaria local.
- c) DE BARRIO O DIS-

TRITO. Comités de Salud de Barrio o Distrito. Todos ellos deberán constituirse sobre un articulado expreso votado en el Parlamento, y, en todos casos, la mitad de sus miembros serán representantes le-

gales de su población, es decir, los elegidos por sufragio universal a todos los niveles.

2.—Financiación

El sistema de financiación de la SS vasca deberá estar cubierto en su totalidad por el presupuesto general del ente autonómico vasco y de las Diputaciones Forales. Somos partidarios de la gratuidad absoluta de servicios.

3.—Socialización de la Medicina

Propugnamos un Servicio Nacional de Salud para toda la población.

4.—Tipo de Asistencia

Creemos que el sentir mayoritario de la población de Euzkadi y, como reacción al

inoperante sistema de asistencia sanitaria hasta hoy padecido, se inclina por la libertad de elección del médico y de la institución sanitaria. Estamos en contra del despilfarro, de las duplicidad de servicios, pero una visión pragmática de las cosas, nos hace ver que, en una sociedad capitalista en la que la mayoría de los bienes y de los servicios sigue, con mayor o menor fortuna, la ley de la oferta y la demanda, introducir un sistema cerrado, burocrático, como el actual, NO resolvería la más flagrante de las injusticias que hoy presentamos, es decir, la existencia de un sector público sanitario y de un sector privado sanitario, paralelos. de una MEDICINA PARA POBRES Y OTRA PARA RICOS, y de una doble explotación del trabajador que, unas veces por necesidad, y otras por desinformación de la que él no es culpable, se ve precisado a pagar honorarios privados tras serle descontado de su sueldo la cuota de Seguridad Social.

Nada hace suponer que el ejercicio de la medicina privada vaya a desaparecer en un futuro próximo. Lo que tiende a desaparecer es el ejercicio privado. Entre las dos figuras extremas, del médico funcionario y el médico profesional liberal, existen figuras intermedias, por ejemplo el médico libre conveniado de la SS francesa. La prudencia nos hace pensar que, en nuestro próximo futuro, deberán coexistir varias de la tipologías profesionales antedichas.

5.—Medicina hospitalaria

Concebimos el hospital como el centro nuclear de la

actividad sanitaria. Se establecerá una planificación de las necesidades hospitalarias con arreglo a un plan de centralización y unificación, a nivel provincial, de las técnicas más sofisticadas, juntamente con una desconcentración máxima de los servicios a base de potenciar los hospitales comarcales y evitar las megápolis hospitalarias, caras, deshumanizantes, y de difícil administración y control.

