

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

**SINDIKATO SENDOA  
EUSKADIREN GEROA**

# ELASTVA

**FUERZA SINDICAL  
FUTURO DE EUSKADI**



## 4º CONGRESO

EKAINAK 22-23 JUNIO

GASTEIZ-VITORIA

*Recta final*

## A dos semanas del Congreso

*Podemos decir que el Congreso, a dos semanas de su celebración, entra ya en su recta final, después de haber seguido un largo proceso de preparación, de haber cubierto los diferentes plazos (elección de delegados, envío de ponencias, discusión de las mismas, realización de enmiendas, etc.)*

*Concretamente, una vez finalizado el plazo para las enmiendas el pasado día 31 de mayo, y de haber sido éstas examinadas por la comisión nombrada al efecto, han sido remitidas las mismas a todos los delegados.*

*El total de enmiendas remitidas para su debate al Congreso han sido 153 de las cuales corresponden: 63 al programa general, 27 a las bases para el desarrollo de las relaciones laborales en Euskadi, 9 al plan de organización y 52 a la política reivindicativa.*

*Simultáneamente al envío de las enmiendas, se han remitido las candidaturas para el Comité Nacional, una vez recibidas las actas de elección de los tres colegios (federaciones, interprofesional y Comité Nacional saliente). En cuadro adjunto publicamos la relación completa clasificada en los tres colegios que integran un total de 36 miembros. En el mismo cuadro se indica la federación o región a la que pertenece cada uno de los candidatos del primer y segundo colegio.*

*En otro orden de cosas se va completando también la lista de las delegaciones extranjeras que van a asistir al Congreso en calidad de invitadas y cuyo número próximo a los 30, cubre las internacionales obreras y otros organismos de este ámbito, así como una nutrida representación de las confederaciones europeas.*

*También ha sido ya confeccionado el cartel anunciador del Congreso que dentro de breves días hara su aparición en los muros de todo Euskadi.*

## Candidaturas al Comité Nacional

### Primer Colegio: Federaciones profesionales nacionales

JUAN OLASKOAGA: Metal  
CARLOS GUEREÑU: Metal  
DANI GOMEZ: Química y Tèxtil  
PAKO OLASKOAGA: Química y Tèxtil  
JOSEMI UNANUE: Transporte  
XABIER MURUA: Transporte  
JOSE-M. LARRAÑAGA: Construcción y Madera  
MIKEL OLAZABAL: Construcción y Madera  
ALEX GARATE: Empleados y Técnicos  
GONZALO ARRIETA: Alimentación y Hostelería  
FELIX GARCIA: Papel y Artes Gráficas.  
JOSU ARTEGOITIA: Servicios Públicos

### Segundo Colegio: Uniones Comarcales interprofesionales

BELEN BERAZA: Araba  
LUIS ANTONIO GABIÑA: Araba  
JOSU ELKORO: Araba  
MIGUEL ARTOLA: Gipuzkoa  
ANDONI ZENDOIA: Gipuzkoa  
VICENTE ZUMARRAGA: Gipuzkoa  
INAXIO ETXEBERRIA: Nafarroa  
EMILIO AMOSTEGUI: Nafarroa  
JOSE MANUEL MOZO: Nafarroa  
JESUS MARIA LEGARRETA: Bizkaia  
ENRIQUE FDEZ. MATXUKA: Bizkaia  
JOAQUIN LUCAS: Bizkaia

### Tercer Colegio: Comité Nacional saliente

MANU ROBLES-ARANGIZ  
JOSE MIGUEL LEUNDA  
ALFONSO ETXEBERRIA  
JOSE MARIA ARAMBARRI  
ALEX AGIRREZABAL  
JOSE ELORRIETA  
MAITERE ZINKUNEGI  
EUSEBIO ALBERDI  
JUAN MIGUEL MENDOZA  
JOSE ANTONIO ZESTONA  
JOSE MARIA ARRIZABALAGA  
EDUARDO MAROUINEZ

**ELA<sup>STV</sup>**

ELA-STV está adherida a:  
Secretariados Profesionales de  
Industria (SPI); Federación  
Internacional de los Trabajadores  
de las Plantaciones Agrícolas y  
Similares (FITPAS)

Unión Internacional de  
Trabajadores de la Alimentación y  
Afines (UITA); Internacional del  
Personal de Correos, Telégrafos y  
Telecomunicaciones (IPCTT)

Federación Internacional de  
Empleados y Técnicos (FIET)

Federación Internacional de  
Trabajadores de la Construcción y  
la Madera (FITCM)

Federación Internacional de  
Trabajadores de las Industrias  
Metalúrgicas (FITIM)  
Federación Europea de  
Metalúrgicos (FEM)

Federación Internacional de  
Trabajadores de Textil, Vestido y  
cuero (FITIVC)

Federación Internacional de los  
Trabajadores del Transporte (ITF)

Federación Internacional 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  
(Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV  
Director: J. Elorrieta  
Redactores: V. Bengoa,  
J. Larrañaga  
Imprime: Ardatza, S.A.  
Pollgono Eciago, 10-B  
Hernani (San Sebastián)  
Dep. Legal: BI-3312-1977  
Redacción: Barrencale, 28-2  
Teléfono 681 56 50  
Durango

**NOTA - OHARRA**

Los locales de ELA permanecerán cerrados los sábados en período de verano.

Se comunica a todos los afiliados que durante los meses de junio, julio y agosto los locales de ELA permanecerán cerrados los sábados a la mañana.

El Gobierno y las empresas han incumplido los acuerdos del sector naval del pasado año

# Que el Gobierno negocie el plan sobre los compromisos adquiridos

El pasado 16 de julio del pasado año se llegó a la firma de una serie de medidas para el sector naval, negociadas entre el Gobierno, las direcciones de las empresas navales del sector público (AESAs, BAZAN y ASTANO) y las centrales sindicales ELA, UGT, CC.OO. y USO con sus representantes de las Federaciones del Metal.

Estas medidas a corto, medio y largo plazo, tenían como objetivo principal evitar la estructuración salvaje que las empresas podrían empezar, estableciendo una salida digna para los intereses de los trabajadores.

**Medidas a corto plazo**

- Jubilación de los trabajadores mayores de 65 años.
- Jubilación anticipada a partir de los 59 años, garantizando unos ingresos equivalentes al 95 por ciento de sus salarios.
- Tramitar con urgencia los expedientes de los trabajadores en situación de capacidad disminuida en unas condiciones económicas salariales.
- Reducción al mínimo de las horas extras.
- Regulación temporal de empleo para un número global de 7.000 trabajadores, garantizando también el 95 por ciento de sus ingresos, manteniendo el vínculo jurídico del contrato de trabajo; regulación que se haría de forma rotativa, de tal manera que ningún trabajador estuviese en el desempleo, ni menos de 15 días ni más de 6 meses. La duración de este expediente de regulación tenía un límite de 12 meses, al término del cual, todos los trabajadores se reincorporarían a su puesto de trabajo.

**A medio y largo plazo**

También se marcaron medidas a medio y largo plazo, tales como el establecimiento de unas líneas de acción que permitan un proceso gradual y flexible para la ordenación adecuada del sector, que las empresas iniciasen un proceso de diversificación y especialización, así como un proceso de descentralización que garantizara mejorar su competitividad y su gestión.

Estas acciones serían complementadas con un proceso gradual de reducción de la capacidad de producción que se estima necesario. Para ello, el Gobierno complementaría las ayudas financieras actualmente existentes a la construcción naval, con el objeto de conseguir que el nivel de empleo y la cartera de pedidos de estas factorías se mantengan en el máximo posible.

Este adoptaría, por otra parte, las medidas industriales y económicas necesarias para

la creación de puestos de trabajo alternativos en las zonas afectadas, que posibiliten la recolocación de los trabajadores desempleados, como consecuencia de este proceso.

Juntamente a ello la administración asumiría la creación de gerencias de empleo para asegurar la coordinación y vigilancia de los puntos anteriores.

Antes de entrar a valorar estas medidas referidas, digamos que, asimismo, el Gobierno se comprometía a presentar en el mes de marzo del 79 un plan que sirviera como base de negociación para el desarrollo de las medidas a medio y largo plazo, al igual que proveer las medidas co-

ha sufrido variaciones, debidas sobre todo, al retraso en la puesta en vigor por el Gobierno de las medidas financieras de apoyo a la demanda, tal y como se comprometió en los acuerdos.

Al no aplicar tales medidas, las previsiones de la demanda o carga de trabajo, no se han visto satisfechas, lo que ha dado lugar a intentos repetidos por parte de las empresas, de superar los límites establecidos en número de trabajadores (7.000) así como el tiempo de desempleo fijado (6 meses) como tope.

Tanto ELA como las demás centrales sindicales firmantes, nos hemos opuesto a la variación de dichos topes, si no era dentro de una negociación dentro de la filosofía de las medidas a medio y largo plazo.

