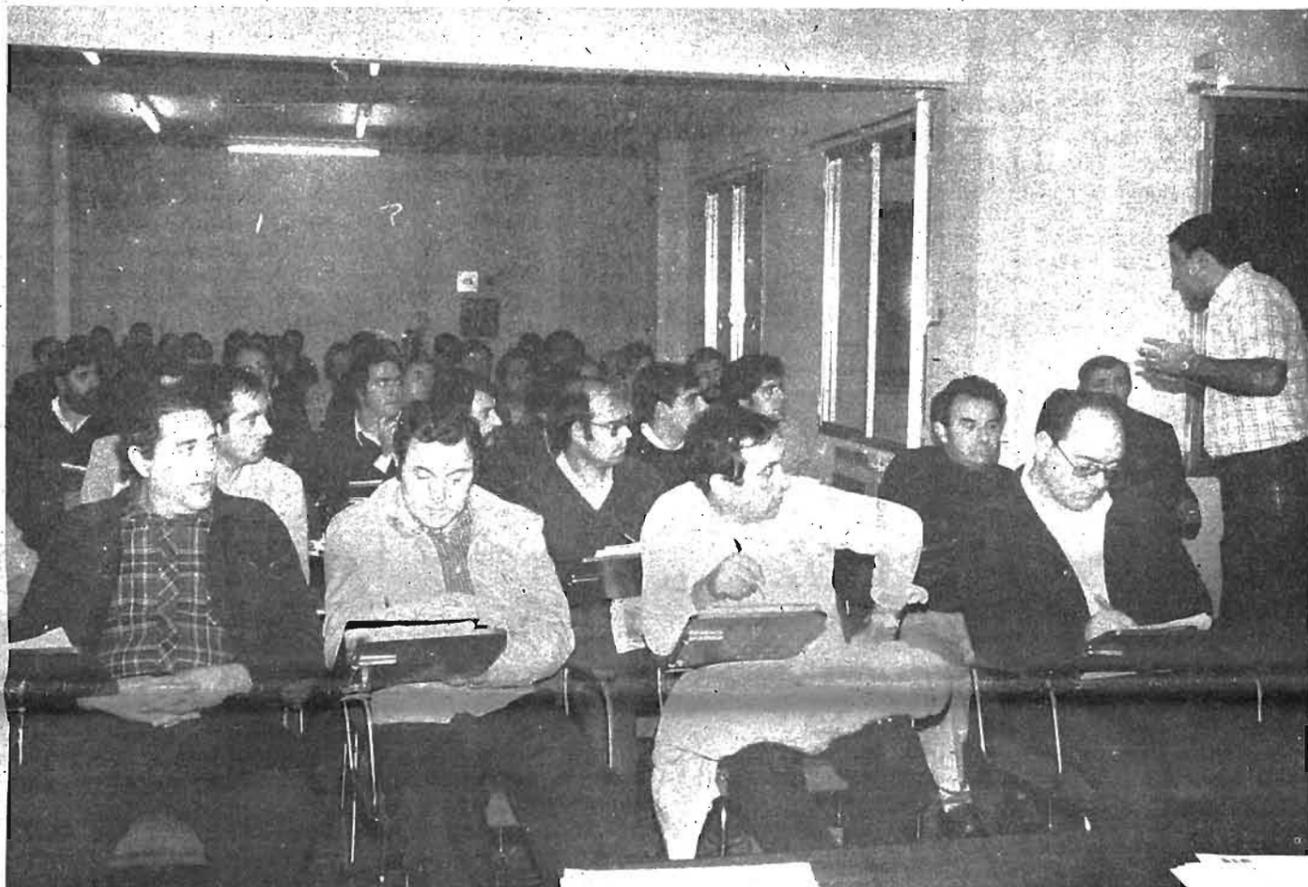


De las Federaciones de Gipuzkoa y Bizkaia

Se reunieron los Consejos Regionales del Metal

Prioridad a los convenios de empresa

En la foto, una panorámica de la reunión celebrada por el de Bizkaia en los locales de Alameda de Urkijo de Bilbao

En la pasada semana las Federaciones del Metal de Guipúzcoa y Vizcaya celebraron las reuniones de sus respectivos Consejos Regionales. Junto a aspectos generales relativos al sindicalismo y al momento obrero en general, ambos organismos trataron en profundidad la estrategia cara a las próximas negociaciones colectivas del sector. En relación a este punto se marcaron con claridad dos niveles el de empresa y el provincial que deben estar perfectamente articulados y que tienen que tener ambos una gran dinámica e iniciativa por nuestra parte.

ELA-Metal y los convenios de empresa

Se reconoció el derecho de los afiliados que así lo decidieron, de negociar según su interés, un convenio o acuerdo de empresa cuando lo estimen oportuno, si lo están ya negociando o lo vayan próximamente a negociar.

A este respecto, hay que resaltar que los afiliados y tra-

bajadores de la empresa GARATE, ANITUA y CIA de Eibar (G.A.C.) de 600 trabajadores, han presentado ya sus reivindicaciones a la Dirección, consistente en un aumento mensual de 11.000 pesetas lineales. Ante la petición de la empresa de esperar a que se defina la «política nacional para el año 1979», han iniciado ya la tramitación para iniciar la huelga legal.

Igualmente, en la empresa Bonifacio ECHEVERRIA-STAR de Eibar, los trabajadores mayoritariamente han decidido iniciar la negociación de un convenio de empresa.

En otras empresas como Patricio ECHEVERRIA de Legazpia, con sus 3.200 trabajadores, se va a decidir dentro de breves días sobre la negociación del convenio de empresa, o como en XEY de Oikina (Zumaia) que de forma mayoritaria, los trabajadores han optado por un convenio de empresa, que empezará a prepararse en los próximos días.

(El desarrollo de los debates de los puntos tratados, así como los acuerdos tomados sobre los mismos, están ampliamente abordados en la última página de este número)



Diputación de Bizkaia

La hora del Sindicalismo

El sector de los trabajadores de la función pública está rompiendo viejos esquemas, superando el ghetto de una «tradición» mal entendida y una legislación estrecha y reservona. La reacción de los trabajadores ha desbaratado algunos planes verticalistas tendentes a evitar la sindicación o a canalizar esta a través de soluciones «amarillas». La Diputación de Bizkaia y la dinámica que en ella se está desarrollando es todo un síntoma, cuyo análisis no carece de interés.

Página 5

Joan zen asteko bileren ondoren

Paktoen negoziaketak geldirik daude

Joan den 15ean bildu ziren bertiro (oraingoan, esplorazioak egiteko asmotan), UGT eta CC.OO alde batetik eta Gobernuaren bestetik, paktoak berritzatzeko asmotan, ohizko den tokian, Madrilera Castellana kaleko 3an.

Bilera ondorengo prentsaurrekoan ziotenez, alde baten eta bestearen arteko konpondu ezinak nabarmendu ziren. Nahiz eta sindikatu biak ez etorri bat elkarrekin puntu askotan, ez dute Abril Martorellaren oinarriko puntua onartu. Honen ustez, datorren urterako irtenbide bakarra inflazioaren ehuneko 10ean finkatzea da, ekonomi oinarrien ekilibreaketa lortzeko soluziobide osoa hortik etorriko balitz bezala.

Bilerak eman zuten dena azaldu gabe (seigarren horrian zabal aztertzen baita), konklusio batzuk atara daitezke: gobernuak gogoan duen gauza bakarra, jornalak kongelatzeko da. Bestalde, langabeziaren arazoari ez dio adarretatik helden. Gainera, UCDe egiten duena, bankak eta patronalak agintzen diotena da (berauren morrotzapean). Parte hartzen duten sindikatuak buruz berriz, zera ikusten da; alderdi politiko bakoitzak ezartzen dien mugen arabera ibiltzen direla. Honako partiduen morrontzan, halako jokaera paktuetan.

Página 6

Con el reconocimiento de las Secciones Sindicales

FIRESTONE: Avance Sindical

Un paso importante se ha dado en Firestone con la firma de garantías sindicales. Un avance en la consolidación del sindicalismo organizado.



Sanidad de Gipuzkoa Por fin, se firma el Convenio

Página 4

La negociación de los pactos sigue atrasada

Página 6

Los accidentes de trabajo

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 (FEM)
 Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y cuero (FITVVC)
 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: B1-3312-1977.
 Redacción: Barrenkalle, 28-2
 Teléfono 681 56 50 Durango

FORMACION

Grupos de estudio

Las amplias posibilidades que ofrece el campo de la formación, se verían muy recortadas si toda la labor formativa se limitara exclusivamente a los conocimientos adquiridos en la Escuelas Técnicas y los temas debatidos en los Cursos para Militantes, que se imparten a nivel Confederal.

Es evidente que estos cursos han de ser completados con estudio de temas y análisis de realidades a niveles más concretos, y desarrollados en reuniones más frecuentes. Así lo han entendido los militantes de nuestra Confederación, que han iniciado en algunos casos y proseguido en otros, la puesta en marcha de grupos de estudio comarcales y locales.

En este momento, el número de grupos iniciados es bastante elevado. Los temas que se van desarrollando están centrados en las diferentes facetas del Sindicalismo, a saber:

- Historia del Sindicalismo.
- Diferentes tipos de sindicalismo.
- Los sindicatos de Europa.
- El Sindicalismo en Euzkadi.
- Estrategia sindical.
- Sindicalismo y política.