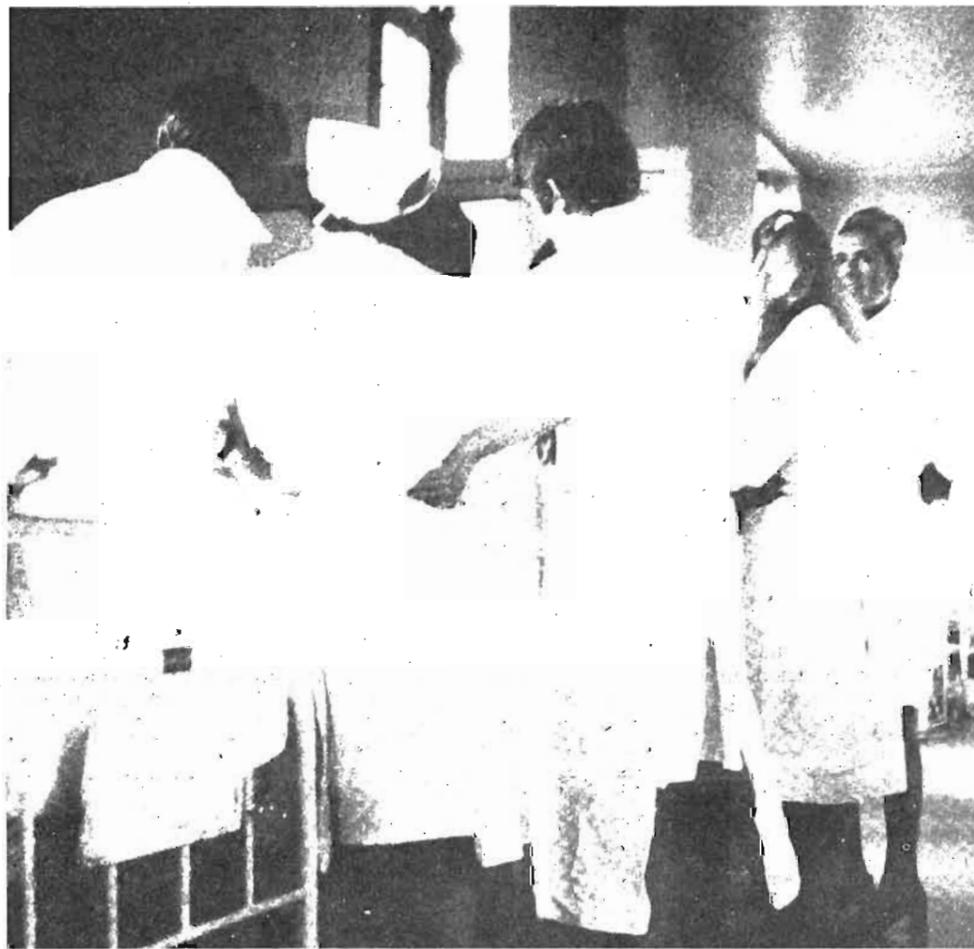
Creemos imprescindible articular, en el marco de la organización hospitalaria, la medicina ambulatoria potenciando la integración de los médicos generales en el trabajo del hospital y extendiendo al máximo las modernas modalidades de la hospitalización a domicilio.

6.—Medicina preventiva

Deberá constituir la base esencial del esfuerzo sanitario. Orientar sobre ella los más importantes recursos y reorganizar, en un solo organismo estructurado, todos los actuales servicios de medicina preventiva, hoy disgregados y por ello ineficaces.

7.—Planificación familiar

Planificación familiar de una política de la salud. Estará integrada en el organismo de medicina preventiva y comprenderá, como servicios gratuitos garantizados por los poderes públicos, la planificación familiar y la contracepción, la información sexual como base del derecho a la sexualidad, la lucha contra la violencia y la represión sexual.



La Sección Sindical (II)

Sindicatos, sí; pero dentro de la empresa

Seguimos hablando de la Sección Sindical, de la presencia del sindicato en la empresa. Los empresarios han procurado siempre mantener al sindicato alejado de la empresa. Los legisladores, no precisamente representativos de los intereses de los trabajadores, han instaurado en el interior de las empresas la institución de los delegados de personal y de los comités con la pretensión de que se les considere representantes de los trabajadores. Vamos a verlo.

Un sindicalismo alejado de la empresa

En el espíritu de los viejos legisladores el sindicato era esencialmente una asociación exterior a la empresa y su objeto era consagrarse a la gestión de obras sociales en favor de los obreros y encargarse de establecer los contactos necesarios con los sindicatos patronales y con las autoridades públicas en vista de la defensa de los intereses de sus afiliados.

Esta concepción de un sindicalismo cuyas tareas se realicen al exterior de la empresa no corresponde a las finalidades por las que los trabajadores los hemos puesto en pie y por las que nos hemos batido sin des-

canso. Pero este intento de no permitir la entrada al sindicalismo en la empresa, hoy aún vigente en las pretensiones de muchos empresarios, NO RESPONDE A LA REALIDAD.

Pero la realidad es distinta

Cuando aún no habían sido reconocidas legalmente las secciones sindicales en la empresa francesa, un manual sindicalista exponía lo que puede decirse ha sido una constante de la historia del sindicalismo: "Hay que estar atento al fenómeno de la vitalidad del sindicalismo en la empresa. Hemos subrayado el silencio de la ley sobre la organización sindical en la empresa (la sección sin-

dical)... Y sin embargo miles de hombres testimonian cada día la presencia sindical en la empresa. Las publicaciones son repartidas a pesar del régimen interior, las cuotas son colectadas, los folletos circulan, las consignas se pasan y se cumplen. En nuestro país en el que las libertades fundamentales están inscritas en los textos, se olvida que hay una que, a pesar de no figurar en ellos, se la ejerce constantemente, aún con peligro de aquellos que la reivindican". Es la acción sindical en la empresa.

