

Sindikal Astekaria
Semanao Sindical
CES CIOSL CMT

EL STV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



"Esta experiencia, por su duración y número de trabajadores afectados, ha demostrado la eficacia con Caja de Resistencia, la eficacia de ELA.
"En la foto, afiliados de ELA y miembros del Comité de Empresa en una de sus reuniones en los locales de la Confederación.

Los trabajadores deciden ir a conflicto colectivo

La huelga de Firestone: Saber cuándo y cómo

1.328 de los 1.625 trabajadores votantes, han decidido en asamblea celebrada el lunes, día 10, recurrir a la vía del conflicto colectivo como salida más positiva a la huelga iniciada el pasado día 22 de mayo y motivada por la negativa de la empresa de revisar los salarios para 1978.

La asamblea, previo a la adopción de esta postura, ha analizado y valorado diversas alternativas:

—Continuar la actitud de huelga.

—Intentar reanudar las negociaciones con la Dirección.

—Ir al conflicto colectivo.

La actitud de la empresa ha sido en todo momento, prolongar el conflicto, a efectos de conseguir desgastar a los trabajadores. La introducción del control automático, con el posible expediente de regula-

ción de plantilla (uno de los objetivos prioritarios de la compañía) podría verse facilitada ante un cansancio provocado por una huelga larga. Aprovechar la situación de crisis para asestar un duro golpe a los sindicatos (el 70 % de los trabajadores están sindicados) era otro de los fines encubiertos perseguidos por la patronal.

Este análisis y la repetida negativa de la empresa a negociar ha motivado la adopción de la tercera de las posi-

lidades barajadas: Ir al conflicto colectivo.

Esta decisión ha estado precedida de unas conversaciones entre representantes de las secciones sindicales y la Dirección General de Trabajo para obtener determinadas garantías. La Dirección General de Trabajo se ha comprometido a que el laudo —en caso de no haber acuerdo negociado entre las partes— no incluya ningún tema que rebase los aspectos económicos, excluyendo por tanto cualquier posicionamiento sobre el control automático. Asimismo, la Dirección General de Trabajo ha indicado que su criterio en estos casos suele ser aplicar el tope del Pacto de la Moncloa, que rondaría las 80.000 pese-

tas anuales brutas, frente a las 90.000 exigidas por los trabajadores en las últimas conversaciones con la empresa.

La patronal en este caso, ha encontrado zapato de su medida. Con los trabajadores y con sus sindicatos no se juega. Estos han hecho gala en todo momento de una actitud seria, sabiendo adoptar la posición adecuada en cada circunstancia concreta, saliendo así del juego pretendido por la empresa.

De otro lado, esta experiencia, por su duración y número de trabajadores afectados, ha demostrado la eficacia de un sindicato con Caja de Resistencia, la eficacia de ELA.

DANIEL GOMEZ

Anteproyecto sobre negociaciones colectivas

Los datos que poseemos son los de un anteproyecto que se filtró a la prensa, aunque parece que paralelamente al mismo, existe algún otro. La congelación del proyecto de ley de Acción Sindical en la empresa parece indicar que se pretende, como era lógico, darle una proyección sindical uniforme a los tres proyectos de ley que están relacionados entre sí, cuales son: a) Acción Sindical en la empresa; b) Negociaciones colectivas; y c) Huelga.

Parece que la actitud global del Gobierno es la de no entrometerse en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, abandonando la actitud de tutelaje, lo cual nos parece positivo en principio.

Analizando brevemente el anteproyecto que conocemos, observamos que existen avances con respecto al anterior.

No obstante existen diversos aspectos cuya concreción deja bastante que desear, cuales son:

—Plantea el ámbito del centro de trabajo como excepcional, eligiendo como ámbito el de empresa cuando es más natural y lógico aquél dejando la posibilidad de éste a negociación entre las partes. Ya en Westinghouse y Firestone los trabajadores de Euskadi han optado por el convenio de centro de trabajo.

—No explicita la posibilidad de convenios de nacionalidad, cuando ello es muy importante para la institucionalización laboral de Euskadi.

—No concede poder negociador a las secciones sindicales.

—Si bien es positivo que conceda la capacidad negociadora en ámbitos superiores al de empresa, consideramos que habría que aumentar el porcentaje necesario por cada sindicato al 10 por ciento y que este porcentaje a nivel de nacionalidad.

—Por último indicar que el anteproyecto prevé el arbitraje voluntario o el obligatorio en casos especiales. Sin regular en absoluto la conciliación. Estimamos que es necesario regular la conciliación como fórmula de acercamiento entre las partes y no el arbitraje que en todo caso es impositivo y va en contra de la libertad negociadora de las partes. Sólo podría admitirse el arbitraje a petición unánime de las partes.

Vemos un avance positivo en el anteproyecto a pesar de los problemas mencionados que habrá que resolver. Si una ley de este tipo va unida a la facultad de las partes (empresarios y trabajadores) para establecer pactos que regulen en la práctica las relaciones laborales, puede ser válida. Si se pretende que sólo por ley se marquen las relaciones laborales, toda ley nacerá muerta, por ser el sindicalismo un ente dinámico que no puede ser exclusivamente regulado por las Cortes.

● **Entrevista con J.M. Mendoz y Eusebio Alberdi, responsables de Federaciones**

Pág. 4-5

Posición responsable de los sindicatos

● **El empleo: Un derecho**

Pág. 6

● **¿Una nueva etapa en la lucha obrera?**

Pág. 3

La participación... un derecho para nuestros jubilados

● **Participar es vivir**

Pág. 7

Enseñanza

● **Peligrosas vacaciones**

Pág. 8

● **Licencias retribuidas**

Página 7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS)
 Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT)
 Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET)
 Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)
 Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
 Federación Europea de Metalúrgicos (E.E.M.)
 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
 Dep. Legal: BI-3.312/1977
 Redacción: Barrenacalle, 28-2.º
 Teléfono 6815650
 Durango

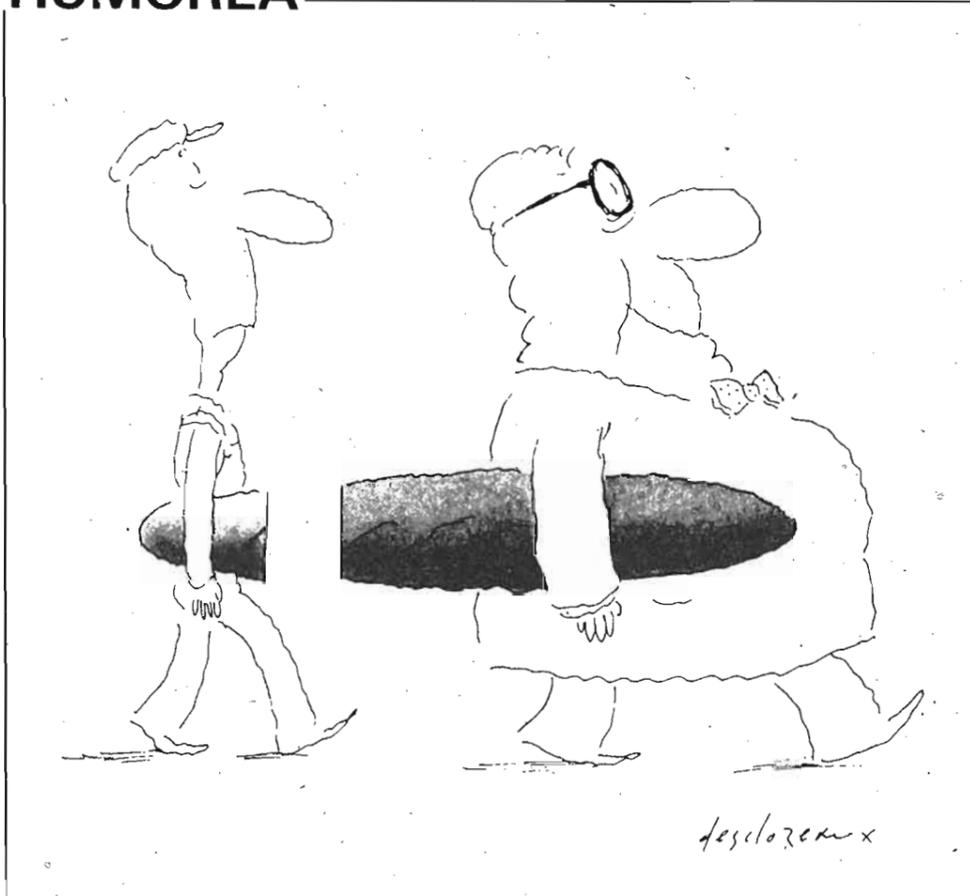
- Oharra - Aviso

Porque la mitad de los trabajadores están de vacaciones y otros muchos preparando las maletas, **ELA-semanal** ha decidido tomarse un pequeño descanso.

Volveremos en septiembre. Recordamos a todos nuestros afiliados que los locales de la Confederación permanecerán cerrados los sábados durante todo el periodo de verano y que en el mes de agosto sólo estarán abiertos los locales de Bilbao, San Sebastián, Pamplona y Vitoria para atender las consultas, la gestión del cobro de cuotas y las federaciones profesionales.

El local de la Secretaría General permanecerá también abierto.

HUMOREA



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

Tal y como venimos publicando en los últimos números, damos a conocer la nota mandada por esta Federación, y en la que anuncia la celebración de una reunión para todos los afiliados de la Comarcal de Basauri. Va a tener lugar el **miércoles día 19 de julio en los locales de la AISS, de Basauri.**

Nota: El convenio de la Madera, recientemente firmado, ha sido homologado por el delegado de Trabajo de Bizkaia con fecha del 22 de junio. Para cualquier consulta, los afiliados pueden dirigirse a los responsables de la Federación.

ELA-Metal de la margen derecha

Utilizar al máximo las posibilidades organizativas que permite la fuerte implantación de ELA en la zona, es el objetivo que a corto plazo se ha propuesto el Comité Coordinador de la Federación del Metal de esta Comarcal.

Para ello se pretende establecer cuantos contactos regulares sean precisos entre todas las secciones sindicales de empresas de la zona. Se busca la participación en un doble sentido:

—Aportando todos los datos posibles referentes a las circunstancias de relaciones de trabajo.

—Recibiendo información de experiencias de otras empresas.

Todo ello requiere el que deba comenzarse haciendo su esfuerzo por parte de todos los militantes. El resultado tendrá distintas facetas:

—Supondrá una descentralización, lo que permitirá una participación más directa de la base. Exigirá, por tanto, mayores responsabilidades.