El desarrollo de estos temas se efectúa mediante reuniones semanales o quincenales. Los temas se preparan de acuerdo

con un programa previamente establecido.

Estos temas se completan a su vez con el análisis de temas informativos y de acontecimientos más importantes que han acaecido entre reunión y reunión.

La realidad de estos grupos en Gipuzkoa, es hoy la siguiente:

Comarcal de San Sebastián: En preparación la iniciación de un grupo.

Comarcal del Bidasoa: Ha iniciado ya un grupo.

Comarcal de la Naval: Ha iniciado dos grupos.

Comarcal Bajo Deva: Ha iniciado un grupo. En breve iniciará un segundo grupo.

Alto Deva: Están preparando la iniciación de un grupo.

Oria: Han celebrado algunas reuniones preparatorias donde han elaborado un plan, cuya puesta en práctica inician ahora.

Comarcal del Gohierri: Hay un grupo que ha iniciado ya.

Comarcal Urola-Kosta: Han iniciado ya tres grupos. Se espera la iniciación de uno nuevo en breve.

En próximas semanas iremos informando de la situación de estos grupos en otras comarcas.

Zer esan nahi du?

Según el tipo de tarea productiva, los sectores de la economía se agrupan en tres grupos: Sector primario, Sector secundario y sector terciario. Nuestro espacio semanal de «Zer esan nahi du?» lo vamos a destinar esta ocasión a definirlos brevemente.

Sector Primario

Denominado también sector FAO, es aquel que comprende las actividades productivas agrícolas, pesqueras y ganaderas.

En 1975 un 10,7 por ciento de la población activa de Euzkadi trabajaba en este sector (106.115 personas). El índice más bajo corresponde a Bizkaia con un 6,7 por ciento, y el más alto a Navarra con un 20 por ciento. El resto de las regiones ocupaban en este sector, ese año, 12,20 por ciento en Araba y 10,5 por ciento en Gipuzkoa.

Para el año 1980, el conjunto del sector primario ocupará en Euzkadi, aproximadamente, sólo el 4,7 por ciento sobre la población activa.

Sector secundario

Denominado también sector industrial, es el formado por el conjunto de actividades productivas que transforma, elabora o manufactura los productos básicos obtenidos por el sector primario. El sector de la construcción está incluido dentro de este grupo.

El 52,8 por ciento de la población activa de Euzkadi trabajaba en 1975 en el sector secundario. Por regiones, la población activa ocupaba en este sector en 1975: el 56 por ciento en Araba, el 58 por ciento en Gipuzkoa, el 45,3 por ciento en Navarra y el 51,9 por ciento en Bizkaia. Para 1980, se prevé que este sector constituya el 53,8 por

ciento de la población activa.

Sector terciario

Es el que se ocupa de los servicios, desde el Comercio o la Administración, hasta la Sanidad o la Educación. Los trabajadores agrupados en este sector, no ejecutan, por lo tanto, actividades directamente productivas. Un camionero realiza una función de distribución, un administrativo bancario hace posible el funcionamiento del resto de los sectores, los trabajadores de sanidad realizan una tarea social importante etc.

En Euzkadi, el 36,5 por ciento de la población activa estaba en el sector terciario en 1975. En 1980, este porcentaje se situará en el 38,6 por ciento aproximadamente.

En los países muy desarrollados, el sector terciario ocupa a más trabajadores que el sector secundario.

J.LIBANO



Federación de la Enseñanza: Cursillo de Formación

El sábado 18 tuvo lugar en los locales de formación, un cursillo organizado por la Federación de la Enseñanza para los militantes de Bizkaia. El tema fue eminentemente práctico ya que el mismo versó sobre nóminas, - conceptos, análisis -, cotizaciones, prestaciones etc. La Federación tiene previsto extender la iniciativa al resto de las comarcas y ampliar la temática con el tratamiento del contrato de trabajo, y el derecho del trabajo en la Enseñanza.

En la foto, militantes de la Federación de la Enseñanza en el transcurso del cursillo.



Oharrak - Notas - Oharrak

A los afiliados de la Madera de Bizkaia

Con el objeto de estudiar y debatir el anteproyecto del Convenio Provincial de la Madera de Bizkaia, que queremos concluirlo antes que finalice el actual, es decir, antes del 1 de enero, vamos a celebrar reuniones de afiliados, el próximo día 2 de diciembre a las 10 de la mañana en los siguientes lugares:
 Bilbao: Alameda de Urkijo, 28, 3º
 Gernika: en el Centro Social
 Zalla: en los locales de ELA

Federación del Metal de Bizkaia

La Federación del Metal de Bizkaia convoca a todos los afiliados del Montaje, a una reunión a celebrar el próximo día 25, a las 11 de la mañana en los locales de Barroeta Aldamar de Bilbao.

Los temas a tratar en la misma serán los siguientes:
 1. Situación de los trabajadores del Montaje, en relación al Convenio Provincial del Metal.
 2. Plataforma del próximo Convenio para 1979
 3. Negociaciones Colectivas
 4. Situación actual del sindicalismo

Guipúzcoa: Homologado el Convenio de Hostelería y el de Oficinas y Despachos

Ambos convenios, el de Hostelería y el de Oficinas y Despachos han sido homologados. El Convenio de Hostelería ha aparecido publicado en el Boletín Oficial de la Provincia con fecha 10 de noviembre, y el de Oficinas y Despachos ha aparecido en el mismo Boletín el día 15 de noviembre

- Secretaría General**
 Euskalduna, 11-1º Dcha. Apartado 1391
 BILBAO 8. Telf. 444 25 04 - 444 25 54.
- Oficina en Madrid**
 Alberto Alcocer, 32 - 6º E
 MADRID 16. Telf. (91) 458 74 30
- Federaciones**
 BILBAO 10. Alda. de Urkijo, 28-4º Telf. 4431800
 SAN SEBASTIAN: San Martín, 53-4º Telf. 461 688 - 461 877.
- Uniones locales y comarcas**
- ARABA**
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Etejoño, 23-1º Telf. 89 10 75
 LLODIO: Nervión, 16-2º
 SALVATIERRA (Agurain): San Jorge, 16-3º
- BIZKAIA**
 BILBAO 1: Barroeta Aldamar, 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaiea, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo, izda.
 BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo.
 ERANDIO: Río Seco 5, 1º. Telf. 447 07 00
- ERMUA: VI Centenario, 12 bajo.
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º dcha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibi, 11.
 LEKEITIO: Batalla de Orento, Casa Social, 2. planta
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º dcha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º
 PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1º Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º dcha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 459 02 14.
 SESTAO: Plaza Conde, Valmaseda, 9-1º izda.
 SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º Telf. 669 29 01.
 YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º
 ZALLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2º C.

Lokalak

- GIPUZKOA**
 SAN SEBASTIAN: San Martín 51, entlo, izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359.
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABALETA: Oñate, 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekoa, 3 bajo.
 DEBA: Puerto, 8-1º
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º Telf. 621 414 y 623 396.
 LASARTE: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elosegui, 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º
 OÑATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º
 PLACENCIA (Soraluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.
 TRINTXERPE: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963
 ZARAUZ: Pl. Fueros, 12 bajo. Telf. 84-10 45.
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º
- NAFARROA**
 PAMPLONA: Navas de Tolosa, 5-2º izda. Telf. 25 77 00 y 25 77 04.
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Eztegará, 5-1º
 ESTELLA (Lizarrá): Pui, 24 bajo y 1º
 LESAKA: Casa Gurütze, Calle Bitirria.
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º
- FORMACION**
 BILBAO 10: Alda. de Urkijo, 28-3º Telf. 4432200
- Oharra**
 Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las Uniones Comarcales de los cuatro territorios.



Los pactos de la Moncloa han puesto en evidencia la necesidad de la autonomía sindical. La exigencia de fidelidad a la militancia en el partido ha dividido a no pocos «sindicalistas» que han tenido que ser el «negativo», la negación de su personalidad sindical



Aniversario, muerte... reflexión

La senda de los pactos

Moncloako paktoak, Gobernuak kanpai hotsez bedeinkatu izan duen arren, langilearen ikuspegitik ezer onik ekarri duenik ere zailtzan jartzen da. Gobernuak eta partidok euren konpromisoak izenpetu zituzten, baina ia hutsean geratu da guzti hori. Aldizkari eta egunkariak salatu dute sarritan aipatu pakto horrek utzi dituen hutsuneak. Behin eta berriro beste horrenbeste gertatuko ote den beldurra erakusten du artikuligileak. Sindikalgintzaren kontzientzia lantzea, indartzea, sindikalgintza izoztu nahi dutenen aurka jokatzeko eta inoren morrontzan jokatu gabe sindikalgintza hedatzea, dira idazleak lan honetan eskaintzen dituen irtenbidearen alternatibak.

Las dos informaciones aparecen simultáneamente. Periódicos y revistas publican largas, muy largas, listas, de los compromisos del Pacto de la Moncloa incumplidos por el Gobierno. Periódicos y revistas estos días llenan páginas y páginas con informaciones y referencias a los pasos que se están dando para una posible renovación de estos pactos en gran parte, como se ha visto, incumplidos.

