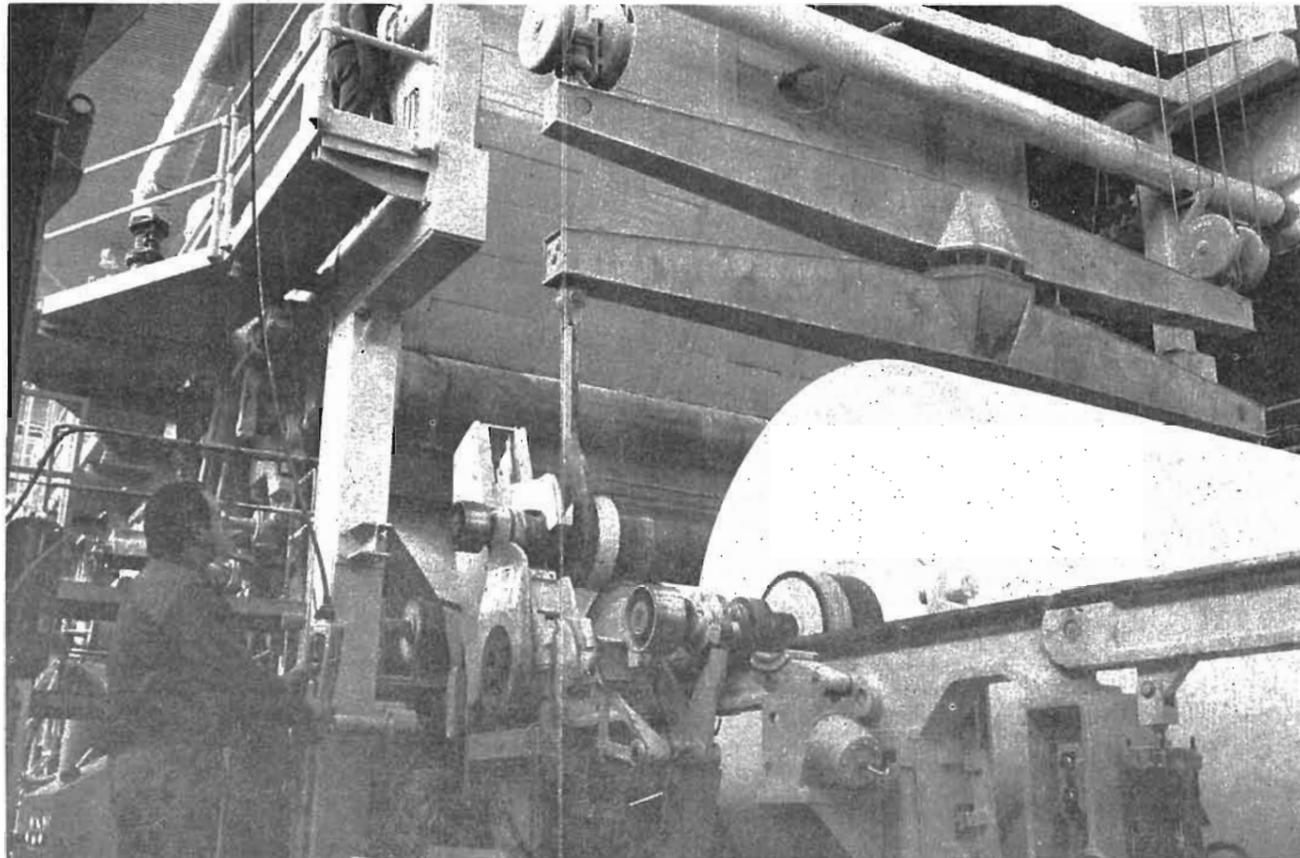


Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIO SL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



La empresa ha caminado hacia un endeudamiento progresivo, mientras realizaba unos planes basados en una política triunfalista y optimista

Sarrió Cía. Papelera de Leiza: Problema momentáneamente resuelto mediante el crédito financiero

Sólo un alivio

El problema planteado por la suspensión de pagos de Sarrió, que ha mantenido durante unos días, la inseguridad laboral de la totalidad de la plantilla, parece que ha sido momentáneamente resuelto mediante el crédito financiero, concedido por cinco Bancos y que asciende a 2.000 millones, aunque hemos de considerar que el problema de fondo sigue latente, al ser preciso para su solución definitiva, la elaboración de un plan empresarial a medio y largo plazo, que aborde la mejora de los aspectos organizativos, comercial y financiero.

Antecedentes

En 1959, se constituye Sociedad Papelera de Leiza, S.A., con un capital social de DIEZ MILLONES, para la producción en Leiza de papeles estucados. En 1964, compra la fábrica de papel de Prat de Llobregat. En 1969, absorbe a Papelera Uranga y a Ruiz de Arcaute y Cía. En 1970, se fusiona con Sarrió, tomando su actual nombre y finando su capital social en 650 millones. En 1973, comienza a construirse la fábrica de Allo.

Además de ello, y a partir de los años 70, adquiere la mayoría de capital de la Montañanesa, Papelera del Carmen y Celulosas de Extremadura, a las que incorpora al grupo como filiales y constituye al 50 por 100 con ENCE, Papelera

del Mediterráneo, S.A. Al mismo tiempo aborda fuertes ampliaciones en la Montañanesa, Uranga y Leiza.

Proceso de desarrollo

Todo el proceso reseñado, necesitaba una fuerte financiación y además equilibrada entre recursos propios y ajenos. Los recursos propios - Capital, reservas y amortizaciones - no han sido elevados consecuentemente con el plan expansivo de la empresa y la consecuencia directa, ha sido un endeudamiento en progresión geométrica, no acorde con los recursos propios, como lo demuestra claramente el cuadro comparativo que adjuntamos:

Conceptos	1971	1977	% inc.
Capital y reservas	1.609	5.733	256
Inmovilizado neto y part. otras empresas	1.740	14.234	718
Obligaciones, créditos y acreedores a largo plazo	608	9.439	1.452
Proveedores y acreed. corto	565	3.693	554
Resultados brutos (sin deducir amortizaciones)	272	434	60
Amortizaciones	136	434	219

Las excusas planteadas para justificar la baja financiación propia, se pueden clasificar en:

a) Incapacidad de acudir a la Bolsa, dado que esta cotizaba muy por debajo de la par y por tanto, le era más rentable al accionista adquirir acciones en Bolsa que entrar en una ampliación.

b) Imposibilidad de convertir las obligaciones en acciones por el mismo motivo de la cotización y porque ello implicaba unas pérdidas muy grandes.

Si bien, estas pueden ser pequeñas razones a posteriori, la razón fundamental estriba en que se han abordado expansiones demasiado grandes, aún sabiendo la situación del mercado de capitales y sin importarles además, el presentar ejercicios con beneficios, para posibilitar las aportaciones, repartiendo dividendos, siendo conscientes que el bajo nivel de amortizaciones planteado, estaba encubriendo pérdidas, ocasionadas en gran parte, por

el elevado coste financiero de las operaciones.

Esta política de «grandiosidad», a costa de lo que fuere, ha provocado un endeudamiento progresivo, hasta el punto de que hoy era imposible poder hacer frente a los vencimientos de pago contraídos, dado el bajo cash-flow - beneficios - amortizaciones - generado.

Proceso de suspensión de pagos

Hacia los meses de abril-mayo del presente año, la Banca, intuyendo las dificultades financieras de Sarrió, que por otra parte, no se ocultaban a nadie, realizó un estudio sobre la viabilidad de la empresa, estudio del cual no se nos quiere facilitar copia, por considerarlo reservado. Parece que en el citado estudio se garantizaba la viabilidad de la empresa.

(sigue en la página 4-5)

Pulso político y sindical

Juego peligroso

página 3

Ribera de Navarra

Peligran 350 puestos de trabajo

página 5

Aniversario de la Moncloa Volveríamos a decir, no

En medio del torrente de balances y valoraciones del Pacto de la Moncloa que se han producido con ocasión del aniversario de su firma, es fácil escuchar voces de dirigentes sindicales; pero y aunque parezca paradójico, ya es más difícil, oír la voz del sindicalista. Porque hasta dirigentes sindicales se sitúan en posiciones que solo parcialmente pueden considerarse sindicalistas.

Cualquier sindicalista de buena ley descubrirá en los pactos un aspecto negativo que para él, sindicalista, no puede ser compensado con ninguna clase de contrapartidas.

Protagonismo absorbente

Las causas habría que buscarlas por muchos sitios, pero existen y bien concretas por ejemplo en el protagonismo absorbente de los partidos. El resultado fue que los pactos en su concepción, en su planteamiento y en sus consecuencias han constituido un grave obstáculo al desarrollo del sindicalismo. Puestos los pactos de la forma que fueron establecidos, los sindicatos tenían que actuar como fuerzas de contención hacer respetar los topes salariales. Y en segundo lugar se quería congelar la acción sindical que está hecha básicamente de confrontación, concertación y negociación. En realidad, y con el pretexto de unas contrapartidas sobre las cuales nunca hubo garantías y que ahora se reconoce que no se han cumplido, se buscaba una «paz social» muy gravosa para los trabajadores.

Congelación sindical

La congelación de la vida sindical de base (y qué es el sindicalismo sino es de base) tenía forzosamente que dar lugar a prácticas «sindicales» de muy dudosa autenticidad sindical y de de lamentables consecuencias para un sindicalismo que recomendaba su conformación orgánica y su dinámica institucional. Algunas de estas extraviadas tendencias impulsadas por los pactos han sido:

1. - Impulsar la realización de acuerdos a niveles distantes del sindicalista real y sin participación de éste. Se ha dado la tendencia a sacar al sindicato de la empresa, con gran satisfacción de los empresarios y aportando así una razón, con visos de verosimilitud, sobre la inutilidad de la sindicación.

2. - Renunciar a una movilización sindical seria con objetivos propios y que arranque de análisis abiertamente sindicales. Esta renuncia es inseparable de la depreciación social de la institución sindical. Todo intento de afirmación sindical se encontraba con la tenaza formada por la ingerencia de la Administración y la de los partidos.

3. - Para contrarrestar estas tendencias y para disimular, en más de un caso, la inoperancia como sindicato ha habido por parte de los que acatan los puntos, una proliferación de declaraciones de principios, de manifiestos, de movilizaciones, en la calle, con objetivos generales y por lo mismo para-sindicales cuando no claramente extrasindicales.

ELA reafirmada

ELA que partió desde la clandestinidad con un proyecto sindical claro, chocó frontalmente con todo este andamiaje de los pactos. Encontró dificultades para hacerse comprender en un clima en el que los partidos parecían llenar todo el espacio social de la construcción democrática. Los silencios de ELA han podido desconcertar a más de uno. Pero si alguien hoy habla de Bluff sindical todos están seguros de que no se refiere a ELA. Enfrentados a toda la concepción sindical que latía en los Pactos y haciendo un sindicalismo a contrapelo de los impulsos de los partidos protagonistas del Pacto, los sindicalistas de ELA nos sentimos fortalecidos por esa confrontación y reafirmados en nuestra concepción sindical.