—Se establecerán unas pautas homogéneas para las plataformas reivindicativas.

En este momento se busca la divulgación, para su correcta aplicación del Convenio provincial y su análisis crítico. El conseguir un clima de interés y sensibilización más activo hacia este tema, es una labor inmediata. La combinación correcta y adecuada entre el convenio provincial y el de empresa, es otra cuestión a abordar en su momento. Para avanzar en la línea de todo lo expuesto, el próximo día 21, en Erandio, a las 10 de la mañana se celebrará una reunión para delegados y miembros de comités de empresa afiliados a ELA-Metal.

TXOKOAN

Vacaciones y lectura

Las vacaciones en la playa o protegidos en una buena sombra toleran algunos ratos de lectura para muchos difícil de realizar en el resto del año.

Sin aplicar el mensaje que la publicidad utiliza para incrementar el consumo de plátano: "Todos los días uno por lo menos", podríamos seleccionar, para guardar en un rincón de la maleta o para tenerlo siempre a mano en el lugar habitual de vivienda, caso de no desplazarse, algunos libros, pocos, casi mejor, con temática variada, según los particulares gustos: novela, historia, etc.

Para quienes, de una u otra manera, han estado todo en la dinámica del trabajo sindical puede ser oportuno el leer alguno de los libros publicados sobre el tema. Por supuesto que hay una enorme variedad: desde los más generales, hasta aquellos que tratan de cuestiones concretas o sindicatos determinados.

A modo meramente orientativo nos atrevemos a sugerir algunos títulos que

pueden ser localizados en cualquier librería de cierta importancia.

Panorama del sindicalismo europeo

Autor: Almendros F. y Salvador J.

Editor: Fontanella. 2 tomos.

El sindicalismo en el mundo

Autor: Lefranc G.
 Editor: Mini-tau

Los sindicatos en la Europa de hoy

Autor: Guinea J. L.
 Editor: Ibérico europea de ediciones.

Democracia y gobierno de los sindicatos europeos

Autor: Carew A.
 Editor: Felmar

Sindicalismo de clase en España (1039-1977)

Autor: Almendros F. y otros
 Editor: Peninsula.
 J. LIBANO

Convenio del Metal de Bizkaia

Edición especial

Recientemente tal y como dimos cuenta en ELA-semanal se ha firmado el convenio del Metal de Bizkaia. Con este motivo y para que todos los afiliados del sector estén debidamente informados, se ha editado un folleto con todo el articulado y que incluye, además de las tablas, diversas anotaciones que completan los artículos que hacen referencia a las ordenanzas etc. Dicho folleto ya ha sido remi-

tido por correo y esperamos que haya llegado ya a todos los domicilios de los interesados.

Las uniones comarcales y el local de la federación disponen de un stock de esta publicación para poder satisfacer la demanda adicional de la misma que se precise. Esperamos que la iniciativa, en una línea de proveer información completa con la mayor brevedad posible, sea bien acogida.

ARIN

Jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos

Los trabajadores de la Administración nos encontramos desamparados legalmente, salvo casos privilegiados a los que se consiente más de una plaza, ante una futura jubilación o invalidez, toda vez que las prestaciones se fijan con arreglo al salario base, el cual no llega a ser la tercera parte del real. Los peones camineros por ejemplo, tienen una base media con antigüedad de 7.252 pesetas, cuando su salario real llega a las 25.000 pesetas netas por mes.

Las consecuencias son claras: llegamos a la invalidez o a la jubilación con unas posibilidades enormes de darnos la gran vida, debido a la fabulosa cuantía de las prestaciones y con la magnificencia de la Administración.

Ante esta situación, hemos comenzado a exigir de Ayun-

Euskadi el que cumplan unos mínimos de seguridad, que creemos perentorios para cualquier trabajador. Aunque siguen subsistiendo resortes del régimen anterior, estimamos llegado el tiempo de solucionar estos problemas, sin tener que esperar a que se formen nuevos Ayuntamientos y diputaciones más democráticos, máxime, cuando el peón caminero no llega a percibir en la invalidez o jubilación la mitad del salario mínimo interprofesional.

Dada la cerrazón de la administración cara al problema, estamos ante un futuro incierto y de difícil salida, por lo que pedimos a todos los trabajadores de Euskadi se sensibilicen y tomen conciencia de la gravedad de nuestra situación.

FEDERACION EMPLEADOS PUBLICOS FE. P.E.P.-ELA-STV

La familia Valdés y sus empresas madereras

las fuertes de Vizcaya (accionista del Banco de Vizcaya, de la B. W. del Metro de Madrid, etc.) es propietaria de dos de las empresas más importantes de Vizcaya que trabajan la madera: Maderas Españoles, S. A. (SAEMA) y La Aero-náutica.

Las dos tienen una característica común: trabajan con madera tropical y siendo hasta hace poco tiempo los principales suministradores Guinea, Río Muni, Río Benito, etc., es decir, países bajo la dependencia colonial del Estado español y donde la oligarquía española tenía su bicoca. Es, al desaparecer el sistema colonial, cuando comienzan a surgir los problemas.

Aeronáutica quiso cerrar la empresa. La presión de los trabajadores hizo que se tomase una solución no tan drástica, aunque la situación actual tampoco permite grandes esperanzas, dada la situación de incertidumbre de los trabajadores y, sobre todo, el total abandono de la empresa por parte de los propietarios, sabiendo que sólo ellos tienen

la solución en su mano o en su cartera.

Ahora le toca el turno a SA-EMA, alegando las dificultades que existen para el suministro de madera y no queriendo aplicar el convenio provincial, recientemente firmado. A esto se añade la ridícula oferta de la empresa: para un oficial de primera, el salario anual le supone 71.000 pesetas menos que el provincial, al igual que el peón, con 38.000 pesetas menos.

Es curioso que esta empresa se haya negado a ofrecer sus libros para la revisión, con el fin de ver la situación real de la misma.

Según palabras de la patronal, "nadie de fuera tiene por qué meter las narices en nuestros asuntos".

Esto revela la incapacidad de la empresa al mismo tiempo que da lugar a una atmósfera de desconfianza y de juego sucio, ahora que ellos manifiestan la voluntad de mantener la empresa.

Josemari Larrañaga

Situación del Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Bizkaia

Tal y como informábamos en el número anterior, las Centrales minoritarias se negaban a aceptar una representación proporcional, en base a la afiliación de cada Central, esta actitud favorece únicamente a los patronos, que, ante esta situación les es fácil dar su negativa a la negociación, por todo lo cual declinamos en ellas la responsabilidad de esta demora.

Salta a la vista que esta situación beneficia enormemente a los patronos, quienes han remitido a su asociación los convenios de empresa que se les han presentado. Nos vemos pues ante una negativa a la negociación por la parte patronal, bien sea a nivel provincial o de empresa. Por todo

ello y para salir de este impasse, vamos a unificar esfuerzos con el objetivo de alcanzar las mejoras planteadas en el provincial. Con este fin estamos desarrollando una campaña de debate entre todos nuestros afiliados, a través de reuniones en Secciones Sindicales de Empresa, Uniones Locales y Comarcales, para delimitar por medio de un consenso general, en cuáles de los 35 artículos planteados vamos a fijar nuestras prioridades y establecer, de esta forma, unos toques dentro de las negociaciones. Esto supone fijar unas metas concretas para este Convenio y proponer unas reivindicaciones a alcanzar en un futuro, de tal forma que nuestra acción sindical gire en torno a las aspiraciones propuestas.

Se trata pues de presionar a los patronos a una negociación y de prepararnos ante una posible negativa, con la posibilidad de utilizar todos los recursos, desde la presión a nivel provincial hasta lanzarnos a convenios de empresa, todo ello con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.

X. MURUA



El nivel moral de los "privilegiados" al descubierto

¿Una nueva etapa en la lucha obrera?

Se habla, se rumorea, de las diferencias de postura de los bancos respecto al proceso democratizador que estamos recorriendo. Que algunos, se dice, **han aceptado** no sin desgana, la vía democrática que acarreará evidentemente algunos recortes a los olímpicos privilegios que hasta ahora han disfrutado. Maniobran para situarse (perder algo para conservar lo esencial) en las nuevas y un poco más difíciles, para ellos, circunstancias.

Otros bancos, se sigue diciendo, **se han cerrado** en banda y se disponen a **resistir**, a **boicotear**, a **entorpecer**, incluso, se dice, a **volar** la democracia. Y se dan nombres. Y no faltan quienes quieren ver en la "filtración" del escándalo Coca algo relacionado con esta resistencia bancaria a los propósitos moderados del Gobierno. Es comidilla de corrillos que uno de esos baluartes resistentes del sector bancario, uno de los más fuertes, radica en Euskadi.

Conspiran

Los pisos altos de algunos bancos se diría que son hoy guarida de conspiradores que, en una "distinguida" clandestinidad, **presionan, movilizan, maniobran** contra lo que la mayoría, la inmensa mayoría, **la moral totalidad queremos**. No tiene otra explicación la conducta de la banca en casos como Firestone o B. W.

Mantienen una actitud creadora de situaciones de peligrosísima conflictividad, enrarecen el clima de las relaciones sociales, practican una política que exacerba la tensión, exaspera los ánimos, propicia la creación de situaciones límite. Parece una técnica tendente a crear expectativas para cortarlas en seco, a poner contra las cuerdas a los que queremos la democratización y exigimos a continuación, en nombre de esa democracia, sentido de responsabilidad y sensatez. Cierran las vías de negociación con la pretensión, al parecer, de sacar el conflicto de la empresa a la calle y convertirlo en cuestión de orden público.

Terrorismo social

El **terrorismo social** no se practica únicamente a punta de metrallera. Una clase obrera maltratada, exasperada y moralmente rota se siente víctima, lo es, de la arbitrariedad y del engaño. La sombra del paro causa verdadero terror: Son muchos los miles de trabajadores que viven bajo el terror y la angustia del paro o de su amenaza. Se dice que el paro nos ha desbordado. La verdad es que el paro es una bomba de tiempo. En Euskadi ya vamos dejando atrás la cifra de 140 mil parados. Hay parados jóvenes que no pueden encontrar su primer trabajo y pasean su desesperación y su rabia por nuestras calles.

Hay parados con el proyecto cancelado de un matrimonio imposible. Hay parados padres de familia... Las cifras de parados no son las cifras de un stock de trabajo almacenado y disponible, sino los índices de una tragedia común. No somos fatalistas. Esta situación, tiene, en gran medida, responsables. No se ha hecho lo que se podía, es evidente, para evitar la tragedia. Ha prevalecido el interés por los beneficios y por la perpetuación de los privilegios.