El Gobierno consiguió lo que quiso

La valoración que el Gobierno ha hecho de los pactos firmados hace un año, ha sido hasta triunfalista. El Gobierno está satisfecho de lo conseguido. Su meta: si no única, ciertamente sí primerísima, consistía en bajar drásticamente el índice de inflación. Y eso lo ha conseguido. El paro se ha multiplicado, los salarios se van quedando cada vez más rezagados en relación a la escalada del coste de vida, las condiciones de vida se han degradado... Todo ello previsto, y hasta cierto punto intentado, como vía para llegar a lo fundamental, reducir la inflación, sin utilizar otras vías incompatibles con la salvaguarda de los intereses que políticamente representan. Por algo ahora que se habla de la renovación de los pactos de Abril Martorell, dictamina que el índice del 10 por ciento de inflación para el año que viene es innegociable. Ahí no cede. Eso por encima de todo. Luego abundantes promesas sobre reducción del paro, creación de puestos de trabajo (muy pocos) etc. Hay que agradecer que lo diga tan claro.

Los alcanzan niveles más elevados de conciencia propia y descubren nuevos horizontes de eficacia social y nuevas vías a su acción, aquí se quiere desfigurar la dinámica social, quebrar el espinazo a los sindicatos. No lo van a conseguir, a no ser que algunos dirigentes sindicales colaboren en el intento y sacrifiquen su propio sindicato; no lo van a conseguir porque este tipo de atentados endurecen a los sindicalistas de raza. Pero el intento de partidos y Gobierno está ahí y habría que recordarles que realizan un juego altamente peligroso para el conjunto de la colectividad: sobre el paro creciente, sobre el descontento, sobre salarios degradados y sobre vacíos o paralizaciones institucionales puede crecer cualquier cosa menos la esperanza de una reconfortante democracia.

Algunos puntos intangibles

- Para nosotros por encima de los pactos existen unos postulados intangibles. Cualquier meta que se planteen en los pactos, si de veras quiere ser alcanzada, y si de veras merece ser intentada, pasa por ciertos puntos que no pueden ser sacrificados y por lo mismo tienen que ser respetados. Algunos son estos:
- Desarrollar la conciencia sindical, de la necesidad del sindicalismo, en los trabajadores.
- Impulsar el afianzamiento y evolución de la institución sindical.
- Oponerse a todo intento de congelar, con cualquier pretexto, la acción específicamente sindical.
- Desarrollar el espacio social del

¿Se quiere la democracia?

Asistimos a un esfuerzo agresivo y sin disimulos de los partidos y del Gobierno por forzarnos a los sindicatos a entrar por sus análisis, su lógica y sus objetivos. Nos quieren exigir que renunciemos a nuestros propios análisis y a nuestro propio camino. Se nos quiere exigir poco menos que renunciemos, los sindicalistas, a nuestra propia identidad. Al tiempo que en Europa, y como efecto de la crisis, los sindica-

● Es necesario desarrollar la conciencia sindical, de la necesidad del Sindicalismo, en los trabajadores.

sindicalismo, ocuparlo con personalidad propia y no permitir en ningún caso la instrumentalización de sindicalismo para objetivos ajenos al mismo sindicalismo o desde instancias externas al propio sindicato. Algunas centrales que, ellas sabrán por qué, acataron el primer Pacto de la Moncloa, están siendo molestadas por una manifiesta mala conciencia. El perjuicio sufrido por el sindicalismo no es reparable con un tardío arrepentimiento.

V. ELORZA

Un fenómeno que hay que destruir

El antisindicalismo de sindicalistas

Sucedió en el transcurso de un cursillo de militantes de ELA. Los participantes exponían sus puntos de vista y sus opiniones. La discusión se avivaba a ratos. Se pensaba en voz alta y con sinceridad. Y, en un contexto que ahora no importa, en tono de profundo convencimiento, la frase que te hace levantar la cabeza de la cuartilla sobre la que tomas notas: «Esos sindicalistas hacen antisindicalismo».

Gobiernos y empresarios

Los gobiernos hacen antisindicalismo. Nada de extraño. Aquí hemos leído que el Gobierno actual hace antisindicalismo militante. Mostramos extrañeza sólo cuando rebasa los límites de lo previsible y pierde la noción de la responsabilidad.

También hacen antisindicalismo los empresarios. Es lo suyo. Lo hacen aquí y en todas partes. Ahora y antes. Y lo harán después también. Todos los sindicalistas conocen la alergia que a los empresarios produce la presencia del sindicato en su empresa. Precisamente en esa animaversion se basa una de las líneas de actuación más intensas de las patronales: evitar encontrarse con los sindicatos en el interior de la empresa y crearse interlocutores que desplacen a los verdaderos sindicatos.

¿Sindicalista?

Levanté, pues, la cabeza sorprendido y al que, convencido, aseveraba que «esos sindicalistas hacen antisindicalismo», le pregunte: «¿Cómo es eso?». Y lo explicó con breve contundencia: «Existen muchos que se dicen sindicalistas, pero practican antisindicalismo. Por ejemplo, los que marginan de una forma o de otra a la Sección Sindical en la empresa; los que promueven, con cualquier pretexto, en la empresa órganos de representación «irresponsables» y, en el mejor de los casos para-sindicales, por ejemplo los Comités de empresa; los que practican un estilo de actuación extraño al sindicalismo o por abandonar el realismo reivindicativo o desatender la vía negociadora; también los que quieren «chupar» del Sindicato sin preocuparse de fortalecerlo; los que están afiliados, pero no hacen valer su afiliación para hacer resaltar la utilidad para un afiliado de los servicios del sindicato y la validez de estos mismos servicios para la lucha obrera. Los peores sindicalistas para el sindicalismo son los que en forma solapada o abierta mantienen posiciones «colaboracionistas». Que también de esto se está viendo más de lo que uno podría pensar». Punto. Estaba claro. Desgraciadamente, y por si no bastaran Gobierno y empresarios, era cierto que también había sindicalistas que hacían antisindicalismo.

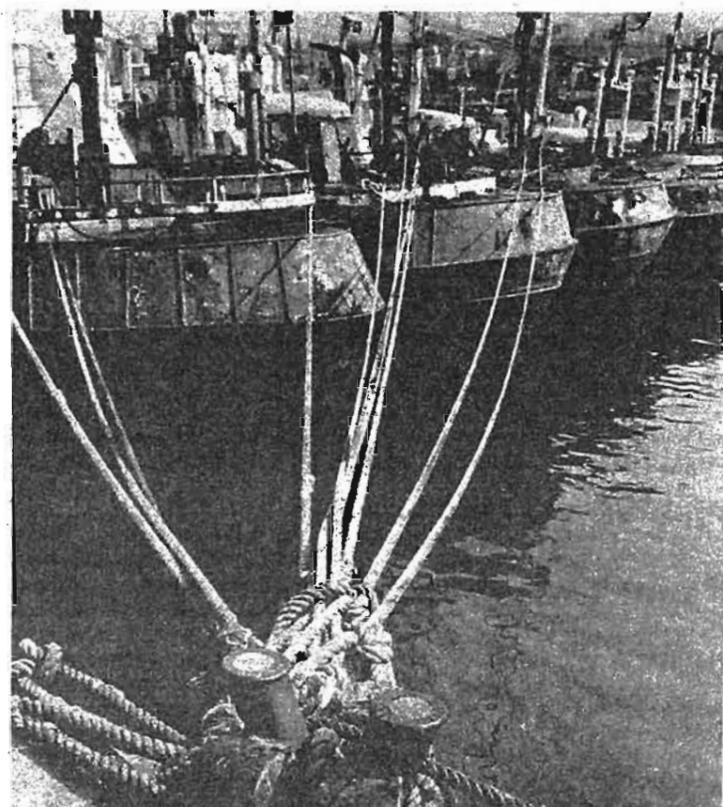
E. ITURRIAGA

HEMEROTEKA

Como matar un Sindicato

Un Sindicato puede ser muerto de diversas maneras; pero las siguientes figuran entre las más eficaces:

- 1.- No vengas a las reuniones del sindicato y si vienes a ellas procura llegar tarde. Si estimas que hace demasiado buen tiempo o demasiado malo para acudir a una reunión, ni sueñes en moverte.
- 2.- Si participas en una reunión, critica el trabajo que realizan los responsables (particularmente el Ejecutivo) y también otros miembros.
- 3.- Que no seas nunca nombrado como miembro de algún equipo responsable o no aceptes jamás si eres nombrado. Es infinitamente más fácil criticar alguna cosa que realizarla. Sin embargo no dejes de manifestar tu descontento si no eres nombrado para algún cargo.
- 4.- Si el que preside una reunión te pide que des tu opinión a proposito de alguna cuestión importante, respóndele que no se te ocurre nada que decir. Después de la reunión no dejes de decir a los otros lo que se tenía que haber hecho o lo que se tenía que haber decidido.
- 5.- Tu no hagas nada ni te comprometas en nada. Si algunos afiliados se ocupan activamente de alguna cuestión, refunfuña ostensiblemente y divulga que el Sindicato está dirigido por una camarilla.
- 6.- No prestes atención a lo que se discute y se escribe. Pero no dejes de repetir que a ti nadie te tiene al corriente de nada de lo que sucede.
- 7.- Pronúnciate y vota a favor de algo. A continuación habla y actúa en sentido contrario.
- 8.- Aprovechate al máximo



Para hacer sindicalismo hay que amarrar bien, en la realidad de los trabajadores de hoy, la organización que pueda navegar en la sociedad de mañana

de las ventajitas y de los servicios del Sindicato, pero tu no aceptes nada.

