

Astekari Sindikala  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Ante la temporada 1979-1980

## Tareas prioritarias

En casi todos los países de Europa los sindicalistas fijan a la vuelta de sus vacaciones los objetivos que intentarán alcanzar y las posiciones que van a adoptar, configurando con ello las características principales de lo que va a ser la "temporada" sindical. En el caso de los ingleses con su congreso anual o de los franceses con sus mítines y declaraciones en la "rentrée". Independientemente de estos objetivos generales, que son dados a conocer públicamente por todos los medios informativos, en la vida interna de los sindicatos también se perfilan objetivos y se estudian los medios para la temporada que se abre; objetivos y medios que no trascienden al exterior porque generalmente se debaten y se desarrollan en los núcleos de militantes y delegados.

Son los trabajos cotidianos que se van realizando en las empresas, en los órganos sindicales y que al final de la temporada se valoran y ayudan a extraer conclusiones para el próximo periodo.

### Patronal y Gobierno, sólo entienden de relación de fuerza

En Euskadi, como en el resto del Estado, esta será la tercera "temporada" en que las organizaciones sindicales operan en la legalidad y que han tenido que afrontar su desarrollo en estos dos años en unas condiciones difíciles; pero es innegable que han sido años decisivos para la configuración en Euskadi de un movimiento sindical dinámico que ha sabido afrontar con realismo los problemas de los trabajadores.

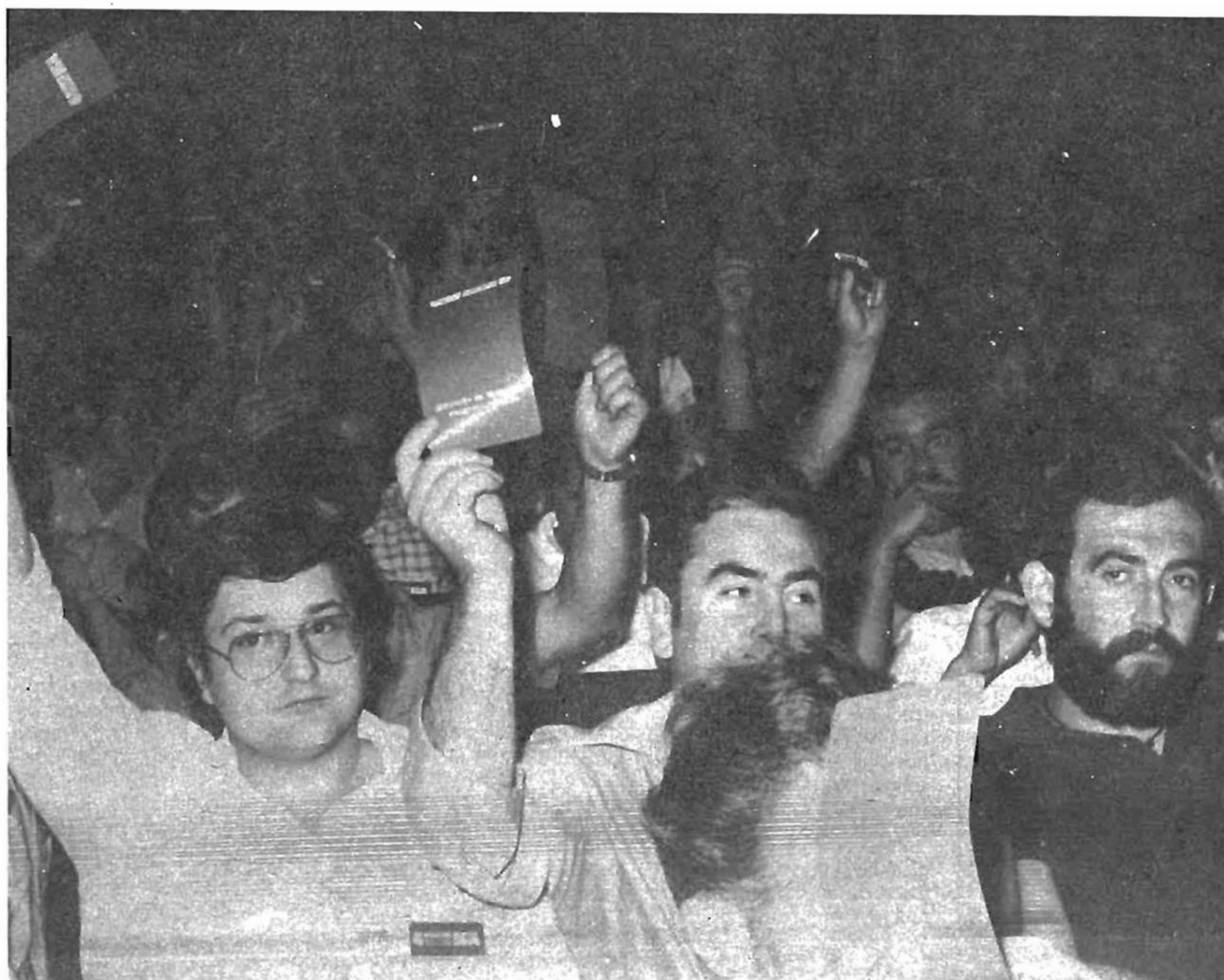
Si queremos proseguir en defensa de nuestros intereses de clase y mejorar nuestras condiciones de vida, no existe otro camino que el de fortalecer las organizaciones sindicales y en nuestro caso, ELA.