¿Delito de peligrosidad social?

No se trata de hacer un llamamiento a los bancos y a otros que están ahí. Pero si somos partidarios de que **la responsabilidad por la peligrosidad social** signifique algo concreto y recavable a estos niveles, en los que se está practicando algo muy parecido al terrorismo contra los trabajadores. No responderemos a esos métodos con métodos similares, en primer lugar, porque nuestro sentido moral de clase es más elevado y porque nosotros sí queremos la democracia, esta y la más profunda a la que abriremos camino. Pero es seguro que seremos firmes y serios. Unidos frente a la provocación. Este acoso refuerza al sindicalismo y le marca los campos en los que tiene que hacer presente su fuerza.

Los trabajadores queremos una Euskadi democrática

Sin grupos "incontrolados"

El sindicalista es hombre de verdades elementales y claras. Conoce el rostro del empresario, vive **experimentalmente** los intereses que le enfrentan a él y no acepta que un paternalismo primitivo o unas relaciones "humanas" tecnificadas, quieran hacernos jugar a que "todos somos una familia". El sindicalista sabe que el empresario o la dirección es el último eslabón, el más visible, de una cadena cuyo extremo superior se pierde en las nubes de una Sinai del que parten las leyes que remodelan el fondo de la vida económica y desde el que se disparan los rayos que hieren más gravemente a la clase obrera: A medida que crece el grado de poder y la irresponsabilidad de las decisiones el rostro de los enemigos de la clase obrera pierde perfil, concreción y gana en anonimato.

Misterio y preguntas

Es un mundo de sombras en el que se decide por y para los trabajadores. Una buena parte del poder real está en la sombra. Los grandes escándalos literalmente "estallan". Y los trabajadores indefectiblemente pensamos:

—Este es uno: Matesa, Banca Coca, Redondela... **¿Cuántos más hay que nunca se sabrán?**

—¿Por qué el bloque (con fisuras) de poder ha permitido la filtración precisamente de este? Y es que no dudamos de que en ese mundo "incontrolado", el componente de **irregularidad impune** es, sin duda, amplio y frecuente.

—El asunto se saldrá con un **arreglo de cuentas** que podrá revestir un carácter (los muertos misteriosos de Redondela) u otro (el abrazo de los viejos enfrentados en lo de Matesa). La clave del arreglo también permanecerá en la sombra.

Todo esto mina y resquebraja la fe del sindicalista y del trabajador en este tipo de democracia en la que nunca, por otra parte, puso demasiadas esperanzas.

También en Euskadi

En Euskadi no falta ese negro y confuso nivel de sombras en el que se mueven hombres y grupos con enorme poder de decisión, verdaderos "incontrolados" al margen de los circuitos parlamentarios, sociales, en

que únicamente una parte de nuestro presente y de nuestro futuro puede ser controlado y decidido. Centros en los que un grupo de hombres guiado por sus intereses de grupo, deciden inversiones históricas, bloquean posibilidades de desarrollo futuro, optan, a socaire de cualquier posible fiscalización, sobre las grandes alternativas que hoy decidirán nuestra forma de desarrollo y nuestra calidad de vida futura. Nuestra forma de vida actual, nuestra infraestructura, nuestro tipo de industria, nuestras urbanizaciones, nuestra contaminación... son el resultado de pretéritas y también irresponsables decisiones de reducidísimo grupos de hombres. Hasta el modelo de crecimiento y las características de la crisis actual se incluían en aquellas decisiones que nunca controlaron ni el pueblo ni sus representantes más menos reales y leales. El desaguisad urbanístico de Bilbao y su entorno lo cocinaron familias concretas con nombres que todos conocemos. Por eso los trabajadores y los sindicalistas después de reivindicar para Euskadi conciertos económicos, autonomías... añadimos otra pancarta con reivindicaciones así:

—Queremos una economía y unos niveles de decisión **más transparente**

—Queremos **desmontar** esos poderes "incontrolados"

—Queremos **democratizar** todos los niveles de nuestra vida, también la vida económica y la de nuestras empresas... todos esos aspectos que que dan al margen aún de un control meramente formal.

Desarrollar nuestra fuerza obrera

Y que quede claro que no nos conformamos con declaraciones programáticas más o menos aceptables y hasta bien intencionadas, ni con el recurso a un vocabulario más o menos evocador de viejas y míticas arcadias. Sabemos que esos "bunker" son con sistemas y flexibles, combinan fuerza y astucia en la defensa de sus enclaves inasequibles. La única garantía que vemos, es el desarrollo de nuestra propias fuerzas obreras con la visibilidad clara de los intereses que tienen que defender y de los "enemigos" que tiene que combatir en esta sociedad industrial.

HEMEROTECA

¿Crea más puestos de trabajo la renuncia al aumento efectivo de los salarios?

"Esta es la receta de los empresarios alemanes para la lucha contra la desocupación: Los trabajadores y sus sindicatos deben presentar reivindicaciones salariales mínimas con el objeto de que los beneficios puedan aumentar voluminosamente, en mayor medida que los sueldos y salarios. Entonces, los empresarios invertirán más que hasta ahora y con ello crearán nuevas ocupaciones."

Nada de aumento efectivo de los salarios = mayores beneficios = más inversiones = menos desocupados: Esta es la fórmula de los empresarios y de acuerdo a ella se comportan en la gran rueda de negociaciones colectivas, que se desarrolla en la actualidad en todas las regiones de Alemania. Sus ofrecimientos aseguran a lo más el actual poder adquisitivo de los sueldos y salarios. Ellos representan una renuncia a obtener aumentos efectivos de las remuneraciones.

La receta de los empresarios es equivocada

A primera vista, la receta y la fórmula

de los empresarios resultan convincentes. Sin embargo, son equivocadas, como lo establece un análisis más detenido y como lo demuestra el desarrollo efectivo de los hechos.

En primer lugar, es necesario consignar que los trabajadores constituyen el principal grupo de consumidores, en los que recae más de la mitad del consumo. Por lo tanto, una renuncia al aumento efectivo de los salarios, traería como consecuencia un estancamiento de la demanda privada de bienes de consumo. Por ejemplo, durante el año pasado, el consumo privado fue el principal sostén de la situación coyuntural. Una renuncia a reajustes efectivos habría conducido en 1977, a una paralización del crecimiento económico. Que en su lugar se haya registrado una tasa de crecimiento del 2,5 por ciento, se debe fundamentalmente al relativamente buen aumento de los salarios en ese año y a la demanda que generan los consumidores privados.

En la actualidad, las plantas de

producción utilizan un cinco por ciento menos de su plena capacidad, si se la compara con el promedio de diversos años. Para que las instalaciones vuelvan a funcionar nuevamente a plena capacidad debe, en primer lugar, aumentar de manera suficiente la demanda de los consumidores. Esto sólo será posible si aumentan satisfactoriamente los sueldos y salarios reales, tomando además en cuenta que las pensiones no serán incrementadas en el presente año.

Los empresarios ampliarán nuevamente sus instalaciones de producción —creando con ello nuevos puestos de trabajo— sólo cuando las expectativas de venta pongan en perspectiva una utilización plena de la capacidad productiva (...).

Esta tesis es avalada por el hecho de que —de todos modos— en los años 1975, 1976 y 1977 se destinaron aproximadamente 580 mil millones de marcos a inversiones. Si la fórmula empresarial fuera correcta, ya debería haber desaparecido la desocupación. Pero en la práctica, a pesar de las elevadas inversiones, retrocede el número de los asalariados.

Entonces no es efectivo que las inversiones necesariamente creen nuevos puestos de trabajo. Igual-

mente errada es la apreciación de que los beneficios son imprescindibles para financiar las inversiones. En realidad, sólo constituyen una mínima parte de los medios financieros destinados a las inversiones (...).

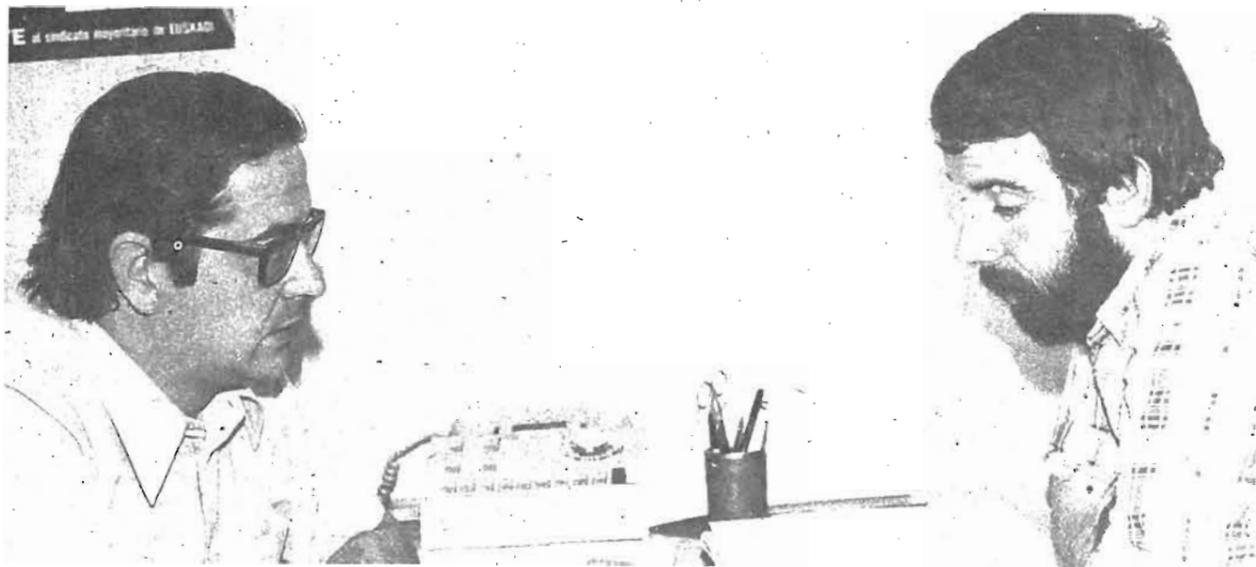
Los beneficios no se destinan a la inversión

Esto concuerda con el hecho de que las utilidades no distribuidas por las empresas son extraordinariamente inferiores a los beneficios distribuidos. Contradiciendo a una difundida creencia, los empresarios no destinan —con la excepción de una mínima proporción— las ganancias al financiamiento de sus inversiones, sino para sus fines privados, para el consumo y para colocaciones de dinero fuera de su empresa. Por ejemplo, en 1976 sólo quedaron ganancias por un monto de 10.400 millones de marcos en la empresa, mientras 141.700 millones fueron utilizados para fines privados, fuera de las empresas. Durante el año pasado esta cifra habría disminuido a sólo seis mil millones de marcos, siendo distribuidos casi 150 mil millones. Incluso en el año record de 1970 fueron distribuidas las tres cuartas partes de los beneficios.

