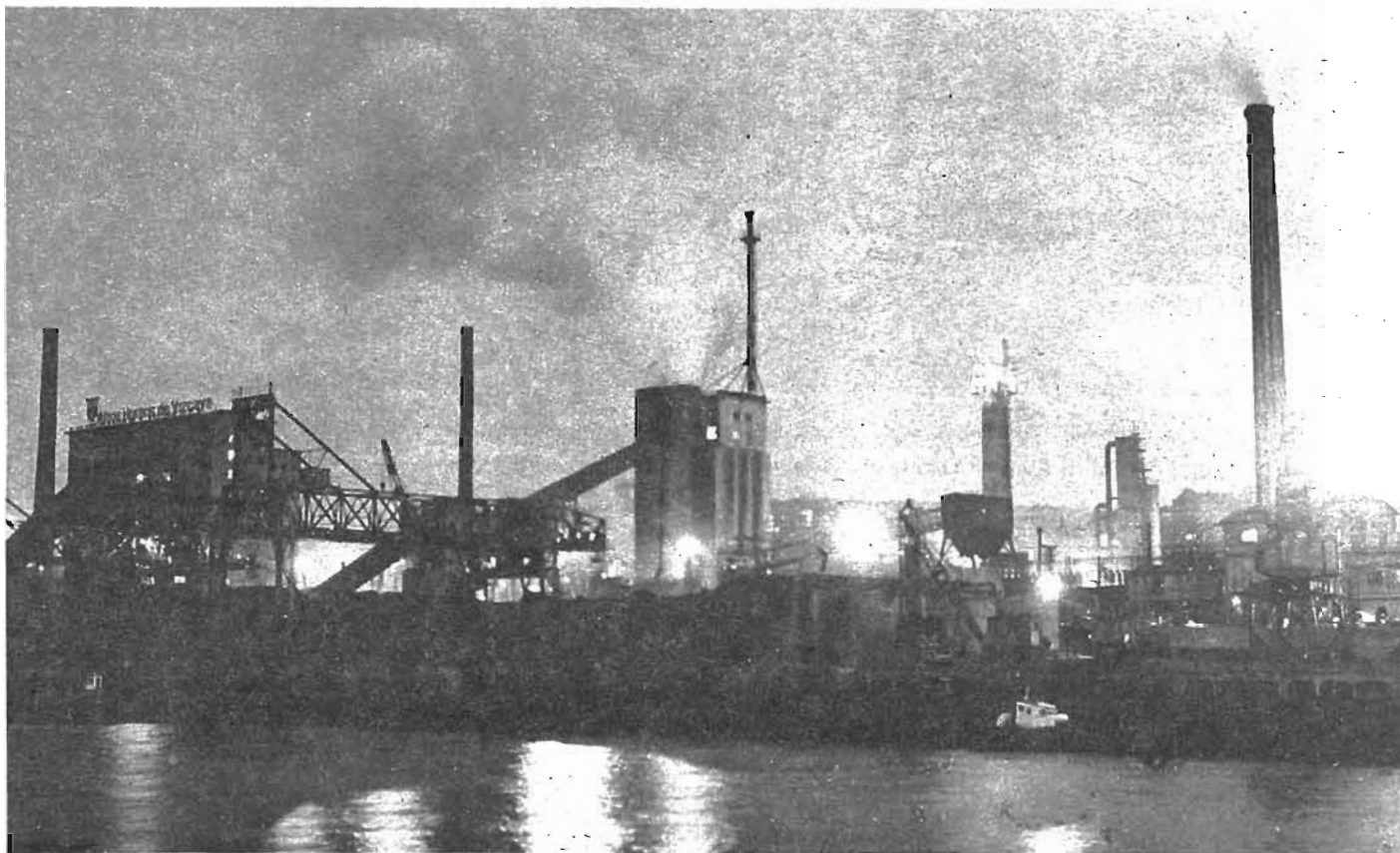


Sindikal Astekaria  
Semanao Sindical  
CES CIO SL CMT

# ELASTV ELA

## Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Azken hiru urteotan DAO eduki ondoren, aurtengo konbenioa gaurkoratu beharra zegoen. Gutxienez, beste konbenio probintzialen parean jarri behintzat

Por someterse al consenso de los trabajadores y redactarlo definitivamente

## El Convenio del Metal de Bizkaia

En números anteriores de ELA-Semanao dábamos información referente al convenio y las líneas que según ELA-Metal había que plantear ante las negociaciones. Ahora que se está discutiendo la redacción del articulado y está por someterse al consenso de los trabajadores, es hora de ver las mejoras conseguidas y hacer un balance global de este convenio provincial, que afecta a más de 85.000 trabajadores.

Los convenios de los tres últimos años ha terminado en laudo o DAO (Decisión Arbitral Obligatoria). Esto ha supuesto una congelación salarial real. A modo de ejemplo, el sueldo del peón especialista estaba fijado en 15.788,50 pesetas en las tablas de la última DAO, encontrándose las restantes condiciones en situa-

ción similar. Teniendo en cuenta esto, había que partir de una exigencia: la actualización del convenio.

### Condiciones previas

El Pacto de la Moncloa añadía otro obstáculo por la limitación que impone de cara a las negociaciones, así como la incidencia de la crisis, que se

acusa de manera especial en el sector metalúrgico, era otro factor a tener en cuenta.

A todos estos condicionantes ya reseñados en anteriores números, se le suma el hecho de que la patronal, principalmente de la pequeña empresa, no cotizaba a la Seguridad Social y a Hacienda en razón de los salarios reales, sino según las tablas de la última DAO.

Por lo tanto, lo prioritario al plantear el convenio era su actualización, máxime en este sector punta en las luchas reivindicativas, que necesitaba al menos situarse al nivel de los otros convenios provinciales.

Creemos que el convenio, aún estando por someter al consenso de los trabajadores, cumple estos objetivos:

### Salarios

Viendo los datos que aparecen en el recuadro, consideramos que en Bizkaia, de los 85.000 a quienes les afecta el convenio, se encontraban unos 25.000 trabajadores que tenían salarios de la DAO anterior, con lo que el establecimiento de estas nuevas tablas supone un aumento del 60 % aproximadamente en las categorías cuyos datos damos; además de la incidencia que tienen en cuanto antigüedad, primas, pluses y pagas.

Hemos procurado también que el aumento salarial afecte a todos los trabajadores del sector, habiéndose conseguido una subida de 70.000 brutas para todos sobre las retribuciones brutas del año 77. Hay que aclarar que en los casos

de trabajo a incentivo, el sueldo se verá incrementado en un 25 % al alcanzar el 70 "bedaux", y un 50 % al alcanzar el 80 "bedaux".

Estas condiciones económicas entran en vigor desde el 1 de enero con carácter retroactivo.

El resto de las mejoras respecto al convenio anterior son las siguientes:

1.—28 días naturales de vacaciones.

2.—Tóxicos, penosos y peligrosos. En estos conceptos se ha mantenido el mismo porcentaje, aun siendo las bases superiores. Es decir, en el 25, 30 o el 35 %, según sean uno, dos o tres los conceptos.

3.—El plus nocturno se abonará con el 25 %.

4.—15 días naturales por matrimonio.

5.—Otra serie de mejoras en cuanto a dietas, bilíngüismo, etc.

### Mesa negociadora

En cuanto a la composición de la mesa negociadora por parte trabajadora, ha estado constituida por nueve centrales sindicales, cuya representación (ELA el 25 %) venía dada según el peso específico de cada una de ellas. Hemos logrado que la mesa estuviese formada por centrales, dejando de lado otro tipo de representaciones, como los "independientes" o no afiliados y las "comisiones representativas", dado que lo único a que contribuyen es a enturbiar el ambiente sindical.

(Continúa en págs. centrales)

## Arbitraje y conciliación

Sindikal Konfederakunde eta patronal erakundeen helburu eta bideak gero eta gehiago finkatzen eta garbitzen ari dira, bihar eguneko laneko harremanei begira. Kontestu honetan, "arbitraje" eta "konziliapen" hitzak ari dira entzuten, Eusko Kontseilu Orokorreko Laneko Kontseilari den Iglesias jaunak eman duen proiektora dela eta. Gai honi buruz, 6garren orrialean ematen da informapen zabalak, era berean, ELAren arrera jakinaraziz.

El proyecto de institucionalización del arbitraje presentado por la Consejería de Trabajo a las partes interesadas, está dando ya lugar a posicionamientos divergentes.

ELA, en una reunión mantenida a tal efecto con el equipo de dicha Consejería, ha manifestado de forma rotunda su actitud contraria al arbitraje por entender que su institucionalización, con la intervención de entes públicos o privados, coarta de forma implícita o explícita la libertad de las partes para decidir en cada momento de conflicto o discrepancia la estrategia más acorde con sus intereses y con

su relación de fuerzas.

El teórico e inicial carácter voluntario del arbitraje no garantiza que éste, de obtener carta de naturaleza, ocupe un espacio desmedido, muy alejado de la excepcionalidad, única situación que justificaría su uso.

La conciliación, figura alternativa, encaja mejor dentro de la filosofía negociadora de ELA.

El Consejo Nacional, previsto a celebrar el próximo octubre, va elaborar de forma más acabada y sistemática todo lo referente al tema.

(Continúa en la pág. 6)

## Sin sindicalismo no es posible la democracia

Una de las cosas que se palpan en la entrevista con el secretario general de la Confederación que apareció en el último número de este semanario es que, con un enorme sentido pragmático, nos remite a las bases elementales y claras de nuestro sindicalismo. Esa referencia se realiza en algunos momentos en forma explícita, aunque en otros no pasa de una alusión velada. Porque el sindicalismo, con todo su pragmatismo, se cimienta en concepciones de fondo que luego informan su organización y su hacer.

Es la misma sociedad, en nuestro caso la sociedad de Euskadi, la que plantea la necesidad de la existencia del sindicalismo y la que define sus características fundamentales. La actual sociedad de Euskadi, con caracteres definitorios de una clase obrera, sociedad plural, conflictiva y basada en relaciones de fuerza, postula el sindicalismo que represente y defienda los intereses y los proyectos —de "proyectarse" en el futuro— de los trabajadores de Euskadi. Y una sociedad que se quiere democrática exige el reconocimiento de los sindicatos como interlocutores representativos de determinados intereses sociales en litigio, en conflicto. Negar el sindicalismo, un sindicalismo así, es negar la posibilidad democrática de Euskadi.

Por eso los sindicatos no pueden ser suplantados (suplidos) ni pueden ser marginados ni puede ser desvirtuada su función sin cuestionar todo el proceso de nuestra sociedad.

De ahí que los sindicatos sean necesarios para los trabajadores (evidente), pero también para el empresario, aunque representen intereses antagónicos a los suyos, mejor dicho, precisamente porque los representan, y esos intereses son reales. A no ser que el empresario crea que es más sensato actuar en un mundo ficticio o falseado. No es preciso apelar al derecho de los trabajadores, que lo tenemos, para reconocer la necesidad de los sindicatos, porque es la misma sociedad la que no puede funcionar sin ellos.

La confrontación de fuerza a la que está abocado todo sindicalismo de clase pide que este sindicalismo no abdique de su función y su cometido, pero tampoco convierta su actuación en un puro ejercicio de fuerza ciega y estéril. ELA sostiene por eso como fundamento de su forma de actuar sindical la negociación, que no es la búsqueda de un conciliador término medio, sino la lucha por colocar el listón de las reivindicaciones a la máxima altura que permite la acumulación de fuerza obrera. De ahí que el sindicalismo tiene que ser un sindicalismo útil: sobrio en gestos y rico en medios. Las batallas sindicales se riñen en terrenos donde dicen poco las kalejiras espectaculares, las actitudes testimoniales o las adhesiones con cuota simbólica.