9.- Quejate de las cotizaciones y no te olvides de difundir que para esto no merece la pena de ser miembro de un Sindicato.

The Food Worker

Democracia industrial

«Una verdadera democracia industrial requiere:

- El reconocimiento y la negociación con los sindicatos a todos los niveles de la toma de

decisiones y no solamente a nivel estatal.

- Leyes más estrictas sobre revelación de información de las empresas, relacionada también con sus ejercicios financieros, planes de inversión, planes de mano de obra y decisiones estratégicas.

- La aceptación por parte de dirigentes, Gobierno y medios informativos, de que cualquier sistema de democracia industrial debe estar basado en la organización sindical, o será fuente de situaciones insolubles y conducirá al caos».

UITA. Boletín de Noticias

Sanidad de Guipúzcoa

Por fin se firma el Convenio

Ha sido, el de Sanidad de Guipúzcoa, uno de esos convenios que van coleando desde los primeros meses del año sin que se lleguen a firmar.

Prácticamente había, desde antes del verano, unos acuerdos firmes en todo el articulado, entre las Centrales Sindicales negociadoras del Convenio, y los representantes de la patronal, formada por la Asociación de Clínicas Privadas de Guipúzcoa y la Diputación.

Ha sido precisamente el problema existente con esta última entidad, que es a la que pertenece el Hospital Provincial, lo que ha ocasionado el retraso en la firma del Convenio.

La primera postura de la Diputación, obligada, como entidad oficial, a revisar sus presupuestos según los Pactos de la Moncloa, era la de no asumir, para los trabajadores del Hospital, los acuerdos económicos que se habían concertado con las Clínicas Privadas, alegando que no alcanzaba el presupuesto.

ELA-Sanidad, como sindicato mayoritario del Hospital,

asumió la tarea de realizar un estudio detallado del presupuesto del Hospital para este año, llegando a la conclusión de que con la cantidad que la Diputación asignaba al Hospital, no sólo se podía pagar lo que ya se había convenido con las Clínicas sino que incluso se podía mejorar.

Y con este tira y afloja con la Diputación, con ida y venida de grandes cantidades de papel lleno de números y con bastantes horas de calculadora, es como se ha llegado hasta estas fechas sin firmar el Convenio, lo cual ha exasperado a no pocos trabajadores de la Sanidad de Guipúzcoa.

ELA-Sanidad era contraria a esta firma mientras no quedase concretado que en el Hospital Provincial, los trabajadores se iban a beneficiar de lo presupuestado para aquel centro, obteniendo unas mejoras por encima del Convenio ya que en la mayoría de los casos dichas mejoras no consistían sino en mantener las que ya existían respecto al convenio anterior.

ELA-Sanidad no ha pretendido, en ningún momento,

crear diferencias entre unos trabajadores de la Sanidad y otros, pero sí que se obtengan todos los beneficios que los trabajadores de cualquier centro puedan obtener, no desechando la posibilidad de obtener mejoras sobre el Convenio en otros centros de trabajo.

Tras una reunión en la que se han hecho algunas puntualizaciones al texto del convenio ya acordado, se ha decidido la redacción final para proceder a su inmediata firma; al mismo tiempo se ha presentado un documento a la Diputación para asegurar el cumplimiento de las mejoras en el Hospital Provincial.

Con todo esto, los trabajadores de la Sanidad de Guipúzcoa tendrán Convenio, vigente hasta finales del año 79, habiéndose aceptado esta larga duración («entra» en vigor en abril pasado) al ofrecerse unas revisiones salariales para el año 79, en enero y julio, con 1 y 2 puntos por encima de la subida del índice del coste de la vida, respectivamente.

XABIER GARZIA



OR UN CONVENIO DIGNO PARA EL COMERCIO TEXTIL

Y

SABADO A LA TARDE LIBRE

UGT-CNT-ELASTV-LSB-USO-CCOO-LAB-ELASTV-A-CSUT-S

En la foto una instantánea de la cabecera que dirigía la manifestación de los trabajadores del Textil de Bizkaia, la semana pasada en Bilbao

Se firmó el de la Alimentación, el textil sigue en huelga...

Convenios del Comercio

La difícil marcha de los Convenios del Comercio en Vizcaya progresa paso a paso y no sin contratiempo. Reanu-

dando el hilo de la información que se daba en el número anterior, hay que consignar los progresos realizados durante

esta semana y también los obstáculos que no acaban de ser remontados.

Comercio del Textil

Después de tres días de huelga se ha mantenido un contacto con la patronal sin la presencia de los abogados de la CGEV del que se traslucen posiciones más razonables por parte de los empresarios de cara a la negociación. Hay ya acuerdos mínimos en cuanto a vacaciones, plus de distancia, prendas de trabajo, jubilación, mínimo anual garantizado. En cuanto a las tablas, la patronal ofrece un 25 por ciento de aumento y queda en el aire el aspecto de la jornada laboral - tarde de los sábados - donde se encuentran dificultades para un acercamiento de posturas. La continuación de la huelga supone una ruptura formal de las negociaciones ya que la patronal exige la vuelta al trabajo como condición para continuarlas.

Comercio de Químicas

Se plantea huelga legal para el día 27. Tres han sido los aspectos que han decidido la huelga. El primero es el ámbito de aplicación, en el que se plantea que afecte a todas las empresas del Comercio de Químicas y no sólo a los Mayoristas y Minoristas de Droguerías y Perfumerías. El segundo aspecto es el mínimo anual garantizado para todas las categorías, en el que se plantea el 20 por ciento frente a un 10 por ciento que ofrece la patronal y por último el capítulo de retribuciones económicas, en el que se mantienen sustanciales diferencias entre ambas propuestas.

Comercio de la Alimentación

El jueves día 17 se llegó a la firma del convenio. Entrará en vigor en la fecha de su homologación y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1978. Para el abono de las cantidades pendientes se ha acordado un plazo de dos meses. En un próximo número ampliaremos los puntos más importantes del convenio.

Comercio del Metal

Una vez conocidos los aspectos últimos del Convenio se someterá a la decisión de los trabajadores su aceptación o rechazo.

Alex GARATE

Convenio estatal del Vidrio y Cerámica

Mientras se mantiene el impase en torno a la renovación de los pactos, CCOO y UGT han firmado ya varios convenios estatales de máximos, uno de los cuales afecta a los sectores de Vidrio, Cerámica e industrias afines.

Basta hacer un somero análisis de su contenido, para reafirmarnos en nuestro criterio de que estos convenios son excesivamente amplios para que tengan una incidencia real en la vida laboral. La poca articulación de las partes negociadoras a todos los niveles, la desigual realidad económica y sindical de las diferentes zonas del Estado da como resultado que las peticiones iniciales, son muy bajas o los acuerdos finales difieren sustancialmente de aquellas. En ambos casos el documento del acuerdo es sencillamente

papel mojado, que dice muy poco en favor de los sindicatos firmantes y que exige allí donde verdaderamente hay sindicalismo, caso de Euskadi, a plantear una dinámica mucho más articulada y realista. Como ejemplo, este es el balance del Convenio estatal de máximos que adjuntamos en el cuadro de abajo. Esto es de aplicación obligatoria en aquellas empresas de Vidrio, Cerámica o industrias afines que no tengan convenio propio o provincial:

Increible, pero cierto: sería lamentable que este convenio, en vez de la excepción fuese la regla ya que UGT y CCOO harían con ello un flaco servicio a los trabajadores y al propio sindicalismo.

El Sindicato del Vidrio y Cerámica de ELA-STV

Peticiones Iniciales	Acuerdos firmados
Jornada laboral de 40 horas 15 minutos para el desayuno Vacaciones 30 días en verano Licencias retribuidas	Ni se menciona: siguen las 44 h. Ni se menciona 28 días y no menciona el período. No se citan: siguen las de la Ordenanza
4 anuales a salario real Dieta: 1.200 ptas. día	No se mencionan: siguen las dos reglamentarias y a salario base. No se menciona
Salario base: Peón: 30.000 Oficial I: 31.200 Titulado Sup.: 39.000 Antigüedad: la de la Ordenanza Pluses tóxicos; penosos: el % Enfermedad 100% Premio al jubilarse: 75.000 Indemnización por muerte o invalidez: 1.500.000	18.000 ptas. 20.160 ptas. 25.230 ptas. Menos que la Ordenanza No se menciona No se menciona No se menciona
Acción sindical en la empresa Reuniones y asambleas	No se menciona No se menciona

Acuerdo en el Convenio del Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia

No se ha recurrido a la huelga legal convocada para el día 20 de noviembre, debido a que dos días antes los patronos ceden de la postura inflexible en que se mantenían. El sábado 18 de noviembre se negoció el acuerdo final.