2. El Gobierno se había comprometido a negociar el plan a medio y largo plazo. El Gobierno se ha limitado a entregar el plan, negándose a establecer un calendario de discusión con los representantes de los trabajadores.

este sector para establecer la capacidad productiva de los astilleros, no planteando además una solución global del sector, sino que se limita a los astilleros públicos.

Las medidas de reconversión interna de los astilleros tampoco se contemplan (potenciación de reparaciones, diversificación de la construcción, perfeccionamiento de las tecnologías...).

La garantía de financiación de las construcciones en cartera debe ser inmediata. Asimismo, es necesario establecer en el plan, los sistemas futuros de financiación.

La mejora y control de la gestión son otro de los compromisos adquiridos por el Gobierno que no se ven reflejados de forma satisfactoria en el plan.

**Falta de plan para la creación de puestos de trabajo**

Uno de los incumplimientos más graves consiste en que el plan del Gobierno no contem-

dimensiones, sufriendo escasez de muelles de atraque para armamento y reparaciones navales.

Por lo tanto, el Gobierno entiende que debe estudiarse la viabilidad (?) de un nuevo astillero localizado en el "Norte de España", lo que da a entender que Euskalduna y La Naval pueden desaparecer sin ofrecer una alternativa clara ni en cuanto a su futuro ni en cuanto a su ubicación concreta.

Ante esta situación, una delegación sindical compuesta por un miembro de cada una de las centrales (por ELA, participó Yon Aresti) está recorriendo todos los astilleros del Estado, tratando de evidenciar a todos los trabajadores afectados, dos cosas fundamentales:

Una, la valoración positiva de los acuerdos firmados en julio pasado que ha garantizado la conservación del puesto de trabajo.

Y la segunda, que la sola firma del Gobierno y de las empresas, no garantiza su cumplimiento, por lo que debemos exigirle, aunque sea por medio de la presión, como el paro de 24 horas realizado el día 3 de mayo por los 50.000 trabajadores afectados.

**Conclusiones y necesidades**

La Federación del Metal de ELA-STV ante la gravedad de la situación planteada, extrae las siguientes conclusiones y necesidades:

1. La necesidad de forzar al Gobierno a negociar el Plan sobre la base de los compromisos ya adquiridos.
2. Impedir que ningún trabajador pierda su puesto de trabajo.
3. La exigencia que se cumplan las condiciones firmadas, porque es un compromiso ya adquirido por el Gobierno y la empresa, y que no debemos regatear esfuerzos en tal sentido, haciendo un llamamiento especial a los afiliados para prestarse con serenidad y firmeza a la defensa de unos derechos indiscutibles, con todos los medios a nuestro alcance.

Jon ARESTI

Juan OLASKOAGA

● Hay que forzar al Gobierno a negociar el Plan sobre la base de los compromisos ya adquiridos

● Que ningún trabajador pierda su puesto de trabajo

● En el plan del Gobierno no se contempla ningún plan concreto de creación de puestos de trabajo alternativos, de vital importancia para Euskadi.

rectoras oportunas para mantener la recta global de las áreas afectadas, estimulando las inversiones públicas necesarias.

**Situación actual: medidas incumplidas**

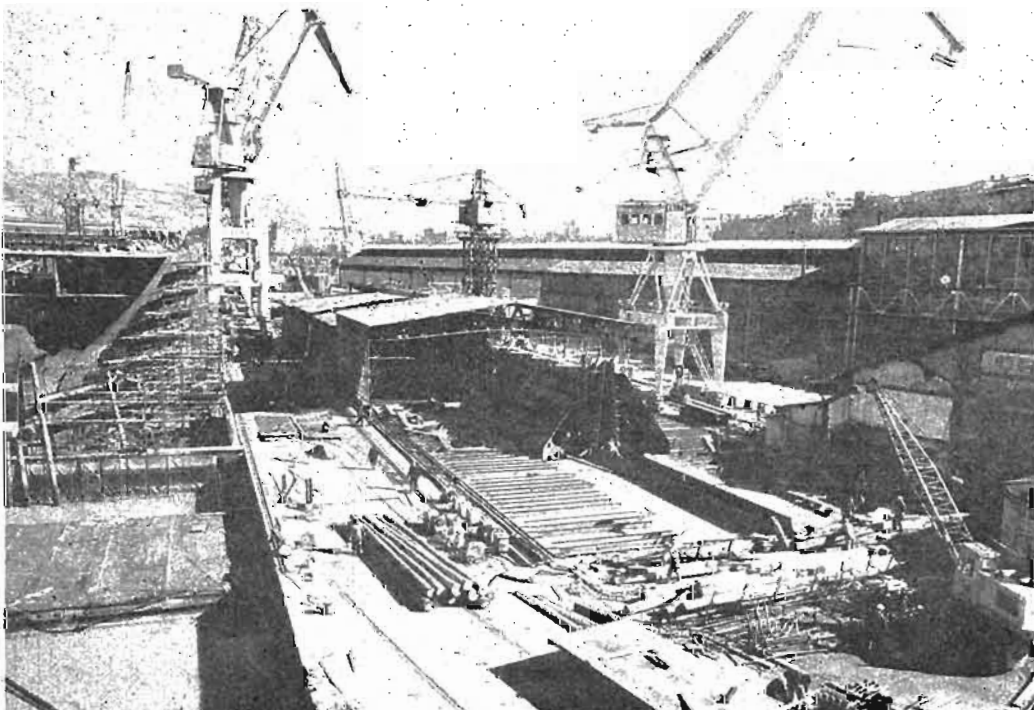
Siempre hemos sido conscientes de que la sola firma del Gobierno en los acuerdos no garantizaba necesariamente su cumplimiento, lo que se refleja que por parte de las empresas y del Gobierno se han incumplido dos capítulos importantes.

1. La previsión de las cifras de regulación temporal de empleo

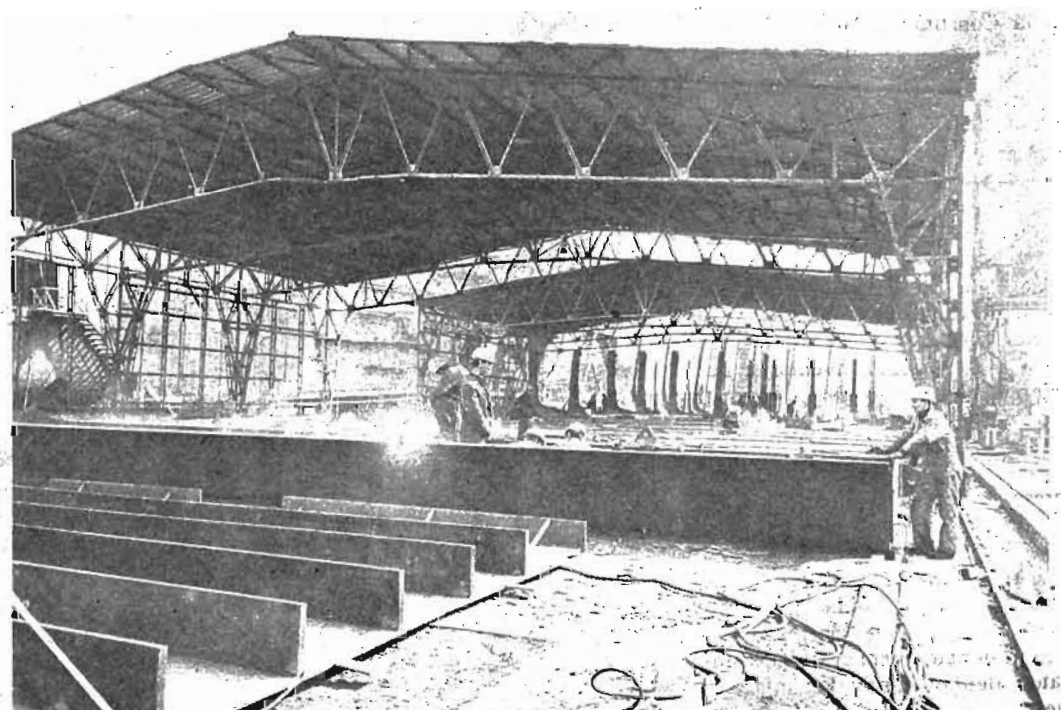
**El plan de Gobierno**

De una valoración al plan del Gobierno resalta que la cifra de reducción de capacidad de que parte, no es el resultado del estudio de las necesidades de flota, ni está puesta en relación con los indispensables planes de Marina Mercante, Pesca, Cabotaje, etc. Por lo contrario, parte de las cifras generales de reducción estimadas por la Asociación Europea de Constructores de Buques. Es decir, el Gobierno cuenta más con la gran patronal europea, que con los trabajadores del sector y las necesidades de

pla de forma concreta la creación de puestos de trabajo alternativos en las zonas afectadas, que se ha comprometido a crear. Y esto en nuestro país, Euskadi, cobra una gravedad extraordinaria al no disponer prácticamente de suelo industrial, para la ubicación de las industrias alternativas; por el paro existente, y además, porque el plan señala expresamente que la factoría de Olaveaga está incrustada en el casco urbano de Bilbao sin posibilidades de desarrollo, y de la Naval de Sestao dice que tampoco disfruta de una adecuada localización, dadas sus



Las medidas negociadas en agosto del pasado año tuvieron una finalidad clara: evitar la estructuración salvaje que las empresas podrían empezar.