Sugerencias para «otra» jornada de reflexión

página 6

El tema del despido

página 7

● Una política de «grandiosidad» ha llevado a la empresa a un endeudamiento progresivo

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS)
 Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT)
 Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET)
 Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)
 Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
 Federación Europea de Metalúrgicos (FEM)
 Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y cuero (FITIVC)
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
 Federación Internacional 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. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Ardatza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrenacalle, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango

Cursos de formación

Escuela Técnica:

El programa iniciado a mediados del mes pasado sobre Derecho del Trabajo, sigue su curso. La segunda de las lecciones se desarrolló en San Sebastián, con fecha 28 de octubre y se impartirá en Bilbao el próximo día 11 de noviembre.

Dentro de los planes previstos dentro de esta Escuela Técnica, se ha iniciado igualmente un curso monográfico sobre Seguridad Social. Está destinado a aquellos permanentes de la Confederación que por la responsabilidad que desarrollan, se ven frecuentemente ante la necesidad de abordar problemas que entran dentro del complejo campo de la Seguridad Social. Se comenzó con fecha 26 de octubre y las clases se imparten los jueves y los viernes de cada semana, siendo de cuatro horas la

duración de cada una de las clases. El desarrollo de los temas corre a cargo de un especialista en la materia y se abordan los siguientes:

- 1.- Nómina o recibo de salarios
- 2.- Afiliación a la Seguridad Social
- 3.- Asistencia Sanitaria
- 4.- Incapacidad Laboral transitoria
- 5.- Vejez
- 6.- Invalidez
- 7.- Muerte y Supervivencia
- 8.- Desempleo
- 9.- Protección a la familia
- 10.- Regímenes especiales

Cursillos para militantes:

EL pasado día 4, tuvo lugar el primero de los cursillos para militantes. Se celebró en San Sebastián, con asistencia de militantes de toda la provincia.

Los temas desarrollados fueron:

- a) La acción sindical en la empresa
- b) El pacto social

Ambos temas fueron ampliamente desarrollados y debatidos, llegándose a conclusiones y acuerdos sobre posturas a abordar ante los problemas que cada uno de los temas plantea.

Estos mismos temas se desarrollarán en sábados sucesivos, de acuerdo con el siguiente calendario:

Día 25 de noviembre. Para militantes de Bizkaia
 Día 2 de diciembre. Para militantes de Araba

Día 16 de diciembre. Para militantes de Nafarroa
 Este primer ciclo de cursillos, se completará con otros más sobre diferentes temas, que se abordarán en el transcurso del próximo año.

Zer esan nahi du? Qué significa?

El espacio de esta semana de «Zer esan nahi du?» vamos a dedicarlo a clarificar el significado de los siguientes conceptos: factores de producción, capacidad de producción, producto nacional bruto, producto nacional neto, términos todos ellos muy utilizados en el lenguaje y la información económica.

Factores de Producción

Tradicionalmente se consideraban factores de producción, el trabajo (mano de obra), la tierra y el capital (instalaciones, utillaje, etc). En la actualidad se ha incorporado un nuevo elemento, la técnica. La combinación de todos ellos, hace posible la creación de un bien o de un servicio.

Capacidad de Producción

Es el volumen total de bienes que puede producir una empresa en un plazo determinado. Ejemplo: si una empresa puede producir 100 piezas día y en la realidad sólo se fabrican 70, se dice que esta empresa está al 70 por ciento de su capacidad productiva.

Producto Nacional Bruto (PNB)

Es el valor total de la producción en los diferentes

sectores de la actividad (agricultura, industria y servicios) referido a un período determinado (un año).

El PNB de Euskadi alcanzó en 1975 el valor aproximado de 520.000 millones de pesetas, que representaba el 9,06 por ciento del total del Estado.

Producto Nacional Neto (PNN)

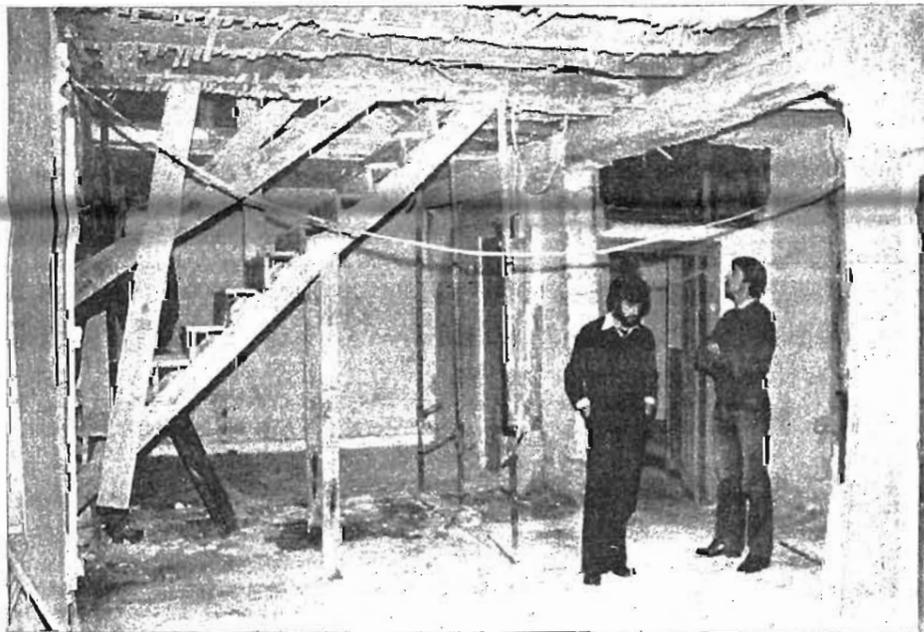
Es el resultado de detracer del PNB el importe correspondiente a la amortización. Por lo tanto, entre el PNB y el PNN está representado por el valor de los bienes destinados a reemplazar el desgaste ocasionado a la maquinaria y el utillaje. Si al PNN se le resta el importe de los impuestos indirectos (Impuesto de Tráfico de Empresas, ITE y otros), la cifra obtenida se denomina Renta Nacional.

J. LIBANO

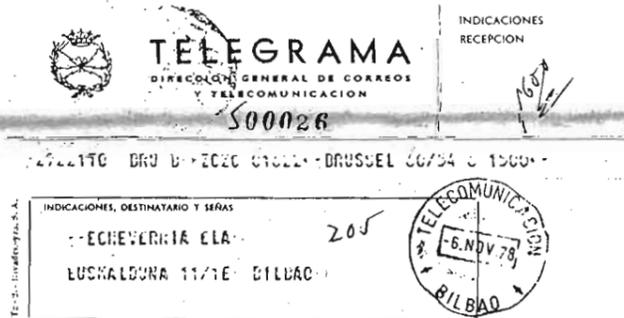
Estalló una bomba en nuestro local de Elorrio

En la madrugada del pasado 1 de noviembre, un potente artefacto hacía explosión en nuestro local de Elorrio. La «Triple A», organización de extrema derecha, reivindicaba poco después la paternidad del atentado.

Sindicatos, asociaciones patronales y partidos, han expresado su protesta por esta salvajada inútil, y manifestado su solidaridad con nosotros. Desde estas líneas, transmitimos nuestro agradecimiento a todos ellos. Seguiremos esforzándonos en consolidar y fortalecer el sindicalismo. Esta es nuestra tarea.



En la foto puede apreciarse claramente, los daños ocasionados por el artefacto recibido de las organizaciones obreras internacionales, en este caso de la C.M.T. (Confederación Mundial del Trabajo).



INDICACIONES RECEPCION
 500026
 2722170 DRU D-12020 STOLL-DRUSSEL 06/94 0 1500-
 INDICACIONES, DESTINATARIO Y SERIAS
 ECHOVERRIA ELA 205
 LUSKALDUNA 11/76 BILBAO
 TELECOMUNICACION
 BILBAO
 TEXTO:
 HABIENDO TENIDO CONOCIMIENTO EXPLOSION BOMBA EN LOCALES ORGANIZACION ELORRIO CUERENOS EXPRESAMOS NUESTRA SOLIDARIDAD Y SYMPATIA STOP BOMBAS PODRAN ESTROPEAR LOCALES PERO NO EL ESPIRITU DE LUCHA DE ELA POR LA PROMOCION TRABAJADORES STOP CUMG SIEMPRE ESTAMOS CON VOS OTROS LEGITIMOS REPRESENTANTES CLAS OBRERA VASCA FORTENERS SECRETARIO GENERAL ADJUNTO C.M.T.

HUMOREA



Oharrak - Notas - Oharrak - Notas

Nuevo Local Comarcal en San Sebastián

La Unión Comarcal de San Sebastián se ha trasladado al nuevo local emplazado en San Martín 51, entresuelo, izquierda. Este nuevo local mantendrá los mismos números de teléfono que el antiguo, sito en Reyes Católicos, 9 (45.95.91 - 46.63.59). Asimismo se han trasladado al nuevo local los servicios regionales (asesoría jurídica, cobros etc.).

La Unión Comarcal de Alsasua se traslada de local

La dirección del nuevo local de la Unión Comarcal de Alsasua que hasta ahora estaba en Zumalakarregi, 2. es Santa

Sindicato de Artes Gráficas de Bizkaia

El sindicato de Artes Gráficas de Bizkaia convoca a todos los afiliados de aquellas empresas donde no han salido elegidos delegados de ELA, para una reunión a celebrar el próximo día 15 en los locales de Formación de Alameda de Urkijo, 28, tercero, para tratar los siguientes puntos: 1) estructura del sindicato, 2) problemática actual del sector, 3) cursillo de formación sobre nóminas.

Pasajes Ancho: Apertura de local

A partir de ahora, la Unión Local de ELA de Pasajes Ancho dispondrá de un local, sito en Coronel Beorlegui, 18, 1º lo que facilitará enormemente el desarrollo de sus actividades.

Bermeon telefonoa ipinidute ELAko lokalean Bermeoko Herri Baturak digunez, lokaleko telefono numero hau da: 688.05.07, afiliatu guztiak jakin dezaten.





Con excesiva frecuencia la Administración se contagia del gesto autoritario y dominante del conocido león que a la entrada de las Cortes no queda claro si desafia, protege o pone la zarpa encima



En las Negociaciones Colectivas

Intrusismo de la Administración

Será por comodidad. Será por malos hábitos adquiridos. Será por lo que sea, pero lo cierto es que recurrimos con demasiada facilidad a la Administración en busca de remedio. Si a eso se añade el que la Administración no necesite de estímulos porque ya de por sí se siente muy inclinada a intervenir, ya tenemos lo necesario y suficiente para que se produzca lo que no debe producirse: que la Administración se deslice constantemente como el «tercero» en las relaciones laborales junto a las patronales y a las centrales sindicales.

los datos y aspectos que harán más fluida la negociación y por de pronto más realista.

— Tanto en el sector de la política económica como en el de la legislación laboral, proceder de una forma pragmática y progresiva.