Lo acordado supone:
1.- Un aumento salarial del 24 por ciento aproximado, que oscila entre las 5.000 y 6.000 pesetas brutas mensuales según categorías, a excepción del auxiliar administrativo y subalternos donde los aumentos son de 7.000 pesetas.
2.- Dos revisiones salariales semestrales, en enero y julio de

1979, con un incremento del índice de carestía de vida más punto y medio.
3.- Tres pagas extraordinarias de 30 días, a salario base más antigüedad.
4.- Vacaciones de 30 días. La ampliación hasta 30 días del período de vacaciones, supone un aumento, cuya parte proporcional habrá de disfru-

tarse antes de finales del presente año o negociar su disfrute posterior.
5.- Establecimiento de un seguro de carnet para los conductores, debiendo abonar las empresas el 50 por ciento del importe de la póliza de seguro anual.
6.- Indemnización por jubilación voluntaria, para aquellos trabajadores de edades comprendidas entre los 60 y 64 años.
Algunas categorías de la tabla salarial.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Total
Personal Administrativo			
Oficial de primera	30.003	3.500	33.503
Oficial de segunda	25.700	3.500	29.200
Auxiliar mayor de 22 años	22.080	3.500	25.580
Factor mayor de 22 años	25.700	3.500	29.200
Aux. o Factor hasta 22 años	21.140	3.500	24.640
Aspirante de 16 a 18 años	13.211	2.000	15.211
Personal de Agencia			
Capataz	24.918	5.000	29.918
Aux. de almacén o basculero	22.233	5.000	27.233
Peón especializado	22.393	5.000	27.393
Peón	21.713	5.000	26.713
Transporte de Mercancías			
Cond. Mec. ambito Nacional	26.046	5.000	31.046
Cond. Mec. ambito Comarcal	24.189	5.000	29.189
Cond. Mec. ambito Local	23.066	5.000	28.066
Ayudante de Conductor y Conductor de Motc. y Furgon.	22.824	5.000	27.824
Mozo carga y descarga	21.713	5.000	26.713
Personal de Talleres			
Oficial de primera	25.672	5.000	30.672
Oficial de segunda	23.940	5.000	28.940
Oficial de tercera	23.013	5.000	28.013
Categorías			
Personal subalterno	19.649	5.000	24.649
Telefonista	19.765	5.000	24.765
Portero	19.079	5.000	24.079

Ha sido un Convenio positivo, en el que se ha desarticulado la intransigencia patronal y se les ha forzado a negociar.

A pesar de todo, creemos que no hemos conseguido toda la rentabilidad alcanzable a las acciones desarrolladas.

Sindicato del Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia

Convenios colectivos

Nabarra: Números sindicales

Hemos entrado en la época de negociaciones y éstas no debemos de afrontarlas sin hacer un planteamiento mínimo que nos sirva para situarnos en la realidad del panorama sindical y nos sugiera nuestra propia estrategia.

Ante estos convenios, debemos de tener algunos conceptos generales claros:

1.- Debemos de procurar que la participación de los trabajadores sea real y efectiva, y esto se consigue haciendo convenios de empresa.

2.- Las mejoras que debemos de pretender conseguir este año se tienen que basar en tres frentes principalmente:

a) FRENTE ECONOMICO. Defensa del poder adquisitivo real de los trabajadores.

b) FRENTE SOCIAL. Mejorar las condiciones de trabajo en la empresa.

c) FRENTE SINDICAL. Conquistar mejoras sindicales que se traduzcan en la potenciación de los sindicatos en la empresa.

3.- Tener en cuenta que los convenios no son cesiones voluntarias de los empresarios si no que es la resultante de nuestra capacidad de lucha. Por ello debemos de participar en todas las convocatorias que desde el sindicato nos haga la federación, etc.

Pues bien, este año tampoco va a ser fácil el camino que hay que recorrer para la negociación, porque además de los inconvenientes que encontraremos para hacer sentar en la mesa de negociación de cada empresa a la patronal, se suma el afán de protagonismo de CC.OO y UGT en las negociaciones provinciales que pretenden ocupar más espacio que las demás centrales aún sabiendo que son globos inflados.

Si algunos quieren negociar arrogándose una representatividad que no lo han demostrado y otros lo quieren hacer fortaleciendo organismos ajenos al sindicalismo, está visto que las discrepancias antes de decidir una viabilidad definitiva, va a pasar un tiempo considerable y como consecuencia del atraso que se prevé, la inseguridad y el escapismo de muchos trabajadores. Nosotros lo que debemos de evitar es precisamente esta frialdad. Para eso planteamos DESDE YA que todas las empresas comiencen a elaborar su PROPIO CONVENIO. Nadie mejor que los propios interesados conocen las posibilidades de cada empresa, pues bien, en función de éstas posibilidades debemos de plantear las negociaciones en el marco de cada empresa.

I.ETXEBERRIA



De la afiliación de todos nuestros compañeros y de un trabajo sindical organizado, depende al avance en nuestras conquistas. Unos primeros pasos, débiles pero irreversibles, ya se han dado. La Corporación tendrá que adaptarse a unas relaciones laborales que en nada se asemejan a las de los tiempos franquistas

Diputación de Bizkaia

La hora del Sindicalismo

La función pública es uno de los reductos en que, las costumbres de viejos tiempos tratan más en desmoronarse. La mayoría de las corporaciones están directamente ligadas con el antiguo régimen y, lógicamente, la Diputación de Bizkaia no es una excepción.

Los trabajadores, después de 40 años, nos enfrentamos con un convenio en el que hemos podido decir algo, plantear

nuestras reivindicaciones: nuestro sueldo base sigue estando por debajo del mínimo interprofesional, las elecciones

sindicales no se han celebrado todavía, no existen derechos sindicales y un largo etcétera.

Necesidad de sindicación

Con la situación creada tras la aparición del decreto-ley de junio del pasado año por el que se daba luz verde a la posibilidad de sindicarse, los «sindicalistas» de siempre tienen que adoptar nuevas formas para seguir imponiendo su sindicalismo amarillo.

Pero esta vez no. Las cosas van cambiando, lentamente, pero de manera irreversible. Los trabajadores optamos por afiliarnos a centrales sindicales de clase, dando la espalda a la asociación de funcionarios que querían «colarnos» nuestros paternalistas bienhechores de siempre. A ningún otro sector, sea el Metal, la Química o el Textil se le ocurre hacer asociaciones de rama. ¿O es que los funcionarios no somos trabajadores como los demás?

Actitud «democrática» de la Diputación

Lo cierto es que la Diputación opta por cambiar de formas de actuación y comienza a ceder y sentándose a negociar en la mesa con los mismos trabajadores. Pero modos de actuar, nada democráticos, adquirida en los pasados años, no se dejan de un día para otro. Con ocasión de presentar a las Centrales el montante de la masa salarial, llamé a todas las centrales, presentes o no en la Diputación, y además, convocó a los «independientes».

Llegados a este punto, la posición tajante de los Sindicatos de no sentarnos en la mesa con los amarillos, hizo que la corporación cediese.

Negociación del Convenio

Por primera vez después de 40 años, los trabajadores hemos podido discutir nuestros salarios, aunque parezca mentira. Algunos datos servirán para mostrar la situación salarial:

Un trabajador de nivel 3 tiene un salario base de 11.016 pesetas, y así incrementada de forma gradual hasta niveles altos con sueldos base muy bajos. Ello se complementa con pluses de hasta más 300 por cien para completar la nómina.

El hecho de lograr fiscalizar por parte de las centrales sindicales ha sido positivo y las diferencias en los niveles bajos con respecto a años anteriores han sido evidentes.

Comisión Mixta

Hay sin embargo, dos puntos sin resolver y de poca importancia para nosotros. Son los referentes a la Comisión Mixta y las 50 horas de complemento para los niveles 3 y 4.

En cuanto a la Comisión Mixta, pensamos que es fundamental como órgano negociador, aceptado por las dos partes. Esta cumpliría su misión hasta que las elecciones sindicales sean celebradas y haya ya interlocutores válidos.

Nuestra Sección Sindical estima como innegociable este punto y presionará al máximo para que ésta tome cuerpo, ya que de ello depende el Convenio del año próximo y de cuantos problemas vayan planteándose en el trabajo sindical cotidiano.

El concepto de las 50 horas, antes mencionadas, que beneficia a aquellos que poseen un sueldo base bajo, es una cantidad fija que el Presidente de la corporación lo había prometido y, posteriormente se negó a darlo.

La lucha organizada y constante, sin grandes triunfalismos y demagogias es la conclusión que se saca del trabajo realizado hasta ahora. Trabajo que tiene que ir orientado en base a la fuerte afiliación de las centrales de clase y con una visión realista de los problemas con que los afrontamos.

Ello nos ha servido para que el próximo lo afrontemos con menos limitaciones como el actual y lo negociemos directamente las centrales operantes en la empresa.

Sección Sindical de la Diputación de Bizkaia

Con el reconocimiento de las Secciones Sindicales

Firestone: Avance sindical

Con la firma de las garantías sindicales, en las que se reconocen a los sindicatos dentro de la empresa se regulan los derechos y atribuciones de las Secciones Sindicales; se abre una etapa de fuerte asentamiento y consolidación sindical en Firestone.

Destaca en primer lugar, el reconocimiento de las Secciones Sindicales y sus representantes como interlocutores válidos para defender los intereses de los afiliados.