Siempre hemos sido conscientes de que la sola firma del Gobierno en los acuerdos, no garantizaba ne-

# Radiografía del Proyecto de Ley de Convenios Colectivos

EL texto del Proyecto de Ley de negociación colectiva que se analiza en este artículo fue publicado en el número 32 de este semanario correspondiente al 21 de octubre de 1978. El texto que entonces apareció en estas páginas es el que ahora se presenta a discusión de las Cortes. Los pequeños cambios introducidos están indicados en el ELA-Semanal de la semana pasada en su tercera página.

Este Proyecto de Ley por su importancia será objeto de estudio también en próximos números de nuestra revista.

El presente artículo, tiene la pretensión de ser un análisis crítico global sobre el Proyecto de Ley de Convenios Colectivos, presentado por el Gobierno a las Cortes, sin perjuicio de que en posteriores números de este semanario se vayan analizando, en profundidad, las repercusiones que, en la práctica sindical de las negociaciones colectivas, tienen los diferentes aspectos del mismo —obligatoriedad de cumplimiento, exclusión de funcionarios, unidades de negociación, concurrencia, etc.—.

Para sistematizar este análisis, voy a referirme a los cuatro principios orientadores en que se basa el proyecto de ley, la interpretación interesada que se hace de los mismos y su relación o contradicciones con el articulado que les sigue a continuación.

## I. — Reconocimiento de la autonomía colectiva de las partes sociales

Se hace alusión, en este principio, a que en un modelo democrático de relaciones laborales, debe reconocerse la autonomía de las partes, en virtud de la cual, ambas partes en litigio, pueden regular la composición de sus intereses. No obstante, la interpretación del legislador considera que, a diferencia de cualesquiera otros contratos no públicos, las negociaciones colectivas deben ajustarse a los intereses generales de la sociedad, intereses que según parece sólo son capaces de entenderlos la patronal y el Gobierno, sin tener en cuenta que los intereses de los trabajadores son los mayoritarios en la sociedad. De ello se deducen determinadas consecuencias.

a) Los funcionarios públicos y el personal de régimen estatutario, no se regirá por la citada ley —art. 1, 4º— entendiéndose con ello que el patrono —Gobierno— no quiere negociar con sus trabajadores sino solo imponer.

b) No se reconoce como unidad de negociación explícita el ámbito de nacionalidad —art. 2— a pesar de que la Constitución admite las nacionalidades. ¿Está ello en contra de los intereses generales de la sociedad?

c) De la lectura del art. 1, 3º; del art. 3 en cuanto afecta a concurrencias y del art. 8, 1º en cuanto al ámbito, se desprende que la ley intenta clarificar la incidencia de los convenios, al no poder ser, los trabajadores de cada empresa, afectados por más de un convenio. Todo hace suponer que la intención del legislador es la de que los convenios se negocien al menor nivel posible, aunque este aspecto quede a elección de las partes.

d) No se permite, el que por acuerdo expreso de los trabajadores, puedan negociar los sindicatos en la empresa —art. 6, 1º. La autonomía de los trabajadores no llega ni siquiera a que ellos mismos decidan quien les representará en la negociación. UCD y CEOE deben entender que los sindicatos atentan contra los intereses generales de la sociedad y por tanto pretenden la institucionalización legal de fórmulas verticalistas como

son los sindicatos aislados de empresa. La patronal y el Gobierno necesitan de los sindicatos para una institucionalización de las relaciones laborales, pero, por lo que parece, los quieren débiles para así imponer sus criterios.

e) Se pretende anular la necesaria autonomía de cada sindicato en sus decisiones, al obligar a la toma de decisiones por el voto favorable del 60 por ciento de los componentes de la mesa negociadora —art. 8, 2º párrafo 2— dándose la paradoja de que con la aprobación o negativa de la representación de un 31 por ciento de los trabajadores, caso de ámbito superior a la empresa, puede aprobarse o no un convenio. El 31 por ciento es el resultado de aplicar el 60 por ciento necesario en la mesa, al 51 por ciento de representación mínima que puede formar la mesa negociadora.

## II. — Limitación del intervencionismo del Estado

El proyecto dice querer garantizar la libertad de acción de las partes en el proceso negociador y que para ello suprime la homologación, la suspensión de negociaciones por la autoridad laboral y añade que esta idea preside todo el texto legal. Pero como la libertad de las partes viene limitada por el anterior principio en que se supedita a los intereses generales de la sociedad, nos encontramos que:

a) Se impone en la práctica un Presidente de la comisión negociadora, nombrado por la autoridad laboral, si no hay acuerdo entre las partes para su nombramiento —art. 7, 4º— estableciendo, de esta manera, su tutelaje.

b) La autoridad laboral competente, puede suspender la publicación del convenio en el B.O., si entendiéndose que su contenido infringe leyes —art. 8, 5º—, con lo que si el

Juan Miguel MENDOZA



convenio sobrepasa límites salariales impuestos o aborda otras cuestiones, en pleno uso de la autonomía de las partes, que sobrepasan algunos límites legales, aquélla suspende su carácter normativo hasta que sean rectificadas los posibles puntos de discordia legal. Cualquiera podría pensar que la patronal considera tontos a los trabajadores al decir que suprimen la homologación, cuando nos la cambian por el comentado párrafo que no es otra cosa que lo mismo.

c) Mantiene la anulación posible de la negociación en la práctica, como lo veremos al analizar el principio cuarto.

## III. — Flexibilización de los presupuestos de legitimación

Dice el proyecto inspirarse en los principios de representatividad y equidad para los convenios de ámbito superior al de empresa. El juego que se puede obtener de cualquier principio, cuando este sólo se inter-

preta por una parte, se aprecia a continuación:

a) Exige un 10 por ciento de miembros de comités de empresa en el ámbito de negociación del convenio —art. 6, 3º—. La diferencia de esta interpretación con la utilizada en la formación de grupos parlamentarios, en los que se exige una determinada representación a nivel de nacionalidad, si el ámbito legal del partido está limitado a ella, es manifiesta. Gran principio de representatividad y equidad por el que se pretende excluir de las negociaciones estatales a un sindicato ampliamente mayoritario en Euskadi.

b) Permite las coaliciones de sindicatos, si entre los coaligados llegan al 10 por ciento —art. 6, 3º—, sin importar la representatividad de cada uno, bajo el pretexto de que, de tal forma, no se excluye a nadie.

Se olvida intencionadamente el analizar desde otra óptica dicho aspecto, siendo plenamente consciente de que con tal concepción, apoya incondicionalmente una división sindical cada vez mayor, al mismo tiempo que la creación de sindicatos amarillos.

c) Sin entender nadie el porqué, se incluye una disposición adicional segunda en la que se indica que, en tanto no se celebren elecciones a comités de empresa que afecten al 80 por ciento de los trabajadores afectados —meta hoy inalcanzable a nivel del Estado—, se reduce al 8 por ciento la exigencia de representatividad. Sería mucho más serio cambiar el articulado.

## IV. — Mediación y arbitraje

El proyecto incorpora la figura del mediador y del arbitraje voluntario, pero, eso sí, se reserva para la autoridad laboral, el derecho a imponer el arbitraje obligatorio, como corresponde a un «Estado de Derecho», si las consecuencias de la falta de acuerdo lo hiciesen aconsejable. Esta «aconsejabilidad», por supuesto, sólo la puede interpretar la Administración. Así nos encontramos con:

a) No se establece ni se contempla, la posibilidad de la conciliación como paso previo a otras instancias, en los casos de resolución de conflictos, cuando esta es la fórmula más utilizada en los países con relaciones laborales avanzadas.

b) Se establece el arbitraje obligatorio —art. 11, 2º— si la autoridad laboral considera que hay consecuencias de la falta de acuerdo. Lógicamente, una falta de acuerdo, siempre tiene consecuencias, pero lo que ya no es lógico, es que, al no explicitarse el alcance que deben tener las mismas, quede su interpretación al arbitrio de la autoridad laboral. Ello hace, que dicho artículo, nos vuelva a crear la figura del Laudo Obligatorio.