Esta obstaculización a la presencia del sindicato en la empresa con el intento de mantener al sindicalismo a unos niveles limitados de desarrollo tiene sin embargo, en razón de la vitalidad del sindicalismo, el peligro —peligro social— de mantener una ficción legal, un divorcio entre la realidad social y las leyes. Este peligroso error es el que está a punto de cometerse en la ley de acción sindical en la empresa que va a discutirse en el pleno de las Cortes. El texto del proyecto que va a debatirse reconoce existencia legal a las secciones sindicales únicamente en las empresas con más de mil trabajadores.

No basta el Comité de Empresa

Los delegados y los comités institucionalizados fácilmente por la ley, tienen asignada la función de intermediarios necesarios entre la di-

rección y el personal, de institucionalizar la discusión y el conflicto y de "sanear" el clima social en la empresa. Tampoco es ajena a la intención de los legisladores la posibilidad —como se ve claramente en el proyecto de ley actual— de alcanzar en la empresa la colaboración de los trabajadores para facilitar la racionalización— su racionalización— de la producción.

Delegados y miembros del Comité tienen una función y por consiguiente unos poderes limitados. Estos poderes, diferentes en las distintas legislaciones, vienen medidos por la presión obrera (fundamentalmente la de los sindicatos) en primer lugar, pero

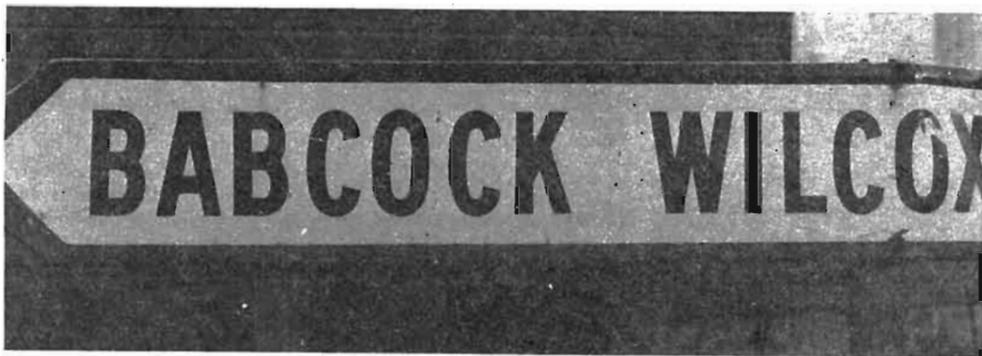
principalmente por la capacidad que tenga el sector capitalista dominante de situar en su lógica empresarial a los trabajadores. Por eso, lo que determinados sectores empresariales europeos consideraban como materia transferible a las competencias de los comites ha sido rechazado con gesto crispado de terror por el empresario del Estado español.

Inoperancia reivindicativa

En lo dicho radica la inoperancia reivindicativa de un comité desasistido por los sindicatos. Todo en el comité (su composición, su funcionamiento, sus atribuciones) está destinado a favorecer la

movilización obrera, la división de los trabajadores (la ley española prevé dos colegios y existen otras legislaciones que tienen implantado el sistema de tres colegios) y fomentar el "paternalismo" empresarial (a los comités se les encarga la gestión de las obras sociales para empresariales). Por eso, como lo desarrollamos otro día es imprescindible la presencia del sindicato en la empresa. Imprescindible no para el empresario que al contrario lo rehuye, sino para los trabajadores. La sección sindical es la única fuente de fuerza obrera estable y firme en la empresa, y, naturalmente, también fuera de ella.





Los acuerdos suponen un fuerte sacrificio para los trabajadores. Es de desear que las partes ajenas se comprometan y hagan suyos estos acuerdos

Comienzan las negociaciones en B. W. Acuerdos Comité técnico-negociador y trabajadores

El pasado viernes, día 16, se llegó a un acuerdo base entre el Comité técnico-negociador y los representantes de los trabajadores que se fundamenta en los siguientes puntos expuestos en forma resumida:

1.—Puntos previos

El Comité técnico reconoce la representatividad del Comité de Empresa y la decisión final de todos los trabajadores, así como la información y negociaciones paralelas con el resto de las partes implicadas en la solución de B. W.