Estos hechos ponen en evidencia

una moral doble: Mientras los empresarios apelan a la responsabilidad económica general de los trabajadores y sus sindicatos, exhortándolos a renunciar a aumentos salariales suficientes, ellos cogen en abundancia. Sus retiros de beneficios de las empresas han aumentado en los últimos años en mayor medida que el incremento de los sueldos y salarios netos, cuya función es comparable a la de los beneficios distribuidos. Los primeros cálculos indican que, entre 1974 y 1977, los sueldos y salarios netos aumentaron sólo en la mitad (alrededor del 14 por ciento) del incremento de los beneficios distribuidos (aproximadamente un 30 por ciento). En todo caso, los empresarios han señalado que sus ganancias aumentaron en menor medida que los sueldos y salarios a principios de esta década, por lo que existiría la necesidad de recuperarse. Pero incluso en una comparación que comprenda del año record 1970 hasta 1977 se mantienen a la cabeza quienes no desempeñan un trabajo dependiente. Los beneficios distribuidos crecieron aproximadamente en dos tercios, mientras los sueldos y salarios aumentaron en aproximadamente un 60 por ciento. Estas cifras muestran la falta de fundamento de la afirmación de que los sindicatos impondrían aumentos salariales inadecuados.

REPORT



Empresa mailatik gora egiten diren negoziaketa denak, alde bien partetik libreki onartuak izan behar dute

Juan Miguel Mendonza Eusebio Alberdi nos hablan de las Federaciones

Aurreko alean, sindikatuko interprofesionalaren berri eta ordezkaririk izan genduen elkar hizketaren bidez osatua dagoen, bere helburuak zein diren etabar. Orain, federakundeek bueltan egiten da, eta hortarako, Mendonza eta Eusebio Alberdirekin hitz egin dugu, biak Federakundeekin ordinatzaileak.

Elkar hizketan dioten bezala, konfederakundearen organo dinamikoak dira federakundeak; eta bere eraginkortasuna, tikan, negoziaketetan agertzen da nabarmenduen. Beste erbarne egitura batez osatua dago. Egitura errepresentatib erabakiak hartzerako orduan edo eta konbenioak firmatzei guztiek parte har dezaten, behetik gorako sindikalismoa hizketa hontako mamia, beraiek diotenez, egin diren konasko erakutsi digu eta jakin ere, hurrengoak nondik heldu eta zein eraketa preparamena hartu behar dugun, empresa dikal sezkioak sendotuz, afiliatu guztien partizipapena oin.

Honekin batera, azkenengo alean argitaratu genduen artaren komentario labur bat ematen dugu, puntu batzuk arpein.

Estructura y funciones

Si la estructura interprofesional era imprescindible que se estructurara de manera primordial en una primera etapa, no menos imprescindible resulta el abordar el desarrollo y completa organización de las federaciones en este período. Es la tarea que en estos momentos se está realizando con toda urgencia. Ello demostrará la capacidad y posibilidad de medios de un sindicato a la hora de las negociaciones.

ELA-Semanal: Empezamos por definir las Federaciones.

JUAN MANUEL MENDOZA: La Federación es el eje fundamental y básico de la práctica sindical. A través de la Federación se perfila y realiza el **sindicalismo solidario y práctico** en la empresa y en todos aquellos ámbitos necesarios para la defensa de los intereses de los afiliados. Es por tanto, el órgano en el que el sindicalismo adquiere una dimensión dinámica.

ELA: ¿La estructura de las Federaciones está ya configurada?

MENDOZA: En principio, y dada una realidad vivida en la larga clandestinidad, ha sido necesario, en ELA-STV, asentar una estructura interprofesional (comarcales). Hoy podemos decir que las estructuras de Federaciones hay que completarlas y perfeccionarlas para poder abordar con toda su amplitud las tareas que un sindicato fuerte en Euskadi debe asumir.

Organos vivos y decisorios

EUSEBIO ALBERDI: La práctica sindical y el estudio de experiencias de otros países, nos ayudan a proyectar estas Federaciones no como órganos de relleno, sino como órganos vivos y decisorios en todo aquello que atañe a cada Federación.

ELA: Os pediríamos que concretarais los criterios seguidos a la hora de establecer las Federaciones.

ALBERDI: Desde el primer momento en ELA-STV se ha optado por crear Federaciones de rama. Al mismo tiempo hemos sido conscientes de que todo órgano tiene que poseer unos medios propios para desarrollarse. Es

quiera decir que no puedan crearse más, ya que todo sindicato que pertenece a una Federación, puede crear otra siempre que por su número de afiliados pueda tener los medios necesarios para su funcionamiento y desarrollo.

Las Federaciones de ELA

Las Federaciones que componen ELA-STV en este momento son:

- Metal
- Química y Energía
- Papel, Artes Gráficas e Información

● La Federación es el eje fundamental y básico de la práctica sindical.

- Alimentación y Hostelería
- Madera y Construcción
- Textil
- Transporte
- Empleados y Técnicos
- Servicios Públicos
- Enseñanza

ELA: Vamos a entrar en el examen de las mismas Federaciones y podríamos empezar por analizar las funciones propias de las mismas.

MENDOZA: La Federación tiene una función central de vital importancia para el sindicalismo, cual es la de las negociaciones, de convenios. Desde el momento en que definimos que esta es una tarea fundamental, estamos ya definiendo la necesidad de tener unas estructuras democráticas que hagan factible el que las decisiones que los órganos de la Federación tomen sobre los convenios sean plena-

ras democráticas, de necesidades prácticas a las que hay que responder. Todo esto como se refleja en la estructura de la Federación.

MENDOZA: El sindicalismo se tiene que estructurar de manera natural, es decir, de abajo-arriba y partiendo de sus órganos naturales que son las secciones sindicales. Hay que tener en cuenta que una organización sindical, se forma para la defensa de los intereses de sus miembros, es decir, de sus afiliados.

Aquí es donde chocamos con otras concepciones sindicales, ya que entendemos que son nuestros afiliados y no unos órganos abstractos, de manejo o que engloban a todos los trabajadores, los que tienen que tomar las decisiones.

para ELA la consecución de esta organización acabada de las Federaciones que nos tiene que permitir que todos los afiliados tomen parte, por sí o por sus representantes elegidos, en las decisiones de la Federación fundamentalmente en las importantes, cuales son las reivindicaciones y convenios.



● Hay Centrales que debilitan al sindicalismo por estar al servicio de partidos políticos.

● Negociaketaren lojika nagusitu beharra dago.

● Alderdien serbitzura egotean, zentral batzuek sindikalismoa ahuldu besterik ez dute egiten.

ALBERDI: Siguiendo el hilo de lo expuesto por Juan Manuel y teniendo en cuenta la experiencia sindical y de negociaciones actual, planteamos una estructura provincial en cada rama, para formar la Federación a nivel de Euskadi, que parte de las siguientes bases:

—Secciones Sindicales en cada empresa con un mínimo de afiliados.

—Secciones locales que agrupan a todas las empresas que no llegan al número de afiliados exigidos.

—Estas agrupaciones básicas y de manera estrictamente proporcional, forman los órganos de cada sección regional que son: El Consejo como órgano de decisión y el Comité como órgano ejecutivo.

Organos operativos válidos y democráticos

MENDOZA: Es en este momento cuando nos hallamos inmersos plenamente en la labor de crear los órganos necesarios a todos los niveles para que cada sección sindical, cada sección local, cada sección regional y cada Federación, disponga de los órganos operativos válidos para su funcionamiento y desarrollo. Nuestra principal tarea hoy es la culminación de la organización de las Federaciones.

ALBERDI: Me gustaría hacer constar que hoy nuestra principal tarea y la más importante es, ciertamente,

Análisis de una experiencia: Negociación

Durante el período de legalidad que llevan negociaciones de los distintos convenios rea de empresa como de ámbitos superiores, ha nocer la realidad de la lucha sindical, los fa a la hora de negociar etc. Esta práctica punto, los empresarios actúan "democrática" avía añoran los tiempos pasados, cuando p una jauja.

ELA: Pero cada Federación debe de tener una proyección internacional que en la vida sindical actual es, al parecer, necesaria pero, a la vez, bastante difícil.

ALBERDI: Si. Es así. Prácticamente todas las Federaciones de ELA están encuadradas en los SPI (Secretariados Profesionales de Industria) internacionales que agrupan a Federaciones sindicales de una rama, de todo el mundo, actuando así como órganos aglutinantes de los intereses profesionales de todos los trabajadores de una rama o sector.

MENDOZA: La solidaridad internacional de las Federaciones de ELA con los otros sindicatos del resto del mundo, está así garantizada. Tienen especial importancia estos SPI cuando se plantea la lucha contra las multinacionales.

ELA: Vamos a entrar en un tema que define en la práctica sindical a las Federaciones, son las Negociaciones Colectivas. Podemos comenzar explicando la experiencia que este año han reportado los convenios.

MENDOZA: Al comienzo del período negociador, existían problemas en cuanto a definir qué sindicatos teníamos representatividad para negociar y de ello se valían los patronos para negarse, en muchos casos, a la negociación. Este problema tuvo una primera clarificación con las elecciones a miembros de comités de empresa de enero-febrero, pero trajo como consecuencia —quizás buscada por los legisladores— el que este año se hayan negociado gran número de convenios con bastantes meses de retraso, lo cual es totalmente perjudicial para los trabajadores y provoca situaciones de malestar y nerviosismo

que en na tabilidad y ELA: ¿dificultades en esta

ALBERDI: des más hemos ten ciones de e resumir er

a) El Pa como electivo era el larios y de vechado l b) Una mica de sectores.

● K at ● E in be

c) Una anclada e quista, qu logo y la r encuadrar regiones. Empresar puesto, p planteami en lo que mer obje que es la ción de la rales.

Centrale MENI unas cen cuya misi estar al s pectivos p —aún re funciones Moncloa;

● Negociaketak dira Federakundeekin egin beharrik berezienak.

por ello por lo que hemos rechazado la posibilidad de crear muchas Federaciones débiles y sin medios y adoptar la fórmula de crear pocas Federaciones y potentes, agrupando ramas similares.