## V. — Conclusiones

Del análisis global del Proyecto de ley, se desprende que la patronal prefiere seguir como hasta la fecha. No se fía de sus propias fuerzas, teme a los sindicatos, cuyo reconocimiento les es obligado por su realidad, y por tanto, pretende que la Administración que tiene su apoyo, siga salvaguardando sus intereses, mediante leyes restrictivas y con la ayuda de un fuerte intervencionismo.

Otro aspecto que extraña sobremanera es que el Proyecto de ley, haya sido remitido a las Cortes sin la necesaria compañía de un Proyecto de ley de huelga, ya que ambos tienen tal interdependencia entre sí, que no puede concebirse el uno sin el otro y viceversa. A pesar de ello, podemos figurarnos la letra del Proyecto de ley de huelga a través de la fotografía que de la misma podemos obtener con el Proyecto objeto de nuestro análisis de hoy.

El presente análisis no debe ser tomado únicamente en su aspecto negativo, ya que a lo largo de la exposición, nos encontramos con aspectos también positivos, si enfocamos el análisis desde el punto de vista de las consecuencias de la ley incluso hasta el punto de que el Proyecto mismo es uno de ellos, al ser un inicio de normativa que ayude a clarificar la situación sindical, normativa que por no ser la deseable sindicalmente, hemos de superar con nuestra dinámica sindical. Como se indicaba al inicio del artículo, en próximas semanas, vamos a estudiar en profundidad los aspectos, tanto positivos como negativos, que, para la práctica sindical, tiene el Proyecto de ley de convenios colectivos.



**IV CONGRESO**

## 1. PROGRAMA GENERAL

### Entrevistamos a: José Elorrieta

Cuando vamos a celebrar el segundo congreso postfranquista de ELA, que hace el número cuatro de la Confederación, constatamos que la ponencia del Programa General constituye un trabajo de elaboración, estudio y discusión que se repiten en uno y otro. Esta coincidencia no es casual, ya que dadas las características y las necesidades que cubre cualquier congreso ordinario, es necesario marcar en él mismo las orientaciones estratégicas para el período que se inicia.

Esto es, precisamente, el objeto y contenido de un programa general cualquiera que sea la denominación, firma y extensión del mismo. El proyecto presentado para su

aprobación en el IV Congreso ha sido ampliamente debatido por los militantes de ELA; ha recibido numerosas enmiendas, que corresponde a los congresistas apoyarlas o rechazarlas. Después del congreso está previsto publicar íntegramente el Programa General junto con el resto de ponencias.

Solo a falta de algunas semanas para el IV Congreso, vamos a entrevistar a José Elorrieta, uno de los miembros de la ponencia, para conocer si no el contenido del programa general, si las líneas generales que le dan cuerpo, las diferencias y coincidencias, si las hay, con el programa del congreso anterior etc.

**ELA-Astekaria:** Antes de meternos en el texto del programa general, nos gustaría conocer, cuándo se inició la elaboración del programa general, entre quiénes y con qué procedimiento.

**José Elorrieta:** La preparación de las ponencias se inició a primeros del mes de enero, después de haber definido en líneas generales las prioridades que en las distintas cuestiones requería el Congreso que vamos a celebrar.

A partir de este momento, se crearon las comisiones, a fin de que fuesen elaborando los diversos borradores. Las comisiones eran totalmente abiertas y, en concreto, en la del programa general la integramos aproximadamente una docena de militantes.

Tras sucesivos anteproyectos discutidos, en el seno de la comisión primero y después en el Comité Ejecutivo, Comité Nacional y Consejo Nacional, el texto que se ha remitido a todos los delegados para que, en el plazo de un mes, introdujesen las enmiendas que considerasen oportunas.

**Los objetivos deben de ser ambiciosos pero realistas**

**ELA-Astekaria:** Has indicado la cronología de la elaboración del programa, pero nos gustaría también conocer cómo se ha ido concretando el contenido, es decir, ¿con qué criterio habéis decidido incluir unos temas y no otros por ejemplo?

**J.E.:** Sí, esto es desde luego importante. Para hacer el programa se ha tenido en cuenta la situación político-social del momento, su posible evolución, analizando las líneas de fuerza más definitivas para poder orientar con éxito y realismo nuestra propia estrategia. Es decir, que no basta indicar lo que queremos, sino

razar lo que podemos, utilizando eso sí, lo mejor posible nuestra fuerza, nuestros recursos.

Un Programa General, al menos así lo hemos planteado nosotros, debe huir de falsos oportunismos y simplificaciones, evaluar los obstáculos que se interponen a nuestros planes y, una vez hecho esto, jugar fuerte, huir de la ambigüedad, ser precisos y ambiciosos en los objetivos a conseguir.

**ELA-Astekaria:** Podemos pasar, si te parece, a conocer cual es el esquema del programa general.

**J.E.:** En base a los criterios antes indicados, el programa general consta de: introducción, análisis del marco en el que se encuadra la acción de ELA, sindicalismo que realiza y propone ELA y las orientaciones estratégicas. Yendo más al detalle, en la parte correspondiente al marco antes citado, se han elaborado a nivel del Estado, la reforma política, la crisis económica y la reforma sindical, y a nivel de Euskadi, además de la crisis económica y el proceso sindical, se trata con bastante extensión y detalle el tema del Estatuto de Autonomía.

En cuanto a la parte correspondiente al sindicalismo que propone ELA se ha incidido en los aspectos que creemos mejor definen el sindicalismo que propugnamos y desarrollamos: sindicalismo de fuerte Confederación, sindicalismo arraigado en situaciones de hecho para transformarlos etc.

**La reforma sindical ha sido la más discriminada**

**ELA-Astekaria:** ¿Cuál es el juicio, la posición de ELA en torno a la reforma política, a la crisis económica y a la reforma sindical?

**J.E.:** De forma breve, te diré que en el programa se refleja una posición crítica



*En el programa general se opta de una forma rotunda por la vía autonómica, entendiendo ésta como un punto de partida que va a posibilitar dar un paso, importante en la regulación de la vida política vasca.*



en un doble sentido. Primero porque ha sido insuficiente y segundo, porque se evidencian claros signos paralizadores impulsados por el propio Gobierno, tendentes a dejar el cambio a mitad de camino.

La crisis económica es otro de los puntos negros de la actual situación, y pese a la gravedad que ha alcanzado ésta, no hay indicios de recuperación sobre todo si persisten los planteamientos en política económica de los gobiernos capitalistas.

Finalmente, en relación a la reforma sindical, en el programa general se constata que está mediatizada por componendas y consensos políticos, frenada por la patronal, ha tenido un techo muy bajo. Si cabe hablar de discriminación en el proceso de reforma, nadie puede negar que los sindicatos hemos llevado la peor parte.

**ELA-Astekaria:** Al hacer el esquema del programa general has mencionado el tema del Estatuto de Autonomía. ¿Cuál es la posición que se manifiesta a este respecto?

**J.E.:** Al tratar del Estatuto de Autonomía, el programa general engarza con el anterior y con el apoyo de ELA a lo largo de todo el proceso de la transición política a la opción autonómica, entendiendo ésta como un punto de partida, como el comienzo de un proceso dinámico que va a posibilitar dar un paso importante en la regulación de la vida política vasca.

El programa general, al reafirmarse en la alternativa, lo hace con la mirada puesta en la totalidad de Euskadi, pensando que es necesario llegar a mayores niveles de integración geográfica y social, dejando que el realismo político sea la guía de toda iniciativa y planificación y sin renunciar a tener, como sindicato vasco, de clase, sus propias concepciones, sus propios

**ELA-Astekaria:** Una vez de haber desbrozado el proceso y los criterios de elaboración, así como los aspectos más importantes incluidos en el programa general, ¿podrías indicarnos cuáles son las orientaciones para la acción?

**J. E.:** En el campo específicamente político, la democratización señalada en el programa general contempla tres aspectos: Desarrollo de la Constitución, Transformación de los aparatos del Estado (Administración, policía, etc) y Consolidación orgánica y funcional de las instituciones democráticas.

**Competencias, para los sindicatos**

En el terreno económico, el programa establece una serie de objetivos tendentes a reformar el modelo económico, a fin de que éste permita una mayor fiscalización de la colectividad a través de sus instituciones representativas. Este objetivo lleva implícito que sin democratización de la economía, no es posible salir de la crisis, sin que la clase trabajadora pague una onerosa factura (paro, condiciones de trabajo, etc).

En lo referente al modelo de relaciones laborales, aún por definir, el programa general incide de manera especial en los derechos de los sindicatos dentro y fuera de la empresa.

La política internacional de ELA y el posicionamiento respecto a las prioridades, en las que hay que incidir en el proceso autonómico para Euskadi, completan las orientaciones estratégicas del programa general.