No termina ahí el catálogo. Es posible que aún haya aspectos más importantes que la Administración tiene que encarar para crear un clima social, en el que la negociación encaje con comodidad. Que se emplee a fondo en esta tarea y a buen seguro que empresarios y trabajadores, patronales y sindicatos, sabrán negociar normalmente sin árbitros.

V. ELORZA

En las Negociaciones Colectivas

Una práctica esencial componente de estas relaciones laborales, son las Negociaciones Colectivas. *Negociar, deben negociar, las patronales y las centrales.* Pero, entreteniéndose sin motivo, también se sienta con frecuencia, con demasiada frecuencia, en la mesa, la Administración.

En el proceso de Negociación Colectiva pueden distinguirse tres fases o tiempos: el clima, los procedimientos y los contenidos.

La Administración tiene una amplia tarea que realizar en lo referente al clima social que envuelve a la negociación. Bastante menos en la regulación de los procedimientos y apenas nada en lo relacionado con el contenido de la negociación.

Relaciones conflictivas

Las relaciones laborales son por naturaleza conflictivas. Y esta conflictividad de fondo se manifiesta con frecuencia a la hora de la negociación. No se debe desnaturalizar la confrontación, pero hay que reducir al máximo la exarcebación y el encrespamiento. Y hay que evitar la creación de situaciones sin salida que quedan reducidas a un mero ejercicio de fuerza ciega. Nadie gana cuando el conflicto se degrada y se despeña por los barrancos de la desesperación. Por ahí se va a la frustración de la impotencia y a la tentación de llamar a un salvador.

Para evitar esas situaciones que todos lamentamos cuando ya es tarde, la Administración tiene que actuar indirectamente, sin suplantar ni suplir, sin imponer y sin pretensiones, de entrada, por dictar o arbitrar. A la Administración corresponde la creación de un clima social que posibilite, impulse, facilite la negociación.

Lo elemental

Entre las tareas concretas que la Administración debe realizar algunas, elementales, son las siguientes:

— Crear una fuerte corriente de opinión hacia la negociación, como parte integrante de una sociedad democrática.

— Dar ejemplo de práctica negociadora en todos los campos en los que la Administración actúa como empresario.

— Favorecer la expresión institu-

cional (sindicatos, patronales) de los sectores a los que corresponde directamente la negociación,

— Impulsar las condiciones que requieren la consolidación y el funcionamiento de las instituciones surgidas para la negociación.

— Facilitar la transparencia y la información fidedigna sobre todos

HEMEROTEKA

El militante sindical

P. ROSANVALLON

El militante es el personaje clave de toda organización; sin militantes no se puede hablar de organización sindical. Sin embargo, con frecuencia, no existe un gran interés por él. El militante queda como borrado detrás de «las masas», del «movimiento obrero» o de «los trabajadores». En el fondo el militante en cuanto tal, apenas es tomado en consideración, oscurecido detrás de las acciones, grandes o pequeñas, sumergido en el movimiento obrero. Aunque es un actor decisivo histórico, no retiene la atención mas que el soldado de infantería en las grandes batallas o que los extras en los grandes movimientos de masa del cine. La historia del movimiento obrero con frecuencia no guarda el recuerdo mas que de las grandes figuras y de las grandes huelgas, casi como lo hace la historia tradicional. (...)

El hecho de ejercer una actividad militante, que para el obrero que llega a ser militante es ya una fuente de satisfacción,

es para el obrero que no llega a interesarse, una carga que rehusa y un sacrificio. La ausencia de este gusto por la actividad es tan radical en el no militante que ante ella queda perplejo. (...)

El grupo militante produce un lenguaje y unos comportamientos colectivos. Este es un elemento de soporte y de cohesión indispensable frente a la hostilidad y la represión patronales. Es un elemento de identificación necesario para durar en la acción. (...)

Se sabe que el militatismo no es jamás gratuito. Responde a una necesidad de acción, a una perspectiva de enriquecimiento personal que no se encuentra en otros sitios y si en la solidaridad obrera. Es un poco estrecho presentar al militante nada mas que como un hombre excepcional con gusto al sacrificio por la defensa de una «causa». El tiempo del militante «martir» o «heroe» ya ha pasado. (...)

Intervienen Felipe y Carrillo

Juego peligroso

Kooontuz Felipe eta Carrillo. Sindikatoa eskumutil eta eskumatil bihurtu nahi dutenekin. Felipek eta Carrillok argi eta garbi hitzegin dute, eta eskertzekoa da. UGTeke baseak politika mailan hartutako erabakiak ontzat emango ez ote dituen beldur da Felipe, eta gauzak lotu egin nahi ditu. Beste horrenbeste erakutsi du Carrillok. Sindikalgiaren bidea aldapatsu jarri nahi dute. Sindikatoen askatasuna kolokan jarria dute. ELA, sindikato denez, inongo loturarik ez duenez, erantzuten dio langileari. Bertan parte hartuz burutzen bait ditu bere reibindikazioak.

¡Dónde vamos a parar! Se está perdiendo la vergüenza. En letras de molde aparecen declaraciones que en la cartelera sindical habría que clasificarlas en «S» porque hieren la sensibilidad del lector, por lo menos del lector sindicalista.

Algunos ejemplos de entre las manifestaciones que se han producido ultimamente.

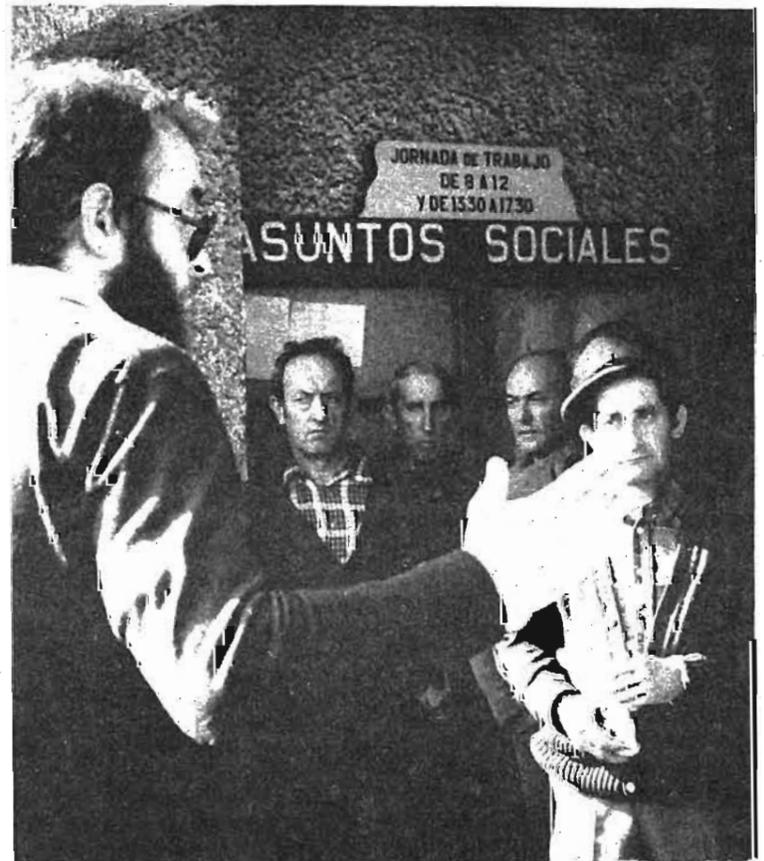
Felipe González se quejaba de que algunos compañeros del partido defendían en UGT posturas en contra de la posición del partido, en lo referente a la Constitución. Y en un informe presentado por el mismo se refería a acuerdos vinculantes para toda la base del partido cuando actúa sindicalmente. Y en consonancia con esta alarma el comité federal del PSOE ha aprobado la creación de grupos sindicales del partido en el seno de la UGT, aún a riesgo de ir, en contra de la expresa prohibición de tendencias en el seno de la UGT.

Santiago Carrillo a su vez ante el Comité Central del PCE: «Creo... que el Partido está movilizándose, que es verdad que hay toda una serie de síntomas de ello. Y en esto desempeña sin duda un papel muy importante la actividad de Comisiones Obreras».

Peligroso juego el del PSOE y el del PCE. De todas formas agradecemos su sinceridad sobre una realidad que hasta ahora procuraban cubrir por un cierto sentido de pudor.

Tanto a Felipe como a Carrillo se les adivina el miedo a ser «rebasados» por sus propias bases. No arregla nada, nada para la clase trabajadora y nada para la democracia, ese reflejo explicable de los partidos por establecer un control férreo sobre «sus» sindicatos. Lo que se consigue es falsear la dinámica social y crear un caldo de cultivo de fenómenos sociales anómalos. Fenómenos sin meta y sin mañana, hijos de la desesperación y de la frustración, vividos por trabajadores que se sienten representados en aquellas que se dicen ser sus organizaciones.

ELA quiere hacer el camino difícil de la autonomía sindical. Creemos que con eso contribuimos al desarrollo de la democracia, al futuro de nuestro pueblo y a realizar lo que el interés de los trabajadores postula. Buscamos que el trabajador encuentre en ELA la vía de participación, y la forma de realización de sus aspiraciones.



El militante sindical es el hombre de mil funciones, de mil tareas y de una sola idea: hacer sindicalismo

Algunos anotan significativamente que la diferencia profunda entre el militante activo y el que no lo es (o porque no ha llegado a serlo o porque se ha «retirado») consiste en que el militante de buena ley tiene sus puntos de referencia en el movi-

miento sindical y en la vida social mientras que el que no lo es, lo ve todo en relación a la vida privada. (...)

Y sin embargo, el militante es el agente decisivo del desarrollo sindical».

SARRIO: Hay que hacer un p

(viene de primera página)

El Pasivo en el momento de la suspensión de pagos, asciende a 15.000 millones, de los cuales corresponden a la Banca 4.500 más lo que esta pudiera tener de obligaciones emitidas. El tiempo transcurrido, con la empresa sin producir, ha sido motivado claramente por el interés de la gran Banca en controlar la empresa, para así garantizar el pago de sus créditos. Esto lo ha conseguido a base de denegar los créditos necesarios para la puesta en marcha de la empresa, en tanto no se admitiesen sus condiciones.

El crédito arbitrado, por los cinco Bancos, una vez conseguida la posesión del cargo de Consejero-Ejecutivo, ha sido de 2.000 millones, entre crédito puro y descuento de papel comercial, aparte de los descuentos que se puedan obtener de otros Bancos. La intención, con la concesión del citado crédito, es la de mantener en funcionamiento la empresa, en tanto se arbitren otras soluciones que garanticen el futuro de la empresa y por tanto el pago de los créditos concedidos por la Banca.

Hemos de tomar este crédito, por tanto, como un parche a la situación actual, sin considerar en absoluto que está resuelto definitivamente el problema de Sarrio. Para la re-

● Que las posibles negociaciones sean abordadas por los sindicatos con presencia efectiva en Sarrio

solución definitiva, se ha de llegar al acuerdo con los acreedores, para pagos aplazados o con quita de una parte y por otro lado, se han de arbitrar soluciones financieras a medio y largo plazo.