Los acuerdos previos negociados en la solución final están sujetos al cumplimiento de

las partes y han de considerarse en su totalidad.

2.—Acuerdos a los que se ha llegado

Excedente de plantilla: La reducción de plantilla se solventará por medios naturales: jubilaciones anticipadas, indemnizaciones aceptadas voluntariamente, sin ningún tipo de presión.

Las jubilaciones a mayores

de 56 años, serán las mismas que anteriormente se han aplicado a los mayores de 58 años y medio. Las indemnizaciones se harán con carácter general y aceptadas voluntariamente.

El Comité de Empresa y la dirección buscarán los medios naturales que permitan la reestructuración de la plantilla.

Reducción de plantilla: Las reducciones de plantilla se consideran coyunturales y han de tender a su desaparición. Se ajustará la capacidad productiva a las necesidades de producción evitando al paro encubierto.

Las reducciones se concre-

tarán entre la Dirección y el Comité de Empresa por períodos de seis meses, de acuerdo con la realidad.

Los cómputos serán de un mínimo de una semana y un máximo de un mes de acuerdo con las necesidades productivas y las características del proceso. Las condiciones económicas serán idénticas a la actual reducción.

Productividad y reestructuración: Se creará una comisión paritaria que trate de:

a) El aumento de la productividad en un 30 por ciento, siendo factores contribuyentes de este aumento: organización y gestión, inversión y trabajo.

b) La movilidad de puestos, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores.

c) La modificación de los actuales sistemas de primas, organización y condiciones de trabajo.

Convenio: La duración será del 1-I-78 al 31-XII-79.

a) **Incrementos salariales:** De julio a diciembre del 78 un 15 por ciento de la masa salarial del julio a diciembre del 77.

De enero a julio del 79, el

ELSTVA ELA

Sindikal Astekaria/Semanario Sindical

índice del coste de vida del 78 menos el 2 por ciento.

De julio a diciembre del 79, índice del coste de vida del 78 más el 2 por ciento.

La deuda de 178.800 mil pesetas producida en el primer semestre de 1978 de la empresa respecto a los trabajadores, se pagará linealmente en el primer trimestre del año 1980.

b) **Aspectos sindicales:** Se nombrará una comisión paritaria entre los trabajadores y la dirección para el control, seguimiento y ejecución del plan acordado.

Derechos sindicales:

Asambleas remuneradas: 4 horas año, para sección sindical.

6 horas-año para asambleas de taller.

12 horas-año, para asambleas generales.

Delegados de taller: 40 horas-mes remuneradas por delegado.

Delegado sindical Delegado sindical: 60 horas-mes para los de centrales con más de cien afiliados. También remuneradas.

Cargos sindicales de representación provincial, federal o confederal: 40 horas-mes, remuneradas.

c) Creación de un comité de conciliación y renuncia a la huelga, mientras se respeten los acuerdos salariales, hasta 31-XII-79.

Estos acuerdos suponen un fuerte sacrificio para los trabajadores: los sacrificios que significan la pérdida de poder adquisitivo, cambios de puestos, reducción de jornada, etc. Es de desear que las partes ajenas a los trabajadores comprendan y se comprometan haciendo suyos estos acuerdos.

En Alava las panaderías siguen cerradas

Una patronal terca, con el reloj parado

Son ya diecisiete los días de huelga en el sector de Panadería de Alava y la negociación no se ha movido. Los puntos centrales de desacuerdo lo constituyen la plataforma salarial y el trabajo dominical. Alava es uno de los pocos sitios en los que aún trabajan las panaderías los domingos.

En el anterior ELA-semanal se expusieron las posiciones nuestras y la postura patronal así como otras características que se dan en este convenio.