La patronal y los Gobiernos sólo entienden de relación de fuerzas, valoran el peso o la fuerza del interlocutor, bien en el convenio o en una negociación global del sector.

### Potenciar el Movimiento Sindical

Es difícil que accedan a unas reivindicaciones que sean normalmente justas de parte de un sector o la globalidad de los trabajadores, si no se está organizado y se carece de fuerza sindical. En la sociedad que vivimos, todos los grupos van formando sus agrupaciones porque ven que precisamente por medio de la agrupación pueden defender mejor sus intereses y que el aislamiento o la individualización produce la incapacidad y la marginación.

El sindicalismo nació y sigue respondiendo a esa necesidad vital de todo trabajador de asociarse con otros trabajadores para defender con más fuerza sus intereses en el marco global de la sociedad. Es por tanto ilusorio hablar de



"Es necesario que realicemos un trabajo sistemático y organizado creando secciones sindicales en empresas que todavía carecen de ellas, fortalecerlas en las que aun no se han consolidado y avanzar en las que son una realidad"

conquistas y metas si no conseguimos potenciar el sindicalismo. Si los trabajadores queremos conseguir unas condiciones de vida adecuadas, es necesario desterrar las actitudes individualistas e insolidarias y, por medio de la agrupación, potenciar el Movimiento Sindical.

### Secciones Sindicales y Uniones Locales

El IV Congreso de ELA ha servido para programar a largo plazo nuestras tareas y fijar una serie de objetivos que nos sirven de referencia para nuestro trabajo, pero debemos concretar y centrar, marcando prioridades, lo que va a constituir nuestro plan de "temporada".

Puestos a valorar el contexto, creo que nuestros esfuerzos deben encaminarse al fortalecimiento de las Secciones Sindicales y de las Uniones Locales. Es necesario que realicemos un trabajo sistemático y organizado, creando Secciones Sindicales en empresas que todavía carecen de ellas, fortalecerlas en las que aún no se han consolidado y avanzar en las que son una realidad. Lo mismo podemos decir de las Uniones Locales.

## ● "Creo que nuestros esfuerzos deben encaminarse al fortalecimiento de las Secciones Sindicales y de las Uniones Locales".

No basta trabajar en el Comité de Empresa, hay que impulsar las Secciones Sindicales porque son el órgano, genuinamente sindical, donde se consolida y se potencia el sindicalismo.

Si queremos realizar un trabajo de sindicalización, de atraer a los trabajadores que todavía no están agrupados, es necesario que demos una respuesta a través de las Secciones, porque aparte de abordar los problemas de empresa, desde un punto de vista sindical, asumen con una visión más amplia, en contacto con la Federación Profesional, la situación de todos los trabajadores de su sector o rama.

En la actualidad, debido a las interconexiones existentes en el mundo industrial y a la

dinámica de las empresas, la mayoría de las decisiones se plantean de forma global en unos marcos más amplios que la empresa y si queremos darles una respuesta, nos vemos obligados a relacionarlos con trabajadores de otras empresas del mismo sector o rama. El Comité de Empresa difícilmente puede cumplir esta función. Es la Sección Sindical o el conjunto de Secciones Sindicales, agrupadas en la Federación, las que tienen esta capacidad de dar respuestas a una realidad que se plantea a niveles más amplios.

### Secciones y Uniones, configuran la realidad sindical

Las Uniones Locales agrupan a nivel geográfico a los

trabajadores de distintas ramas y empresas. Es un lugar de encuentro solidario que asume los problemas generales de los trabajadores, independientemente del sector a que pertenecen. Y es en las Secciones y en las Uniones, donde se configura la realidad sindical.