Consecuencias para los trabajadores

El acuerdo con los acreedores y la solución al problema financiero, pasa por la conformidad de la Banca a la marcha de la empresa, en el futuro. Lógicamente, el apoyo de ésta, para el funcionamiento de la empresa y la posible participación de la misma en el accionariado de la empresa, lo condicionará a la rentabilidad, tanto para garantizarse el pago de sus deudas, que no pueden ser garantizadas con el nivel de resultados actual, como para una posible aportación como accionistas.

Para ello, previsiblemente, la empresa comenzará a realizar un plan de viabilidad y rentabilidad de la empresa. La exigencia de incremento de la rentabilidad, por parte de la Banca y acreedores, sólo puede ser cubierta de dos maneras:

reducción de costes financieros y aumento de productividad.

La reducción de costes financieros, puede ser posible, en parte, con el acuerdo de pago sin intereses y por una conversión de parte del Pasivo en capital.

La exigencia de aumento de la productividad, intentarán cubrirla, cargándose la integra a los trabajadores, dado que la Banca no admitirá un proceso de inversión tecnológica que previsiblemente aumente el endeudamiento. Ello provocará una reestructuración de la empresa, en el plano organizativo y de producción, que en lugar de revertir en una mayor producción, aduciendo falta de mercado, previsiblemente será hecha a base de mantener la producción, reduciendo plantilla, aunque esta reducción afecte en porcentajes diferentes a las distintas factorías y secciones.

Posturas de la sección sindical de ELA-STV

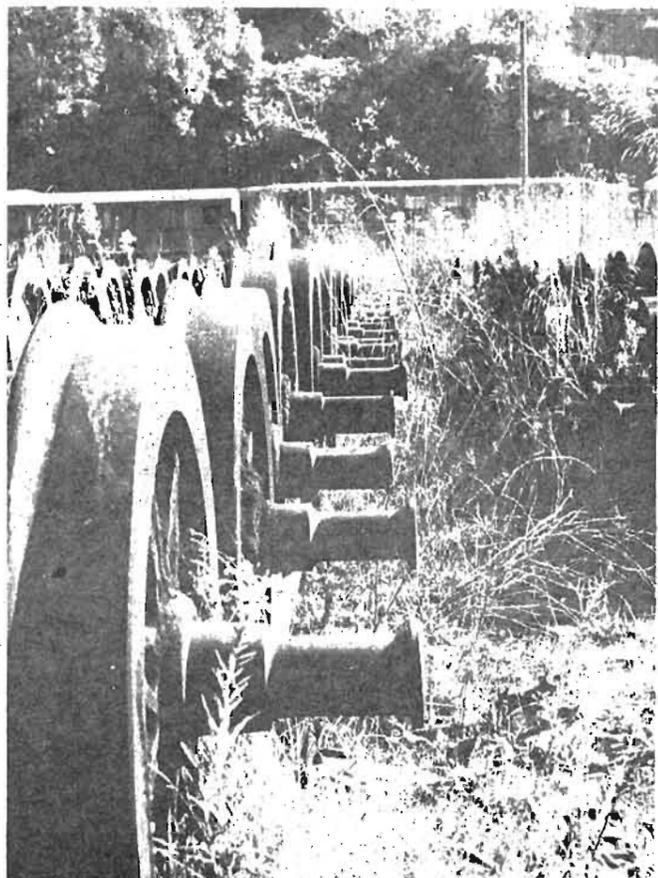
Ante esta panorámica general observamos que el problema comenzado con la suspensión de pagos, no ha terminado,



Es necesario realizar de la empresa. Desde

sino que puede tener pesadas repercusiones entre los trabajadores. Por ello y al de que no nos coja después, la sección sindical de ELA-STV ha propuesto:

1.- Que se realice, con mayor urgencia posible, un estudio de viabilidad y realidad de la empresa u que se pueda tener repercusión para los trabajadores, en Sarrio, como fórmula puesta en práctica, garan-



En teoría, hay quienes defienden la autonomía, pero a la hora de la realidad, lo dificultan con maniobras falsas. Lo claro es que en el caso de FEVE, la situación de los trabajadores no cambia con el traspaso de transferencias

La hora de las autonomías Transferencia de F.E.V.E. al Consejo General Vasco

Ha sido claro el pronunciamiento de UGT en contra de la integración de FEVE en el CONSEJO GENERAL VASCO, que ha contado a nivel de Comité de Empresa de Vizcaya con la aprobación de CC.OO y nuestra oposición. Los argumentos aducidos por éstas Centrales iban en contra del C.G.V. dándole una imagen de debilidad, considerándolo como el pariente pobre que nunca podrá resolver sus problemas y tratando de infundir en los trabajadores de FEVE una desconfianza y falta de crédito hacia el Ente Autónomo Vasco. Argumentos que son totalmente infundados ya que el C.G.V. además de la transferencia de poderes contará con el presupuesto económico para hacer frente a las responsabilidades contraídas. La diferencia está que en los sucesivos FEVE de Euskadi, en lugar de depender de la Administración Central de Madrid, dependerá del Consejo General Vasco y aquí es donde reside el problema. Nuestra postura es favorable a la integración de FEVE en el C.G.V., pues entendemos que abordará directamente los problemas del país, con la natural repercusión de su gestión directa en beneficio de los trabajadores y usuarios de FEVE. Esta falta de base en los argumentos aducidos evidencian sus verdaderas razones, ya que éstas Centrales son partidarias de una CENTRALIZACIÓN ESTATAL de los Servicios Públicos, concepción que va en contra de que los gobiernos autónomos tengan competencia en esta materia. Con esta

remos los más inmediatos beneficiados.
Sindicato Ferroviario



Gracias exclusivamente a los trabajadores Aeronáutica S.A., en vías de solución

Los últimos días han sido importantes para los trabajadores de AERONAUTICA, empresa maderera que ya hemos dado cuenta en anteriores artículos de la situación que atravesábamos desde hace un año, al ser abandonada por sus propietarios (familia Valdés) y pretender cerrarla.

Durante estos últimos meses, tanto el Comité de Empresa como las Centrales presentes, estábamos realizando gestiones, intentando buscar vías de solución a una situación que día a día iba deteriorándose.

Reuniones con los Bancos, entrevistas con los accionistas o sus representantes, gestiones ante la Consejería de Trabajo e Industria del C.G.V. Buenas palabras, mejores promesas, pero en la práctica, pasaba el tiempo y no se conseguía nada, hasta el punto que la Dirección había llegado a decir que

pagar los salarios.

Ante todo ello, ELA, a través de su oficina en Madrid, consiguió que la semana pasada fuera recibida una comisión del Comité por parte del Ministerio de Trabajo, con el objeto de lograr fundamentalmente dos cosas: el crédito por una parte, y las jubilaciones anticipadas por otra. El Comité aprovechó su viaje a Madrid para entrevistarse con altos cargos del Ministerio de Industria con los mismos fines.

El resultado de todas las reuniones en Madrid ha sido valorado como muy positivo

traslado a Madrid, como por parte del representante de ELA que les acompañó a todas ellas.

Se ha conseguido un crédito del Fondo de Protección al Trabajo, lo suficiente como para salir del bache actual, así como grandes facilidades en la cuestión de las jubilaciones.

Ello no hace más que reforzar el planteamiento que manteníamos, tanto los trabajadores como las centrales sindicales, en contra de intereses de otro tipo que, ya desde el año pasado, pretendían cerrar la empresa. Porque todos sabemos que cuando dan algo desde las altas esferas, es porque tienen la seguridad que efectivamente, la presa es viable.

Huelga del Transporte por Carre

Después de 8 sesiones de negociación en el Consejo Provincial y de una interrupción en las mismas, el día 27 de octubre se rompieron las negociaciones de forma fundamentalmente a las diferencias en la tabla salarial algunos puntos que resumimos a continuación.

En concepto de Vacaciones nuestra petición va en la línea de normalización de las mismas a 30 días. Otros dos puntos importantes son la implantación de un seguro colectivo sobre el carnet de conducir, para que los conductores tengan cubierta una prestación en caso de retirada temporal del citado carnet, y también la fijación de unas indemnizaciones para aquellas jubilaciones voluntarias solicitadas por trabajadores cuyas edades estén comprendidas entre los 60 y 64 años.

La mayor discrepancia existe en la tabla salarial, que aunque ha habido un acercamiento, todavía hay sensibles

diferencias como poderíamos:

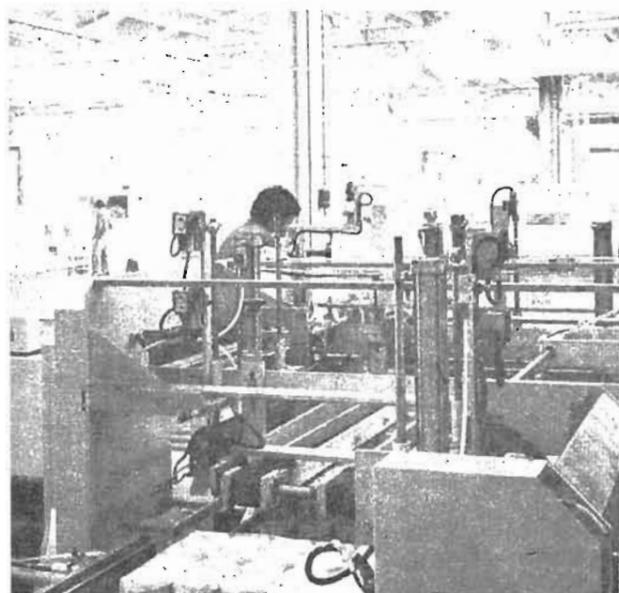
El criterio que hemos usado para fijar definitivamente la tabla, ha sido equipararla al Convenio del Transporte de Barcelona, que entró en vigor el 1 de enero de 1978. La propuesta por los patronos prácticamente la de Barcelona y queremos hacer las siguientes consideraciones:

1.- Que el Convenio de Barcelona se renovará en 1979 y los aumentos se harán como mínimo en los meses, aproximadamente 18 por ciento.

2.- Que la tabla pro-

	Oferta Patronal	Ultima prop. Centrales	Diferencia
Administrativos			
Of. 1º	33.164	33.842	
Of. 2º	27.639	30.761	3.
Aux.	22.389	28.772	6.
Agencia de Transportes			
Capataz	28.032	31.803	3.7
Aux. alm. o basculero	26.738	27.729	0.9
Mozo especializado	26.731	28.047	1.3
Mozo	25.875	27.550	1.6
Transporte de mercancías			
Conductor mecánico	30.118	31.903	1.7
Mozo de carga y descarga	25.188	27.550	2.3
Personal de Talleres			
Of. 1º	30.188	31.157	0.9
Of. 2º	28.462	29.419	0.9
Of. 3º	27.600	28.426	0.8
Peón especializado	26.738	28.047	1.3
Peón ordinario	25.875	27.550	1.6
Personal subalterno			

a medio plazo



...fundo que presente una alternativa válida para el futuro decisiones que puedan tomarse, no han de hacerse de forma unilateral

ro de la empresa.
- Que la aplicación del dio que se realice, sea neada íntegramente con los ajadores, sin que en nin-caso sea aplicado unilate-mente. No podemos admitir comiencen negociaciones iales y escalonadas, que ubran la verdadera magni-del problema y exigimos la negociación se lleve a o con el problema global-te abordado.