MENDOZA: Concretamente se han creado 10 Federaciones sin que ello

mente válidas y aceptadas por los afiliados, que mediante estos órganos han participado en la elaboración, negociación y aceptación o no del convenio.

Estructura de la Federación

ELA: Habláis de estructu-

LUSKADIN, EUSKAL SINDIKATOA



Federakuntzetako barne egitura eta funtzionamendua egunoroko martxan frogatzen da, eta berak esango du zenbaiteraino aldatzen joan behar den

Hay que ir preparándose

Cara a los próximos convenios

La postura de ELA pasa por la lógica de la negociación, sin que admita condiciones de ningún tipo antes de comenzar las negociaciones. No admite ningún servilismo de ningún partido político que menoscabe los intereses de los trabajadores y lucha por dar a los sindicatos el puesto y la responsabilidad que tienen en cualquier sociedad democrática. En Euskadi, esto pasa por comenzar a dar pasos para institucionalizar las relaciones laborales.

La lógica de la negociación

—Otras empresas, aunque no muchas, por desgracia, han optado por una posición más lógica, con visión a medio plazo y han decidido a negociar, llegándose en casi todas ellas a un acuerdo sin conflictos o con conflictos de mínima importancia. Han preferido establecer la lógica de la negociación a perjudicar la estabilidad y el ambiente con muchas horas de trabajo perdidas sin motivo.

—Sobre todo en Gipuzkoa, aunque también en Araba y Nabarra, prescindiendo de todo talante democrático, la patronal, contando con la ayuda de algunos sindicatos, ha pretendido imponer de entrada el ámbito de la negociación. Esto ha provocado grandes conflictos. No se ha querido tener en cuenta que el ámbito hay que negociarlo libremente entre las partes y que no se puede imponer. Todo ámbito de negociación que supere el natural —que es la empresa— debe ser objeto de negociación y aceptado libremente por las partes.

ALBERDI: En muchos casos, otros sindicatos han actuado sobre las decisiones de ámbito, Pacto de la Moncloa, etc., igual que la patronal, debido a su supeditación política y debilidad sindical, obligándonos a tener que negociar o luchar solos, aunque luego ellos también se aprovecharían de las consecuencias.

Intentos de limitar la capacidad negociadora

—Han existido y existen por parte de determinados sindicatos, intentos de limitar la capacidad negociadora de los trabajadores de Eus-

práctica nos demuestra que mediante la lucha o con disposición a ella, siempre que seamos fuertes, se pueden negociar mejoras. Lo que no se puede es pretender conseguir mejorar con el esfuerzo de otros.

ELA: Esta práctica sindical, ¿qué implica ante los próximos convenios?

MENDOZA: Las dificul-

● *Multinazionalen aurka, herrien arteko langileriaren elkartasuna.*

● *Nagusiak Monkloako Paktoaz baliatu dira edozertarako.*



vel de todo el Estado. Esto no lo consideramos aceptable por llevar implícita una marginación del sindicalismo de Euskadi.

—Ha sido claro en todo este período, que en muchas empresas se han conseguido buenos convenios, demostrando con ello que el sindicalismo es algo dinámico y cuyo medio es la lucha. La

tades y experiencias habidas durante este año, nos demuestran la necesidad de las Federaciones de prepararnos a fondo para las negociaciones. Los Convenios deben de tener una fase de preparación adecuada para la negociación de que se trate. Ello exige una labor de estudio previo, información a todos los afiliados, comuni-

cación y negociación. Estos trabajos deben acometerse democráticamente, es decir, que deben existir órganos decisorios representativos en los ámbitos en que se dé la negociación.

Potenciar la sindicalización. Convenio de mínimos

Debemos, por otro lado, potenciar la sindicalización, lo cual equivale a potenciar la solidaridad y fuerza de los trabajadores. Muchos trabajadores todavía opinan que los sindicatos debemos solucionarles sus problemas sin ello agruparse, es decir, actuando insolidariamente.

Observamos también que los convenios de empresa y provinciales se pueden complementar perfectamente, siempre y cuando los segundos se establecen con carácter de mínimos. Los trabajadores de cada empresa deben luchar por su convenio sin esperar a que desde ámbitos superiores se les "conceda" algo, ya que la dinámica sindical así lo exige.

Se echa también en falta una institucionalización de las relaciones laborales, ya que su no existencia provoca conflictos como la representación, el ámbito, la no voluntad de negociación, etc.

ELA: Y por último, ¿qué objetivos se han marcado de cara a las futuras negociaciones?

ALBERDI: Las negociaciones exigen un esfuerzo en el sentido de que todos los trabajadores afiliados participen en su elaboración y aprobación, esto es, que el funcionamiento sea democrático. Ahora bien, no basta con proclamar este principio, sino que es necesaria una estructura capaz de llegar hasta el último afiliado y disponer de medios para que esto sea posible.

La infraestructura orgánica de las Federaciones

Es en este aspecto donde se centra el esfuerzo mayor de las Federaciones en este momento. Potenciar y desarrollar al máximo las secciones sindicales, estructurar los órganos decisorios adecuados y distribuir las tareas y funciones de cada uno de ellos. En definitiva, establecer la infraestructura orgánica de las Federaciones.

Otro de los objetivos a abordar inmediatamente y con dotación de medios —aunque en parte tarde algún tiempo en verse su rentabilidad— es el de crear las estructuras técnicas de apoyo a las Federaciones, como son:

—Gabinete Técnico de Negociaciones.

—Archivo Central de Convenios, permanentemente al día.

Por último, y con carácter también de urgencia, debemos establecer nuestra estrategia de acción reivindicativa para 1979, así como fijar nuestras posturas cara a la institucionalización de las relaciones laborales en Euskadi, para lo cual vemos como fundamental el Consejo Nacional que se reunirá el mes de octubre, por ser en él donde se debatirán y definirán nuestras posturas respecto a estos dos puntos, marcando así una nueva etapa del sindicalismo en Euskadi.

Las colectivas

ciaciones de arriba-abajo, para manejar a los trabajadores, sin importarles lo que éstos opinasen; queriendo, sin estructuras, establecer convenios de máximos a ámbitos cuanto más elevados mejor, para —coincidiendo con la patronal— apartarlos de sus ámbitos naturales de participación; utilizando demagógicamente la unidad para encubrir su propia debilidad; claudicando en multitud de ocasiones, por intereses políticos, electorales, etc. En definitiva, abocando a la debilidad sindical, al desengaño de los trabajadores, al sindicalismo sin fuerza propia y como consecuencia, dificultando la institucionalización de las relaciones laborales con las repercusiones que ello puede tener en el futuro de nuestro país.

de los convenios por parte de los afiliados.

ELA: Anteriormente habéis analizado por encima lo que ha supuesto de experiencia este año. Habrá algunas que merecerán, por su importancia, ser reseñadas.

MENDOZA: Las experiencias vividas en las negociaciones de este año han sido muy diferentes y entre ellas se pueden destacar:

—Muchas empresas se han negado a negociar otra cosa que la "interpretación" del Pacto de la Moncloa, no admitiendo una negociación con los trabajadores. Esta postura intransigente ha provocado huelgas que han durado varias semanas para conseguir mantener el poder adquisitivo, como es el caso de casi todas las empresas de Durango y Gernika y de muchas otras del resto de Euskadi.

El riesgo, hilabetako z negoziatu dira. Erriko harremanak alizatzera joan

Criterios negociadores de ELA

ELA: ¿Con qué actitud han negociado las distintas Federaciones de ELA?

ALBERDI: ELA-STV optó desde el principio por una vía clara por las negociaciones de 1978:

—Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

—Negociación de convenio en el menor ámbito posible, al objeto de que no se nos impusieran los salarios de las empresas en peores condiciones y de que en el convenio tuviesen una participación directa todos los trabajadores.

—Democracia total en la decisión de aceptación o no



Langileek enpresa bakoitzean lortu behar dute bere konbenioa, beste mailekoetatik zerbait "erriko" den zai egon gabe



"El paro es grande y para mucho tiempo si no se arbitran por presión sindical, soluciones drásticas"

Posición responsable de los Sindicatos

El empleo: Un derecho

Los especialistas de la CEE preveen que el paro no empezará a descender en el área de la Comunidad hasta 1986 y aún esa fecha parece dudosa, ya que entonces se habrá producido la integración de los Estados español, griego y portugués que irán a engrosar el problema con sus elevados contingentes de paro.

Los sindicatos y las internacionales obreras han venido formulando diversas alternativas de política económica y social para paliar el desempleo que constituye sin lugar a dudas el problema número uno de prácticamente todos los países del área capitalista desarrollado.

La situación en el Estado español no menos preocupante y las características concretas de la economía de Euzkadi, hacen que los efectos y previsiones de desempleo sean aún todavía mayores.

Reconversión y política de pleno empleo se convierten así en dos objetivos simultáneos directamente interdependientes que requieren el ejercicio por parte de los sindicatos y de una presión continua para forzar al Gobierno la adopción de las medidas que sean necesarias aunque ello suponga el tener que vencer determinadas resistencias del capital monopolista. No mantener una política de exigencia sin concesiones podría suponer que la Administración se conformase con arbitrar soluciones para neutralizar posibles riesgos y evitar así el dañar irremisiblemente su imagen pública.

Los sindicatos deben mantener la acción sindical porque es su instrumento autónomo e irremplazable, habida cuenta además de que dada la actual relación de fuerzas la vía parlamentaria no aporta excesiva ayuda, lo que no quiere decir

que se deba prescindir de sus limitadas posibilidades.

El pleno empleo no es negociable

No se puede admitir que la única respuesta que puede darse al bajo empleo es la puesta en marcha de instrumentos de producción eficaz completamente renovados y aceptar que el desempleo seguirá siendo importante durante todo el periodo de transición. Esta orientación supone dar por bueno que son los mecanismos de mercado (oferta y demanda) los que van a restablecer un nuevo equilibrio y que mientras tanto no cabe más que esperar o a lo sumo introducir elementos correctores de dudosa eficacia. No hay una sola política económica, hay políticas económicas y cada una de ellas tiene unos efectos, comporta unos sacrificios a las clases sociales. El desempleo tiene unas repercusiones negativas en la clase trabajadora, la política de empleo supone perjuicios al capital, en un momento como el actual de crisis. El pleno empleo se convierte para los Sindicatos en una reivindicación innegociable y se constituye de esta manera en un auténtico reto a Gobierno y empresarios.