Y, por fin, la normalización de las relaciones laborales en Euskadi, es decir, el que la confrontación negociadora se encuadre con expedición, sin pérdida de tiempo, allí donde, se quiera o no, se tiene que dar, se verá acelerada por la sinceridad representativa del propio sindicato: por eso ELA hace un sindicalismo en el que la acción es protagonizada por los trabajadores mismos. ELA no suplanta al trabajador, entre otras razones, porque están equivocados los que piensan que el trabajador se deja suplantar.

### Cuadro de salarios

	Salario según tablas del Convenio anterior	Salario según tablas del Convenio actual
	Pesetas	Pesetas
1.—Peón especialista.....	15.778,5	26.872,5
2.—Oficial primera.....	18.726,5	31.356
3.—Administrativo segunda.....	20.041	31.728

Estas categorías han sido escogidas por ser las más representativas.

# ELA<sup>STV</sup>

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 Servicios Públicos (PSI).

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

## ELA-Transporte

# Visita de la OTV

Problemas de espacio nos han impedido anteriormente hacer una referencia a la visita realizada por los responsables de la Federación ELA-Transporte, Joxemi Unanue y Xabier Murua, a la OTV (Federación de Servicios Públicos y Transporte de la DGB).

El interés de la misma nos ha empujado a darle cabida esta semana. Durante su permanencia en Alemania, nuestros sindicalistas han podido estudiar la estructura, organización y situación sindical de este país, constatando la potencia y fuerte implantación de las instituciones sindicales en la sociedad alemana.

La OTV, que cuenta en la actualidad con 1.060.000 afiliados, es, después de la IG-Metal, la segunda Federación de Industria más potente de las que se agrupan en la DGB.

Dentro de las secretarías internacionales de Industria (SPI), la OTV ocupa un lugar importante, ya que su presidencia lo es también de la Internacional de Servicios Públicos y ocupa, asimismo, un lugar en el Comité Ejecutivo de la ITF (Internacional del Transporte).

Entre los aspectos y datos recogidos cabe destacar los esfuerzos que, todavía y a pesar de la fuerte implantación, realizan los sindicatos para au-



mentar la sindicación. Las campañas de afiliación, la penetración constante en los sectores más débiles, sigue siendo un objetivo prioritario. También en este momento en los que aquí luchamos por el reconocimiento legal de las secciones sindicales, resulta interesante constatar el peso que los sindicatos han conseguido

en las empresas alemanas, donde los afiliados disponen, según el volumen de la empresa, de representantes con dedicación plena a las funciones sindicales.

Asimismo, la actividad sindical se ha hecho en este año de crisis más viva, destacando la reciente huelga de trabajadores portuarios, en la que, después de 7 días de paro total con el apoyo de la caja de resistencia, se han conseguido aumentos salariales de 3 ó 4 puntos por encima del incremento del coste de vida. Ese éxito de esta huelga y la eficacia mostrada por la caja de resistencia han hecho que el sindicato de trabajadores portuarios se haya visto reforzado con 2.000 nuevas afiliaciones.

## Próxima apertura

# Local de Formación

El próximo septiembre, a la vuelta de vacaciones, podremos disponer, por fin, de un local destinado a Formación y que estará ubicado en Bilbao. El local contará con una amplia sala de conferencias y diversas dependencias, en las que ira situado, entre otros, el Centro de Documentación (libros, revistas, artículos, etc.).

El objeto de este local es facilitar un plan de formación más completo que el desarrollado hasta ahora, orientado a mejorar la preparación técnica e ideológica de los delegados, militantes y permanentes de ELA, preparación fundamental para la nueva etapa sindical que vamos a vivir. Asimismo, el Centro de Documentación va a suponer una infraestructura necesaria para avanzar en los proyectos de publicaciones (revista para militantes), así como los propios de formación.

Los cursillos comarcales y locales y los de las Federaciones estarán complementados de esta forma con otros de carácter permanente o mono-

gráfico que se impartirán a nivel confederal.

Los proyectos son sin duda ambiciosos y ya se están arbi-trando los medios para convertirlos en realidad.

# Sindicalistas de ELA en la DGB

Una delegación de ELA, compuesta por el vicepresidente, José Miguel Leunda; el secretario general, Alfonso Etxeberria, y responsables de Federaciones, se encuentra esta semana en Alemania con objeto de conocer el funcionamiento y estructura de la Con-

federación de Trabajadores de ese país y su Federación del Metal (IG-Metal).

La próxima semana daremos cumplida información de los resultados de esta visita, que no dudamos van a ser de gran interés.

# Entrevista con la Consejería de Trabajo

La pasada semana se mantuvo una reunión con la Consejería de Trabajo para tratar el tema relativo a la propuesta de constitución de una comisión tripartita de arbitraje efectuada por dicha Consejería a los sindicatos de trabajadores y patronales.

Alfonso Etxeberria transmitió la opinión elaborada en el Comité Nacional en relación al proyecto. Además de las diversas puntualizaciones hechas al articulado, indicó que la filosofía sindical de ELA es contraria a cualquier institucionalización del arbitraje, añadiendo que ELA se pronuncia favorablemente a la conciliación como fórmula más apropiada, ya que no tiene el inconveniente del ca-



rácter vinculante del arbitraje.

El secretario general de ELA indicó, asimismo, al consejero de Trabajo, don Juan Iglesias, y a su equipo, la voluntad del sindicato de tomar con interés cuantas iniciativas elaboren, dada la necesidad de articular progresivamente las relaciones laborales en Euskadi.

## Gohierrin

# Delegaduen bilera

Ekainaren 14ean izan den bileraia 50 delegadu bildu da. Bertan azaldu eta eztabaidatu diren gaiak hauek izan dira:

1.—Komite Nazionalako berri:

a) Konstituzioan sindikal arloa zein murriztua gelditu den ikusi ondoren, ELAkoon helburu eta joera: sindikal eskubideak lortzea eta Sekzio Sindikalak legatztatzea eta baietz-tatzea izan behar du.

b) Beste sindikatu batzuek egindako Bazarren berri.

d) Berehalako eginkizun bezala, kuoten eguneratzea. Garrantzi handiko gauza bezala jotzen da, zeren sindikal gintzan atal guztiak zerikusi handia baitute langileari erantzuteko orduan.

e) OIT (Naziarteko Lan Erakundea) delakoaren ere, ELAkin sindikatu nazional bat bezala agertzea, Euskadirentzat, herri bezala duen nortasuna aitortzea da.

2.—Zorioneko Residenciari buruzko berriak

3.—Azurmendi lantegiko greba luzearen berri ematean, nagusi abertzalea gogor salatu zen, zeren talde politiko jakin batez baliatuz, langileen artean zatiketa sortarazi nahi izan du. Ba da garaia abertzale jantzitako sasi-vasco hoik, behin betikoz zein diren garbitzeko ordua.

Azken puntu bezala, laster Gohierrin mailan delegadu guz-tientzat eratu den ikastaro berezi baten berri emanaz amaitu zen bilera.

JEXUX AIZPURUA

# OHARRA - AVISO - OHARRA - AVISO - OHARRA

Se comunica a todos los afiliados que los locales de la Confederación permanecerán cerrados los sábados durante todo el período de verano.

En el mes de agosto permanecerán abiertos los locales de Bilbao, San Sebastián, Pamplona y Vitoria, para atender las consultas jurídicas, la ges-

ción de cobro de cuotas, las Federaciones profesionales.

Asimismo, no se cerrará por vacaciones el local de la Secretaría General.

# HUMOREA



## Irakurleak idatzi/Cartas

# Los trabajadores de la Estatal, con la maleta bajo el brazo

Ahora que terminamos el curso escolar, parte de los trabajadores de la escuela estatal estamos en espera de un nuevo destino.

Todos los años, la Administración convoca un concurso de traslados en los que tenemos obligación de tomar parte todos los profesores que habiendo pasado el primer control, caduco y desfasado (oposiciones), tenemos adjudicada una plaza en calidad de "propietario provisional". Aunque rellenamos una lista con un

número determinado de pue-blos en los que preferimos trabajar, seguiremos siendo provisionales hasta que la Administración lo decida y en el destino que ella quiera. Una vez que la dichosa Administración nos hace conocer gran parte de la geografía del Estado, nos otorga la plaza definitiva.

Pero, ¿qué criterios utiliza que a algunos trabajadores de Euskadi nos envía definitiva y obligatoriamente a Canarias y a trabajadores de Andalucía les envía a Euskadi? Un ordenador electrónico en las oficinas de Madrid es quien forja nuestros destinos.

Esta situación tan característica y anómala (la conocida por traslados forzosos) trae consigo inmediatas consecuencias que agudizan todavía

más la problemática educativa, repercutiendo de una manera muy notoria en la calidad de la enseñanza y en los derechos del profesor como trabajador.

Por ello exigimos a corto plazo:

1.—Que la Delegación saque a la luz pública todas las plazas vacantes.

2.—Un sistema de puntuación que valore el conocimiento del euskara.

3.—Agilización de permuta mediante la publicación de listas de profesores y sus correspondientes lugares de trabajo.

4.—Que el control de los destinos sea llevado por los sindicatos y el CGV para evitar las irregularidades que se están dando.

PROFESORES DE E.G.B. ESTATAL. (KOSTA)



Dos postulados sindicales

# Protagonismo sindical y negociación desde el taller

El verticalismo no es la única piedra contra la que puede romperse la crisma de su identidad el sindicalismo. Peor, porque pasa más desapercibido, es cuando, conservando las formas, pierde su alma sindical. El verticalismo era un espectacular y sangriento sacrificio del sindicalismo en el altar del Estado totalitario. Hasta el más ciego, Girón y Solís no eran ciegos, eran otra cosa, hasta el más ciego veía que aquello era cargarse el sindicalismo obrero. En todo se hacía presente el Estado. El sindicato vertical era un simple recaudista entre el Estado y los trabajadores y empresarios.

Aprender de experiencias ajenas

El ocaso del verticalismo no anuncia el amanecer automático del auténtico sindicalismo. Pueden darse sindicatos amarillos, violetas o rosados, de los que cabría decir que de sindicatos sólo tienen el nombre. Pero no es éste el caso que ahora interesa.

En ciertos países de Europa el sindicalismo está de vuelta de otro de los caminos por el que dejaba perdidas partes sustanciales de su personalidad. La vida sindical, como toda vida, se hace andando y rectificando. También aprendiendo de experiencias ajenas.

Los sindicatos dignos de este nombre y algunos partidos, los llamados obreros especialmente, se encuentran a veces expresando objetivos y aspiraciones con resonancias armónicas. Es normal que este lenguaje emparentado desarrolle o ponga en relieve intereses comunes. La autonomía que debe existir entre sindicatos y partidos no quiere decir que tenga que existir indiferencia entre partidos y sindicatos. Los sindicatos examinamos los programas y la práctica de los partidos y los valoramos desde nuestra perspectiva sindical. Evidentemente, la valoración es desigual ante programas desiguales. Tampoco nos resulta indiferente el que llegue al poder o alcance la mayoría electoral un partido u otro, una coalición de partidos u otra.

El protagonismo social de los sindicatos

Aún siendo eso así, y esto es lo que tratan de rectificar algunos sindicatos europeos, el sindicato no puede nunca dejar de realizar sus propios análisis, nunca puede dejar de tener su propia estrategia y nunca puede dejar de actuar con sus propios medios.