3.- Que las posibles nego-ciaciones que se establezcan, deben ser abordadas por los sindicatos con presencia efec-tiva en Sarrio, al no estimar factible que l a coordinadora que ha funcionado hasta la fecha, pueda abordar las mismas al nivel técnico que re-quieren, al margen de otras posibles consideraciones de ca-racter sindical.

J.M. MENDOZA

te de Mercancías de Bizkaia



los patronos que es algo rior a la de Barcelona, en- en vigor el 1 de julio de y se revisará también el imo enero, pero en base a íestía de vida de 6 meses, por ciento aproximado, lo supone que con esta tabla laríamos en enero con una encia por debajo de la de Barcelona de un 9 por to (unas 2.500 pestas, os al mes), a excepción de auxiliares administrativos le la diferencia es mayor. Que en nuestra última uesta en lugar de aplicar a bla de Barcelona la carese vida del primer semes-) por ciento, la hemos re- lo en un 8 por ciento. Que hemos cedido por tra parte con respecto a lo nseguido en Barcelona en ornada laboral, ya que llos tienen un cómputo l de horas a trabajar de) para jornada normal y) en jornada continuada y tros contamos de mo-

mento con un cómputo de 2.015 h. anuales, lo cual su- pone que trabajaremos 65 ó 95 horas más al año. A causa de estas diferencias suficientemente argumentadas que los patronos no están dis- puestos a aceptar, hemos cele- brado varias reuniones entre delegados y afiliados y se ha tomado de común acuerdo entre todas las Centrales Sindi- cales la decisión de desblo- quear la postura de los patro- nos con una huelga legal, cuya iniciación se prevé para el 20 de noviembre. La huelga se está declarando por cada centro de trabajo, son ya muchas las empresas que a la hora del cierre de esta edi- ción (3-11), han declarado la huelga, conviene aclarar que hay que formular los trámites de declaración de huelga que prevé la Ley de Relaciones de Trabajo del 4 de marzo de 1977. Sindicato de Transporte por Carretera de Bizkaia

En Azucarera General de Marcilla, peligran 350 puestos de trabajo

La Ribera navarra se amarga

La Azucarera General de Marcilla, pretende dejar sin trabajo a 350 trabajadores de la Ribera navarra. El expediente de crisis presentado por la empresa supone, si se lleva a efecto, una mayor acumulación del paro ribereño y un golpe bajo a la planificación agrícola que tanto necesita esta zona.

Con esto se plantea un verdadero problema agrario para la Ribera. Me explicó: Debido al sistema de rotación de cultivos, los agricultores ribereños ponen la plantación de la remolacha cada cuatro años. Esta cosecha es posible poner en cuanto que la Diputación prima este producto, ya que el precio oficial de garantía no hace rentable el cultivo.

Problema agrario

Ahora bien, la Diputación, que no se puede inhibir de este problema, consigue unas contrapartidas conforme al acuerdo que estableció con la Azucarera General, en el sentido de que las melazas que se molturaban en Marcilla o Vitoria (esta empresa dispone de otra factoría en Vitoria) viniesen a la Alcohola de Tudela, y de esta forma, al ser más altos los impuestos legales para el alcohol, se embolsaba la suficiente cantidad para primar la remolacha.

Pero se da la circunstancia que actualmente la Diputación no tiene nada concertado con la empresa de forma oficial, lo que supone que no puede garantizar que, en el caso de que se cierre la empresa de Marci- lla, las melazas molturadas en Vitoria vengán a la Alcohola de Tudela, empresa propiedad de la Compañía de Industrias Agrícolas, competencia directa de Azucarera General. Por otra parte no es lógico que poseyendo la Azucarera su propia alcoholera en Burgos vaya a dar negocio a una empresa de su competencia.

Como consecuencia: si no se va a poder cultivar la remolacha qué se va a colocar en esas 30.000 robadas destinadas a la remolacha? ¿tomate, pimientos...?

● La empresa se desentiende de los temporeros y no los tiene en cuenta en el expediente de crisis, alegando que no son trabajadores vinculados a la empresa.

Realidad de los trabajadores

Esta empresa, utilizando las antiguas fórmulas de explotación, dispone de una plantilla de 68 trabajadores fijos y 300 temporeros y de campaña.

El caso de los temporeros se agrava más, puesto que se trata de agricultores de Funes, Marcilla, Peralta, etc., que van a trabajar por 80 jornales anuales que les permite completar su economía agraria. Aunque técnicamente sean autónomos, estos pequeños agricultores, en la práctica, trabajan parcialmente por cuenta ajena y necesitan de esos jornales adicionales. En el caso de éstos, la empresa se desentiende y no los tiene en cuenta en el expediente alegando que no son trabajadores vinculados a la empresa.

En cuanto a los fijos, ha habido una aceptación nominal por parte de casi todos para

que sea aceptada por la Delegación la medida del cierre, ofertándoles por ello traslado a otros lugares de la empresa a unos, jubilación anticipada a otros e indemnización de dos meses por año a los restantes. Esta aceptación, de alguna manera inconsciente, ha sido debida a la ausencia de una información objetiva sobre la situación y consecuencias del cierre de la empresa.

Actitud de la empresa

La empresa justifica su actitud de cierre por la baja productividad de la Azucarera, debido al envejecimiento de la maquinaria en ella existente, mientras que la factoría de Vitoria cuenta, al parecer, con mejor maquinaria. La empresa, con esta medida, trasvasa la producción Navarra a otra fábrica propia. Y como consecuencia de esta actitud, obligará al cultivador de la remolacha a dejar su plantación, por muchas facilidades que se

den para su transporte a Vitoria. Es clarísimo que esta actitud oculta razones desconocidas para nosotros e intereses ajenos a la Ribera navarra, puesto que de otra forma no se concibe cómo puede ser, una empresa más rentable en una zona como la de Vitoria en que apenas el cultivo de la remolacha tiene importancia ni la tendrá a largo plazo, porque la climatología no acompaña para ello.

Otros intereses

Por otra parte, viendo las posturas que está tomando la UGT por solucionar este conflicto y después de darle muchas vueltas al asunto, llego a la conclusión de que para algunos poco importa la incertidumbre e inseguridad en la que se sienten los trabajadores. No comprendo que una Central Sindical intente alejar las fuerzas y acciones que se están llevando a cabo, hacia blancos indirectos (Gobierno, CGV, etc...) por dar protagonismo a los parlamentarios y de esta forma intentar capitalizar votos para el futuro. En esta situación lo que los trabajadores necesitan, y ELA está en ese empeño, son soluciones

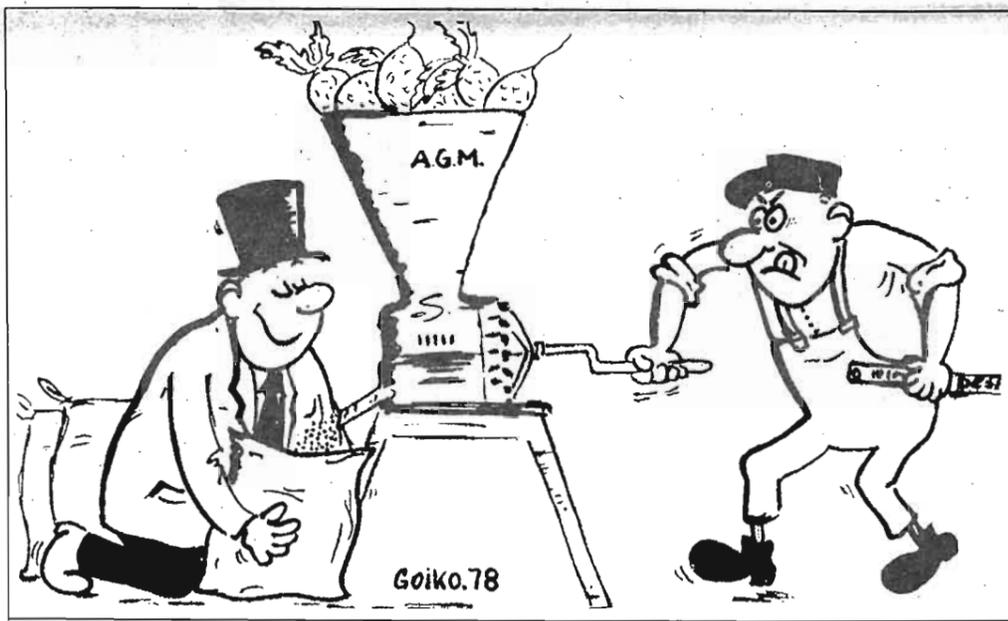
sindicales a corto plazo y nunca soluciones partidistas ya que éstas obedecen a objetivos políticos de partidos en concreto. Es lógica la intervención de las Asociaciones de los agricultores junto con las Centrales Sindicales, pero no es tan lógica la intervención de los parlamentarios ya que desvirtúan el verdadero problema con que se enfrentan hoy los trabajadores de la Azucarera de Marcilla y directamente también los agricultores de la Ribera navarra.

Y para colmo una norma publicada en el B.O.E., a mediados de Mayo: "Alrededor de 700.000 toneladas de remolacha de una producción nacional de 8.000.000, tendrán que ser destinadas en la actual campaña azucarera a la fabricación de pulpas, melazas y alcohol, pagándose por ello a los agricultores al precio de setecientas pesetas por tonelada (cinco veces inferior al normal).

Este problema tiene su origen en los excedentes acumulados en la campaña anterior, sin posibilidades de salir al mercado.

I. ETXEBERRIA

● Las soluciones que han de tomarse, tienen que ir por la vía sindical.



Metal de Guipúzcoa

Primeros apuntes para los próximos convenios

Hoy como ayer los trabajadores deseamos, a través de los convenios, ir conquistando reivindicaciones y derechos que siguen pendientes. Y hoy como ayer los trabajadores no podemos perder de vista que en los convenios se enfrentan dos fuerzas, dos tipos de intereses distintos y contrapuestos: nuestros intereses y los intereses de los patronos.

El enfrentamiento y el acuerdo

Este enfrentamiento de intereses se resuelve, sólo por un tiempo limitado y en unos aspectos determinados, cuando se llega a un acuerdo, cuando se firma un convenio.

Pero a esa solución temporal, limitada, de los acuerdos de convenio —que debe ser siempre para que pueda ser

aceptada, un avance, un paso adelante en la conquista de las aspiraciones de los trabajadores—, no se podrá llegar si es que no somos plenamente conscientes de que ello nos exige sacrificio, lucha, participación activa, medios, organización.