Nos encontramos con una patronal que no sabe adaptarse, a la nueva situación o no quiere aceptar los hechos de la desaparición del vertical con sus formas y procedimientos y la existencia de las centrales sindicales como interlocutores de los trabajadores: su terquedad e intransigencia nos resultan incomprensibles como también resulta intolerable que tengamos que soportar nosotros los trabajadores las consecuencias de sus discordias e incompatibilidades: necesitan mantener salarios bajos para poder hacerse la guerra vendiendo el pan por debajo de los precios establecidos por la ley.

Un punto de nuestra tabla al que los trabajadores atribuímos mucha importancia es el de no trabajar los domingos. A los empresarios no les importaría cerrar los domingos si únicamente fuera por el pan: pero nuestros panaderos no quieren cerrar sus despachos los domingos porque además de pan quieren despachar pasteles, leche y productos derivados.

En estos momentos la situación en toda la provincia es de paro total. Los trabajadores, para mantenernos informados de la situación y decidir nuestras posturas, nos reunimos casi diariamente.

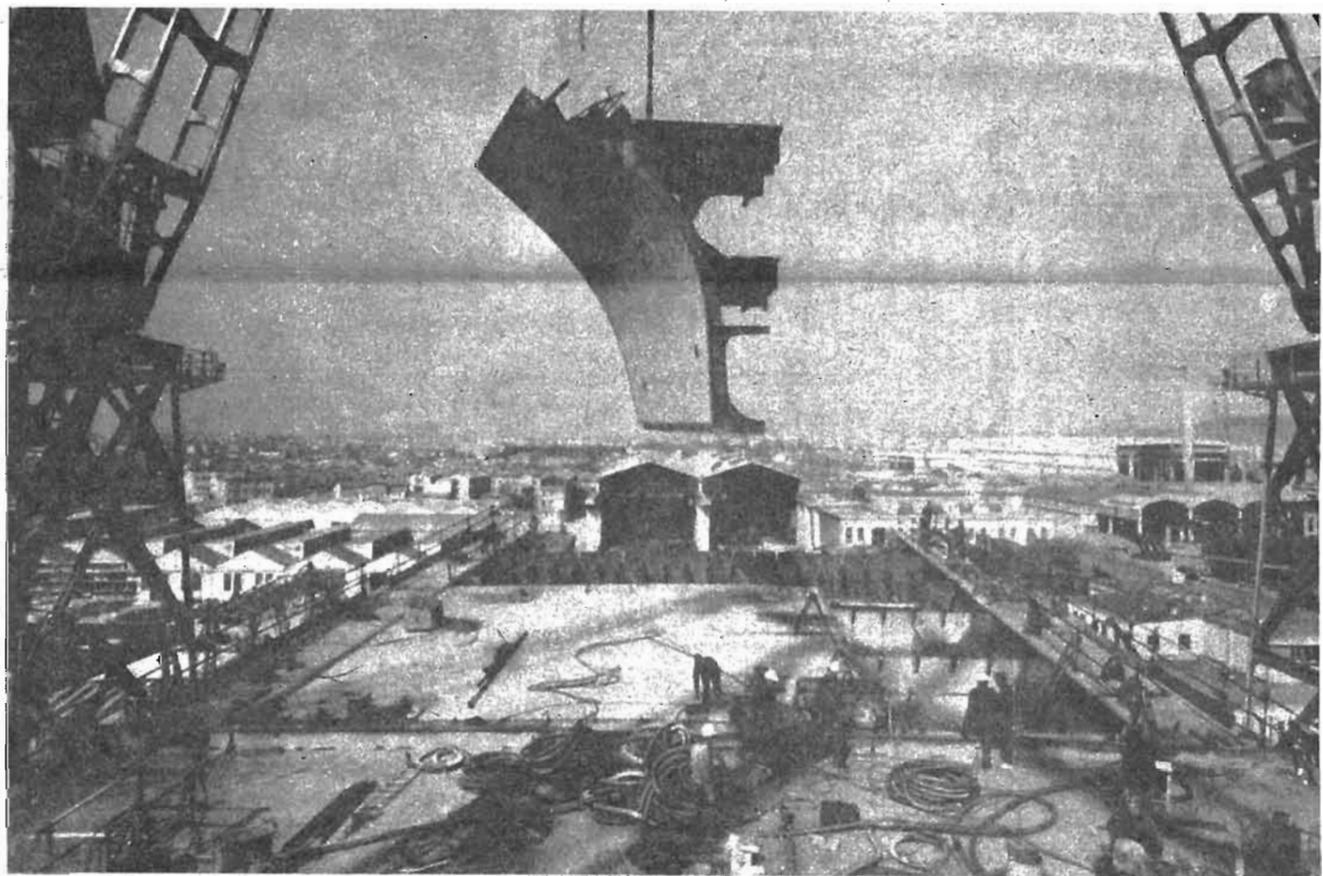
Algunos desaprensivos han pretendido realizar un verdadero estraperlo aprovechando la circunstancia de la falta del pan. Barras de 300 gramos son vendidas a precios superiores a 50 pesetas. Los trabajadores queremos cortar este abuso y perseguiremos los casos que lleguen a nuestro conocimiento.