El ministro de Trabajo en la OIT, en Ginebra, ha dicho algo que es importante: que hay que devolver el

res y a los empresarios, a sus asociaciones, impulsando la negociación. Los sindicatos no debemos nunca renunciar, congelar, ralentizar la vía sindical a la espera de que una operación electoral o una maniobra parlamentaria de algún partido o de un bloque de partidos dé respuesta a los intereses reivindicativos de los trabajadores.

Estas expectativas basadas en el maniobrar de los partidos, hay que pagarlas con un alto precio de pérdida de personalidad sindical y un imperdonable desgarnecimiento de un flanco vital en el sistema de defensa de los intereses de los trabajadores.

Negociación directa empresarios-trabajadores

También los empresarios han perdido que no vuelva a repetirse el caso del Pacto de la Moncloa, en el que intereses de patronos y trabajadores fueron negociados por los partidos a espaldas de las organizaciones patronales y obreras. Piden también los empresarios, algunos, que se negocien directamente entre trabajadores y empresarios lo que directamente los atañe.

Sin embargo, la negociación invocada por esos empresarios y la que nosotros pedimos revisten caracteres distintos y difícilmente conciliables. Esos empresarios que hablan de negociación, la quieren situar fuera de la

empresa y al más alto nivel posible. Saben que esa forma de negociar propicia un sindicalismo burocrático, alejado de la participación directa de la base afiliada y trabajadores; es obra de técnicos más que de sindicalistas, conforma un sindicalismo de baja afiliación y de encuadramiento bajo disciplina exigida desde la cúspide.

Para ELA, el sindicalismo es cosa de trabajadores concretos que deben encontrar en su propia organización la posibilidad de centrar mejor su actuación en su medio concreto de trabajo y los medios para dar la máxima eficacia a su actuación negociadora y reivindicativa.

Ningún nivel negociador debe ser suplantado

Ningún nivel de las relaciones laborales tiene que ser suplantado por una negociación a un nivel superior. Dos conclusiones se imponen:

—El sindicato no tiene que ceder ni en su protagonismo ni en su propia vía sindical.

—La negociación básica y fundamental es la negociación en el lugar prioritario de la experiencia relacional de los trabajadores: la empresa. Esta negociación puede ser encuadrada, facilitada, potenciada por negociaciones a otros niveles, pero nunca, nunca puede ser suplantada o desvirtuada.

V. ELORZA

Un caso extraño de orfandad

## El "pobrecito empresario"

"Langile gizarajo" aren orainarteko irudi topikoak bere klasearen indartzea erakarri du eta gaur, "enpresari gizarajo" hitza nagusituda: gizarajo eta desegina, alboratua eta persegitua. (...) Agintzen gaituen desgobernugatik, gauza txar guztien sustrai eta errudun dira enpresari eta ordena zaintzaileak. "Cinco días" egunkarian agertu ziren ekainaren lehen egunetan. Conde de Montarco bezala izenpeturik, hitz harrigarri hauk.

Todo el artículo, bajo el título ya expresivo de "Los empresarios, desamparados", estaba impregnado en esa perra llorona —rozando en ocasiones el insulto a los trabajadores— que últimamente ha acometido a cierto sector empresarial. Este señor conde, en su mundo de títulos y nostalgias, no se ha enterado del largo millón de parados, de los encogidos salarios, de los cientos de miles de jóvenes desesperados en busca de un cualquier puesto de trabajo.

También el señor Ferrer

Pero no hubiera merecido un comentario ese artículo del conde porque uno piensa que los condes son restos despistados de una especie a extinguir. Pero el señor Ferrer Salat (presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE) no es un conde sobre el que pueda recaer la sospecha de vivir en siglo equivocado. Circula con la imagen de empresario moderno, agresivo, desenvuelto y permanente en buena forma física y mental. Algo así como un conde pero al revés: un hombre del futuro.

Por eso desconcierta que el señor Ferrer cante la misma melopea que el conde, aunque con otra letra. Hablando de partidos y Parlamento, el presidente de la CEOE nos dice en "Cambio 16": "Nosotros no nos sentimos representados por ningún partido". Y continúa: "En la actualidad, los empresarios nos sentimos huérfanos políticamente hablando".

La afirmación se hace en el momento en el que la ley de Acción Sindical va a ser debatida en el Pleno de las Cortes. Es precisamente la ley ante la cual el señor Ferrer montó en su caballo de guerra y recorrió el mundo pregonando una agresiva cruzada en favor de la civilización occidental, amnazada, eso dijo, por esta ley.

Los padres del empresario

La orfandad de los empresarios no estaba a primera vista tan clara, y para salir de dudas basta asomarse a

las Cortes y verificar las vinculaciones sociales de los que se sientan en sus escaños.

Las Cortes nacidas de las elecciones del 15 de junio del 77 están formadas por 598 parlamentarios: 350 Congreso y 248 Senado. 149, por lo menos, de estos parlamentarios han pertenecido, la inmensa mayoría siguen perteneciendo, hasta el momento de su nombramiento, al mundo empresarial y financiero. Son la cuarta parte del total. De ellos 78 son parlamentarios (22,54 por ciento de los congresistas) y 61 son senadores (40,65 por ciento de los senadores).

Como podía suponerse, los dos partidos con mayor componente empresarial son UCD y AP. UCD con el 36,14 por ciento de sus diputados en el Congreso (60 diputados del total de 166 ucedistas) y con el 31,30 por ciento de sus senadores (36 entre 115).

Alianza Popular es aún más empresarial: el 56,25 por ciento de sus efectivos en el Congreso pertenecen al mundo de los empresarios. Hay que señalar también, por lo que tiene de significativo, que de los 40 senadores de designación real, 18 (45 por ciento) son también empresarios.

¿Cuántos parlamentarios obreros?

Resumiendo, para ver en que queda eso de la orfandad parlamentaria de los empresarios, constatamos que los empresarios, que son el 4,2 por ciento de la población activa del Estado, cuentan con la cuarta parte de las Cortes. (24,91 por ciento, exactamente). Eso no quiere decir que el resto de los parlamentarios sean asalariados. Por eso la pregunta no se hace esperar: el 75,6 por ciento de la población activa que somos los asalariados, ¿con cuántos parlamentarios contamos? ¿Cuántos obreros hay en el Parlamento?

No nos ponemos a llorar. Ni esto ha querido descubrir algo inesperado. No es ningún secreto la falta de correlación —siempre a favor de los estamentos capitalistas— que existe en la composición de los órganos de representación política en relación a la composición social de la sociedad que se dice representada en los Parlamentos.

Habrà que resucitar a Freud para que diagnostique este extraño sentimiento de orfandad en un empresario al que le pueden faltar muchas cosas, pero de ninguna manera padres, por lo menos "políticos".

## HEMEROTECA

### El sindicalismo: su naturaleza

A raíz y como exigencia de los resultados de las últimas elecciones legislativas francesas del Estado francés, los sindicalistas franceses se han lanzado a una apasionada reflexión y a un intenso debate sobre la naturaleza y el modo propio de actuar del sindicalismo. Su experiencia y su reflexión pueden resultarnos útiles aun admitiendo que nuestro sindicalismo, y en concreto ELA, no puede ser calco de sindicalismos nacidos en otro contexto. Recogemos, como contribución a nuestra propia reflexión y al esfuerzo por consolidar nuestro propio sindicato, unos párrafos del largo informe aparecido en el número de mayor tirada, de la revista "Chimie Militans".

"Es preciso reafirmar claramente el cometido y la función del sindicalismo.

El sindicato es la herramienta, el medio de acción de los trabajadores no se sitúa al costado de los trabajadores. No es una sociedad de servicios, ni de seguros. Tampoco es una "élite iluminada" que piensa y actúa sustituyendo a los trabajadores. El sindicato, en y por su acción, tiene que tomar sobre sí las necesidades y

las aspiraciones de los trabajadores, defender sus intereses, obtener resultados —aunque no sean más que parciales— que mejoren hoy la condición de los trabajadores y que arranquen un cierto número de cambios —limitados sin duda— pero que obliguen a la patronal a modificar su política.

La elaboración de las reivindicaciones, el análisis de las situaciones, la organización de la relación de

fuerzas, la negociación con los poderes establecidos, constituyen la práctica corriente y cotidiana del sindicato. Esa práctica debe llevarse a cabo con el máximo de trabajadores.

El sindicato es la herramienta de la liberación de los trabajadores. En la acción el sindicato hace percibir a los trabajadores la realidad de su condición. Les proporciona los elementos generales de un análisis más global de la sociedad, hace descubrir la necesidad de cambios fundamentales, proporciona una dirección a las luchas.

La Confederación tiene un proyecto (unas perspectivas), una estrategia de transformación elaboradas con total autonomía. A ningún precio el sindicato puede someterse a la estrategia de un partido político.

El sindicato trata de movilizar a la mayoría de los trabajadores y por lo tanto de pegarse al terreno. Rechazamos toda huida hacia adelante que nos lleve a globalizar con otros

siva rapidez la acción y consiguiendo sin movilización real y nos lleva también a caer en la trampa de una acción más de partido que sindical. De ahí el rechazo a inscribir la acción en la pretendida preparación de no importa qué plazo electoral.

La cuestión de que se trata es la de definir una acción que tenga en cuenta a la vez los siguientes extremos:

—Un análisis nuestro de la situación y de las debilidades del adversario.

—Los puntos de poder en los que, por medio de la negociación, es posible una salida a la acción.

—Las aspiraciones y las necesidades prioritarias de los trabajadores.

—Nuestros medios y nuestras capacidades —sin subestimarlas ni sobrestimarlas— para crear una correlación de fuerzas a la altura de nuestros objetivos.

Quinta semana de huelga en Firestone

# Los banqueros-empresarios siguen jugando al escondite



Dirudienez, asuntoa luzatu nahiean dabil enpresa, langileok ito arte, baina, pentsa beza, daukagun batasunez ez gaudela hortarako prest. Argazkian, ELAko Komite ordezkari batzuk, bilera batean

Pocas novedades hay que añadir a la huelga de Firestone, que ha entrado ya en la quinta semana. Los trabajadores siguen firmes en sus reivindicaciones, exigiendo que la empresa reconsidere su oferta de **ceros pesetas** de incremento salarial para 1978. La dirección, por su parte, mantiene la incomprensible postura de no negociación.

Coincidiendo con el trigésimo día de huelga, a la que se unieron en todo Euskadi las Delegaciones, filiales y sucursales de **Neumáticos Firestone**, la empresa, por vía del delegado provincial de Trabajo, comunicaba al comité de huelga la necesidad de trasladar las negociaciones a Madrid, alegando razones de seguridad. Argumento pobre

para justificar una actuación pobre.

La opinión pública ha podido pulsar de forma inequívoca cuál de las dos partes es la culpable del conflicto y de su estancamiento: la empresa, que ha cerrado toda posibilidad de diálogo, quedando en entredicho los propietarios mayoritarios, la Banca.

La iniciativa de plantear un lugar fuera de Euskadi para negociar responde al intento de explicar su silencio y sacudir su responsabilidad y mala imagen. El comité de huelga, que así lo ha entendido, ha reafirmado su voluntad de iniciar las negociaciones con la máxima celeridad en Bilbao y, en todo caso, como muestra de su predisposición, en un lugar de Euskadi. Todo lo cual

ha sido transmitido a la dirección utilizando el mismo conducto que ella.

Este interés por el diálogo, expresado de forma reiterativa por los trabajadores, presenta como única condición el que la empresa acepte entrar en discusión de mejoras económicas sin exigir renunciar a logros conseguidos en anteriores convenios, algunos de los cuales se obtuvieron tras una huelga de casi dos meses de duración, en 1975.