El convenio es cosa de todos

Nuestra Federación del metal podrá poner, y pone, los medios precisos en hombres que negocian, asesoran, en información detallada y continua a todos los afiliados, en organización, en Caja de Resistencia, tal y como establece el Reglamento, etc.

Pero todo ello no será suficiente para lograr los mejores convenios posibles si es que falta lo esencial: la participa-

ción activa de todos en las tareas del convenio y la disposición de todos los afiliados a reivindicar y luchar activamente por sus intereses, hasta llegar a defenderse con la huelga, si así fuera necesario y lo estimaran conveniente.

Entendiendo así el Sindicato, con hechos y no sólo con palabras, como algo que lo hacemos entre todos; y entendiendo igualmente los convenios como algo que depende y es responsabilidad de todos y cada uno de los afiliados, es seguro que estaremos en mejores condiciones para sacarle la máxima rentabilidad a las distintas situaciones de los afiliados haciendo los mejores convenios.

Federación del Metal. Guipúzcoa

ESTADO

Sugerencias para «otra» jornada de reflexión

Encrucijada sindical

Bidegurutze larrian aurkitzen da gaurregun sindikalgin-tza. Alde batetik nagusiak, ugazabak. Hauek inbersioa rentablea den neurrian joko dute bide horretatik. Bienbitartean topeak eta mugak ezartzen dizkiete langileen errebindikazioei. Ez da hemengo kontua bakarrik. Antzeko mugak ezarri ez baita Frantzia ere ezeren inbersio bultzakadarik eman. Horretaz gain, enpresariaren konfederakuntzak erabaki zorrotzagoak hartu nahi ditu despidoa erraztuz, plantillak erabiltzeko erraztasunak eskatzuz, eta abar. PCE eta PSOE partidok, sindikalgin-tza beren interesetara erabiltzen dutelarik, CC.OO. eta UGT hasiak dira estatu mailan gorenengo komenioak egiten inongo sindikalgin-tzaren itxurari gorde gabe. Bada beste erreflexio bat egiteko hainbat gairik.

● **Convenios estatales de máximos: burocratización e ineficacia sindical.**

«Si no hay inversión privada, se agrava el problema del paro. Pero para que esta inversión se de, es necesario que el empresariado tenga expectativas de beneficio.

En este momento, para que haya esas expectativas, es preciso una estabilidad política, un nuevo marco en las relaciones laborales, un cierto control en las rentas salariales y un adecuado marco financiero».

Este es el esquema argumental repetido hasta la saciedad, y que convierte al pacto en la única alternativa viable. Junto a la lógica aplastante, al menos aparentemente, del mismo observamos que esta relación causa-efecto no se está verificando en nuestro país vecino. Las empresas francesas no aumentarán prácticamente sus inversiones en 1979, a pesar de la moderación salarial de que han hecho gala los sindicatos, a pesar de la liberalización de los precios industriales, a pesar de que el pasado marzo ganó las elecciones la derecha, con lo que se despejaba cualquier tipo de riesgo político a un plazo inmediato.

Flexibilizar todo, menos los topes salariales

El caso francés es ilustrativo de las razones que se ocultan tras la depresión de las inver-

siones en Europa y refleja el alto grado de optimismo de quienes prometen o previenen que en el Estado español es

posible reactivar la inversión privada para 1979, siempre que se acepte un techo salarial del 12 por ciento y poco más.

Los empresarios que dan por hecho la fijación de una u

otra forma el tope señalado, van algo más allá en sus exigencias. En efecto, la CEOE ha elaborado ya su programa para la negociación, que incluye entre otras exigencias, las siguientes: la reducción drástica de las indemnizaciones por despido (aún cuando sea injustificado o improcedente) y la flexibilización de plantillas que permita variar «trabajadores» sin reducir su número.

Por si todo ello fuera poco, se añaden al panorama, dos comportamientos que no pueden producir sino una sensación de inquietud en la clase trabajadora. El PCE y el PSOE, pese a sus planteamientos encontrados, siguen coincidiendo en un punto que nos afecta de una forma directa e inmediata. Para ambos partidos de izquierda, el sindicalismo es únicamente pieza de ajedrez que puede y debe ser sacrificada, si la situación del juego lo requiere.

El que el Pacto Social o como quieran llamarlo, salga de su actual punto muerto, depende por lo tanto, sólomente de que sea posible hallar un equilibrio aunque sea inestable entre los intereses de partido de los socialistas y comunistas del Estado.

Convenios estatales de máximos

Si la constatación de esta realidad es un tanto desalentadora para todo sindicalista, hay otro aspecto, en caso de que se generalice y tome carta de naturaleza, que comporta, si cabe, un mayor riesgo para el futuro sindical, CC.OO. y UGT firmaron hace tan sólo unos meses, el Convenio Estatal de Gasolineras que fue contestado por la CNT de Cataluña; hace tan sólo unos días, CC.OO. UGT han firmado el Convenio Estatal de la Química que ha provocado una denuncia inmediata de nuestra confederación.



Gauzak nahasi nahiean badabil-tza ere, sindikatoen indarra non dagoen garbi ikusten da: langileak dauden tokitan dago sindikal indarra, lantegietan. Reibindikapenak negoziatzerakoan, horretaz ahaztutzea itxuragabeko hutsegitea izango litzateke

MUNDO

Fuerte enfrentamiento en el sector sanitario

Los sindicatos italianos ante la aplicación del «Plan Pandolfi»

El pasado primero de setiembre, los cinco partidos de la mayoría italiana (democristianos, socialistas, comunistas, socialdemócratas y republicanos) aprobaban el plan económico-financiero titulado «Un proyecto para 3 años decisivos», comunmente conocido como «Plan Pandolfi», ministro del tesoro italiano.

El pasado 27 de octubre estalló el primer conflicto serio entre sindicatos y Gobierno, conflicto directamente relacionado con el referido plan. El jefe del gobierno, Giulio Andreotti, considera que los aumentos solicitados por los auxiliares de los servicios sanitarios, van en contra del Plan Pandolfi, y ha decidido llevar el problema al Parlamento.

Los sindicatos, que pese a estar de acuerdo sobre la iniciativa del plan, criticaron ya desde un primer momento su contenido, calificándolo de ambiguo y genérico, han reac-

ante la maniobra gubernamental.

La huelga del sector sanitario puede extenderse, caso de que no se encuentre una salida válida para los sindicatos, a todos los trabajadores de la Administración Pública.

Lo que está sucediendo en el sector público bien puede ser los primeros escauceos ante las negociaciones de fin de año, que van a afectar a más de cuatro millones de trabajadores. Los sindicatos ya han anticipado que no es su intención adoptar un espíritu de oposición sistemática, pero que están dispuestos a negociar



Los sindicatos italianos han declarado la guerra al gobierno, y afirman que darán una postura dura y decidida

Este tono cordial pero firme de los sindicatos, puede crear

beza al Gobierno.

En Italia, cuyo equilibrio político es muy sensible al mundo laboral por el tipo de sindicalismo imperante y su composición parlamentaria entre otras razones, comienzan ya a hablar de crisis de Gobierno y de la posibilidad por lo tanto, de elecciones anticipadas.

Los sindicatos, al margen de sus vinculaciones políticas se ven empujados a actuar, en la práctica, en contra de un Gobierno que quiere llevar adelante su programa que no satisface a amplios sectores de la población trabajadora, aunque con ello, la CGIL (donde la incidencia comunista es mayoritaria) colabore en agrandar la contradicción que puede suponer para el PCI, el hecho de ser al mismo tiempo, un partido de lucha y de Gobierno. Difícil equilibrio.

0,9 % en el mes de setiembre

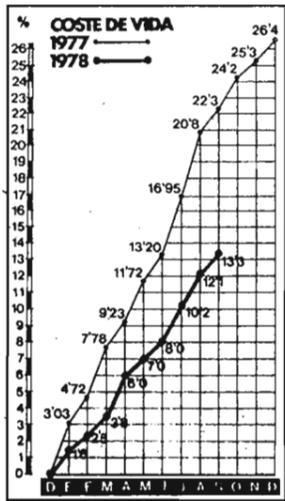
Indice de precios: En lo que va de año 13,3 %

Pese a que el boletín «Situación» del Banco de Bilbao indicó recientemente que todos los datos apuntan a una reactivación de la inflación, en el mes de setiembre, tradicionalmente alcista, los precios sólo han tenido un incremento inferior al 1 por ciento.

El aumento acumulado de los nueve primeros meses es del 13,3 por ciento, cifra que mejora las expectativas anteriores en cuanto a la viabilidad de no rebasar al final del año el 16 por ciento previsto.

El Gobierno es el primer interesado en no superar el tope indicado y sobre todo, en mantener la confianza en ese sentido, en un momento en el que pretende sacar adelante el pacto para el próximo año. El sector alimenticio que ha disminuido el 0,16 por ciento en el mes de setiembre, es uno de los principales factores que explican la contención de los precios.

Los datos de los cinco primeros meses, según información facilitada por el INE (Instituto Nacional de Estadística), son ya definitivos y corresponden tal y como



aparecen en gráfico adjunto: 1,6 en enero; 0,9 en febrero; 1,3 en marzo; 2,1 en abril y 1 en mayo.

El resto de las cifras conocidas de los meses de junio, julio, agosto y setiembre tienen de momento, un carácter de provisionalidad que no descarta por lo tanto, la posibilidad de ligeras variaciones, pese a ser las oficiales, facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística.

En ambos convenios, hay una componente común que es inexplicable desde una perspectiva sindical. Al margen de la falta de consulta existente a sus propios afiliados y la poca o mala información facilitada sobre la marcha de la negociación, CC.OO. y UGT han firmado incrementos salariales y mejoras laborales, incluso inferiores a las ya existentes en empresas del sector, y se han comprometido a no promover negociaciones a niveles inferiores de provincia o empresa.

No hay mejor ejemplo de cómo se puede hacer un sindicalismo desconexiónado de la realidad, despreocupado o impotente de abordar de forma

articulada la negociación todos los niveles, con la única y falaz compensación de obtener a cambio un monopolio negociador. Es difícil ciertamente, pensar que 1979 pueda ser un año venturoso para el sindicalismo, porque los pactos o sin pactos, porque las torpezas y desatinos son más frecuentes de lo que sería deseable. Mientras unos discuten si son galgos o podencos mientras otros, porque pueden prometer, prometen porqu prometen, y entre tanto cuenta de la lechera y frivolidad, y cada vez más necesaria la coherencia, que no nos falte.

JOSE ELORRIET

LABUR

Ferrer: «Habrà Pactos»

El presidente de la patronal CEOE ha manifestado que el hecho de que los comunistas y socialistas apoyen a CC.OO y UGT y de que UCD y el Gobierno busquen soluciones de tipo económico y social, hace pensar que para 1979 habrá un nuevo pacto.