Es difícil resumir satisfactoriamente el trabajo de una ponencia que tiene una extensión un tanto grande, no obstante, y en espera de que se publique éste, pensamos que la entrevista ha podido servir para situarlo con más precisión en el entorno político-social que

## 2. PLAN DE ORGANIZACION

III CONGRESO

# Entrevistamos a: Maitere Zinkunegi y José María Arrizabalaga

Uno de los objetivos prioritarios del III Congreso se basaba en la necesidad de la institucionalización de ELA. De la misma manera, se abordaba la tarea de estructuración y organización de la rama interprofesional y profesional. A tres años vista, puede decirse que los objetivos han sido cumplidos, que el balance ha sido positivo.

Ante el IV Congreso, se plantea el avance y desarrollo de la plena consolidación de las estructuras mencionadas, de acuerdo a la realidad cotidiana del trabajador de Euskadi, planteándolo dentro de un tipo de sindicalismo realista y teniendo en cuenta la acomodación a los distintos niveles: empresa, pueblo, ciudad, barrio, etc. De igual manera, reviste una especial importancia el tema de la formación, condición indispensable para todo militante sindicalista que aborde con una mínima seriedad y

capacidad el trabajo sindical diario.

Los pasos dados en estos últimos tres años confirman la necesidad de ir profundizando en esta línea. Es un sentimiento cada vez más generalizado entre los militantes del sindicato, ir creando una capacidad formativa en los distintos aspectos de la vida sindical, capacidad que tiene que irse haciendo poco a poco y entre todos, discutiendo los temas, ampliando los cursillos a todos los niveles, creando grupos de estudios etc.

De estos y otros temas incluidos en la ponencia de organización, nos van a comentar Maitere Zinkunegi (la responsable de formación) así como Jose Mari Arrizabalaga (responsable de la interprofesional).

**ELA ASTEKARIA:** En la ponencia se aborda el tema Plan de Organización. ¿Es tan importante que se ha considerado necesario llevarlo al Congreso?

**Jose Mari:** En efecto. Me atrevo a asegurar que no sólo es lo suficientemente importante para tratarlo en el Congreso, sino que es uno de los aspectos fundamentales para el buen funcionamiento de cualquier institución y por lo tanto para una institución tan amplia como es un sindicato. Sin duda, el nivel de consolidación y potenciación alcanzado por ELA se debe en gran medida a la importancia que desde siempre se le ha dado a la organización, a la estructuración en todos los niveles.

En este sentido los congresos son una buena ocasión para avanzar, en lo que a organización se refiere, para fijar nuevos objetivos para dar pasos adelante en la estructuración.

### Un balance positivo

**ELA ASTEKARIA:** Haceris un pequeño balance del desarrollo de nuestros objetivos desde el III Congreso. ¿Puede considerarse positivo?

**Jose Mari:** Más que las palabras cuentan los hechos, y afortunadamente podemos afirmar que teniendo en cuenta el desarrollo práctico de ELA, el avance de estos tres años ha sido muy importante. Precisamente por haber fijado en nuestro II Congreso una serie de líneas básicas, podemos ver hoy conseguidos los objetivos propuestos y la consolidación de ELA, con una forma de actuar muy definida, con un sindicalismo realista y enraizado en la vida del trabajador de Euskadi.

**ELA ASTEKARIA:** Se toca mucho el aspecto interno, los objetivos, las tareas, las funciones internas...

**Maitere:** En efecto, este ha sido el planteamiento de la ponencia. Hemos planteado este IV Congreso como un Congreso de trabajo y realmente el trabajo fundamental es el interno, posiblemente no tan brillante ni

tuaciones externas, públicas, pero sí realmente eficaz y necesario. El marcar los objetivos para los próximos tres años es tarea fundamental y prioritaria sobre cualquier otra función o quehacer sindical. Si nos estancamos en nuestra organización interna podemos desfasarnos, retroceder, porque las respuestas a la multitud de problemas que en la vida sindical se nos presentan a diario, exigen respuestas adecuadas y esto no puede darse sin unas buenas bases estructurales. No es algo coyuntural, sino fundamental en el planteamiento sindical de ELA.

**ELA ASTEKARIA:** ¿No son muchos los puntos que se tocan?

**Maitere:** Es el capítulo de «Objetivos Básicos Trienales», el que recoge los diez puntos que se han considerado como objetivos prioritarios. Hay aspectos a iniciar y poner en funcionamiento, otros a perfeccionar y desarrollar. La labor de organización es posiblemente tarea que no acaba nunca. En cuanto se ha conseguido dar unos pasos aparecen nuevos campos, nuevos aspectos y matices a estudiar y profundizar. En nuestro caso no se trata de dar los primeros pasos. Estos se dieron ya en el III Congreso. Se trata de consolidar lo realizado y avanzar en estos próximos tres años, período en el que consideramos plenamente realizables los objetivos propuestos.

### La afiliación otro objetivo prioritario

**ELA ASTEKARIA:** Parece que algunos de los temas que se tocan son un tanto conocidos. Por ejemplo, las Uniones Comarcales, son ya una realidad ¿no?

**Jose Mari:** No se trata de iniciar, sino de avanzar. Realmente las Uniones Comarcales son una realidad, pero hay por una parte una serie de responsabilidades a desarrollar aun en cada una de estas Comarcales, mejorar la estructuración, distribuir mejor las responsabilidades. Por otra parte hay algunas comarca-

*Entendemos que el futuro sindical está en gran parte dependiendo de la militancia que exista en la Organización y es claro que no hay militancia sin formación.*

de su realidad, sobre todo los grandes núcleos industriales, requieren una atención especial y otras que por sus características de desarrollo tanto industrial como sindical, hacen necesario la utilización de formas de trabajo y organización peculiares y adecuadas a sus características.

**ELA ASTEKARIA:** ¿Y las Uniones Locales

**Jose Mari:** Aquí la labor a realizar es más amplia todavía. Ha habido avances importantes sobre todo en aquellas zonas donde ha habido una mayor militancia. Sin embargo hay grandes diferencias desde las Uniones Locales que funcionan con cierta perfección hasta aquellas otras que a pesar de tener un local abierto, tienen mucho por hacer en su funcionamiento. De ahí que dentro de la estructuración interprofesional se haga hincapié precisamente en la organización de las Uniones Locales, que son las estructuras básicas de la Interprofesional.

**ELA ASTEKARIA:** La afiliación, otro tema prioritario. ¿Acaso los índices de afiliación no son satisfactorios?

**Maitere:** Los índices de afiliación son realmente importantes y satisfactorios. Pero la tarea de sindicación es precisamente una labor que no acaba nunca. Me acuerdo que cuando iniciamos la afiliación masiva era frecuente entre nosotros aquello de que: «un buen militante lleva siempre una hoja de afiliación en el bolsillo». Esto sigue siendo una realidad. Entretanto quede un solo trabajador por sindicalizarse, seguiremos diciendo que la tarea de afiliación no ha acabado. Este objetivo únicamente mediante una buena organización puede alcanzarse.



Maitere Zinkunegi.

**ELA ASTEKARIA:** Otro de los temas ampliamente desarrollados es el de Formación.

**ELA ASTEKARIA:** ¿Y la estructuración de Federaciones?

**Maitere:** Es otra de las tareas principales. Su estructuración se ha iniciado más tarde que la de la interprofesional y queda más por hacer. La estructuración de las Secciones Sindicales en todas las empresas donde ELA esta presente y la consolidación de las Federaciones Comarcales y Nacionales son objetivos importantes para los tres próximos años.

**Maitere:** En efecto. La formación ha sido y es en ELA uno de los aspectos importantes a lo largo de toda su trayectoria. En este último trienio ha continuado siendo uno de los campos importantes pero la mayor urgencia (aunque no siempre mayor importancia) de otras tareas, la ha subordinado a otros objetivos. A pesar de no haber abandonado esta labor, son muchos los militantes que van sintiendo una especie de vacío de formación. Prueba de ello son el creciente número de cursillos y grupos de estudio que se van proyectando. Entendemos que el futuro sindical está en gran parte dependiendo de la militancia que exista en la Organización y es claro y la experiencia nos ha demostrado que no hay

**Jose Mari:** Sí es muy importante. Y hay otro aspecto de igual importancia; se trata de la coordinación Interprofesional-Federaciones. Hay muchos trabajos en común y otras tareas complementarias. Se podrían evitar muchos esfuerzos inútiles y ganar eficacia mediante una buena coordinación. De hecho se da, pero el mejorarla, el llevarla adelante de forma organizada es una de las



## REZOLA S.A.

# Mucho cemento

Antes de dar nuestra perspectiva y valoración sobre el actual momento conflictivo existente en Cementos Rezola, interesa, por ser clarificador, remitirse a una serie de datos previos que nos pueden ayudar a situar cada cosa en su lugar y calificar la actuación de cada sindicato como corresponde, así como la de la propia patronal.