Dar largas al problema, utilizando tácticas dilatorias como la propuesta de negociar en Madrid, o efectuar contraofertas que a cambio de un pequeño incremento salarial comporten pérdidas en derechos adquiridos, es seguir desenfocando el conflicto y

echar cortinas de humo en la espera de que el agotamiento haga mella en los trabajadores.

Los banqueros-empresarios deben saber que ese juego es peligroso y que el precio para doblegar la voluntad unitaria de los trabajadores puede ser que quede en entredicho su función en una sociedad democrática. Utilizar la crisis y el paro para recortar de forma salvaje el poder adquisitivo de los salarios o pretender modificar sin una compleja negociación, sin contrapartidas cuantificables, las condiciones de trabajo, es una provocación.

DANI GOMEZ

## Final del conflicto de las Autoescuelas de Guipúzcoa

Más de dos meses de huelga, exactamente desde el 17 de abril hasta el 26 de junio, han sido necesarios para que los trabajadores del sector de Autoescuelas de Guipúzcoa llegásemos a un compromiso escrito con los patronos que mejora nuestras condiciones de trabajo.

Podemos resumir el desarrollo del conflicto de la siguiente manera:

1) Los trabajadores abandonamos nuestra idea inicial de negociar un convenio provincial debido a la fuerte negativa de una patronal dirigida y controlada desde Madrid por unos "responsables" de significada "labor inicial" en el régimen anterior.

2) Tras esto, y en vista de que la huelga entraba en un punto muerto de difícil salida, ELA-STV planteó a los trabajadores la conveniencia estratégica de negociar pactos de empresa que nos permitieran dinamizar el conflicto.

3) Asumida por los trabajadores la vía de los pactos de empresa y planteados éstos a los patronos, se vio que, como esperábamos, una mayoría aceptaba la negociación de unos puntos que, aunque mínimos, considerábamos válidos para ese momento.

4) Esta disposición de ciertos patronos a negociar hizo surgir tensiones en el bloque

"duro" no estaba dispuesto a permitir al regreso al trabajo en sólo una parte del sector.

Llegados a este estadio se entró en la recta final del conflicto, pues la parte patronal solicitó, por medio de la Delegación de Trabajo, la iniciación de conversaciones que nos llevasen a un "pacto" provincial, ámbito de negociación éste que era el deseado desde el primer momento por los trabajadores.

Una vez más quedaba de manifiesto la falta de preparación y de conocimiento de las nuevas relaciones laborales, existentes en cierto sector del empresariado, todavía con esquemas de tiempos pasados, que les lleva a negociar con los trabajadores pero no sin antes haber provocado uno de los conflictos más duraderos del año.

Tras arduas negociaciones en las que se volvió a poner de manifiesto la existencia de un sector de empresariado que había manipulado el conflicto a su agrado, y quería seguir haciéndolo, se llegó a un acuerdo, cuyos puntos reivindicativos fundamentales son:

— Aumento salarial oscilando entre 5.000 y 7.500 ptas. al mes, en función de las horas de clase dadas, para los profesores, y de 5.000 ptas. al mes para los administrativos,

jornada de mañana y tarde, con limitación del horario de finalización de la jornada a las 7 u 8 de la tarde, para los profesores y reducción de 44 a 42 y 1/2 en las horas de trabajo para los administrativos, librando, todos, el sábado.

Asimismo, se ha pactado con la patronal una cláusula que juzgamos muy importante desde un punto de vista sindical, tanto más si tenemos en cuenta que el conflicto nació de la negativa patronal a negociar un convenio provincial que superase el estatal existente; esto es, el compromiso a negociar un convenio provincial con entrada en vigor el 3 de diciembre próximo e independientemente de una posible negociación de ámbito estatal.

Este compromiso arrancado a la patronal y el paulatino encuadramiento de los trabajadores en centrales sindicales obreras, nos hace que veamos con cierto optimismo el futuro sindical de este sector tras este conflicto, que ha sido de gran valor formativo y de concienciación de un amplio grupo de trabajadores, a los que, no obstante, hace falta profundizar en sus esquemas sindicales, pues todo va a hacer falta ante una patronal todavía anclada en tiempos pasados.

Por someterse al consenso de los trabajadores y redactarlo definitivamente

## El Convenio del Metal de Bizkaia

Ea ehun mila langile hartzen duen Metaleko konbentzio honak kondizio edo baldintza ugari izan ditu. Jornalak zeharo urriak ziren azken urteko daogatik, Monkloako Paktoak ipintzen diuten mugengatik eta abar. Egoera honetan, denentzat 70.000 pezaketako igoera lortu da, eta igazko konbentzioko taldetan zeunden 25.000 langileentzat 100eko 60 igoera suposatu du. Halaz ere, jornalak eta beste puntuak utzita, garrantzi gutxiago ez duen puntu lortu dira: bata, Zentralek bakarrik negoziatzea. Bestetik, konbentzio minimoa lortzea, enpresetak paktoetan probintziala gaindetzeko bideak irekitzeko. Azken konklusioetan agerienez, ELA eman du joko koerentea izan da, zein Bizkaikoan edo et Gipuzkoakoan, beste Zentral indartsuen arrera za lantzagarría izanik.

(Viene de 1.º pág.)

de la clarificación sindical. Como punto final, vamos a valorar la actitud de las centrales ante el convenio y hacer un balance del mismo, viendo las conclusiones que se pue-

Eramos conscientes de que la orientación que le íbamos dar al convenio sería importante para nuestro futuro, en este punto hemos conseguido un gran peso en la vi-



Datorren urteko Konbentzioa, uda amaitu bezain laister hasi behar dugu preparamen

Importantes conquistas sindicales

## Acuerdo en el Co FABRELEC

El pasado jueves, día 22, los trabajadores de FABRELEC reunidos en asamblea, aprobaron, por más del 90 %, las gestiones realizadas por el comité en la negociación del convenio de empresas y dieron su conformidad a la aprobación del mismo.

Las negociaciones del convenio de FABRELEC, empresa con 2.900 trabajadores, dedicada a la fabricación de electrodomésticos, se han caracterizado por la lentitud en las ofertas empresariales y, sobre todo, en la paciencia y buen hacer del comité (asesorados por técnicos de ELA y CC. OO.)

En realidad, hasta julio no correspondía negociar un nuevo convenio, ya que el actualmente vigente no venía hasta este mes y tenía garantizada una revisión trimestral de salarios. Pero ante la negativa de la empresa de seguir aplicando dicha revisión, por las limitaciones del Pacto de la Moncloa, los trabajadores exigieron la negociación de un convenio puente para todo este año, continuando a partir del año que viene la cláusula de la revisión trimestral.

Por ello, el principal obie-

tivo de las negociaciones ha sido, las conquistas de tipo sindical y social, pero sin por ello olvidar los aspectos económicos para este año. Precisamente se ha conseguido un incremento global de 132 millones de ptas., sin contar la parte que la empresa abone a la Seguridad Social, cuando la primera oferta de la empresa era de 106 millones, incluida la Seguridad Social.

Pero es en otros aspectos, que señalamos, donde hemos conseguido unos pasos muy importantes:

— Pasar un 25 % de la prima al sueldo, siendo la distribución 80 % lineal y 20 % proporcional.

— La desaparición del escalón más bajo, el 7, y la inclusión en el 9 de los que hasta la fecha estaban en el 7 u 8.

— Implantación de un plus de turnicidad (30 ptas./día).

— La percepción del 100 %



J. M. Vidal, uno de los delegados de ELA.

en caso de baja por accidente a partir del 25 día.

— Incremento en la pensión familiar (de 320 a 350 por hijo).

— Un incremento de 100.000 a 175.000 ptas. préstamos/viviendas.

— Mejoras en ayudas de estudio para los hijos de los trabajadores.

— Un millón de ptas. para la posición del comité, atenciones sociales.

— Mayor control por el comité en las cuestiones referentes a vacantes, exámenes y cambios de puestos.



Independiente eta errepresentatibo Komisioak deritzon taldeak, oztipo besterik ez dira negoziaketetan. Horretarako daude Zentralak

den sacar del de Bizkaia al igual que del de Gipuzkoa. Todo ello, por la importancia que tienen estos convenios del Metal en cuanto al afianzamiento de las posturas sindicales cara al futuro.

**Convenio de máximos y mínimos**

En un convenio provincial de mínimos se garantizan

unas mínimas condiciones, las más altas posibles, pero dejando libre para los trabajadores la posibilidad de negociar en las empresas por encima del conseguido en el provincial.

El de máximos, por el contrario, impone unos topes que hipotecan las reivindicaciones de los convenios de empresa al no poder ser superado el provincial. Es además insuficiente por la razón que forzosamente responde a las posibilidades de las empresas más débiles. De ahí que en este convenio ha habido un planteamiento correcto por parte de las centrales al compaginarse un convenio provincial con reivindicaciones a nivel de cada empresa. De hecho, éstos han superado al provincial.

El renunciar a los convenios de empresa puede ser peligroso para el sindicalismo, porque nos puede conducir a un tipo de negociaciones burocratizadas en las que los convenios sean discutidos sin la participación de los afiliados y lleve a establecer el sindicalismo fuera de la empresa.

En el de Gipuzkoa, sin embargo, no se dio la complementariedad referida antes, con lo que ha supuesto una merma en el bolsillo de los trabajadores.

**La negociación, las centrales**

Hay otro aspecto señalado anteriormente. En el convenio de Bizkaia se ha dado un gran paso de clarificación sindical al dejar de lado en las negociaciones, a grupos de "independientes" y "comisiones representativas", etc. En el caso de Gipuzkoa no ha podido plasmarse, con el consiguiente peligro de la institucionalización de un convenio de máximos para siempre.

Con ello, queda demostrado una vez más la línea clara y coherente mantenida por ELA en estos convenios.

También resalta la débil postura adoptada por otras centrales mayoritarias a lo largo de las negociaciones en Gipuzkoa; posición débil y distinta ante un convenio provincial u otro, respondiendo a la falta de una política negociadora coherente, a la vez que a la sumisión de unos intereses no estrictamente sindicales.

Para el próximo convenio ha quedado el compromiso de empezar a negociar desde octubre de este año, para que ya en enero del 79 sepamos las condiciones por las que tenemos que trabajar a lo largo del año.

ELA-METAL Bizkaia

**Urola eskualdean premitasun serbitzua ezarri**

Hay un tema candente en el Urola que afecta de manera especial a los trabajadores del valle: el servicio de urgencia, ubicado actualmente en Azpeitia, sobre el cual las entidades sindicales, políticas o de otro signo de los pueblos (Azkoitia, Azpeitia, Zestona y Aizarnazabal) proponen su descentralización.

Con esta finalidad se ha formado una comisión que agrupa a las entidades de los citados pueblos para proponer alternativas que mejoren la situación actual de la asistencia sanitaria del valle.

En su opinión, es razonable que los médicos de la zona reivindiquen sus 8 horas de trabajo, pero está claro que el único servicio de urgencia instalado en Azpeitia queda corto, teniendo en cuenta las condiciones orográficas de los pueblos y barrios. Al mismo tiempo, la comisión, a través de un comunicado hecho público, sale en contra del escrito dirigido al INP por los médicos, asistentes sanitarios y el visto bueno de los alcaldes de Azkoitia, Azpeitia y Zestona, en solicitud de un servicio de urgencia de la Seguridad Social; decisión en la que, además, no han tomado parte la gran masa de afiliados.

Esta comisión ve la necesidad de encontrar una solución urgente y provisional de asistencia sanitaria durante las 24 horas del día en cada uno de los pueblos del valle. Finalmente, emplazan a los causantes del citado escrito al INP para llegar a un acuerdo por la vía del diálogo y buena comprensión.