Todos los sindicatos que tengan al menos un 10% por ciento de afiliados a nivel de centro de trabajo (provisionalmente y durante seis meses será suficiente con el 3 por

cientos), podrán constituir la Sección Sindical reconocida por la empresa, con las siguientes atribuciones y garantías:

— La Sección Sindical nombrará un Comité de hasta doce miembros que dispondrán de las horas libres necesarias para desarrollar las funciones propias de su cargo.

— De entre los miembros de la Sección Sindical, se elegirá un delegado que será el portavoz y representante de la Sección.

— Para el desempeño de sus funciones, el Comité de la Sección Sindical dispondrá de un local para su uso exclusivo,

con el material preciso para el mantenimiento de contactos con todos los afiliados.

— Asimismo, podrá poner en la empresa tabloneros de anuncios cerrados para transmitir información y propaganda de interés sindical.

— Gozará de plena libertad para distribuir propaganda en la empresa. Como complemento para el desarrollo de su actividad, este Comité recibirá información trimestral sobre la producción, ventas, situación financiera y evolución del sector. Anualmente será informado sobre resultados, balance, memoria y cuenta de resultados para la recepción de estos datos; para ello, podrá

estar acompañado de los asesores de la Federación.

Para garantizar la acción sindical y evitar acciones abusivas, cualquier sanción a un trabajador afiliado, deberá ser comunicada al Comité de la Sección Sindical a la que pertenece.

Del mismo modo, las reuniones de los afiliados de la Sección Sindical, podrán celebrarse dentro de los locales de la empresa.

Estos pasos dados en Firestone, marcan una pauta importante en el camino hacia el afianzamiento del sindicalismo organizado.

Sección Sindical de Firestone



ESTADO

Tras las reuniones de la pasada semana

La negociación de los pactos, sigue atascada

El pasado miércoles día 15, en el ya habitual escenario de Castellana 3, el Gobierno y los Sindicatos CC.OO y UGT celebraron una reunión calificada de «encuentro exploratorio bilateral» en torno a la renovación de los pactos.

En la rueda de prensa mantenida por los protagonistas al término de la reunión, cada parte se ha limitado a defender sus posiciones iniciales, que como todos conocemos, presentan diferencias insalvables, que de no modificarse, hacen imposible cualquier acuerdo.

Abril Martorell ha sido tajante al indicar que «como vicepresidente de Economía no estoy dispuesto a aceptar ninguna contrapropuesta que no respete la previsión de un 10 por ciento de inflación para 1979».

CC.OO y UGT por su parte, con serias discrepancias entre ellas, han coincidido en calificar la propuesta gubernamental de inaceptable.

Abril juega al tremendismo

Presentar, como lo hace el superministro Abril, la contención de la inflación al 10 por ciento como única alternativa viable para recuperar los equilibrios básicos de la economía y para solucionar el problema del paro, no es correcto. Cuando Abril Martorell afirma que «cualquier otra alternativa no es sino eso: Un engaño y una utopía», carece de la necesaria objetividad.

El profesor Rojo y su equipo del Banco de España han propuesto que el objetivo de la inflación sea más modesto, situándolo en un 14 por ciento, a fin de que el crecimiento del crédito pueda ser suficiente para dar un respiro a muchas industrias sanas, sobre todo pequeñas y medias, que por el plan de estabilización se hallan cercanas a la suspensión de pagos.

Estas tesis gradualistas, compartidas también por calificados miembros del actual gabinete gubernamental, como el ministro de Hacienda señor Ordoñez, parten de una visión menos teórica de la realidad,

teniendo en cuenta el número de parados y la gravedad de la crisis industrial.

La solución que defiende Abril supone otro nuevo recorte al poder adquisitivo, superior a cuatro puntos, ya que se pretende fijar unos topes salariales para 1979 del 12 por ciento, cuando la inflación en el 78 va a rondar el 16 por ciento. Es, por lo tanto, un plan que vuelve, como el precedente de la Moncloa, a girar en torno al objetivo de reducir la inflación en base a una política salarial restrictiva, contemplando el problema del paro como una variable dependiente exclusivamente de ésta.

La lucha contra el paro, simple coartada

La realidad del resto de los países industrializados nos indica, que tal correlación no funciona con el automatismo que nos quiere hacer creer el Gobierno. El conjunto de los países de la CEE, pese a haber registrado un descenso en las tasas de inflación pasando de un 9,10 por ciento en el 77 a un 6,9 por ciento en el 78, no

● **El Gobierno sigue obsesionado con la congelación salarial**

● **No se afronta en profundidad el problema del paro.**

han reducido el volumen del paro, que se mantiene estacionario, en torno a los 6 millones (5,5 sobre la población activa).

La solución del paro requiere, ciertamente, políticas más audaces e innovadoras que las propuestas por el Gobierno, y que ocupan en este momento el centro del debate a nivel europeo en las reuniones tripartitas que se están manteniendo. La reducción de la jornada laboral, la fijación de prioridades a las nuevas inversiones, la expansión de la inversión pública, constituyen entre otros, los puntos que deben de abordarse para aliviar el desempleo.

Cualquier otra alternativa, nos tomamos la libertad de parafrasear al señor Abril, es un engaño y una utopía.

Las restricciones salariales del plan Abril, al colapsar el consumo, pueden hacer inalcanzable el ya ridículo objetivo de crear en el transcurso del próximo año 150.000 nuevos puestos de trabajo.

El juego al descubierto

El propio Abril Martorell ha dicho de forma explícita: «Esto no es una negociación entre sindicatos y gobierno, sino que detrás hay algo más». La alusión es clara, la clave del impasse está en los partidos políticos, o más concretamente, en la vertiente electoral, que tras el referéndum constitucional va a cobrar especial relevancia. El partido gubernamental necesita para su consolidación definitiva del apoyo de la gran banca y de la gran patronal, o de sectores importantes de ambas, y para ello, no le cabe más opción que aceptar sus condiciones, una de las cuales es el programa económico para el año 1979. Definirse por la tesis gradualista, sería casi con toda

probabilidad, más rentable electoralmente (además de más realista) para el año que se nos avecina, pero donde manda el capitán no manda el marino.

El fantasma de la «nueva derecha», capitaneada por Areilza, Fraga y Osorio puede ser un serio peligro para la UCD, en el caso de que se pueda atraer cierta ayuda.

El secretario general de UGT ha sido también explícito, al declarar que el Gobierno tendrá que plasmar una política económica mediante un decreto que será a todas luces impopular. Puede ser la oportunidad para el PSOE, que no está dispuesto a dar facilidades para que UCD, por vía del consenso se mantenga en el poder. La UGT es un simple peón de la política del PSOE, y, por lo tanto, rehuye de cualquier solución que pueda ser entendida como un éxito de la UCD o que dé entrada a los partidos políticos, con lo que se le colaría el PC.

No es de extrañar que en este contexto, CC.OO siga impertérrito abogando por una negociación a cuatro, y amenazando si ello no se acepta, con un año caliente. La negociación, tajo por tajo, es el recurso a utilizar sólo en caso que el PC tenga cerradas todas sus salidas.

La semana que viene más

El «encuentro exploratorio bilateral», efectuado entre el Gobierno y la CEOE, un día después de celebrar la referida al inicio del artículo, cierra la fase de «exploración» que, como todos sabemos, fue precedida por la fase de reflexión. La semana que viene o la siguiente, se iniciará otra tercera fase, a la que pueden seguir



otras, no pudiendo descartarse a priori que todo concluya con la fase de «flexibilización».

Mientras tanto, no nos queda más remedio que seguir haciendo sindicalismo de ver-

dad en la medida que nos dejen (que no será mucho) y en la medida que podamos (que cada vez es más).

JOSE ELORRIETA

MUNDO

Se inician las negociaciones en el sector siderúrgico

RFA: Los sindicatos quieren 35 horas semanales

La poderosa Federación del Metal de la Confederación alemana DGB, ha iniciado su ofensiva negociadora planteando como una de sus reivindicaciones básicas, la reducción de la semana laboral a 35 horas. De momento, la propuesta de la IG Metal ha sido rechazada por la patronal (Gessanmetal), lo que ha conducido a las conversaciones a un callejón sin salida.

La IG Metal, que no aspira a reducir de un solo golpe la semana laboral de 40 a 35 horas, plantea tal disminución dentro de un proceso cuya primera fase supondría la baja de dos horas semanales. Según los sindicatos, la reducción de 2 horas semanales permitirá emplear a unos 300.000 desocupados.

Los argumentos esgrimidos por la patronal para justificar su negativa son diversos:

— Rigidez del mercado laboral, lo que hace que muchas empresas prefieran restringir sus actividades antes de contratar personal suplementario.

— Incremento del coste de la mano de obra entre un 4 por ciento a un 7 por ciento para una reducción semanal de 2 horas.

— Promedio horario anual de los trabajadores alemanes inferior al resto de los países (Alemania: 1.855 horas/año, Francia: 1.880, Suiza: 1.970, Japón: 2.090, etc.).

El tropiezo en el inicio de las negociaciones abre unas perspectivas inciertas para un sector numeroso que ya en el pasado año protagonizó huelgas importantes. La contraoferta patronal de dos días suplementarios por año, no satisface a los sindicatos que temen lo peor para un futuro, cuando la Seguridad Social deje de ser suficiente para soportar por más tiempo los grandes desembolsos que exige el seguro de desempleo.