Programa económico

Mejorar el subsidio de desempleo de forma tal que se asegure la percepción del mismo a todos los trabajado-

res, incrementando las cantidades y plazo de percepción, crear mecanismos eficientes de control del empleo donde tengan cabida los Sindicatos etc. son exigencias inmediatas pero que no rebasan el terreno meramente defensivo estando orientados más a amortiguar los efectos de paro que a combatirlo. Asumir estos objetivos es necesario pero absolutamente insuficiente. El problema no radica tanto en evitar los cierres de empresa y regulaciones de empleo frutulentas, ya que la crisis es objetivamente cierta, tampoco es una cuestión de establecer un subsidio de paro aceptable.

Es importante que el sistema financiero se reestructure de forma conveniente terminando con viejos privilegios, rompiendo sus estrechos mecanismos y comportamientos esclerotizados, así mismo es irremplazable la reforma fiscal y la creación de unos instrumentos que la conviertan en eficaz, venciendo resistencias que todavía son importantes. El Gobierno y la iniciativa privada podrían contar así con recursos económicos para llevar adelante una política de inversiones que debería ser selectiva y controlada en función de los puestos que genera y PN, que crea. El papel protagonista de la iniciativa pública es por supuesto un componente clave.

El plan económico requiere que se estudie sector por sector su situación concreta y su futuro y que las acciones que se adopten tengan también en cuenta las necesidades de empleo de cada zona geográfica. Tan importante como la elaboración de propio plan donde el consenso puede ser positivo, siempre que con ello no se desnaturalice y diluya

uno de sus objetivos prioritarios que es la creación de empleo, es la ejecución del mismo para lo cual hay que establecer los mecanismos de control y consulta que tengan presentes a todas las fuerzas sociales interesadas. En otros países hay precedentes que nos señalan cuál es el riesgo. En Italia, el programa económico acordado por los cinco partidos que integran la actual mayoría parlamentaria donde se incluye el PCI no ha sido puesto en práctica al menos en las tres premisas que condicionaban el presunto pacto social existente. El no cumplimiento de una política que preveía la reactivación de las inversiones, en especial de las zonas deprimidas del sur del país, el pleno empleo y la lucha contra la evasión fiscal ha situado en abierta contradicción la gestión del Gobierno y los intereses de los sindicatos existiendo el riesgo de que salte la política de contención salarial, si no se reactiva lo programado.

La necesidad de un programa económico y la conveniencia de un consenso no pueden generar una situación en la que los Sindicatos quedan maniatados para acentuar hasta el límite las presiones reivindicativas. Jerarquizar en un momento como el actual los intereses de partido y la política reivindicativa sindical en defensa del empleo, dando prioridad a lo primero constituiría un segundo grave error, el primero fue el Pacto de la Moncloa que hipotecaría la autonomía sindical, dañaría su imagen y dejaría aplazado "sine die" el objetivo del pleno empleo.

Reducir la jornada laboral

Sin descuidar las exigencias de un mayor control, de una mejoría del subsidio del paro, de una política económica basada en la creación de empleo, los sindicatos a nivel europeo están planteando cada vez con más reiteración la necesidad de distribuir el trabajo disponible haciendo uso de diversas medidas, jubilación anticipada, semana adicional del periodo de vacaciones, eliminación de las horas extraordinarias reducción de la jornada de trabajo.

Hace un año tan sólo era imprevisible que se generalizase e incluyese en un lugar preferente de las tablas reivindicativas sindicales una petición que hoy ha tomado carta de naturaleza.

Sindicatos belgas y alemanes fueron quienes primero tomaron posición al respecto,

la TUC británica está preparando un documento para ser aprobado en el próximo congreso de septiembre, en Brighton y que incluye como objetivo prioritario la semana de 35 horas. Incluso en Francia, y a pesar de la declaración rotunda de Giscard en contra de tal medida, el propio ministro de Trabajo la está estudiando y pocos dudan que tarde o temprano va a ser incluida en los análisis económicos. O. Vetter, secretario general de la DGB alemana ha comentado al respecto: "Estoy seguro que si de lo que se trata es conseguir el pleno empleo disminuyendo el tiempo de trabajo los sindicalistas estarán dispuestos a hacer sacrificios", añadiendo a continuación esta reducción de la jornada laboral no puede suponer renunciar al nivel salarial existente. Para el dirigente alemán la introducción de la semana de 35

horas u otra limitación importante del tiempo de trabajo tiene que hacerse a plazo corto.

Esta actitud de los sindicatos no deja de reconocer que la reducción de la jornada de trabajo requiere amplias negociaciones sectoriales estudiando los diversos problemas que pueden darse: necesidades de mano de obra especializada que no se puede improvisar etc. pero de todas formas defienden esta opción como necesaria y posible.

En el contexto del Estado español y tomando como referencia estas demandas es claro que el punto mínimo de exigencia es la jornada de 40 horas y la inclusión de un plan de reducción paulatina de horario, dando prioridad a aquellos sectores que más puestos generarían con tal medida.

JOSE ELORRIETA



"El Gobierno hasta ahora se ha limitado a situar a los sindicatos ante hechos consumados"

Rueda de prensa de Rafael Calvo

Paquete laboral en ciernes

Más vale tarde que nunca; el inventario del patrimonio sindical ya ha terminado de elaborarse, siendo ya posible el inicio del estudio concreto de la devolución de los bienes incautados a las confederaciones históricas.

Este fue uno de los temas tratados hace unos días por el titular de la cartera de Trabajo señor Calvo Ortega en una rueda de prensa con los miembros de la Agrupación de Periodistas de Información Laboral.

En torno al patrimonio sindical histórico el ministro se muestra partidario de una negociación política sobre la base de devolver los bienes que actualmente tiene la AISS con independencia de su primitivo valor (dadas las dificultades de tipo jurídico que entraña la acreditación de sus destinatarios).

Reforma Laboral

Entre los proyectos del departamento de Trabajo figuran asimismo llevar adelante la reforma laboral que incluye diversos proyectos de ley: Convenios colectivos, reforma del fondo de garantías salariales, sobre el trabajo a tiempo parcial y contratación temporal y creación de los institutos de estudios sociales, de mediación y arbitraje. El decreto ley sobre negociación colectiva del que en la actualidad existen tres proyectos alternativos (uno de los cuales filtrado a la prensa lo publicamos integro en el número anterior) dijo el ministro centrar su contenido en la abstención de la Administración en todo lo referente a la negociación de convenios colectivos: esta es la posición de ELA partidaria de que las partes sindicales

de trabajadores y patronales, tengan plena libertad de actuación dentro de un marco regulador mínimo.

En relación a la ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratación temporal, Calvo Ortega indicó que estaba destinado a dar ocupación exclusivamente a los trabajadores en paro acogidos al seguro de desempleo. Es claro que de no mantener un control escrito sobre su aplicación restringiendo está a lo exclusivamente necesaria y justificable se podría creer que tal ley diese carta de naturaleza a una contratación laboral irregular.

Instituto Nacional de Empleo

Además de los Institutos de Estudios Sociales y de mediación y arbitraje que se crearán también por decreto ley, el ministro tiene ya ultimado otro decreto ley sobre creación de un Instituto Nacional de Empleo.

En diversas entrevistas mantenidas por ELA con el ministro, se le trasmitió nuestro interés por la creación de un Instituto de Estudios Sociales financiado por la Administración, siendo también conocida la actitud de ELA contra la institucionalización de la mediación y arbitraje y favorable a la conciliación.

En cuanto al Instituto Nacional de Empleo es grande su urgencia maxime en un momento de crisis como el actual, para poder administrar de forma más racional la oferta y la demanda del mercado del trabajo. Siendo por supuesto absolutamente necesario que los Sindicatos pasemos a integrar todos los órganos de esa institución.

MUNDO

Presiones generalizadas sobre la RFA en la cumbre de Bremen

"Cumbre" de Bremen: Sin acuerdo

De pobres pueden considerarse los resultados en la "cumbre" de Bremen que ha reunido la pasada semana a los dirigentes de los nueve países de la Comunidad Económica Europea (CEE) y donde se ha acordado fundamentalmente la estrategia general económica, la política energética y la estabilidad monetaria.

El crecimiento de un 4,5 por ciento de la economía comunitaria para 1979, supone que la República Federal Alemana en concreto tenga que alcanzar aproximadamente una 6,5 por ciento, tasa que no parecen dispuestos a conseguir propiciando una política monetaria expansiva o una política de la reducción fiscal para relanzar el consumo que podría crear nuevas tensiones inflacionistas.

Tras la discusión de las tasas de crecimiento está el problema del paro que ha aparecido en las discusiones como prioritario, en parte debido a la presión sindical. En relación a este tema la retirada del veto francés, a la creación de un fondo de ayuda comunitaria contra el paro juvenil permitirá su puesta en marcha en enero de 1979, de la que podrán beneficiarse el 40 por ciento del total de parados de la

CEE que tienen menos de 25 años.

Dentro de una semana la reunión de Bremen tendrá su continuación en Bonn, donde se reunirán los siete países más ricos del mundo occidental para sacar a la economía capitalista de la crisis que está padeciendo.

La "cumbre" de Bonn se espera que al menos sirva para detener la oleada proteccionista que amenaza al comercio mundial y que Alemania y Japón acepten establecer medidas para controlar su grande superávit. Si en la citada cumbre, Alemania acepta la puesta en práctica de medidas reactivadoras — a lo cual de momento se resiste — EEUU se com-

prometerá a disminuir sus fluctuaciones monetarias.

No obstante el pesimismo sigue siendo la nota característica del momento respecto a estos temas. Nadie quiere encabezar la locomotora del relanzamiento porque con ello provocaría una reactivación de la inflación. Su control en un nivel bajo tiene el coste de una ifrautilización productiva y del paro. Proteger los propios mercados, congelar la situación es la alternativa más "prudente". Es mejor crisis económica que desorden económico aunque sea a coste del paro que no preocupa en exceso a los Gobiernos mientras no provoque desorden político.

JOSE M^o ROBLEDO



La participación... un derecho para nuestros jubilados (y III)

Participar es estar vivo

Nos decía el profesor Marois, director del Instituto de la Vida, de París, cuando nos explicaba los fines de dicha institución:

"No me gusta la muerte. Me gusta la vida, por el contrario. La vida vale la pena. Me gusta la palabra "participación" porque es una palabra cargada de vida. Sin la participación, yo me moriría en seguida".

La vejez es el aislamiento, es cuando se encuentra uno a sí mismo; la última soledad, hasta que se encuentra frente a su muerte. "El hombre muere sólo" como dijo Pascal.