Maiatzaren lehen egunetik, Urola eskualdean hartu duten erabaki batetik dator, nik idatzi hau zuzentzearen arrazoia. Azkoitia, Azpeitia, Errezil, Zestoa et Aizarnazabal herrirentzat premitasun (urgencia) serbitzu bat jarri digute Azpeitian.

Urteetan, gure herrietako medikuntza serbitzua egunak dituen ordu guztietan geure esku edukitzean oitua egondu gara. Eguneroko ekingiza bezala, zen medikuntzat, edozei ordutan, edonongo tokitara joan behar izatea. Esango nuke, medikuntza ez genduela profesio bezala bakarrik ikusten, barneko bokazioak bultzatuko jokoaren oinarritzen zena baizik.

Urtek joanik, eta beste hainbat estruktura aldatzen joan zaizkigun antzera, medikuntza serbitzuak ere, aldatzen joan zaizkigu eta hara nola, bailarako medikuak biidu eta erabakia hartzen duten: gainontzeko profesioak bezala, berak ere langileak direnez, zortzi orduko langintza eskeiniko dutela, goizeko berderatietatik arratsaldeko bostak bitartean, eta gainontzeko orduetarako, premitasun serbitzu bat ezarri herri batean (Azpeitian).

Arrazoizkoa derizkiot medikuak ere, bere lan ordu batzuk izatea; Urolaldean, lehenengo aldiz ezartzen digute serbitzu hau eta egia da, beste eskualde batzuetan ere, jarria dagoela. Gaurko mediku gazteak herri-tako medikuntzari uko egin diotela ere egia da, eta hainbat eta hainbat arrazoi azaltzen joan gindezke, Urolaldeko kausa, besteendik apartekoa ez dela agertzeko.

Baina bestalde ere, eta hauek ere egiak direlakoan nago, jarri diguten premitasun serbitzua nahiko ote premiak betetzeko? Legeak lege (Seguritate Sozialeko bost mila kartilla behar omen dira herri bakoitzean premitasun serbitzua jartzeko), Urola eskualdeak dituen orografi berezitateak ezagutzen al ditu legeak? Hor Madariaga hauzoa,

Martitte, Aratz-Erreka, Matxinbenta, Goiaz, Bidani eta Errezil, hor Arroa goia eta Arroa behea. Aizarna, Endoia eta abar... ezarri diguten serbitzuak posible ahal ote, herri eta hauzoetako premiak osatzeko? EZETZEAN NAGO.

Iritzi oso personala izanik, giza eskubide eta segurtasun lehen oinarriak apurten dituela usten dut "premitasun serbitzu zentralizapenak".

Gaur langileok ordaintzer dugun diruarekin, mediku serbitzu oso baten jabe behar genduke izan, eta hemen hartu den erabakiarekin, oso alderantziz gelditu gara. Zalatzeko gaia derizkiot hau eta zalatu egiten dut.

Hau horrela izanik, ez da harrizkoa gai hau dela eta sortu den iskamila. Zestoa, talde politiko, indar sindikal eta herriko erakundeak biidu eta beren iritzi eta pausoak ematen ari dira, Azkoitian ere bai. Azken batean, eskualde mailan biltzea erabaki dute eta pausoak bide hontatik doaz.

Azkenik esan behar alegia analisis kritiko bat egin badugu, zenbait dato konkretutan finkatu behar dugula hots, Seguritate Sozialean zenbat langileek geure diru-ordainak egiten dugun eta diru neurria zenbateraino irister den; mediku serbitzua gauz bailaran, nola ordainduta da goen; langile eskubideak zenbateraino mugatuak ditugur eta abar...

Hauk guziak eta azken ger taerak nondik joaten direr azaltzen saiatuko naiz.

XABIER UNANUI

**Convocatoria de reuniones de la Federación de Madera y Construcción de Bizkaia**

1.—Martes, 4 de julio, a las 7,30: en Durango.

2.—Miércoles, 7 de julio, a las 7,30: en Barakaldo.

3.—Jueves, 8 de julio, a las 7,30: en Sodupe.

Se tratarán diversos aspectos de la Federación. Afiliado! Entérate en los locales correspondientes: dónde se celebran estas reuniones y asiste a ellas!

**Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Vizcaya**

Hacia mediados del mes de mayo preparamos las bases de lo que pudiera ser el nuevo convenio, que afecta a unos 7.000 trabajadores, repartidos en 2.800 empresas, dado que el convenio vigente finaliza el 30 de junio del presente año.

Por la representatividad de nuestra afiliación y el resultado que las elecciones sindicales nos confieren, hemos iniciado, junto con los otros dos sindicatos mayoritarios, los primeros contactos con la patronal con el fin de ir clarificando criterios sobre las bases que se concretan en:

- 1.º Aumento de 8.000 ptas. brutas sobre tabla.
- 2.º Jornada de 40 horas semanales.
- 3.º 30 días de vacaciones.
- 4.º Tres pagas extras a razón de 30 días y a salario real (hasta ahora se cobraban tres pagas sobre 25 días y a salario base).

El articulado se completa con mejoras sociales y garantías sindicales.

La patronal, más que clari-

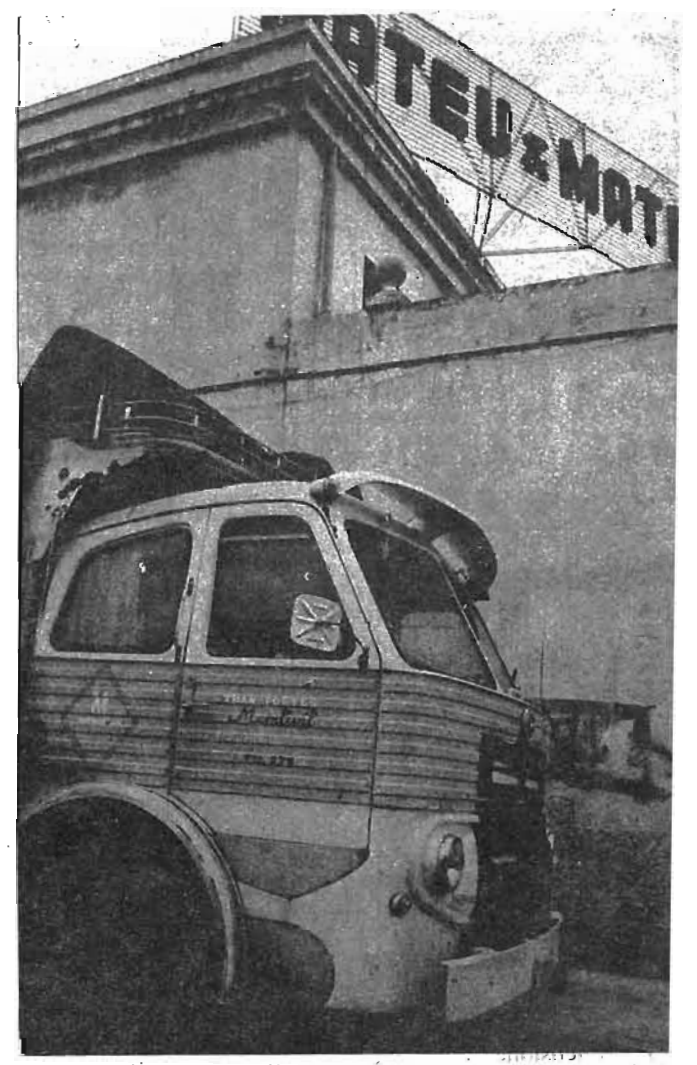
a ponderar nuestra capacidad representativa, haciendo llamadas a la unidad, que no es precisamente su papel. Esta actitud, que denota el carácter paternalista de pasadas épocas gloriosas, ha conducido a demorar las negociaciones.

Por otra parte, nos extraña la aparición de multitud de siglas, la mayoría de las cuales carecen de total representatividad en el sector. Este grupo suscribe por su cuenta una plataforma de convenio, y a través de críticas sobre nuestra actitud tratan de erigirse en portavoces de todos los trabajadores del sector, llegando incluso a adoptar posiciones amenazantes frente a los trabajadores pertenecientes a las tres centrales mayoritarias, impidiendo con ello la creación de un clima necesario

del convenio.

Nuestra actitud no supone evitar la participación en la negociación de aquellas fuerzas sindicales que tengan probada representatividad en el sector, siempre que se llegue a adoptar unos criterios comunes, debiendo saldarse previamente la tensión actual por parte de los que la han provocado.

A tal fin, hemos mantenido dos reuniones con este grupo, con el objetivo de fijar criterios sobre la composición de la mesa negociadora, en base a la afiliación y a pesar de que reconocen nuestra mayoría en el sector, quieren una participación al 50 %, negándose rotundamente a otro tipo de proporcionalidad como el del convenio del Metal, favoreciendo con esta postura la demora de las negociaciones. En vista de que todo esto beneficia los intereses de la patronal, hemos de forzar a la patronal para conseguir las reivindicaciones presentadas y fijar las bases orientativas para un de-



La actitud paternalista ha conducido a demorar las negociaciones

**nio de**

trabajo. Aparte de todo esto, lo que desde el punto de vista sindical, consideramos importantísimo:

—Reconocimiento de las secciones sindicales.

—La aceptación del delegado sindical, con 20 horas para sus funciones, garantía en el empleo y puesto de trabajo, con presencia en las deliberaciones del convenio, reglamento de régimen interior, calendario y conflictos colectivos.

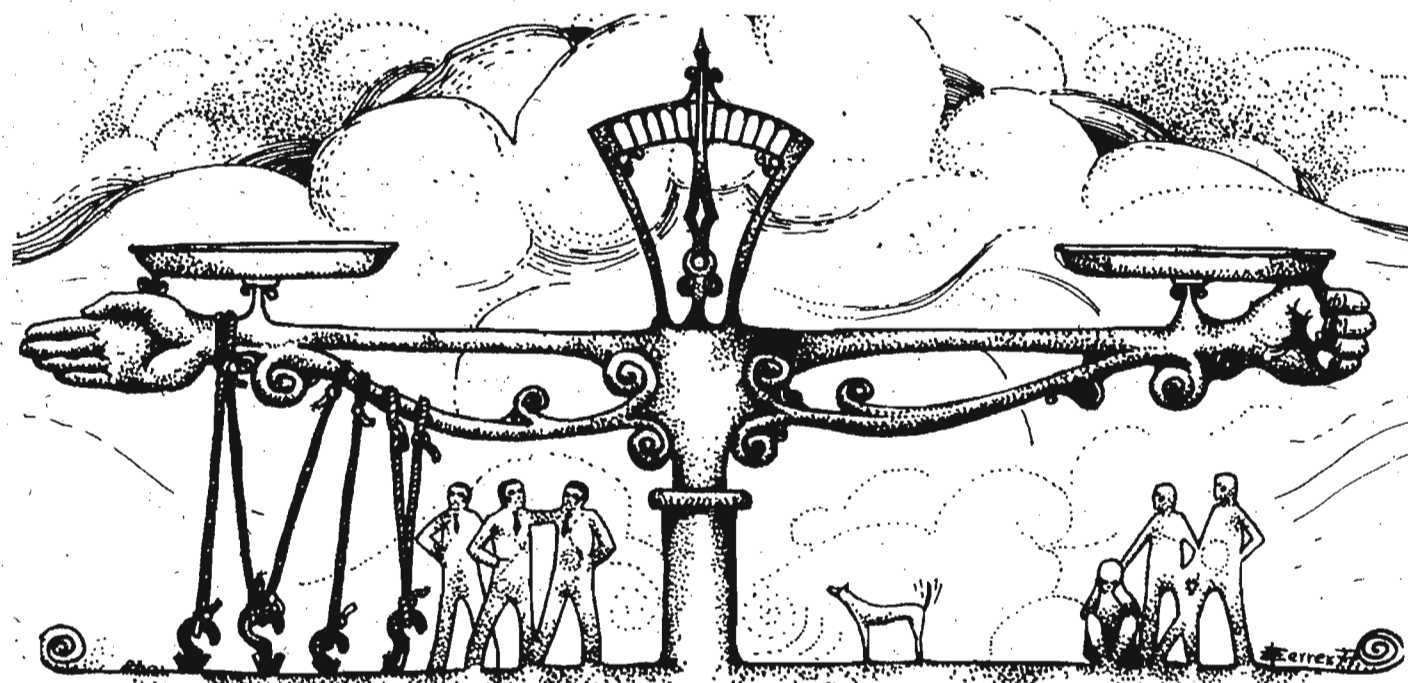
—Facilidades a los responsables de información y tesorería de las secciones sindicales para el ejercicio de sus funciones.