1) Todas las negociaciones habidas hasta la fecha en Cementos Rezola, tanto en el pasado año 1978 como las que se han hecho este año para abordar las regularizaciones, han sido llevadas por ELA, lo cual pone en evidencia, no sólo a quién corresponde el predominio sindical, sino lo que a veces es más importante, quién asume la dinámica, el trabajo sindical.

2) Por acuerdo de todas las confederaciones con implantación en Cementos Rezola y, dado el éxito de las negociaciones llevadas hasta la fecha, se decidió, también en esta ocasión, plantear el convenio, de forma conjunta, de las tres plantas.

3) La plataforma presentada a la negociación ha sido la elaborada por ELA, limitándose CC.OO a copiarla íntegramente. La mesa negociadora, compuesta por 12 miembros, ha contado con un asesor de ELA.

4) La convocatoria de huelga, la ruptura de negociación por desacuerdo en el tema salarial, fue aprobada por unanimidad en las tres plantas.

Después y, sorprendentemente, han tenido lugar acontecimientos que carecen de explicación desde el punto de vista sindical.

CC.OO. rompiendo los acuerdos unitarios previos, y aún sabiendo que con esa decisión boicoteaba la lucha planteada, ha participado en un acuerdo entre la dirección de Arrigorriaga y el Comité de Empresa, dando cobertura, con plena responsabilidad, a prácticas amarillas.

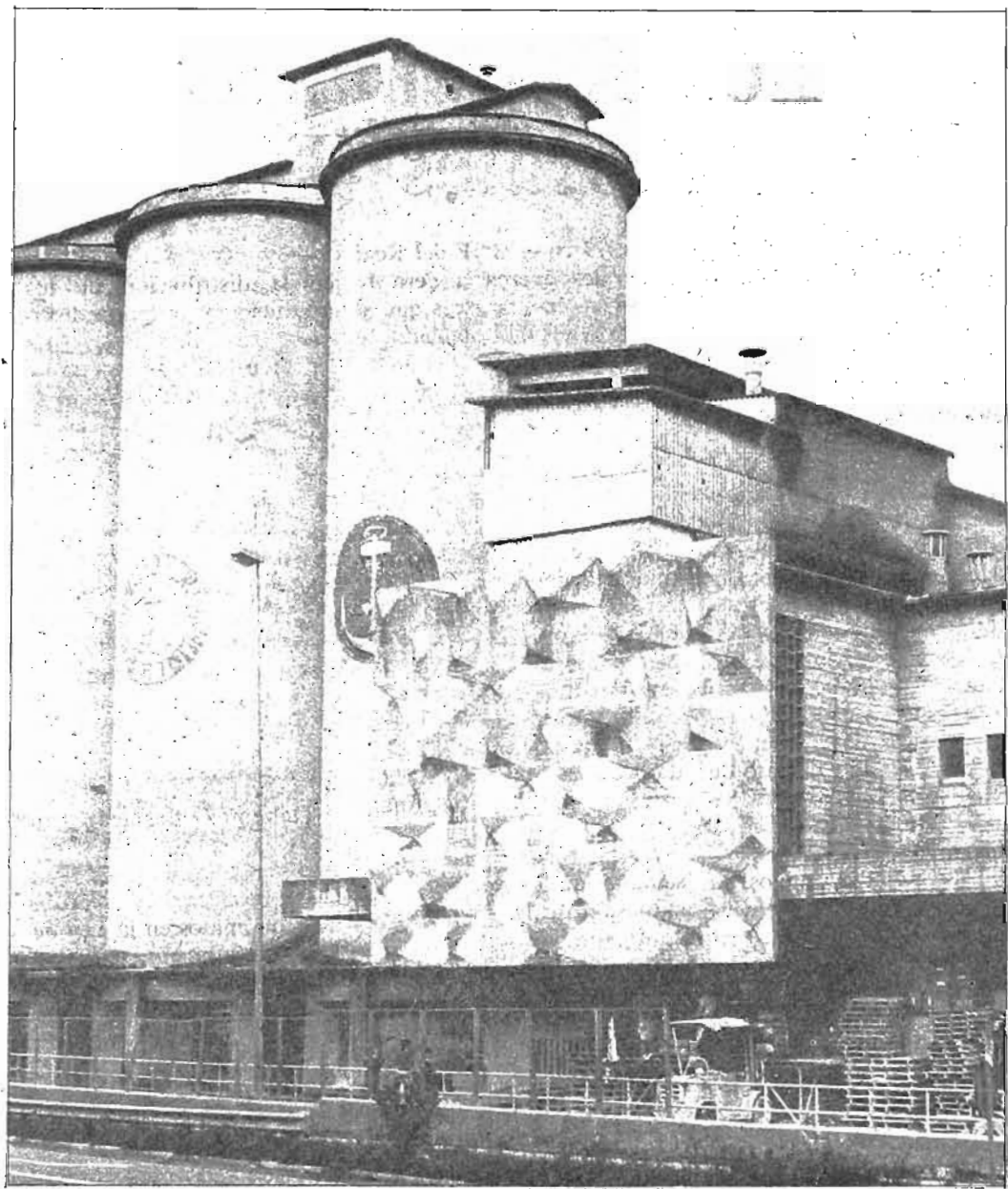
CC.OO ha roto, pues, la unidad, ha puesto más difícil el éxito de la

huelga de los centros de Arrona y Añorga y no contento con ello, a través de anuncios pagados en la prensa, ha atacado a ELA, única confederación que ha asumido plenamente el contenido de la huelga. Creemos firmemente que, pese a los obstáculos interpuestos, incluido la intervención de la fuerza pública y, pese al escaso margen de negociación evidenciado por una dirección, falta de autonomía, los trabajadores de Arrona y Añorga conseguirán los incrementos salariales exigidos.

Están en una buena línea.

La lucha, dura, unitaria, con objetivos bien definidos y viables, con el apoyo decidido de un sindicalismo con medios (asesoría, Caja de Resistencia, etc.) es la mejor garantía.

Mikel OLAZABAL



CC.OO. ha roto la unidad y ha puesto más difícil el éxito de la huelga de los centros de Arrona y Añorga, planta esta última que aparece en la foto

### DIFERENCIAS ENTRE LA ULTIMA OFERTA DE LA EMPRESA Y LA PETICION DE LOS TRABAJADORES

Salarios percibidos en 1978 por las tres factorías:	325.900.000
Atrasos salariales de 1978 cobrados en marzo 78:	7.800.000
<b>Total salarios percibidos por el año 78:</b>	<b>333.700.000</b>

#### Oferta de la empresa: (aceptada por el Comité de Arrigorriaga)

Aumento teórico del 16,8 % sobre 333,7 millones:	56.061.600
Salarios del 78 sobre los que la empresa ofrece el aumento:	325.900.000
<b>Salarios a percibir en 1979 en las tres factorías:</b>	<b>381.961.600</b>

Aumento real en pesetas que supone oferta empresa:	48.261.600
Aumento real a % (14,46) que supone oferta empresa:	48.261.600
	<b>333.700.000</b>

#### Petición del Comité de las tres factorías (mantenida por los trabajadores de Añorga y Arrona)

Aumento del 18 % sobre 333,7 millones:	60.066.000
Salarios del 78 realmente cobrados por los trabajadores:	333.700.000
	<b>393.766.000</b>

<b>Aumento en Pts. que supone petición:</b>	<b>60.066.000</b>
---	-------------------

<b>Diferencia entre la petición trabajadores y oferta empresa:</b>	<b>11.804.400</b>
--	-------------------

## Ha quedado constituido el

# Consejo Comarcal de Pamplona

Mientras en la calle llovían, además de agua, pelotas de goma y se sucedían carreras como consecuencia de la Huelga General del día 31 en apoyo de la Construcción, 30 sindicalistas de ELA nos reuníamos en nuestros locales conscientes de la importancia de la reunión: se constituía el Consejo Comarcal de Pamplona.

No hizo falta extenderse en palabras para que todos los asistentes comprendiera-

una buena organización, a todos los niveles, podríamos resolver nuestros problemas y adecuar los intereses globales de los trabajadores en el marco que en cada caso necesitaban tratarse. La Interprofesional cubría esta necesidad y el Consejo Comarcal lo adecua a nuestro marco geográfico.

Asimismo, quedó muy claro que la labor militante es imprescindible para conseguir que el sindicato se potencie más en Pamplona a través de penetrar

gar a todos los trabajadores. Este trabajo militante supondrá, además de un buen funcionamiento del Consejo Comarcal, una identificación más profunda con la línea de nuestro sindicato y sus objetivos. En este sentido los objetivos marcados por el Consejo Comarcal fueron los siguientes:

UNO: Asumir por parte de todos los componentes, la responsabilidad de tabajar por la consolidación del Consejo hasta que de forma definitiva se constituya en

DOS: Participar activamente en dar a la organización consistencia y desarrollo a través de las acciones que el Comité Comarcal programe.