Una de las diferencias importantes entre los sindicatos participantes es la inclusión

Problemática de vivienda y urbanismo

Nuevos principios y nueva regulación

Durante algunos artículos en nuestra revista hemos venido analizando diversos aspectos que rodean un problema tan importante para los trabajadores cual es el de la vivienda.

Analizábamos los modos de financiación de las viviendas subvencionadas y protegidas y se hacía una crítica al sistema.

Estos días el equipo ministerial responsable de Obras Públicas y Urbanismo ha hecho público un extenso dossier sobre «POLITICA DEL SUELO Y VIVIENDA» que ha sido reproducido, aunque no en su totalidad, por el diario «El País».

Una declaración de principios a tener en cuenta

Este dossier es un trabajo de capital importancia, puesto que, además, de estar redactado por el ministro del departamento y sus más inmediatos colaboradores, viene a significar la política a seguir en esta parcela, que como decíamos, hablamos empezado a analizar en nuestra revista.

La gran extensión y la importancia del trabajo, nos obliga a realizar una exposición detallada y crítica del mismo, lo que realizaremos en sucesivos artículos.

No obstante, en este momento haremos una especie de esquema de urgencia, sobre lo que constituye las bases de dicho estudio.

Política de UCD

En principio, es muy importante el preámbulo del texto, puesto que aunque no nos descubre nada nuevo, sí que tiene una gran sinceridad al indicarse que la política que va a realizar el MOPU (Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo) a corto y medio plazo, se inscribe en las declaraciones programáticas del partido en el Gobierno, es decir, de la UCD.

Ofrece una política sobre suelo y vivienda, a su juicio coherente con sus ideas, puesto que se manifiesta que «podrá ser criticada desde otras posiciones ideológicas que aspiran a municipalizar el suelo o dar un mayor protagonismo al sector público en la construcción de viviendas».

En definitiva algo que ya conocíamos, pero sí que es cierto que nos ha de servir de pauta para realizar una correcta valoración del tema, así como su crítica desde nuestra posición de clase.

Dos grandes temas: suelo y vivienda

Sin perjuicio de que en sucesivos artículos realicemos, como decíamos, un análisis a fondo del tema, vemos que el trabajo se divide en dos grandes apartados: Por un lado lo referente a la POLITICA DEL SUELO y por otra parte la POLITICA DE LA VIVIENDA.

Política del suelo

En el primero se atacan los problemas referentes a la ordenación urbanística del territorio, o planteamiento

● Un amplio dossier con las bases de una nueva política del suelo y de la vivienda

urbanístico. Es decir, todo aquello que vulgarmente se conoce como planes de urbanismo, que decidirán donde se asentarán las viviendas, industrias, escuelas, etc. y en que proporción por habitante.

En este sentido el estudio trata de dar un mayor realce a la gestión pública, pero sin olvidar la propiedad privada del suelo, aunque se trata de dar un bálsamo, en evitación de una gran especulación y derecho de que las plusvalías repercutan únicamente en el propietario del suelo.

Política de vivienda

En cuanto a la política de vivienda, trata de refundir las viviendas protegidas, subvencionadas y sociales, en una nueva y única categoría a la que se pone el tope máximo de 90 metros cuadrados útiles por vivienda.

Asimismo trata de reactivar el alquiler de viviendas, a través de una nueva regulación de la legislación de arrendamientos urbanos, y con el fin de no aumentar innecesariamente el mercado o demanda de pisos nuevos, trata de subvencionar.

Asimismo trata de reactivar el alquiler de viviendas.

a través de una nueva regulación de la legislación de arrendamientos urbanos, y con el fin de no aumentar innecesariamente el mercado o demanda de pisos nuevos, trata de subvencionar la reconversión de habitabilidad, a módulos actuales, de viviendas en cascos antiguos, mediante una protección y financiación pública de dichos costos.

● Dedicaremos algunos artículos al estudio de este dossier desde nuestra postura sindical.

Servirá de pauta a la regulación legal

Es como decimos, una formulación de principios, aunque hay que reconocer que la formulación legal va a dirigirse en tal sentido, puesto que recientemente se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, por vía de Decreto-Ley, la regulación del sistema de viviendas protegidas que tiene a sustituir a la actual.

Por su importancia vital en el tema, iremos realizando el oportuno análisis, desde nuestra postura de Sindicato de Trabajadores, tanto de los propósitos del MOPU como de la legislación que aparezca en su ejecución.

MIGUEL A. ABARZUZA

● En el proyecto de MOPU se ofrece la política de UCD sobre los dos grandes temas del suelo y la vivienda



Sobre una reducida parcela de tierra, altas torres de pisos: hacinamiento, ahogo y especulación

Una plaga: millones de accidentados



Los accidentes de trabajo

Cada accidente se puede evitar. Pero habrá accidentes y hay que conocer los derechos que aunque recordados, se han conseguido ya

Dentro de los riesgos objeto de protección por el Régimen General de la Seguridad Social, se pueden distinguir entre riesgos generales, en el sentido de que a ellos está expuesta toda persona, y riesgos específicos, caracterizados porque sólo son pensables respecto a los trabajadores. Pertenece a este último grupo junto con la enfermedad profesional y el paro forzoso, también el riesgo de accidente de trabajo, configurándose el riesgo jurídicamente como una responsabilidad del empresario por el accidente que el trabajador sufre a su servicio.

Millones de accidentados

Aunque las estadísticas son poco uniformes y en general muy deficientes, es notorio el hecho de que cada año millones de hombres y de mujeres mueren, sufren heridas o quedan inválidos a causa de accidentes de trabajo. Teniendo en cuenta solo los que originan baja para el trabajo y únicamente en la industria, la cifra mundial de accidentes de trabajo llega a 50 millones al año, de ellos 100.000 mortales. Es decir, 160.000 accidentes por día aproximadamente.

El accidente de trabajo

El artículo 84.1 de la Ley de Seguridad Social define el accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Este precepto define el accidente de trabajo a través de tres elementos, que son: Lesión, trabajo y relación entre lesión y trabajo. El accidente es una lesión corporal, esto es, un daño sufrido por el cuerpo del accidentado. La palabra lesión trae consigo la idea de la acción o irrupción súbita y violenta de un agente exterior: Herida producida por golpe, caída, aplastamiento, quemadura, corte, etc.

● Enfermedades profesionales, enfermedades determinadas por el trabajo, enfermedades reveladas por el trabajo, son también accidentes de trabajo.

Concretando y detallando

A todos los efectos se considerarán como accidentes de trabajo los siguientes casos:

1.- Las enfermedades profesionalmente profesionales, esto es, las derivadas de la naturaleza singular del medio en el que el trabajador se halla, de las materias que maneja o de las herramientas o máquinas que utiliza en su trabajo. Así la silicosis en un accidente de

deriva de la aspiración de polvo silíceo en suspensión, en los ambientes en que han de trabajar el minero o el ceramista.

Enfermedades causadas por el trabajo

2.- Las enfermedades comunes en cuya etiología, es decir, en cuyas causas, aparece como determinante el trabajo. Las que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo (art. 84.2, Ley de S.S.).

Así la pulmonía contraída por un trabajador al trabajar en una cámara frigorífica o el reuma derivado de un tipo de trabajo que exige tener las extremidades continuamente sumergidas en agua o humedecidas

pecto de lo que la sentencia llama trastorno cerebral y emoción intensa; también la muerte por crisis cardíaca sobrevinida por el susto del accidente, al haberse aceptado médicamente que un sobresalto puede ser causa de muerte. Con mayor consecuencia de un esfuerzo en el trabajo mismo o de este y continuos estados emocionales provoca-

● 50 millones de accidentes de trabajo al año, 160.000 accidentes por día.

● Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo.

dos por el trabajo o sucesos del mismo carácter.

El trabajo revela un estado latente

3.- Las enfermedades o defectos fisiológicos preexistentes, derivados o no del trabajo que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional agrava, agudiza, desencadena o saca de su estado latente, haciéndose operantes y patentes a causa del accidente (art. 84.2.F, Ley de S.S.). Pero el suceso desencadenante debe ser un accidente, esto es una lesión o, al menos, un esfuerzo violento ocurrido en el trabajo. Si antes de este algo desencadenante relacionado con el trabajo, la enfermedad o defecto no se había manifestado y se había trabajado normalmente, y tras él ocurre lo contrario, el evento es un accidente de trabajo

Se consideran también accidentes de trabajo

También son accidente de trabajo: 1.- Las enfermedades denominadas intercurrentes. Se entienden por tales las que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente (art.84.2.G, Ley de S.S.)

2.- Las enfermedades adquiridas por la influencia del medio en que se coloque al accidentado para conseguir su curación o reposición de las resultas de una accidente previo (art. 84.2.G., Ley de S.S.):

Ambos supuestos son interpretados con cierta amplitud por la jurisprudencia

Reunión del Consejo Regional de Bizkaia

El pasado miércoles día 15, se celebró en los locales de Alameda Urkijo la reunión del Consejo Regional del Metal de Bizkaia, en la que se trataron temas relacionados con la situación sindical global, Organización de la Federación del Metal, el proyecto ley sobre Negociaciones Colectivas, el próximo convenio provincial y el tema de formación entre otros.