—Utilización de un local por las secciones sindicales.

—Derecho a la celebración de asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas en lo que queda de año.

JOSE MARIA LARRA-

**ESTADO**



Arbitrajeak negoziaketa mugatzen du eta alde bien askatasuna urritzen, laneko konfliktuak irteara faldria emanez.

**Dos concepciones sindicales**

**Conciliación o arbitraje**

Los inspectores de Trabajo han venido desarrollando la pasada semana diversas reuniones en Madrid con el propósito, entre otros, de clasificar sus funciones en un contexto en el que las relaciones laborales van a venir definidas por una realidad muy diferente a las hasta ahora vividas.

A tal fin invitaron a una mesa redonda a los sindicalistas, (de ELA asistieron Itziar Fernández y José Elorrieta), quienes expusieron los puntos de vista en relación al tema. Entre las cuestiones suscitadas destacó la relativa a cuál podría ser el papel de los entes públicos y en concreto el de los inspectores de Trabajo en todo lo referente a la negociación de convenios colectivos. En el coloquio hubo un concepto, el de arbitraje, que se utilizó constantemente, ya que era de gran interés para los asistentes conocer la posición de cada sindicato en torno a este figura.

Una fecha antes, el consejero de Trabajo, señor Iglesias, envió a todos los sindicatos de trabajadores y patronales una propuesta de institucionalizar en su seno una comisión de arbitraje.

ELA, sin infravalorar en absoluto la función que en este momento de transición están realizando los inspectores de Trabajo y sin dejar de reconocer el significado positivo de cualquier iniciativa que provenga de la Consejería de Trabajo, ha manifestado su oposición a que el arbitraje cobre carta de naturaleza en las relaciones laborales.

Es prematuro sistematizar toda la base argumental que hay detrás de esta negativa. El próximo Consejo Nacional de ELA, que se celebrará en el mes de octubre, definirá de una forma acabada la postura sobre las negociaciones colectivas, una de cuyas partes es la participación o no de entes públicos en las mismas, donde encajan la mediación y el arbitraje.

Pero de todas formas es un tema que tiene la suficiente actualidad e importancia para iniciar su tratamiento a través de las páginas de nuestro semanario.

**Los tiempos cambian**

La dificultad de situarse rápida, por supuesto, en el hecho de que durante cuarenta años no ha habido un marco de negociación colectiva en el

trabajadores y patronales), en base a una libertad de asociación y a unas reglas de juego establecidas por la ley o por la práctica, llegasen a acuerdos con un compromiso de respetarlos.

En esta realidad es explicable el intervencionismo de la Administración, arrojándose funciones negadas a los verdaderos protagonistas, pretendiendo paliar con posturas paternalistas las graves deficiencias y abusos. Los "laudos de obligado cumplimiento" representan en este período la aplicación bastante habitual del arbitraje.

Cerrada la posibilidad de negociación y la huelga sin secuencia sindical posible, el intervencionismo y la deformación mental en los sindicalistas eran inevitables.

Pero ha llegado el momento de formular una estrategia negociadora y de llevarla a la práctica.

**Las partes de una negociación**

Es de una aceptación general que una negociación precisa como inicio un amplio intercambio entre las partes para solventar por la vía del diálogo las diferencias de partida y llegar a acuerdos comunes. Además de la situación económica general y de la empresa, hay diversos factores que pesan en el resultado final. La implantación de los sindicatos, su nivel de organización y lucha, el asesoramiento que presten las Federaciones de las centrales y la Caja de Resistencia, son elementos que, indudablemente, influyen notablemente en los resultados obtenidos por la vía negociadora.

En toda esta fase, cada sindicato transparente unas características específicas y, en concreto, ELA aparece ya como un sindicato con medios para negociar y con recursos de duración —Caja de Resistencia— que aumentan la eficacia y el éxito. No obstante, pueden, y de hecho se llega a agotar la negociación, sin llegar a acuerdos, en cuyo caso aparecen dos recursos, que

nivel teórico si reflejan una concepción sindical encontrada.

En determinados países, para salvar las diferencias existentes se utilizan la mediación y el arbitraje, de forma que, antes de iniciar una huelga o en el transcurso de la misma, las partes aceptan de común acuerdo someterse al dictamen de un tercero (Administración, entidades privadas, personas concretas), comprometiéndose a aceptar el fallo.

**No al arbitraje**

El carácter voluntario del arbitraje no anula los inconvenientes que tiene. De un lado, se crea un hábito que condiciona incluso las peticiones iniciales, ya que, de forma más o menos consciente, se parte de unos esquemas de negociación que se sabe pueden desembocar con relativa posibilidad en laudo. De otro lado, el arbitraje, institucionalizado o no, disminuye la libertad de las partes a establecer, en fun-

ción de la relación de fuerzas, la estrategia más conveniente.

Todo ello desemboca en un sindicalismo débil, agarrado en momentos claves, para adoptar una posición de fuerza en un contexto donde el intervencionismo ejerce funciones de tutelaje y control social.

El arbitraje y la mediación deben tener un carácter excepcional, dejando un amplio campo de acción y decisión a los sindicatos de trabajadores y patronales, y en los casos en que se recurra a él puede plantearse no dar entrada a la Administración, sino a personas o entidades privadas, en base a la competencia y confianza que ofrezcan.

**Sí a la conciliación**

Un recurso de matiz distinto es pretender dar salida a situaciones difíciles y estancadas utilizando la conciliación.

Antes de la huelga y en el transcurso de la misma, la conciliación puede ser un instrumento útil para aproximar

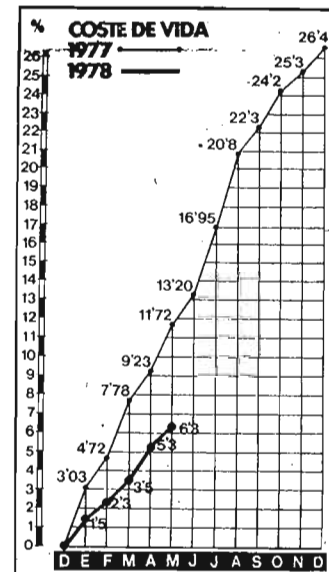
**El índice acumulado alcanza el 6,3 %**

**Los precios aumentaron en mayo el 1 %**

El índice general de precios al consumo ha experimentado durante el pasado mes de mayo un aumento del 1 % respecto al mes anterior, según datos provisionales del Instituto Nacional de Estadística.

Mayo ha sido, de esta forma, el segundo mes en que menos han crecido los precios, ya que en febrero aumentaron el 0,8 %, mientras que en marzo lo hicieron un 1,2 %, en enero 1,5 % y en abril 1,7 %.

El índice acumulado de los primeros cinco meses del presente año alcanza el 6,3 %, dato sensiblemente inferior al registrado para el mismo período del pasado año, que fue del 11,72 %.



ENRIQUE RESEL

De acuerdo con estas cifras es absolutamente improbable que el índice de precios alcance en el primer trimestre del 11 % que señala el Pacto de la Moncloa como nivel a partir del cual sería obligatorio revi-

sar las tasas de crecimiento de los salarios. Con todo, es posible que la asimilación de los índices de los nuevos precios agrícolas y la alta temporada turística den lugar a un incremento más elevado para los próximos meses.

a las partes, limando las diferencias planteadas, sin incluir el inconveniente del carácter vinculante del arbitraje.

La conciliación, por otra parte, excluye la participación de los entes públicos en las negociaciones y conflictos, ya que se sustenta en personas nombradas separadamente por los sindicatos de trabajadores y patronales. Cada parte es libre de dar su confianza a quien concibe más conveniente, en base a afinidad y competencia probada. Las atribuciones de estos hombres conciliadores, llamados también "buenos", terminan en el estudio tendente a limar los puntos encontrados que impiden el arreglo, sin tener capacidad decisoria y sin que, necesariamente, se tenga que llegar a soluciones intermedias

como forma de compromiso.

Lo importante desde una posición sindical es que los mecanismos de negociación se desarrollen al máximo, pero sin coartar de forma implícita o explícita la libertad de tomar en cada momento la decisión que se considere más importante, teniendo en cuenta que la negociación es una forma de lucha que no agota las posibilidades sindicales.

Propugnar este esquema negociador supone, entre otras cosas, tener confianza en el sindicalismo y en su fuerza, defender su soberanía en la toma de decisiones y plantear una dinámica de cambio social, probando continuamente la relación de fuerzas sin falsas salidas.

JOSE ELORRIETA

**MUNDO**

**Europa: Siguen los problemas**

**La reactivación y la estabilidad son incompatibles**

La salida de la crisis sigue siendo todavía una incógnita sin despejar y los Gobiernos del bloque capitalista de economía avanzada no llegan a acuerdos mínimos en cuanto a las medias que hay que tomar para salir del atolladero.

El cuadro adjunto nos muestra cómo el incremento del índice de precios en los países más importantes de Europa han sido moderados, pero el coste para obtener esta baja tasa de inflación ha sido un estancamiento en la economía con un crecimiento que no va a alcanzar en 1978 el 3 %.

El resultado de esta política económica aplicada para conseguir la máxima estabilidad en los precios a cambio de una política monetaria restrictiva —limitación de créditos, etc.— y una reducción del gasto público, es el paro.

desempleo hay que añadir a finales de 1978 otros 500.000 parados más, totalizando para conjunto de países de la OCDE la escalofriante cifra de 17,5 millones. Un crecimiento económico del 5 % para 1979 haría bajar la cifra de paro, pero dispararía nuevamente la inflación.

La reactivación y la estabilidad son incompatibles. Los sindicatos europeos han comprendido bien el problema: el sistema que en amplias zonas ha propiciado una política de rentas en los últimos años, permitiendo mantener una línea ascendente de los salarios y manteniendo el pleno empleo, no funciona, y arreglarlo, si ello es posible, va a llevar tiempo. Incluso los sindicatos considerados como más moderados están dispuestos a jugar fuerte al entender que el derecho al trabajo es sa-



El lema de los sindicatos es "un trabajador, un puesto de trabajo", exigiendo la apertura de conversaciones bilaterales (sindicatos-empresarios) y tripartitas (sindicatos-empresarios-administración), para llegar a acuerdos en este sentido.

La reducción de la semana laboral, el aumento de vacaciones, la suspensión de las horas extraordinarias, las jubilaciones anticipadas, son las posibles alternativas que se barajan. La cualificación de sus efectos en materia de absorción de paro y el incremento del coste de la mano de obra constituyen, dentro de estas propuestas, el eje de la negociación.