TRES: Tomar conciencia de que el sindicato lo hacemos todos los afiliados y que todos somos responsables de sustentarlo.

Con estos compromisos y después de haber repasado críticamente los anteproyectos del IV Congreso, se dió por finalizada la reunión hasta el próximo día 28 de

# Agur Santabarbara

Bai, agur, Santabarbara. Gu, geu, gero eta gutxiago oroitzen gara zutaz. Tximistak jotzen duenerako pararrayos tresna egokiak prestatuak ditugu. Ez dugu zeure beinikapenaren beharrik. Mundua aurrera doa, eta Euskal Herrian, Xenpelarren bertsoagatik ez bada, inor gutxi oroituko da zutaz.

Zoritarrez, ordea, sindikalgintzan «santabarbarazale» asko dago gure artean. Lantegian normal dauden inor gutxi oroitzen da sindikatoaz. Expedienteak, krisiak, suspensioak, kiebrak iristen direnean izaten dira kontuak. Lantegi barruan tximistak jotzen duenean oroitzen dira santabarbaraz, sindikatoaz.

Eta horrelakorik maila guztietan, sektore guztietan gertatzen baldin bada, are gehiago komertzioaren alorrean. Sindikatorik badanik ere ez dute entzun, baina okerra gainbehera iritsi izan zaitenean orduan hurbildu izan dira. «Ba omen da horrelako arazorik konpontzen duen sindikatorik». «Donostian ELAk BEL'Seko asuntoan berebiziko lanak egin omen ditu». «Bertara jo beharko dugu ia geuri ere horrelakorik konpontzen diguten»... Sindikatoaz azken orduan bederik oritzea ere ez dugu txartzat jotzen. ezta gutxiagorik ere. Beto, baina ez «santabarbarazale» gisa. Izan ere tximistak jotzen duenean Santa Barbaraz oroitzeari ez derizkiogu hain oker dagoenik, erauntzia igaro eta gero ahaztutzeari egiten diogu gogor.

### Aurrea hartu behar

Agian, arazo honi irtenbide bat emateko aurrea-hartzen ahalegintzea izango da onena. Aurrea hartu, jendea zer egoeratan dagoen kontura dadin behar zaion lata eman. Han eta hemen, goiz eta arratsalde, gau eta egun, sindikatoaren beharraz eta premia bezala kezka sortu. Afiliazioarekin batera militantzia ere beharrezko izango dela jakinen gainean jarri.

Eta, batez ere, afiliazioaren une eta momentua ez dala pasadizo bat izan, ez dezagula sindikatoa gestoria bihur. Sindikalgintzaren alorrean pararrayosak ere beharrezkoak izango ditugu. Agurtu dezagun sindikalgintzaren sailetik santabarbara betiko. Jendea konbentzi dezagun, erantzun dieziogun. Agian, sermoi hau bezalako gutxiago

## En camino de desaparición

## Los economatos laborales (I)

La aparición el 13 de abril de 1979 en el BOE del Real Decreto sobre Economatos Laborales acerca a cero la cuenta atrás de la vida de los mismos, cuenta atrás que si bien ya había comenzado incluso en el mismo momento de su creación, se vio acelerada con el Real decreto del 26 de julio de 1978 y definitivamente desbocada con la disposición que hoy comentamos.

En efecto, ya desde su nacimiento el legislador temió que en el futuro dicha institución podía hacer frente a «los legítimos intereses o comerciales», que, por supuesto, su poder debía proteger. Dicho temor se ha exteriorizado en las sucesivas disposiciones que desarrollaron el art. 51 de la Ley de Contrato de Trabajo y el Decreto de 21 de marzo de 1958, siendo constante repetición en sus exposiciones de motivos, la necesaria defensa de «los legítimos intereses del sector de la distribución comercial española».

## Haciendo un poco de historia

A lo largo del siglo XIX en la gran industria arraiga la costumbre de establecer cantinas en las que bien sea obligatoriamente, bien indirectamente a través del pago mensual de los salarios, lo que, por falta de liquidez obligaba a los obreros a adquirir al fiado, estos se veían forzados a adquirir los productos a precios muy superiores a los del mercado (20, 30 y 40 por ciento más caros). En Euskadi, debemos necesariamente

hacer referencia a las huelgas que en Vizcaya se realizaron a finales del XIX y fundamentalmente a la huelga general que se llevó a cabo en 1903, en la que los mineros vizcainos exigieron el pago semanal de los salarios (para evitar con ello la compra al fiado) y la supresión de la obligatoriedad de suministro en las cantinas. Su victoria final con el bando del General Zapino ordenando el pago semanal de los salarios y la supresión de la obligatoriedad para los obreros de abastecerse en las cantinas, fue corroborada posteriormente con un Real decreto de 1907 que las prohíbe definitivamente.

## Reiteración de la prohibición

Situándonos ya en la época franquista cabe destacar la reiteración de la prohibición de establecer cantinas, en el art. 50 de la Ley de Contrato de Trabajo (1944). Sin embargo, dadas las condiciones socio-económicas por las que atravesaba el país, tras una guerra que dejó desbaratada la economía, y fundamentalmente tratando de subsanar la insuficiencia del mercado

en la distribución de los productos, y tratando de limitar en lo posible la especulación con los de primera necesidad, hechos ambos que necesariamente sensibilizarían la conciencia de los trabajadores poniendo en peligro la estabilidad del nuevo régimen, la misma Ley de Contrato de Trabajo exceptúa de aquella prohibición a los economatos laborales, aunque establece ciertas garantías para impedir una involución hacia el sistema de cantinas.

## Principio del fin

Debemos destacar sin embargo, que frente al carácter voluntario que para la empresa tiene la creación de economatos en la Ley de Contrato de Trabajo, ya desde el año 1941 se había establecido, aunque con muchas limitaciones, la obligatoriedad para determinadas empresas de constituir economatos laborales.

Habrán de pasar 14 años para que definitivamente se consolide en la legislación española la institución de los economatos laborales con el decreto de 21 de marzo de 1958. Consolidación que paradójicamente significa el principio de su muerte que se produce definitivamente con el Real Decreto de 4 de abril de 1979.

Lo comentaremos en próximo artículo.

J.A. ALBERDI



Habrán de pasar 14 años para que, definitivamente, se consolide en la legislación española la institución de los economatos laborales con decreto de 21 de marzo de 1958.

## Derecho a la propia información

## Permisos por estudios

Coincidiendo con la finalización del curso escolar, puede ser conveniente recordar o informar sobre los derechos que la ley reconoce a los trabajadores en materia de permisos por exámenes y licencias de formación. A ello viene dedicado el largo artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales, que fija con valor programático las medidas mínimas que deberán establecer las Ordenanzas de Trabajo y los Convenios Colectivos para facilitar a los trabajadores mayores de 16 años su promoción profesional y social. El artículo hace una distinción entre la asistencia a cursos en general y la asistencia a cursos de capacitación profesional en particular.

## Cursos académicos en general

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que en la empresa haya varios turnos de trabajo, en aquél que mejor



## Cursos de capacitación profesional

Cuando se trata de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo o, en su caso, en el Ministerio de Agricultura, disfrutando, al efecto, de los beneficios siguientes:

a) A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedicare a la asistencia a dichas clases, sin que la reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente

tar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

También cuando se trata de la obtención de un título profesional, los trabajadores tienen derecho, según la Orden de 16-3-45 (B.O.E. del 23) a los permisos necesarios para que puedan concurrir a los exámenes en las oportunas convocatorias del correspondiente centro docente. Tal derecho lo pierden cuando sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Hay que advertir también que los trabajadores mayores de 40 años tienen preferencia para asistir a cursos de formación o capacitación profesional.

## Son permisos retribuidos

Las reducciones de jornada así como los permisos o licencias de formación previstos, no producen disminución de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo; tampoco pueden ser descontados de las vacaciones anuales. En contrapartida la empresa puede exigir los justificantes del disfrute efectivo por el trabajador de los derechos citados, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos sin perjuicio de la organización razonable del trabajo. Al mismo tiempo, la exigencia de cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones en este campo, que puede tener sus dificultades, debe ser uno de los contenidos de la acción sindical organizada dentro de la empresa.

*Los trabajadores y las centrales sindicales venimos sufriendo una continua oleada de expedientes de crisis, reducciones de plantilla*

*y jornadas y cierres de empresas. Es, dicen, consecuencia de la famosa crisis económica, crisis cuya primera manifestación es el*

*elevado volumen de trabajadores en paro. Este mismo año 1979 el paro se elevará en más de 200.000 trabajadores.*

# Las empresas en crisis, crisis en la gestión

De esta crisis se puede hablar en sentido teórico y en sentido macroeconómico, con cifras absolutas y palabras extrañas como inflación, exceso de oferta, sobreproducción, formación de capital, tasas de crecimiento y palabras similares. Pero quienes utilizan esas palabras no conocen personalmente los efectos de la crisis ni se dan cuenta que la crisis es resultado de otras muchas pequeñas crisis con sus devastadores efectos sobre la vida cotidiana de millones de trabajadores que se encuentran con la angustia de la inseguridad del empleo y el propio desempleo.