Frente a la jubilación, la participación es un medio

En la sociedad no sólo hay jóvenes que trabajan, hay adultos que han aprendido a vivir y que nos traen la experiencia para realizar los grandes sueños humanos.

Hay que hacer participar a los ancianos que tienen esa sabiduría y esa experiencia. La palabra "sabiduría" es una palabra importante. La sabiduría es el hecho de saber lo que uno tiene que hacer. Esa sabiduría no puede adquirirse más que con el tiempo. Nuestra mayor riqueza es el hombre y una sociedad civilizada no debe apartar a ninguno de sus miembros. El hombre es, por necesidad, un animal social adaptable a las necesidades del entorno, pero es también vulnerable.

La sociedad es "el otro", los demás. Tengo que aceptar el derecho a ser diferente, pero los demás deben aceptar mi derecho a vivir y a desarrollar mi propia personalidad. Los demás son mis amigos de los cuales recibo algo y a los cuales doy algo. La sociedad es un tejido de relaciones solidarias. Recibe el pasado, prepara el futuro".

Un derecho que ha sido negado

La participación del jubilado en todo lo concerniente al funcionamiento de las estructuras de los organismos que han de ocuparse de sus problemas, es un derecho que hasta ahora prácticamente les ha sido negado.

Pero, ¿quién podría defender este derecho? ¿Los jubilados aislados? ¿Agrupados? ¿Las centrales sindicales a las que pertenecían cuando estaban en activo? ¿Cómo ejercerían su derecho a participar? ¿Dirigiéndose al legislador, participando directamente con la Administración?

Sería bueno poder contestar a estas preguntas. Porque los trabajadores en activo sobre

mediata de centros geriátricos en número suficiente.

9. Utilización gratuita de los transportes públicos y acceso libre a los centros culturales por parte de los jubilados.

10. Eximir a todo pensionista de cualquier tipo de impuestos.

En Euskadi un lugar digno

Es un programa de reivindicaciones, en el que no sabemos qué admirar y compartir más, si las peticiones en sí mismas o el hecho de que éstas sean hechas por los propios jubilados, en un movimiento prometedor de acción activa y exigente con ellos mismos y con la sociedad. Estamos convencidos de que los miles de trabajadores jubilados y sus familias deben

Reivindicaciones de los jubilados

Mientras esto llegue, las centrales sindicales deberíamos tomar la iniciativa de apoyar u organizar la actuación de nuestros trabajadores veteranos y ayudarles a conseguir sus reivindicaciones, que podrían resumirse de la siguiente manera:

1. Que el mínimo de cualquier pensión de la Seguridad Social nunca sea inferior al salario mínimo interprofesional.

2. Revisión de estas pensiones cada semestre, incrementándolas a tenor del aumento del coste de la vida.

3. Incrementar con una paga extraordinaria más, de una mensualidad, todas las pensiones de la Seguridad Social.

4. Destinar todos los ingresos de las Mutualidades para fines única y exclusivamente de previsión social.

5. En los matrimonios de jubilados, respetar el derecho de la viuda a percibir, con carácter vitalicio, la pensión del cónyuge.

6. Representación de los pensionistas en los órganos de Gobierno de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

7. Integración de todos los pensionistas en el Régimen General de la Seguridad Social.

8. Instalación urgente e in-

mediata de centros geriátricos en número suficiente.

9. Utilización gratuita de los transportes públicos y acceso libre a los centros culturales por parte de los jubilados.

10. Eximir a todo pensionista de cualquier tipo de impuestos.

En Euskadi un lugar digno

Es un programa de reivindicaciones, en el que no sabemos qué admirar y compartir más, si las peticiones en sí mismas o el hecho de que éstas sean hechas por los propios jubilados, en un movimiento prometedor de acción activa y exigente con ellos mismos y con la sociedad. Estamos convencidos de que los miles de trabajadores jubilados y sus familias deben

mediata de centros geriátricos en número suficiente.

de tener en Euskadi un lugar digno entre nosotros. No queremos para nuestros mayores sólo un lugar al sol, no nos conformamos con que nuestros "viejos" pasen al desván de los trastos inútiles, ni siquiera aunque estos desvanes estén magníficamente instalados, aunque ellos quieran refugiarse allí, avergonzándose de su ancianidad, porque aún seguimos tratándoles con un injusto sentido paternalista.

Insistimos en que es mucho lo que queda por hacer, pero creemos que si todos colaboramos en este movimiento de participación de nuestros jubilados en la vida de nuestro país, conseguiremos hacer realidad el viejo lema de "dar vida a los años y no años a la vida".

CARLOS MIRANDA

La Sección Sindical (y V)

Demostrar que basta la Sección Sindical

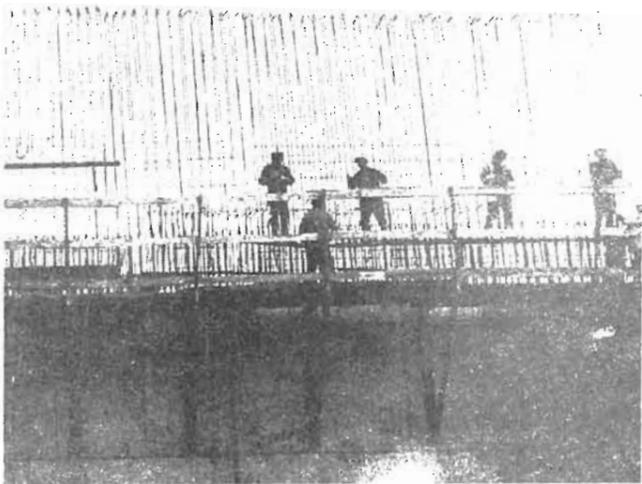
Hay que cerrar ya esta serie de notas dedicadas al tema de la Sección Sindical. Aún queda mucha tela por cortar, pero no existía la pretensión de agotar todos los aspectos relacionados con la Sección Sindical. El terreno acotado se reducía a poner en claro la naturaleza de clase de la Sección en contraposición al carácter de organismo de colaboración que distingue al Comité. Se ha dejado fuera todo lo relacionado con la organización de la Sección Sindical, sus funciones y los medios de que debe equiparse.

La legislación laboral

También intencionadamente se ha dejado de lado todo el aspecto legal. Aún no hay nada determinado al respecto. Parece que se piensa en el Ministerio de Trabajo preparar un paquete de leyes que contemplen una serie de aspectos del campo laboral: Empleo, huelga, conflictos colectivos... Puede ser que la "congelación" del proyecto sobre Acción Sindical en la empresa signifique que esta ley va a ser remodelada para entrar a formar parte de este paquete. Todo puede ser porque hasta este momento el Gobierno está actuando en el campo de la legislación sindical y laboral de forma unilateral y arbitraria con un desprecio total de las partes interesadas, arriesgando en forma desaprensiva la precaria estabilidad social.

Cada Sección es distinta

En cualquier caso no es actitud sindicalista estar a la espera de las disposiciones legales para hacer nuestro sindicalismo. La Sección Sindical en la empresa debe



A lo largo de nuestra vida laboral, podemos encontrarnos ante circunstancias por las que esté justificada nuestra ausencia en el trabajo, y por lo tanto estas ausencias deberán ser retribuidas.

La ley de Relaciones Laborales en su artículo 25, recoge cuáles son las circunstancias que permiten tener derecho a una licencia retribuida, ampliando, tanto en tiempo como en posibilidades, las que enumeraba la ley de Contrato de Trabajo, pero hemos de tener en cuenta que los días que marca la ley, deben considerarse siempre como períodos mínimos aplicables, ya que los mismos pueden estar mejorados, o bien por la Ordenanza Laboral del sector, o por los diferentes Convenios que se hayan negociado con posterioridad.

Causas de ausencias remuneradas

Así pues, "el trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

—Por tiempo de diez días naturales en caso de matrimonio.

—Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de:

* Alumbramiento de esposa.

* Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, pa-

dre y madre, de uno y otro cónyuge.

* Enfermedad grave o muerte de nietos, abuelos o hermanos.

—Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

—Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

—Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional".

Hemos de tener en cuenta, que los días de licencia a que se refiere la ley son naturales, por lo tanto los domingos y festivos también cuentan.

El empresario no podrá denegar una licencia, siempre que ésta se corresponda con alguna de las circunstancias aquí enumeradas, retribuyéndolas, de acuerdo con lo pactado por Convenio.

No absorbibles por las vacaciones

En ningún momento se podrán absorber de las vacaciones por disfrutar de alguna de estas licencias, ya que en todo caso, son adicionales.

Siempre que una licencia pueda ser previsible, caso de matrimonio, traslado, etc., es interesante comunicarlo a la empresa con unos días de antelación, y es buena costumbre que las comunicaciones a la empresa, en estos y otros supuestos, los hagamos por escrito pidiendo a la misma que nos firme la copia, esto nos evitará, en muchos casos posibles disgustos.

ITZIAR FERNANDEZ

realizar una serie de funciones y tiene que estar presente en forma actuante en diversos sectores que nunca serán satisfactoriamente reflejados por las leyes. La Sección hay que situarla en su propio contexto y cada sección adquirirá, por la fuerza de las circunstancias, una fisonomía propia.

Tres funciones

Dentro de la Sección Sindical existirán tres funciones que pueden corresponder o no a tres personas distintas. Su importancia hace que se las deba subrayar:

1.º El delegado sindical. En algunas ocasiones la ley respaldará su existencia, sus

atribuciones y sus derechos; en otras ocasiones su reconocimiento se habrá conseguido por medio de una negociación colectiva. Existe una amplia problemática sobre la personalidad de este delegado y su ámbito representativo. Aquí interesa subrayar que un claro interés sindical y de clase pide que se rodee al delegado sindical del prestigio y de la personalidad social que le corresponde.

2.º El secretario de la Sección: Es el responsable directo de la Sección.

3.º Los miembros de la Sección que han sido elegidos delegados de personal miembros del Comité de Empresa. Tienen que distinguirse por su actitud militante, tienen que representar los intereses de todos los trabajadores, tienen que ser respaldados por la Sección pero a la vez tienen que ser clarividentes para utilizar esas plataformas legales al servicio del sindicalismo (de la clase). Porque si el interés de los que idearon la figura del delegado de personal del Comité de demostrar no necesidad de los sindicatos en la empresa, nosotros tenemos que demostrar lo contrario: Que basta el sindicalismo, que basta la Sección Sindical.