Estados	% incr. precios (1)
Suiza	0,5
Alemania	0,9
Bélgica	1,2
Luxemburgo	1,5
Holanda	1,6
EE. UU.	2,8
Francia	3,2
Gran Bretaña	3,3
Italia	4,3
España	5,3

(1) Los % indicados corresponden a los cuatro primeros meses de 1978.

Al margen de los mecanismos de control, con participación sindical, que son precisos institucionalizar para evitar en el futuro situaciones como las presentes y al margen, también, de la insistencia por parte de los sindicatos de priorizar su política económica basada en un plan de inversiones seleccionado en función de los puestos de empleo que crec, se presenta como inaplazable el reparto del trabajo

## Excedencias

Cuando por alguna circunstancia hemos de dejar de prestar servicios en la empresa donde trabajamos durante un periodo determinado de tiempo, podremos acogernos a la situación de **excedencia**, situación que normalmente viene regulada por las ordenanzas y reglamentaciones laborales, si bien algunos aspectos de la misma han sido matizados por la Ley de Relaciones Laborales.

Esta ley en su artículo 26 dice: "El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establezcan en las ordenanzas laborales y en los convenios colectivos sindicales, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa".

Así pues, aunque la ley regula alguno de los aspectos de la excedencia, como es el tiempo de antigüedad exigido, hay que tener en cuenta las incompatibilidades que puedan marcar las ordenanzas, no trabajar para la competencia, solicitar el reingreso en un plazo determinado, etc.

Es interesante siempre que se solicite una excedencia y más cuando ésta sea voluntaria, el hacerlo por escrito, y de ser posible con acuse de recibo.

En la excedencia podemos contemplar dos situaciones: la forzosa y la voluntaria.

### Excedencia forzosa

Puede ser motivada por nombramiento para cargo político o por el servicio militar. En ambas situaciones la empresa tiene la obligación de conceder la

excedencia al trabajador, sin pérdidas de derecho en cuanto al cómputo de antigüedad y reserva de plaza, por el tiempo que dure la situación y dos meses más como máximo. Si transcurridos los dos meses el trabajador no se incorporase a la empresa, perdería todos los derechos.

Durante el periodo de excedencia, lógicamente, no se percibe salario alguno, si bien algunas ordenanzas recogen el derecho a percibir las pagas extraordinarias durante el servicio militar.

### Excedencia voluntaria

Cuando exista causa debidamente justificada, el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria, aunque en cuanto a los derechos que le asisten difieren bastante de los de la excedencia forzosa, ya que de no regularse nada al respecto en las ordenanzas:

1.º En ningún caso dan lugar a la percepción de gratificaciones extraordinarias.

2.º No da lugar al cómputo de antigüedad durante la permanencia en esta situación.

3.º La empresa ve disminuida la obligatoriedad de reserva de puesto de trabajo, no teniendo obligación de admitir al trabajador en tanto no se dé una vacante de su categoría o similar.

Y este último punto es, sin duda, un hándicap a la hora de solicitar una excedencia.

Podría ser una labor de las secciones sindicales el exigir a la empresa que cuando se dé una vacante por excedencia se cubriera ese puesto con un trabajador contratado como interino, con el fin de que al finalizar el tiempo de excedencia el trabajador pudiera ocupar su puesto de trabajo, ya que de otra forma está totalmente supeitado a la arbitrariedad de la empresa a la hora de volver.

ITZIAR FERNANDEZ

## Pensiones y pensionistas

# La participación... un derecho para nuestros jubilados

El problema de las pensiones casi siempre es tema de actualidad. Y como periodismo es actualidad, nos hemos decidido a hincarle el diente. Por ello, y para apoyar en la medida de nuestras fuerzas la campaña de mentalización entre nuestros afiliados sobre la situación y aspiraciones de nuestros jubilados, hemos pedido a nuestro compañero Carlos Miranda, de la Sección Sindical de ELA en Iberduero, unos comentarios sobre el tema, dada su condición de vicepresidente de la Caja de Previsión Social "Juan Urrutia" de Iberduero, cargo para el que fue designado por los trabajadores de dicha empresa y que le exige estar al corriente de la problemática de la tercera edad.

Bajo el título "La participación, un derecho para nuestros jubilados", lema del 7.º Congreso Internacional de Gerontología Social, celebrado en Bruselas y en el cual participó como observador, nos manda Carlos, tres artículos que iremos publicando en números sucesivos.

### I. Asilos, hospitales, residencias

Los mayores de 65 años representan en Euzkadi alrededor de un 10% de su población. Las estadísticas en el Estado español eran del 7,23% en 1950, el 8,21% en 1960 y el 9,67% en 1970, aumento progresivo y similar, aunque ligeramente más bajo, a los de los demás países europeos y que nos plantea una parecida problemática.

Toda esa multitud de personas, terminada su vida laboral, permanecen inactivos, gozando, al menos en teoría, del bien merecido descanso. De ellos, más del 60% son pensionistas de la Seguridad Social y disponen, por tanto, de un cierto apoyo económico oficial.

Sin embargo, y hasta hace todavía pocos años, nos hemos limitado a tratar de resolver el problema de atención y subsistencia del anciano desamparado. Durante siglos la asistencia ha estado exclusivamente atendida por instituciones de la Iglesia Católica en asilos, refugios y hospitales, dedicados a personas abandonadas de sus parientes, y pobres sin recursos. Posteriormente, la Administración, a nivel de provincias

y municipios y dentro también del marco de la beneficencia, potencia y amplía esta red eclesástica de asilos y hospitales para ancianos.

La situación de estos ancianos acogidos, es exclusivamente pasiva. Se limitan a percibir, sin que nada se les exija, y sin tener nada que dar a cambio. Su participación en el asilo u hospital es nula. Lo que han de comer, lo que han de vestir, lo que han de hacer —prácticamente nada— e incluso lo que han de pensar, les viene decidido e impuesto ya de antemano por la Dirección del Centro. Son tratados como niños incapaces e indefensos, haciéndoles volver a una segunda infancia de la que ya nunca ha de salir. Su vida será simplemente vegetativa en este marco paternalista. Tal vez, y en principio, esta situación complazca y satisfaga al anciano, pues en la práctica las personas mayores no sienten la necesidad de proyectarse en el futuro y desarrollar una vida auténtica; su capacidad de idealización no parece complacerse tanto en construir el futuro como en recordar el pasado.

Por ello, su encaje en el asilo u hospital, con sus necesidades cubiertas en el orden material, da respuesta válida a



Duncan Mac Lean, quien con sus 93 años ganó los 100 metros de octogenarios en 21-7

sus aspiraciones de felicidad y descanso.

Actualmente hemos pasado del antiguo asilo u hospital a las modernas residencias de ancianos más o menos privadas (Caja de Ahorros, fundaciones, etc.) y, como tal, reservadas a los más favorecidos económicamente, más todavía inaccesibles para las mayorías, pero pienso que todo lo dicho para los asilos es extensible para estas entidades.

Es evidente que la vida en asilos, hospitales o residencias aniquila y traumatiza al anciano a plazo más o menos largo. A determinado tiempo ha de tomar conciencia de su situación de marginado. Su situación de carga para la población activa pesa sobre él agobiadoramente. Su personalidad se anula y se diluye.

Lo que en principio, su in-

greso en el Centro más menos benéfico, constituyó su gran aspiración, se convierte en una tremenda frustración. Y es fácilmente comprobable el gran número de bajas, que tras los primeros meses de ingreso en el establecimiento, producen en el primer año. Después, el que logra sobrevivir, se refugia en sí mismo adopta una postura de defensa, pasiva, melancólica, egoísta, exigente. Y espera, espera solo, insolidario, a muerte, tratando de esquivarla, eludirla o ganar años meses o días.

Así fue y sigue siendo para muchos ancianos, la vida en estos establecimientos. ¡Qué lejos de las excelencias y gozo de la ancianidad que cantó Cicerón! ¡Cuánto tiempo perdido!

CARLOS MIRANDA

## La Sección Sindical (III)

### Dos concepciones de la empresa: la del empresario y la del trabajador

# Comité de Empresa frente a Sección Sindical

Con mucha frecuencia, con demasiada frecuencia, no se suele ver en los comités de empresa y en las secciones sindicales otra cosa que dos formas de representación de los trabajadores en la empresa. Se prescinde de la filosofía de la empresa que dio origen a cada una de las dos formas, de sus funciones naturales, de su historia, etc. Y circunscribiéndose a su simple razón representativa, sin atender al "para qué" de la representación, se deduce la superioridad del comité sobre la sección, porque el comité es elegido por todos los trabajadores y, según eso, representa a todos ellos, mientras que la sección representa, se dice, únicamente a los afiliados al sindicato.

### Naturaleza representativa distinta

Es una deducción errónea basada en el desconocimiento de la naturaleza de la representación del comité y de la sección. Examinaremos la razón de ser del comité y eso nos hará comprender mejor la necesidad y la superioridad obrera de la sección sindical.

El comité tiene su origen en

la idea de un capitalismo ya evolucionado que acepta la necesidad de prestar una voz a los trabajadores en la empresa, superando la etapa simplemente represiva.

La combatividad reivindicativa creciente que desarrollaron las asociaciones obreras a lo largo de toda la primera parte de este siglo condujo a los empresarios y legisladores

a establecer los comités como órganos de "participación social", con la doble finalidad de amortiguar el impulso reivindicativo de los trabajadores y preservar la estructura de poder y decisión en la empresa. Colaboración frente a conflicto

La idea que da vida a los comités es clara: lograr que los trabajadores acepten un campo creciente de consenso y colaboración en la empresa, a partir del interés empresarial en borrar y marginar de las relaciones laborales todo planteamiento basado en la viva experiencia del movimiento obrero ascendente, que veía y vivía la empresa fundamentalmente como un campo de intereses encontrados, de intereses en conflicto. Frente a una experiencia de clase, el empresario quería imponer una práctica de colaboración. Esta idea del comité como elemento básicamente de colabo-

ración está bien claramente expresada en el texto de la ley de Acción Sindical que próximamente irá al Pleno de las Cortes.

### La historia enseña al que quiere aprender

La historia de los comités en los distintos países europeos, dejando a un lado diferencias accidentales, ha sido coherente a esta concepción que está en su origen. Esta misma historia corrobora las siguientes constataciones:

1.º Los comités son órganos de participación en sectores muy limitados de la empresa y que no afectan a la estructura de poder y decisión de la misma.

2.º Siempre se intenta situarlos entre los trabajadores y los sindicatos para socavar el sindicalismo a nivel de empresa.

3.º Al comité se le atribuyen algunas funciones específicas

de los sindicatos (por ejemplo la defensa de los intereses obreros en la negociación) para eliminar la necesidad de la presencia sindical en la empresa o para reducirla al máximo. Es un intento de integrar lo conflictivo en un cuadro general de colaboración y participación.

4.º Cuando la clase trabajadora presiona por implantar la sección sindical en la empresa o ampliar sus atribuciones, los empresarios y la ley reaccionan ampliando los cometidos del comité.

5.º Los comités no han sido, ni lo son, órganos sindicales, sino que, al contrario, han servido siempre al empresario como plataforma antisindical.

6.º Los trabajadores y sus sindicatos pueden maniobrar por hacer de los comités una utilización a favor de las reivindicaciones obreras, pero siempre la sedimentación de

las relaciones laborales, momentos de crisis o de especial conflictividad, pone descubierto que los comités mantienen fundamentalmente fieles a sus características y funciones de origen.