## Crisis de gestión

Si son muchos los trabajadores en paro, son muchos millones más los que se hallan en empresas en situación crítica, con sus puestos de trabajo inseguros, sin información sobre la situación real y bajo unos patrones que, en muchos casos, destacan por su ineptitud y su mala leche. A su vez, la patronal se encarga de señalar a los aumentos salariales como causa de la inflación y de la crisis y hay otros muchos pequeños burgueses, venidos a menos, que comulgan con la idea. A continuación vienen las «llamadas a la responsabilidad» y al «todos juntos hemos de salvar el país». Un típico ejemplo de este «todos tenemos que colaborar» con ocasión de la Huelga del Metal. Esa nota, sin embargo, no decía nada de las actitudes patronales en la negociación, no se dirigía al ya callado y maniobrero Olarra ni denunciaba la actitud en la mesa del inefable esbirro de la CEOE que se encarga de fijar las actitudes anti-negociadoras de la patronal: el famoso e inepto Faustino Jiménez Muro. Lo que quieren es que nosotros salvemos a sus empresas, perdón, al País.

La perspectiva que tenemos

los trabajadores de la crisis es distinta. Hoy, en las distintas Federaciones, tenemos multitud de Balances o datos económicos de Empresas, Balances ridículos, vergonzosos que son clara consecuencia de la MALA GESTIÓN empresarial. Abril Martorell, personaje conocido, decía un día que «lo que necesitamos es importar empresarios». Sin duda es su afirmación más acertada desde que se encarga de la economía española.

Desde la actividad sindical hemos visto, y vemos, casos increíbles: abandonos de empresas, corrupción, negligencia, ineptitud, descapitalización, desconocimiento de principios elementales de la gestión, apropiaciones indebidas, y explotación salarial.

La Banca, obteniendo altísimos beneficios, cerrando el paso a la competencia extranjera, presionando y haciendo pasar por la piedra a ministros del Gobierno y administrando muy mal un negocio que, a pesar de ello, o por ello sigue siendo rentable.

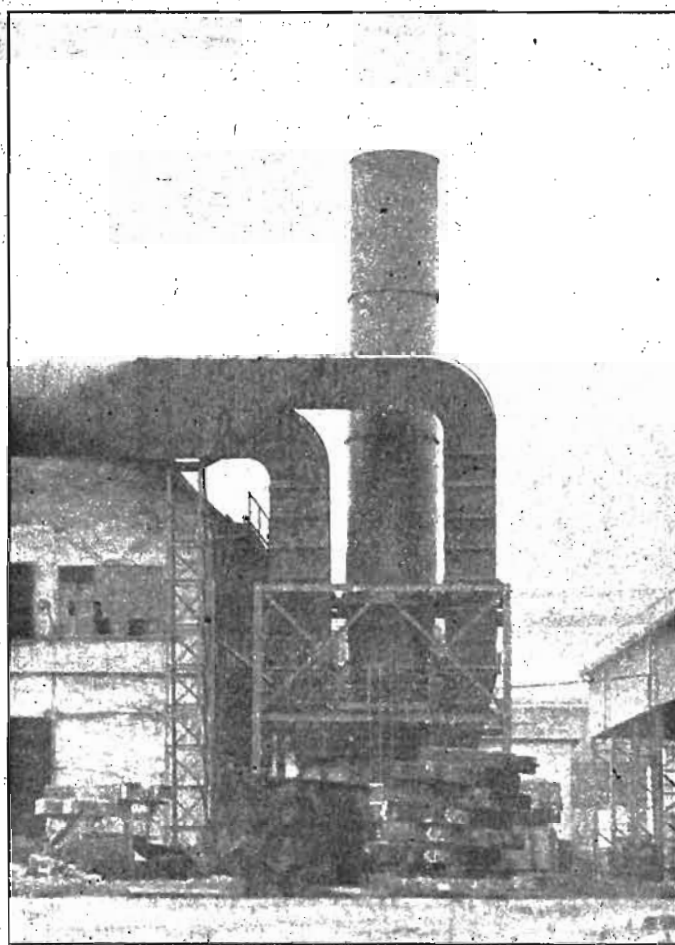
## La factura de la especulación, la descapitalización

Los siderúrgicos, que habiéndose forrado en los dorados años del franquismo se han mostrado incapaces de gestionar sus empresas en la democracia. Los Claudio Boada, Arbulu, Kaibel, Perez-Bricio, forman hoy grupos reaccionarios de presión en busca de subsidios y ayudas que, en viejos tiempos, los tenían asegurados, incapaces de dirigir sus empresas.

Y otros tantos casos, la ya famosa familia Valdés, de elevadísimo patrimonio que hoy lisa y llanamente está abandonando sus empresas. Aeronáutica y Maderas Españolas re-

● **Hoy, en las distintas federaciones, tenemos multitud de balances que son clara consecuencia de la mala gestión empresarial.**

● **Nos encontramos con un crecimiento de la inversión extranjera en España, con la persistente negativa de los empresarios nativos a la inversión.**



ACEROS DE LLODIO, con uno de los equipos gestores más ineficientes del país.

presentan el caso de empresas desastrosamente gestionadas, con cuentas mal llevadas — en el caso de SAEMA —, según la información presentada por la empresa, las existencias finales a las 12 de la noche del 31 de diciembre de 1977 no coincidían, con diferencia de millones, con la existencia inicial a las cero horas del 1 de enero de 1978.

Echevarría, otra empresa en crisis, presenta hoy un ridículo balance, sin capitales ni recursos propios. A través de las reducciones de jornada — que ya sabemos quién paga — y a través de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, sin ninguna ampliación ni entrada de capital, Echevarría dentro de diez años, con un paro de «muerte», será una sana empresa con menos puestos de trabajo y bastante más capital, capital que, por supuesto, pertenecerá a los capitalistas.

Aceros de Llodio, con uno de los equipos gestores más ineficientes del país, se halla descapitalizada y sus trabajadores luchan en una situación angustiosa. Esta empresa, que se cotizó en la Bolsa en índices cercanos al 2.000, es la muestra de la especulación en el franquismo y la descapitalización en la democracia.

El caso Babcock-Wilcox, donde la causa clara y fundamental, aunque no única, de su crisis ha sido la increíble, corrupta y negligente gestión. Bien saben los trabajadores de B.W. y sus familias lo que han tenido que luchar para mantener sus puestos de trabajo. Sin embargo, la causa que ha ocasionado la crisis no ha sido arreglada y multitud de chapuceros abundan en los organigramas de la empresa. Como ejemplo extremo tenemos a Laminaciones de Lesaca; buen balance, fabulosa rentabilidad, grandes exenciones fiscales y un equipo directivo que concibe las relaciones laborales

en el más puro estilo franquista.

## Tampoco se libran las pequeñas

Helisold, Contadores, la industria armera de Eibar, Bianchi, Juaristi, Elma, Jypsa, Palmera... y multitud de pequeñas empresas son claros ejemplos de mala, exasperante, desastrosa gestión.

Por supuesto, todos estos empresarios no tienen... la menor idea de lo que representaba pasar el año con 500.000 pesetas y vivir en la inseguridad del puesto de trabajo.

Nos encontramos con un enorme crecimiento de la inversión extranjera en España y con la persistente negativa de los empresarios nativos a la inversión.

Clamando por un nuevo modelo de relaciones laborales, la CEOE y la UCD presentan un conjunto de leyes que no resuelven nada, dificultan expresamente la acción sindical y les permiten continuar con toda clase de intervenciones y arbitrariedades, arbitrariedades que confunden con el Arbitraje.

Incapaces de asimilar el cambio en la estructura de poder en la sociedad y en la empresa, hoy los empresarios se caracterizan por la ineficiencia de su gestión, su falta de voluntad negociadora y sus pataletas. Por supuesto que hay algunas excepciones y bien sabemos los sindicalistas la diferencia que hay entre negociar con un patrón tonto o un empresario competente, pero estos son tan escasos y todos tan quejosos que hacen válida otra frase de Abril Martorell: «¡Son como niños grandes!», con perdón de los niños.

MENDI



EHEVARRIA, otra empresa en crisis, presenta hoy un ridículo balance sin capitales ni recursos propios. En la foto; una de las tantas concentraciones de los trabajadores ante las oficinas de la calle Ur-



Esta empresa, otro caso típico de la política empresarial llevada en este país.