El señor Ferrer ha indicado también que uno de los objetivos de la patronal es limitar la acción del sector público a fin de garantizar «la libertad de los ciudadanos dentro de una economía de libre empresa».

Suecia e Inglaterra son dos ejemplos recientes —añadió— de cómo un incremento del sector público puede arruinar a un país.

El señor Ferrer parece confundir ciudadanos con empresario y, ciertamente, ha estado poco afortunado a

la hora de citar países en ruinas.

Ford Británica: Sigue la huelga

Pese a que la dirección de la Ford británica ha aumentado sucesivamente su ofrecimiento salarial del 5 al 8 por ciento hasta la cifra actual del 16,5 por ciento, los 5.700 trabajadores siguen en huelga, que se prolonga ya durante mes y medio.

El sindicato mantiene su petición inicial del 20 por ciento.

La Ford que estima que la huelga le está costando 520 millones de dólares, ha hecho descender su stock desde 50.000 a 10.000 automóviles. Asimismo, la huelga significaría casi inevitablemente una reducción de la jornada laboral para las dos fábricas de la República Federal Alemana.

Uno de los temas que más preocupan al trabajador que, por una u otra causa, ve peligrar su puesto de trabajo es el de la indemnización a que, de resultar despedido, puede tener derecho.

Aunque en general el tema, por su actualidad, es bastante conocido, no faltan bulos que únicamente consiguen añadir desinformación y confusión a situaciones ya de por sí suficientemente angustiosas.

Vamos a tratar pues de exponer, de forma muy resumida y sin pretensiones de tratar todos los aspectos del problema, los casos más frecuentes de pérdida del puesto de trabajo y los topes mínimos y máximos de indemnización que, según la ley, puedan corresponder en cada caso. Queremos hacer la salvedad de que lo que se diga se refiere a trabajadores fijos de plantilla, no a eventuales, interinos, etc., cuya asignación puede ser distinta.

Diversas clases de despido

I. - Despido disciplinario

Se da cuando se despide al trabajador acusándole de una falta muy grave sancionada con el despido. Hay que distinguir:

1) Despido procedente: Cuando se demuestra que la falta es cierta y merecedora de despido. El trabajador pierde su puesto de trabajo SIN INDEMNIZACIÓN ALGUNA y sin derecho al subsidio por desempleo.

2) Despido improcedente: la falta no resulta probada y el despido se declara injustificado. En principio la empresa tiene que readmitir al trabajador. Sólo si no le readmite se podrá pasar a la fijación de indemnización. Habrá que distinguir dos supuestos:

a) Empresa que tenga 25 o más trabajadores fijos.

-Tope mínimo de la indemnización: DOS MESES DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIOS.

-Tope máximo de la indemnización: CINCO AÑOS DE SALARIO. b) Empresa que tenga menos de 25 trabajadores fijos.

La indemnización depende totalmente del criterio del Magistrado ya que «podrán rebajar el tope mínimo establecido en el párrafo anterior en razón a las circunstancias concurrentes».

II. - Despido objetivo

El trabajador es despedido por motivos ajenos a su voluntad (ineptitud, falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo, amortización individual del puesto de trabajo, ausencia al trabajo —aunque sea justificada— en más del 30 por ciento de las jornadas durante un año). Habrá que distinguir entre:

1) Despido procedente: Si se demuestra que el motivo es cierto. La indemnización será UNA SEMANA POR CADA AÑO DE SERVICIO O FRACCIÓN DE AÑO.

2) Despido improcedente: Si el despido se declara injustificado pero la empresa se niega a readmitir al trabajador, la indemnización será la señalada en el apartado 1, 2), distinguiéndose entre empresas con más y con menos de 25 trabajadores.

III. - Expediente de crisis

Si en un expediente de crisis la Delegación autoriza el despido o el trabajador opta por él, la indemnización será de:

-Tope mínimo: 15 DÍAS DE SALARIO

-Tope máximo: UN AÑO DE SALARIO

IV. - Dimisión del trabajador

● **No faltan bulos que únicamente consiguen añadir desinformación y confusión a situaciones ya de por sí angustiosas.**

● **¿Existe el despido libre? Efectivamente, existe el despido libre... pagado. Aunque, en general, muy mal pagado.**

(modificación substancial de las condiciones de trabajo, malos tratos, situación vejatoria, falta de abono de salarios, etc.) el trabajador puede solicitar la rescisión de su contrato, teniendo derecho, si se declara justificada la misma, a las mismas indemnizaciones que en el apartado I se han señalado para el DESPIDO IMPROCEDENTE.

El «prudente arbitrio» del Magistrado

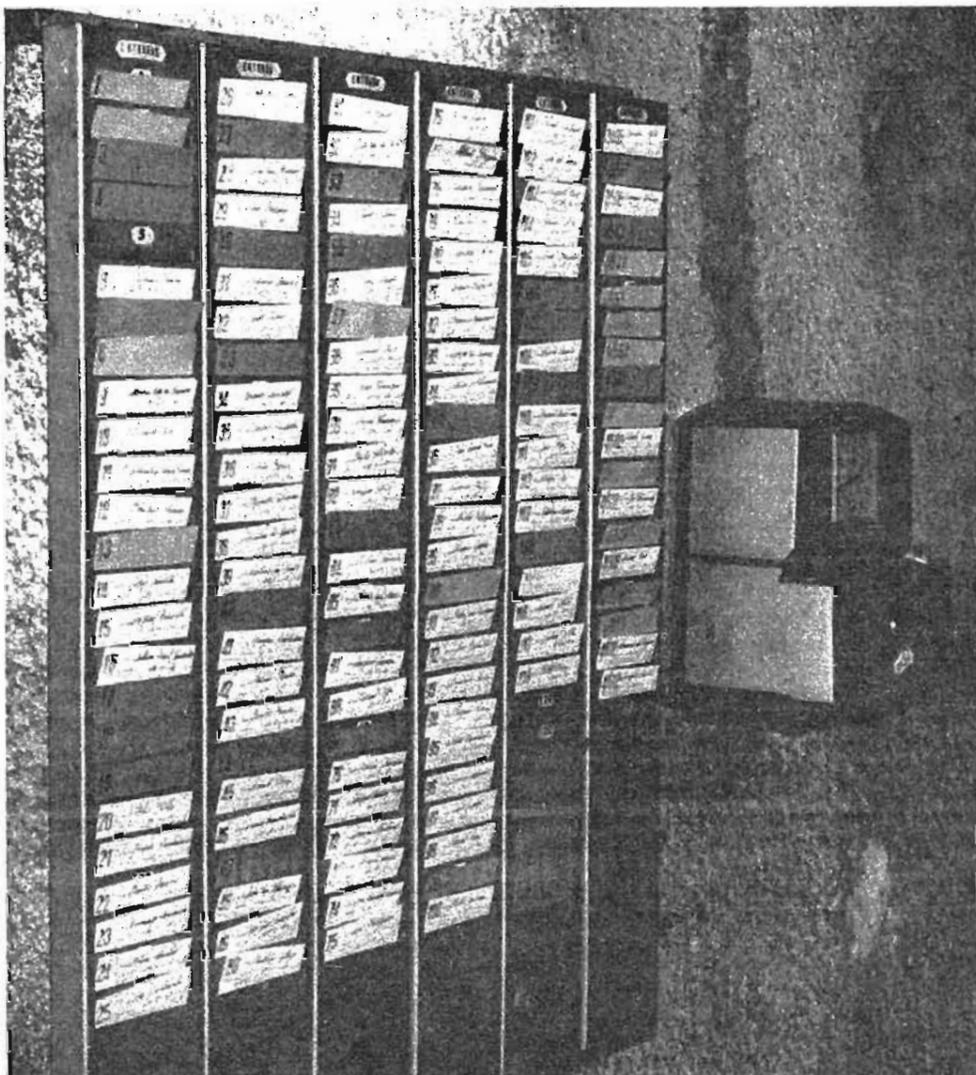
¿Cuáles serán los criterios que el Magistrado habrá de tener en cuenta para fijar la indemnización concreta entre

los topes máximos y mínimos señalados? Según la Ley y «dentro de su prudente arbitrio», deberá tener en cuenta «la antigüedad del trabajador en la empresa, condiciones del contrato de trabajo que se extingue, posibilidad de encontrar nueva colocación adecuada, dimensión y características de la empresa y circunstancias personales y familiares del trabajador, especialmente la de ser titular de familia numerosa, mayor de 40 años o minusválido.

Lo cierto es que cuando se trata de empresas de menos de 25 trabajadores fijos, existe la tendencia a fijar indemnizaciones menores del tope de los dos meses por año, práctica que considero viciosa y que está dando origen a un sinnú-

Indemnización por rescisión de contrato

El precio del despido



Entre parados y despedidos, cada vez mas huecos entre las fichas junto al reloj de marcar

mero de despidos improcedentes en empresas pequeñas. Ante la situación descrita,

amigo solidario, supongo que tu pregunta será la de: Entonces, ¿existe el despido libre?

Efectivamente, existe el despido libre... pagado. Aunque, en general, muy mal pagado.

Incapacidad laboral transitoria o baja por enfermedad

Descanso y prestaciones en caso de maternidad

Son muchas las ocasiones en que el trabajador necesita ausentarse de la empresa por razones de enfermedad como gripe, catarro... o cualquier otra causa en que se necesita reposar.

Para la ley de Seguridad Social, Incapacidad Laboral Transitoria es una situación en la que se encuentra el trabajador por cuenta ajena, mientras reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y este impedido para el trabajo.

Al estar impedido para el trabajo, se asimilan legalmente los periodos de descanso voluntario y obligatorio en caso de maternidad de la mujer trabajadora, por cuenta ajena, durante los cuales la mujer debe abstenerse de todo trabajo lucrativo.

Cuantía de la prestación

En estos casos, el trabajador tiene derecho a percibir una prestación económica por cuenta de la Seguridad Social. La prestación normalmente la

abona la empresa pero luego ésta descuenta a la Seguridad Social. La cuantía de la prestación consiste en un 75 por ciento del salario del trabajador durante el mes anterior y para su cálculo, el 75 por ciento se aplica a la suma de la base tarifada más la complementaria del mes anterior. Se abona a partir del cuarto día de baja en el trabajo.

En la primera baja del año, el trabajador tiene derecho a percibir de la empresa dos días de salario, quedando por lo tanto un día sin que el trabajador cobre.