La realidad sindical, se analizó tanto a nivel estatal como a nivel de Euskadi, constatando que la estrategia observada por ELA ha sido correcta y que estamos recogiendo los frutos de un camino difícil, que nos ha costado sacrificios, pero realista. Unica manera de conseguir un sindicalismo eficaz, masivo y democrático, de abajo arriba.

La Federación comienza en la Sección Sindical

Se subrayó la importancia capital de las Federaciones de Industria dentro de las estructuras sindicales, necesitando avanzar en la organización interna que garantice la participación de los afiliados, con un mínimo de eficacia.

En este punto referente a la organización de la Federación, se señaló la importancia que tenía el mejorar la representación de diversos sectores, tales como el de la Construcción Naval (abarcando tanto a los grandes como a los pequeños astilleros), del Montaje (con específicas características), así como de los trabajadores de la Asociación de Instaladores de Calefacción, Aire y Ventilación que necesitan de una estructura propia.

Se recaló en la necesidad de que la estructuración, se base en las Secciones Sindicales de empresa, pilar básico de la organización, así como en las federaciones locales... hasta llegar a nuestra Regional de Bizkaia.

Al debatirse el proyecto-ley de Negociaciones Colectivas dictado por el Gobierno, se llegó a la conclusión de que existen grandes intereses en sacar el sindicalismo fuera de la empresa, en realizar un sindicalismo de salón, en negociar grandes convenios, como los

● Proyecto-Ley de Negociaciones Colectivas: Se pretende sacar el sindicalismo fuerade la empresa.

de ámbito estatal, que por muy democráticos que se autodenominen sus «negociadores», se realizan lejos de los afiliados, sin su participación, dando a conocer los puntos una vez acordados.

En lo referente al Pacto de la Moncloa y viendo sus resultados, no era otra cosa que una congelación salarial, quedando demostrado que el «nuevo pacto» a realizar sigue en la misma línea, aunque los que «negocian» quieran tergiversarlo y demostrar que el tope a imponer (el 12 por ciento) será equivalente a la subida de los precios durante el mismo año; cuando al discutir los aumentos salariales, sólo se intenta equiparar y recuperar el incremento habido el año anterior.

En los diversos puntos expuestos por los responsables de la Federación y debatidos entre los componentes del Consejo Regional, se iba marcando la estrategia a seguir ya de forma global, como a nivel de cada Comarca e incluso en cada empresa.

Hay que empezar por negociar convenios de empresa

En este sentido, se tomó la resolución de empezar a nego-

ciar los convenios, a nivel de empresa, por ser a este nivel, donde más fácil resulta romper dichos topes. Unos días antes, en una reunión celebrada entre los delegados de la Comarca del Gernikésado, se quedó en ir preparando una plataforma-tipo, que sirviera como guía para los convenios de empresa, tal y como se realizaron en años anteriores.

De cara al Convenio próximo

Posteriormente, se centró el debate en el convenio provincial del metal. Se veía que el convenio del 78 se discutió bajo un clima enrarecido y tarde, con el agravante que velamos venir: una vez firmado y homologado dicho convenio, se nos descuélgan más de 200 empresas. Se confirmaron con ello, los temores de la nula representatividad de los funcionarios de la CGEV, «representantes» de la patronal en la mesa de negociaciones. Como dato importante, en estos momentos, cuando el convenio entró en vigor en enero, las empresas del montaje han aceptado ya el convenio.

En opinión de los delegados presentes, había que tomar medidas para que no vuelvan a suceder casos como éstos cara al convenio que viene. Se estuvo discutiendo largamente la plataforma a presentar este año, y se elaboró un proyecto, que se presentará al resto de las centrales para su aprobación.

Del mismo modo, se establecieron cauces para que todos los afiliados estuviesen al corriente de la marcha de las negociaciones.

En un último orden de cosas, se tocó el aspecto de la formación como elemento necesario para desarrollar una labor sindical más consciente y eficaz. Se quedó en pasar a todas las comarcas con el fin de poner en marcha un calendario completo para el próximo año.



Una vez que el Comité Ejecutivo hizo una breve exposición de los puntos, se abrió un debate vivo entre los miembros de todas las Comarcas y fábricas de Guipúzcoa

Metal de Guipúzcoa

Acuerdos del Consejo Regional ante los próximos convenios

● La estructura de una Federación se basa en la Sección Sindical de cada empresa.

Precedida por reuniones de todas las Secciones Locales de la Federación del Metal de Guipúzcoa, los componentes del Consejo Regional de dicha Federación nos reunimos el sábado 18 en Zumárraga a fin de estudiar y decidir sobre la línea de comportamiento que nuestra Federación debe tener en las negociaciones que están en puertas. Tras un prolongado estudio y debate, quedó aprobada la pauta a seguir.

El panorama sindical visto desde el Metal

El Consejo se detuvo en el análisis imprescindible de algunos aspectos de gran importancia para un correcto enfoque de la estrategia negociadora de la Federación. A este respecto, se pasó revista, en primer lugar, al panorama sindical en Guipúzcoa desde la óptica del sector metalúrgico.

Constató el Consejo la existencia de un vacío legal en materia de negociación colectiva, regulada todavía por una legislación del antiguo régimen que no responde, en absoluto, a la actual realidad socio-laboral. Cuestiones tan importantes como los ámbitos de negociación, quienes tienen legitimidad negociadora en cualquiera de los ámbitos, qué papel se les asigna a los Sindicatos en la negociación, bien en la empresa o fuera de ella, etc., siguen en pie porque la «reforma» sindical está congelada. Un primer aspecto no resuelto que está dañando al Sindicalismo.

Mas daño han hecho, sin embargo, los desgraciadamente famosos Pactos de la Moncloa de pronta finalización y no sabemos si de pronta sustitución, y que, como tantas veces se ha dicho desde esta revista, han constituido la intromisión más vergonzosa de los partidos en el campo sindical y la puñalada, a los intereses de los trabajadores, al imponer a los convenios del año 1978 unas limitaciones salariales, y otras, que han reforzado el poder del capital en perjuicio del de los trabajadores.

Los pobres resultados del

más grave, el comportamiento de algunas Centrales Sindicales con posterioridad al convenio, dedicadas a torpedear sistemáticamente las pretensiones reivindicativas de muchos trabajadores, son otros tantos datos que han influido decisivamente en la configuración del actual panorama sindical en el metal de Guipúzcoa.

Objetivos y conclusiones ante próximos convenios

Constató igualmente el Consejo algunos aspectos de la situación económica de Guipúzcoa, importantes también para enfocar las próximas negociaciones colectivas.

Por último, el Consejo perfiló claramente los siguientes objetivos de los próximos convenios:

— Mejorar, al máximo de posibilidades, las condiciones contractuales de los trabajadores avanzando, a nuestro favor, en el reparto de la tarta.

— Avanzar en el fortalecimiento y organización de los trabajadores, y de ELA en concreto, como condición imprescindible para avanzar en el reparto de la tarta y en objetivos más ambiciosos.

Tras todo ello, se llegaba a las primeras conclusiones para 1979:

a).— Que el convenio provincial exclusivamente es insuficiente para responder a las exigencias y posibilidades negociadoras de todos los trabajadores metalúrgicos de Guipúzcoa.

b).— La conveniencia y necesidad de los Acuerdos a nivel de la Empresa o centro de trabajo.

Con estas conclusiones, el

der los intereses de todos sus afiliados, de los que trabajan en empresas en buena o en mala situación.

— A la necesidad de defender el poder adquisitivo de los afiliados a ELA-Metal y el de todos los trabajadores en general.

— A la necesidad de hacer sindicalismo vivo, dinámico, que nace en la empresa y se extiende a ámbitos superiores.

— A la necesidad de promover y facilitar la mejor y más completa participación y organización de los trabajadores metalúrgicos en los Sindicatos de clase, en ELA.

— A la necesidad de salvar lo mejor posible las secuelas y dificultades ocasionadas por el vacío legal, los Pactos de la Moncloa, el Convenio provincial pasado y la realidad económica antes mencionados.

ELA-Metal ante el Convenio Provincial

De cara al próximo Convenio Provincial del Metal, el consejo, en consonancia con la línea ya expuesta, aprobó el siguiente plan:

1).— Que en el terreno salarial la petición a presentar a la patronal sea de aumentos en Tablas de Convenio y Salarios Reales en la siguiente cuantía.

— En enero del 79, aumento salarial en el porcentaje equivalente al del costo de la vida de julio a diciembre del 78 más 2 ó 2,5 puntos.

— En julio del 79, aumento salarial en el porcentaje equivalente al del costo de la vida de enero a junio del 79.

— Ambos aumentos son porcentuales para cada categoría profesional.

2).— Que todo ofrecimiento patronal que esté por debajo del señalado en el punto anterior, y sin perjuicio de la decisión que se tomará en su momento, debe permitir que se pueda complementar con posteriores Acuerdos de Empresa.

3).— Que la participación en la masa negociadora sea de las Centrales Sindicales.

— Convenios de empresa que se están negociando, o en trámite de negociar:

G.A.C. y Star de Eibar, Pa-

● En la zona del Gernikésado se han planteado ya los convenios de empresa.