Irakaskuntzak duen garrantzia gizartean inork ere ez du dudatan jartzen, eta besta hainbat sektore bezala, azken berrogei urteotako ondorioak nabarmendu dira biziki, irakaskuntza osorik hartzen badugu. Arazo grabetzat jo dezake. Baina, irakasleek, eskoletako langileek zentru bakoitzean zer nolako egoera duten jakitea ez da inportantzi gutxiagokoa, jornaletik hasi eta ideoloji kontrolerainokoa. Artikulu hontan agertzen dira, beste batzuen artean, oporreak muturrean ditugula, kontuan hartu beharrezko puntuak.

Enseñanza:

Peligrosas vacaciones

Este verano, ¿cuántos despidos en la privada?

Todos los años lo mismo, todos los años esperando que la dirección piense si le gustamos o no, si merecemos o no seguir en el centro. Las razones que suele alegar la dirección tienen generalmente un denominador común: la imaginación y la falta de ética. Siempre alegará una serie de "faltas graves", incapacidades, insultos, actitudes, etc., pero la razón de fondo es siempre la misma: la necesidad de asegurar "su" control ideológico, de eliminar todo elemento que no esté de acuerdo con la línea ideológica que quiere marcar el centro. Y a esto le llaman "libertad de enseñanza": liber-

tad para que las direcciones establezcan una línea ideológica y libertad para expulsar al trabajador que estorbe.

Pero para nosotros, libertad de enseñanza es libertad de docencia, libertad de pensamiento, porque aquí nadie adoctrina a los alumnos. El centro de enseñanza es un centro educativo y no de adoctrinamiento ideológico. Eso lo sabemos nosotros, quizás ellos no.

Atención pues a los despidos en centros religiosos; ya tenemos varios afiliados bajo amenazas de despidos. Atención a los centros que funcionan como cooperativas: la lucha por el control de las juntas rectoras de éstos se convierte

muchas veces en una lucha de grupos, peligrando los puestos de los trabajadores según controle uno u otro. Atención en los centros de enseñanza no regladas.

Que nadie firme ningún papel sin haberlo leído, releído y consultado.

Que nadie acepte ninguna indemnización a ciegas sin acudir antes a los servicios jurídicos. Informar y movilizar a los compañeros del centro y a los afiliados y responsables de ELA-Enseñanza. Todo antes que renunciar sin lucha a nuestro derecho a un puesto de trabajo.

Los expedientes de crisis

Pueden ser otro problema para la estabilidad del empleo. Hay colegios privados que anuncian su cierre para este verano. Las causas son de todo tipo: mala gestión por meterse en empresas de demasiada envergadura, falta de vocaciones religiosas, escasa rentabilidad de los centros, prefiriendo especular con el terreno y los edificios, etc. La respuesta es concreta en cada caso, pero hay que tener la clara conciencia de que frente al expediente de crisis hay que luchar duro, como se lucha en otros sectores laborales: encierros, movilizaciones, opinión pública, informar e informarse. Acude a los servicios jurídicos y a la Federación de



Makina bat eskoletako nagusi, zein pribatuetaoak edo Estadua bera, oporraldien zai egoten dira "erabiak" hartzeko.

Enseñanza.

Ni el periodo de vacaciones, ni nuestra corta experiencia sindical puede ser un obstáculo para esto. Hay que exigir que las cuentas del centro estén claras, **que no se cierre y en última instancia, sólo en última instancia**, que esos centros sean financiados por los poderes públicos a cambio de una gestión democrática, o que pase a manos de los poderes públicos sin que los trabajadores pierdan sus derechos adquiridos. Esto no hay que plantearlo de principio, dando por buenas las cuentas que presente el centro.

Aprovechando el verano para llevarlo adelante

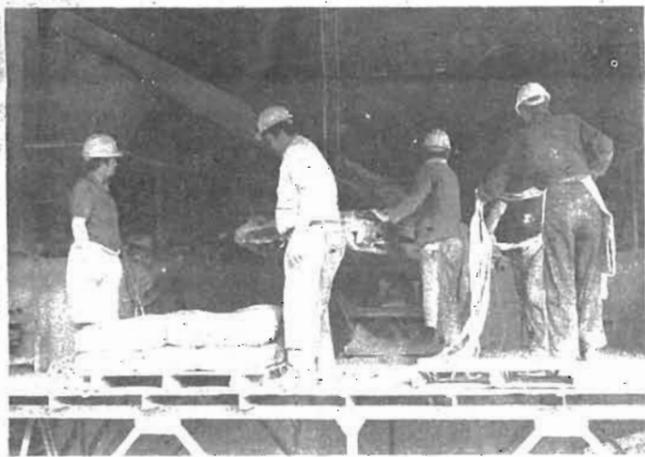
Hay que estar atentos. La Constitución tiene muchas repercusiones sobre los trabajadores de la Enseñanza. Existe un anteproyecto del Estatuto de Centros Docentes, un proyecto de Financiación de Centros no Estatales. Está pendiente el problema de las retribuciones, homologación de títulos, dedicación, etc., de los profesores de EGB estatal. Está pendiente, sobre todo, el Estatuto del Profesorado, un Estatuto que va a condicionar por largo tiempo la política reivindicativa de, por lo

menos, el sector de la enseñanza estatal; un estatuto que fijará la definición de la función docente, la titulación, la forma de acceder a la docencia, horario, etc. **Lo fijarán por ley** y a nosotros ni nos han consultado ni nos consultarán.

Y quizás, para más coña, lo harán todo esto, o parte, en julio, para que, encima, ni nos enteremos.

Los patronos, ya sean privados o el Estado, aprovechan quizás estas semanas de vacaciones y descanso. Hay que comunicar cualquier problema. Hay que estar atentos.

ELA-ESKOLA



La lucha en Rezola S. A. nos demuestra la necesidad de una fuerza organizada, de sindicatos con medios

Cementos Rezola, S. A.

Un buen Convenio

Fue firmado en condiciones favorables para los trabajadores, el convenio de Cementos Rezola, S. A., cuyo ámbito de aplicación abarca las plantas de Añorga y Arzona de Gipuzkoa y Arrigorriaga de Bizkaia. Un convenio para 1978 afectando a un total de 547 trabajadores.

Con unas tensas discusiones en las que la empresa se negó a que el asesor de ELA (el único asesor sindical en la negociación) participase de forma activa en las discusiones y con el Pacto de la Moncloa como telón de fondo y una vez aprobado la declaración de huelga por los trabajadores, se llegó a los siguientes acuerdos:

1.—Aplicación directa en nómina del tope máximo del Pacto de la Moncloa, con estos criterios:

a) Congelar los aumentos de horas extraordinarias, premio, regularización complementos y participación en beneficios, para pasar los aumentos permitidos en estos conceptos a otros conceptos.

coste de la Seguridad Social, por encima del 18 % sin incluirlo en la interpretación del Pacto.

2.—Aparte del tope del Pacto de la Moncloa, se pagará una mensualidad completa a salarios de Diciembre de 1977, a hacerla efectiva el mes siguiente al de la desaparición de las limitaciones salariales.

Por primera vez en la historia de esta empresa paternalista, se ha llevado a cabo una negociación real, y ha quedado demostrado que con una posición de fuerza, organizada en sindicatos, se pueden conseguir muchas mejoras en el futuro.

S. S. a 25.6.78
Sección Sindical de

Hogei eta hamar milatik gora lagun bildu ziren duela aste batzu Bilboko kaleetan. Bizkaia eta Gipuzkoarentzat Kontzertu Eskonomikoak eskatuz. Kontzertuak eta bemo-lak, denak, beharrezkoak izango bait dira hemendik aurrera.

Politikaren ikuspegitik egip dira azterketa gehienak, baina langile soilarentzat ikustekorik baduen aztertea ere komenigarri litzateke. Izan ere, badaude hor zenbait galdera: Kontzertuak, zergatik, zertarako, zeinentzat?

Ez limosnarik, eskubideak baizik

Ez da aparteko traturik eskatzen, ez da Euskadirentzat ezere berezitasunik landu nahi, herriari zor zaióna eskatzen da, foru zaharrak karlistadan deseginik, kontzertuen bidez izan zuten halako hondakin gisako jarraipena. Kontzertuak, pauso tiki bat besterik ez dira. Gehiagorik behar da, gehiagorik sor zaito herri langileari. Herriarengandik, herriarentzat den eskubidea dela gogoan hartuz, herri langile horrek zer esanik baduela

Zapalkuntzaren ondorioak

Gauza bat ikusten da argi eta garbi: euskal probintziak oso atzean geratzen ari direla bai errenta mailari begira, bai inbersio eta etorkizunari begira, bai industria mailan errenten den inbersioa gogoan hartuz, atzean geratzen ari gera. Eta batez ere geure buruaren jabe ez garelako. Hemen sortzen, lantzen eta aurreratzen dena ez da hemen inbertitzen. Fiskoak hemendik daramanaren laurdena inbertituko balitz, bertako beharkizunetan gastatuko balitz beste kuku batek joko zukeen. Eta egoera honen ondorioa Euskadiko langileriarentzat da kaltekoen.

Industriaren egoera, proaaren zigorra, etorkizunaren zalantza, ongi baino hobeto eza gutzen ditu langileak. Industria zahartua dago eta berrikuntza eskatzen du. Baina horretaz gain, zerbitzu mailan ere bada zer landua. Eskolak, adibidez, euskal eskola nahi duen gurasoak berriro beste sobrepuesto bar ordaindu behar du. Hemengo sanidade



du. Hainbeste milioien irabazi garbia INPek izanarren, hemen behar hainbateko ez sendaerik, ez sanidade zerbitzurik ez dago. Abereak baino txarkiago tratatzen gaitue. Zerbait nahi baldin baduzu, partikularrez berriro ordaindu egin behar. Hirigintza aipatzen da sarritan. Langile hauzok dira oker eta erren dau-denak. Bilboko Gran Via, edo Donostiako abenida hobeto zainduak egongo dira, bertako langile hauzok baino. Etxeak berak garesti jotzen du, eta lur-raren sozializazioak oraingoz kantu merkea baino ez dira. Eta horrela jarrai genezake,

geralako. Euskadiko langileria Euskadiren etorkizunaren jabe ez delako.

Kontzertuak bemol eta gutzi

Kontzertuak behar dira, lehen pauso bezala, beharrezkoak diren bemolak eta gutzi, hots, bakarrik ez baita aski, hori nola erabili ere ikusi behar baita.

Oro har, herriak kontzertuak eskatu zituen, onuragarri ezezik, lehen pauso bezala, oraingo beharkizunei erantzuteko, ezinbestekoak liratekeen kontzertuak.

Kontzertuak eta bemolak