En caso de maternidad

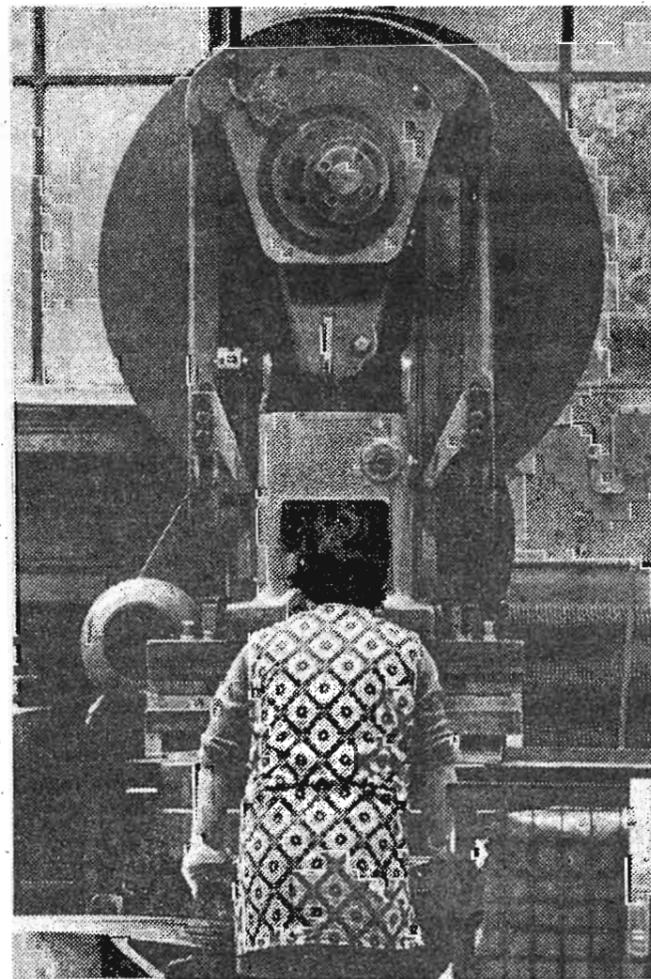
En caso de maternidad, la prestación de igual cuantía cubre los llamados periodos de descanso voluntario y obligatorio, anterior y posterior al parto respectivamente, con una duración máxima de seis se-

manas el primero y ocho el segundo. Este periodo se puede disfrutar todo seguido después del parto, siempre y cuando no se hayan disfrutado las seis primeras semanas.

En caso de parto múltiple la parte de prestación correspondiente al periodo de descanso obligatorio se multiplica en su cuantía por el número de hijos. Si, por ejemplo, una mujer trabajadora da a luz dos hijos, las ocho semanas de descanso obligatorio las tiene derecho a coger por los dos hijos (ocho semanas por siete días, que hacen 56 días. Estos días por la indemnización que le corresponda por el número de hijos, en este caso por dos).

Si la trabajadora es madre de familia numerosa, el subsidio es del cien por cien de la base de cotización, abonándose el 25 por ciento suplementario con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo (en los supuestos únicamente de maternidad) teniendo que tener reconocido el título de familia numerosa.

IÑAKI TELLERIA



Al derecho de la mujer a trabajar, corresponde el derecho a que la

● **A la incapacidad laboral transitoria, se asimilan los periodos de descanso voluntario y obligatorio en caso de maternidad.**

● **Si la trabajadora es madre de familia numerosa, el subsidio es del cien por cien.**

La Banda de Bilbao, ejemplo del abandono de la cultura musical

Desbandada

Antes de la guerra venían funcionando más de 40 bandas municipales a lo largo de la geografía de Bizkaia. Hoy es el día en que apenas subsisten una docena de ellas, fenómeno parejo en las demás regiones de Euskadi.

Esa cultura musical arraigada profundamente en nuestro pueblo ha sido abandonada y ha tenido también que sufrir, deshaciéndose tantas y tantas bandas en cuyas filas participaba el sentir musical del pueblo. Y no parece que en la actualidad haya visos de recuperación de esa realidad perdida.

Eso ocurre, también, en la Banda de Bilbao, cuyos músicos están hartos de trabajar en unas condiciones legales y económicas deplorables. Piden, fundamentalmente, por ello dos cosas:

1.- Municipalización de la Banda disuelta en el 36 por el entonces alcalde de Bilbao, Areilza.

2.- Mejora de su situación salarial, actualmente con tres meses sin cobrar y percibiendo un sueldo de 6.500 pesetas.

Con el objeto de dar a conocer a nuestros lectores la situación de estos trabajadores, ELA semanal ha conversado con los músicos de la Sección Sindical.

«Con la entrada de las fuerzas franquistas —comentan— se disolvió la Banda y fueron purgados algunos músicos. Hacia el año 60, se hicieron gestiones con el fin de recuperar los derechos arrebatados».

«No siendo suficiente la primera «alcaldada» —añaden— se creó por estos años el Patronato «Juan Crisóstomo de Arriaga», con lo que quedábamos excluidos del funcionamiento municipal. A la vez, la Banda era considerada como la sección de viento de la Orquesta Sinfónica, perdiendo así supropia identidad».

«El Pleno del Ayuntamiento celebrado el 13 de abril de este año, en el que se creó la Banda Municipal, abría algunas esperanzas que han resultado infructuosas».

1.- ¿Cuál es el problema más importante con el que se encuentra la Banda tras los acuerdos tomados en el pleno del Ayuntamiento de Abril de este año?.

El 13 de abril de 1978, se celebró el pleno al que te referes. En él se aprobó la creación de la Banda Municipal, así como el nombramiento de Director para la misma, solicitando a la Dirección General de Administración Local el correspondiente permiso para su inclusión en el Presupuesto del Ayuntamiento, basándose esta en la situación económica por

la que atraviesa la Corporación.

Esta actitud se asienta también a la vista de los informes emitidos, tanto por Intervención de Fondos de la Corporación Municipal, como por la Delegación Provincial de Administración Local.

Al margen de la situación financiera del Ayuntamiento, por todos conocida, la actuación de éste en materia salarial deja mucho que desear ya que, ni tan siquiera, se ha tomado la molestia para hacer las gestiones oportunas a fin de que la Administración cumpliera lo establecido por la Ley.

2.- ¿En qué situación se encuentran actualmente las negociaciones con el Ayuntamiento y con la Dirección General de Administración Local?.

Recientemente y en vista del apoyo del pueblo de Bilbao, tanto en manifestaciones como con la recogida de firmas para la municipalización de la Banda, el Comité de Empresa del Patronato «Juan Crisóstomo de Arriaga», al que pertenece la Banda y un representante de ELA-STV, se entrevistó con el alcalde de Bilbao, a fin de que diera una solución al problema planteado.

El alcalde manifestó que su postura sigue siendo la misma que en el pleno del 13 de Abril, respecto al proyecto de municipalización de la Banda, por lo que se ratificaría en el pleno a celebrar en noviembre.

3.- ¿La creación del Patronato solucionó la situación de la Banda? ¿Qué alcance tuvo esta nueva alcaldada?.

La creación del Patronato Juan Crisóstomo de Arriaga no solucionó en ningún momento la situación de la Banda. El Patronato fue creado para la formación y mantenimiento de una Orquesta Sinfónica, tal como reza en sus estatutos. La Administración de la Banda se asignó posteriormente al Patronato, quizás por razones de simple



«Agradecemos profundamente al pueblo de Bilbao el apoyo que nos ha demostrado»

● **«Nuestro sueldo mensual es de 6.500 pesetas mes, por término medio»**

● **«Estamos cuatro meses sin cobrar»**

afinidad, afinidad que hoy nos ha traído a compartir la misma miseria.

4.- ¿Podéis señalar nos en qué condiciones económicas os encontráis?

En estos momentos nos adeudan tres mensualidades y para cuando salga esta entrevista serán ya cuatro, pues no se ven visos de solución en lo que queda de mes. Para que te hagas una idea, nuestro sueldo mensual es de 6.500 pesetas, por término medio.

5.- ¿Qué opinión os merece la iniciativa de la suscripción popular?

Es de agradecer el gesto de la Caja de Ahorros Municipal de Bilbao, al abrir una suscripción popular pro-Banda. Al margen del poco eco popular que la iniciativa ha tenido, es claro que lo necesario llámese Banda o llámese Orquesta, llegue a este extremo de miseria y de incuria

Bien están los «bomberos». Pero hay que poner los medios

para no tener que llamarlos. La Caja de Ahorros Municipal ha venido en plan «bombero». Gracias, pero no es el camino.

Es necesario institucionalizar la Banda, municipalizarla, darle entidad y dotarla de una asignación presupuestaria suficiente y justa.

No sirven los parches, ni tampoco los queremos. Porque no se trata de «tirar» de cualquier manera sino de subsistir profesionalmente con dignidad y de fijar definitivamente nuestra situación. Sin necesidad de que nadie tenga que hacer de «bomberos».

6.- Habéis presentado demandas ante Magistratura y ante el Contencioso Administrativo. ¿Qué objetivo perseguían y en qué han quedado?

Las demandas ante Magistratura tuvieron como objetivo las reivindicaciones salariales, ya que siempre hemos estado por debajo del sueldo mínimo interprofesional. No así al Contencioso Administrativo, en el que se pedía la municipalización de la Banda y en ambos casos fallaron en contra.

ELASTV

Sindikal astekaria / Semanario sindical

Ultima hora

Convenio del Metal de Araba

El pasado martes tuvo lugar una reunión en los locales de la AISS de Vitoria, a la que asistieron los delegados de ELA Metal de la Comarca y en la que se discutieron diversos aspectos referentes a la negociación del Convenio Provincial del Metal.

Dos fueron los puntos fundamentales tratados en relación al tema: la discusión de la plataforma y la fijación del procedimiento de la negociación.

Dado que el actual convenio en vigor vence el próximo día 31 de diciembre, la Federación del Metal de Araba ha decidido abordar cuanto antes todas las etapas previas y necesarias anteriores a la negociación propiamente dicha.

Empresa TEODORO IZARRA de Ermua

Esta empresa de fundición cuenta con un empresario que tiene una idea pobre de la solidaridad y dignidad de los trabajadores.

Al aplicar el convenio provincial del metal de Bizkaia, éste pretende que en él sean absorbidos el IRTP, la prima fija y la prima de producción, con lo que supondría una subida de cero en los salarios, la aplicación de dicho convenio.

Hoy martes, los trabajadores de la empresa quieren manifestar su rechazo a este intento. ELA, junto con UGT y CC.OO convoca a solidarizarse con los trabajadores de TEODORO IZARRA a una manifestación.

Convenio de la Construcción de Bizkaia caduca el 30 de noviembre.

Rectificamos la fecha de caducidad del Convenio de la Construcción de Bizkaia publicada erróneamente (31 de diciembre), en el número anterior en esta misma sección de «Ultima hora».

palización de la Banda y en ambos casos fallaron en contra.

7.- A la vista de l apoyo del pueblo de Bilbao a la Banda, ¿Qué pasos se ven necesarios realizar en adelante?

Agradecemos profundamente al pueblo de Bilbao el apoyo que nos ha demostrado con la recogida de firmas y las concentraciones masivas en El Arenal. El primer paso a se-

guir será la entrega de las mencionadas firmas al alcalde, así como las entrevistas que sean necesarias, tanto a nivel local como estatal, hasta que se solucionen el problema de la municipalización de la Banda. Estamos barajando también diversas formas de presión de tipo legal, como la posibilidad de plantear conflicto colectivo o presentar la rescisión del contrato etc.

José LARRAÑAGA