Somos conscientes de lo que está en juego. Por eso, los trabajadores estamos decididos a coronar lo que hemos comenzado. La patronal está jugando con dureza y sin escrúpulos. Tenemos que responder con firmeza a los que desean "hacer un escarmentamiento". Es fácil que la huelga se alargue.

De todas formas nuestra voluntad dominante es la de negociar. Y negociaremos en el momento en el que la patronal quiera ser razonable y sepa acercarse a una mesa a hablar.

SINDICATO DE PANADERÍAS DE ALAVA

(20-VI-78)



Los trabajadores afectados no pueden pagar la crisis con la incertidumbre de su futuro paliado por simples promesas. Hay que salvar el empleo con soluciones negociadas

Alarma en el sector naval

Reconversión o reestructuración

El pasado jueves, día 8, la dirección de Astilleros Españoles —AESA—, hacia pública su intención de presentar un expediente de regulación temporal de empleo que afectaría a unos 13.000 trabajadores. La compañía de la cual es propietaria el INI en un 50 por ciento, basaba su decisión en el retraso de la administración en la adopción de medidas concretas para solventar la crítica situación del sector.

Al día siguiente, 9 de junio, fue retirado del Ministerio de Trabajo el expediente presentado, pero de todas formas se intuía que el globo sonda lanzado por la administración a través de la dirección de AESA, podría ser el inicio de la recta final en la que se iban a despejar importantes incógnitas carta a los planes futuros, del Gobierno en relación a los astilleros.

Los contactos de la pasada semana entre trabajadores, administración y empresarios

dir el futuro incierto de otros 30.000 trabajadores ocupados en la industria auxiliar naval y el excedente del sector "motores" que sólo en Vizcaya podría afectar a 1.300 de los 1.621 puestos de trabajo existentes.

La política de creación de empleo localizada en las zonas afectadas y el esfuerzo financiero correspondiente constituyen en esta textura la única alternativa válida siempre y cuando se cumplan los requisitos fundamentales. En primer lugar que los planes de nuevos puestos de trabajo tengan el mismo grado de concreción que los correspondientes a la reestructuración estando totalmente sincronizados y en segundo lugar que los sindicatos participen en la negociación y control de la reconversión.

Puesto de trabajo que desaparece, puesto de trabajo que se crea en base a un proyecto global con un calendario que incluya compromisos definidos que se deben cumplir en diferentes fases de forma escalonada y pactada. La posición sindical es, pues, clara y pasa por un no rotundo a pretender solucionar el problema limitándose a arbitrar determinadas mejoras para los trabajadores acogidos al paro o hacer meras declaraciones de intenciones respecto a la futura creación de puestos. Euskadi no puede aceptar una merma del empleo, una reducción industrial y los trabajadores afectados no pueden pagar la crisis con la incertidumbre de su futuro paliado por simples promesas. Hay que salvar el empleo con soluciones negociadas.

En el Metal de Vizcaya Hacia el acuerdo

El martes día 20, tras la ruptura de las negociaciones, las posturas de la patronal y las centrales se acercaron con vistas de posibilitar el acuerdo.

Las centrales deliberarán con sus afiliados sobre la postura a tomar al respecto y en espera de que se llegue a firmarlo, daremos amplia información en el número posterior sobre los puntos fundamentales del convenio.

ELA-METAL BIZKAIA