La experiencia francesa ha sido demostrativa de lo dicho. En la euforia patriótica siguiente al final de la última guerra se despertó una verdadera ilusión de reconstrucción nacional. Aprovechando momento en el que todo mamamento a la colaboración encontraba eco fácil, se boró la legislación básica de los comités de empresa, sindicatos de clase que en momento de fervor "pático" la habían apoyado pronto descubrieron su y tuvieron que volver a sus pasos y comenzar la lucha (hasta 1968) por el nacimiento del verdadero gano obrero en la empresa sindical.

Cuando la huelga dura ya un mes

## Entrevista con los panaderos de Araba

La situación del convenio sigue estacionaria, cuando los panaderos de Araba llegan al mes de huelga. El tema salarial y el trabajo dominical siguen siendo los puntos conflictivos en los que la patronal no cede. Los trabajadores realizaron el pasado jueves, día 22, una manifestación de fuerza por las calles de Vitoria.

La patronal parece desoir las justas peticiones de los panaderos, a dos de los cuales, miembros del Sindicato de Panaderías, hemos entrevistado. Pertenecientes a la Comisión Negociadora, ellos son Gumersindo Palomo, natural de Ciudad Real, de 45 años, de los que lleva 17 años ejerciendo el oficio en Vitoria, así como Ignacio Gómez de la Fuente, natural de Labastida (Araba), de 46 años y panadero desde los 17 años. Trabajan en El Ancora de Abechuco y en la Panificadora Gorbea, respectivamente.

—ELA-Semanal: ¿Cuáles son vuestras reivindicaciones?

—G. e I.: Nuestras reivindicaciones fundamentales son: Desde 40.000 pesetas brutas la máxima categoría (encargado) hasta 30.000 pesetas brutas la mínima (vendedora).

Descanso obligatorio los domingos y revisión salarial cada seis meses, conforme al coste de la vida más dos puntos, aparte de otras reivindicaciones de tipo social.

—¿Qué problemas estáis encontrando en las negociaciones?

—G. e I.: Que la patronal se niega a dar una fiesta lógica y natural como es el descanso dominical, la cual lo tienen ya conseguido la mayoría de las provincias. Por otra parte, que las reivindicaciones económicas y sociales se reducen a un 25 % sobre el laudo del convenio provincial del 1 de julio del 77 más 1.200 pesetas.

—¿Por qué no quiere ceder la patronal?

—G. e I.: Dice que se le pide unas cantidades muy elevadas, y que si cierran los domingos tendrían unas grandes pérdidas y se verían en la necesidad de cerrar.

Que no nos tomen el pelo

—¿Qué pensáis de esta actitud?

—G. e I.: Que no es cierto que por cerrar los domingos dejen de ganar dinero, ya que venden el pan a 10 ptas. pudiendo venderlo a 14. Por lo tanto no valen sus argumentos.

La patronal es dura, no quiere ceder en nada y siempre está dando largas al asunto. Parece ser que nos intenta aburrir o desgastar, pero están muy equivocados, pues nosotros estamos dispuestos a aguantar hasta cuando haga falta.

—Vosotros seguiréis en huelga...

—G. e I.: Nuestra postura es la de mantenernos en huelga, pero que conste que por nuestra parte estamos dispuestos a negociar en cualquier momento, siempre y cuando se nos venga con posturas de negociación y no de tomarnos el pelo.

En estos momentos, todos los trabajadores de panaderías nos encontramos unidos y con gran espíritu de lucha. Los afiliados a ELA tenemos para ello un arma inmejorable para aguantar ante la provocación de la patronal. Nos referimos a la Caja de Resistencia que cobramos todas las semanas. Claro que, como dice la misma palabra, está hecho para que los trabajadores resistamos y nos mantengamos unidos.

Caja de Resistencia: Solidaridad

Una parte de lo que abonamos todos los afiliados de ELA en la cuota va a la Caja de Resistencia. En estos momentos nos ha tocado a los panaderos de Araba hacer uso de ella. Otro día les tocará a los compañeros de ELA de alguna empresa de la margen izquierda del gran Bilbao, o de Pamplona, etc.

La Caja de Resistencia es un acto de solidaridad entre otros los trabajadores.

—¿Qué importancia tiene para vosotros la fiesta de los domingos?

—G. e I.: Que el domingo es el único día que se puede estar con toda la familia, pues de otra manera los tenemos que pasar, como los demás días, durmiendo, y los repartidores y vendedores terminan muy tarde, a las 3 ó 4 de la tarde. Además, no puede tener repercusión alguna para el público, ya que haríamos el pan suficiente el sábado. Para eso planteamos una jornada de 7 horas diarias y el sábado 9,30.

Para no darnos fiesta, la patronal alude que van a traer pan de otras provincias. Esto no es cierto, ya que en Bizkaia y en Gipuzkoa no hacen pan los domingos y esto mismo están pidiendo en Nafarroa y en Logroño.

El problema es que además se venden pasteles y otros productos de los que las vendedoras no sacan ningún beneficio, pues solarren dar a entender en las negociaciones. Dentro de ellos existe un dictador que lleva la voz cantante, y nos referimos al de la Panificadora Vitoriana, que lo único que está pretendiendo es monopolizar la fabricación del pan para luego pedir el precio libre y hacer lo que le dé la gana. Todo ello, claro está, a cuenta de nuestro sudor y de los bajos salarios. Y los demás empresarios no se atreven a hacerle frente. —¿En qué condiciones de trabajo os encontráis el sector?

—G. e I.: Somos un sector pequeño, en todo Araba llegaremos a los 300 trabajadores y es el primer convenio por el que estamos luchando juntos. Las condiciones que estamos sufriendo son de un trabajo a gran ritmo de producción y a unas temperaturas de 30 a 33 grados. El problema radica en que las empresas no hacen nada por prepararse para que el trabajo sea más humano, y todo esto con un salario de 24.400 pesetas en nómina



Desde el comienzo del conflicto, lo más importante es que todos nos hemos conocido y, por primera vez, luchamos en conjunto por nuestras reivindicaciones

mente son vendedoras de pan.

Manejos de la patronal

Vemos una patronal desunida en la calles pero muy unida (o al menos eso quiere para el encargado u oficial de pala. Desde el comienzo del conflicto, lo más importante ha sido que todos nos hemos conocido y por primera vez luchamos en con-

junto por nuestras reivindicaciones.

—Una última pregunta. Como afiliados de ELA, cómo habéis trabajado durante todo el convenio?

—G. e I.: Comenzamos teniendo reuniones entre todos los afiliados con vistas a discutir entre todos los puntos más importantes del convenio. Más tarde teníamos reuniones más conti-

nuas, sobre todo al comenzar la huelga. Nos repartimos los trabajos entre todos y nos organizamos para llevar una lucha lo más eficaz posible. Esta experiencia nos está dando conciencia sindical, y la participación de todos es necesaria. En este sector hay que empezar por arreglar mucho las cosas y organizarnos entre todos.

EDUARDO

En Panaderías de Nafarroa

## La patronal muestra la misma cara

Tal y como se refleja en la entrevista hecha con los panaderos de Araba, en Nafarroa, los trabajadores se encuentran en huelga contra una patronal de viejo corte, con similares reivindicaciones que los panaderos compañeros de Araba.

Setecientas panaderías en Nafarroa se encuentran en huelga legal para obtener las siguientes reivindicaciones:

—8.000 pesetas de aumento lineal, de las que 6.000 se incluirían en el sueldo base y las 2.000 ptas. restantes en plus de convenio.

—Revisión salarial a los 6 meses.

—Domingos fiesta, trabajando para ello dos horas

más los sábados.

—Las tres pagas extras a sueldo real.

—100 % en caso de enfermedad.

Teniendo en cuenta las actuales condiciones salariales (panadero 24.500, ptas., repartidor 21.000 ptas., dependientas 16.000 ptas., netas mes) y de trabajo, muy por debajo de otras ramas de producción, nos parece poco responsable la postura de la patronal remitiendo el conflicto a la Administración y solicitando de ésta un ajuste de precios para que los empresarios puedan elaborar sus presupuestos. No cabe duda que los patronos intentan involucrar a la Junta Superior de Precios en el conflicto para elevar el importe del pan. De esta forma, el conflicto se convierte en un problema para la Administración, que se verá forzada

a tomar postura y posiblemente a acceder a las peticiones de los empresarios.

Los grandes patronos piensan en un negocio redondo: subir los jornales a precio de sardina y vender pan a precio de langosta.

En la última subida de precios del mes de setiembre no se dio la correspondencia ahora demandada, ya que los salarios permanecieron inamovibles. Esta contradicción preocupa poco a los empresarios. En cuanto a la petición de descanso dominical, los empresarios se cierran en banda, negándose a considerar un derecho tan elemental y ya conseguido en otras regiones. La venta de otros productos en fechas festivas es una de las razones que sustenta esta postura.

Sindicato de Panadería de Nafarroa

## Euzkarari bai, baina...

Ia talde politiko, erakunde sindikal eta gainontzeko elkarte guztiek, sinatu dute, izenpetu dute, Euskaltzaindiaren kanpainaren aldeko agiria. Gufixitan izan ohi da talde politikoaren arteko batasunik. Bat datoz, bat gatoz, beraz, punto honetan. Horrelako agiria izenpetzea, berez positiboa dela ezin uka.

Baina, bainak eta babak izaten baitira askotan horrelakotan, izenpetu eta kito besterik egingo ez ote duten beldur dira euskaltzaleak, batez ere, dokumendu hori izenpetu duen talde askok, eta hemen bakoitzak bere esamina egin beza, ez du bere politik eta sindikal bizitzan euskara erabiltzen. Euskararen aldeko kanpaina dela eta firma bota bai, baina gerò nor bere organizaziotean euskara erabiltzen ez baldin badu... alfer lanean ez

ote gabiltzan bildur naiz.

Gertaera koprenigarria

Gauzak hala dira, eta konprenitu egin bear da, gertatzen dena konprenigarria delako, euskararen zepalkuntza gaur gaurko ez delako, historian zehar euskarak egiazko babes ofizialik, eta bere iraunpenak eskatzen duen babesik, izan ez duelako. "Gu geure garaiaren semealabak gara, esan ohi da behin baino gehiagotan, gure atzetik daitezunak,

irakaskuntza molde berrien bidez eta abar, etorkizun eta erraztasun hoberik izango ahal dute". Gerokoen eskutan uzten da euskararen geroa, eta bienbitartean egungo agiriak firmatuz gabilta.

Baina gauza bat dago garbi: gaurregun, dokumendu hori izenpetu dutenen artean asko eta asko, ez duela erakunde bizitzan euskararik erabiltzen, ez duela euskararen fenomenoaren aurrean ezeren konpromiso serioirik hartzen, ez duela behin betirako erabakirik hartzen.

Integrazioaren beharra, etorkiak gogoan hartu beharra, gauzak patxararekin hartu beharra zabalik eta itxieriarik gabe ibili beharra eta abar aitzakitatzat jartzen da askotan.

Euskarari bai esatea, dokumenduak izenpetzea alferrikakoa da, gero gu geu euskaraz bizi garen bitartean, euskara eguneroko bizitzan gaurko izen ez dugun bitartean. Euskal partido politikoak, euskal sindikatoak, euskal kultur erakundeak, euskal kutsuz ageritzen dena, era batera edo bestera, euskara eskatzen du, euskararen aurrean aurrean planteamendu batzu egitea, euskara dela eta diru inbertsioa egitea, sarritan gosteak arintzearen, erdara besterik ez baita erabiltzen.

Zorionak euskararen aldeko kanpaina izenpetu duenoi, eta zorion beroagoak eguneroko bizitzan euskaraz bizi zaretzen guztioi.

MIKEL UGALDE