Desde las Secciones y Uniones se debe abordar la elevación técnica y cultural de los trabajadores. Es importante el que se organicen charlas, reuniones, cursillos; que se consiga una visión de la realidad económico-social, el marco jurídico que tenemos; elevar nuestro nivel de conocimientos y penetrar más en la diversidad y en la problemática que vivimos.

Los militantes y delegados de ELA debemos potenciar las Secciones Sindicales de empresa y las Uniones Locales, planteándolo como objetivo prioritario de nuestra tarea sindical. Ello requiere un trabajo de militante, superando actitudes pasivas, significa que tomemos la iniciativa pero es uno de los caminos válidos y eficaces para potenciar el Movimiento Sindical.

ALFONSO ETXEBERRIA

### Gobernuaren Ekonomik Egitaraua

## Nagusiak alde, Langileak kontra

Joan zen abuztuaren 14ean, gobernuak oporrak hartu aurretik, argitara ematen zen urte batzuetako egin den ekonomik egitaraua. Izan dituen atzerapenak, UCDren bertan dauden alkar ulertezinagatik dila dirudi. Gobernuaren egitarau edo programa honek hutsune asko ditu: helburuak garbi ez ipintzea, hartzen diren neurrietan oso motz gelditzea e.a. Baina, punturik beltzena, nagusien aldeko jokora arrimatzeko dela da. Beste erara esanda, programaren "ispiritua" edo eta "filosofia" langileen aurkakoa dela nabaritzen da dudarik gabe.

ELA-Astekariko opor ondorengo lehen ale honetan, hiru artikulu dakargu gai honen bueltan.

Batean, programa zer den aztertzen duena da, eta, honekin batera, programak gerorako nola ikusten duen laneko hartuemanen giroa esplikatzen duena.

Beste bietan berriz, CEOEk programari emandako baietak zer esan nahi duen azaltzen du, baita Frantziako gobernuaren (Barre ministro jaunaren plana) ekonomik egitarauarekin dituen zerikusiak eta senidetunak ere.

(3.gn eta 6.gn horrietan)

### ● Uniones Locales, prioridad interprofesional

Página 2

### ● Situación de la economía vizcaina

Páginas centrales

### ● La subida de los precios

Un 2,8 % en julio. Página 6

### ● La importancia de la firma para el trabajador.

Página 7

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

ELA-STV está adherida a:  
Secretaríados 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: Iparraguirre S.A.

Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrercalle, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

Prioridad interprofesional

Uniones Locales

Quedaron atrás la larga fase de preparación del Congreso, la elaboración y el estudio de las proposiciones, las enmiendas, las discusiones; quedó atrás todo el entramado y la actividad que antecede a un Congreso planteado con seriedad y con trabajo. La misma celebración del Congreso aún reciente en la memoria empieza a alejarse y cada vez es más pasado.

Lo que verdaderamente importa del Congreso es lo que queda, el resultado del trabajo, el material aprobado, las ponencias, los objetivos que se han marcado, las líneas maestras y la voluntad decidida y reforzada de llevar a cabo lo acordado.

Las Uniones Locales Interprofesionales

Es ya momento de poner manos a la obra y para ello es preciso tener una idea clara de los objetivos más importantes a conseguir en el próximo periodo.

En el campo interprofesional que es el que nos ocupa en este caso, la respuesta es clara: desarrollar y completar la estructura y la organización, y más concretamente la tarea principal de completar y consolidar las Uniones Locales Interprofesionales.

Precisamente esta fue también la primera tarea de estructura que se inició hace mucho tiempo en la clandestini-

dad: organizar núcleos militantes en las localidades. A través de aquella estructura territorial fue posible la formación y el desarrollo de la militancia, la creación de cuadros y la infraestructura imprescindible que permitió a ELA emerger con fuerza y con posibilidades reales a la legalidad. Ciertamente las Uniones Locales eran la única forma de organización posible en aquel contexto, pero el III Congreso reiteró la prioridad de la estructura interprofesional para hacer frente a las tareas prioritarias que reclamaba el primer periodo de legalidad.

Sigue siendo vital

Hoy la realidad es sustancialmente distinta, ELA ha crecido, se ha convertido en una Confederación plenamente asentada y cuenta con un cúmulo de organizaciones en pleno desarrollo, que responden a una serie de tareas muy definidas dentro del conjunto de la Confederación.



Militante talde sendoak egitetik hasi behar da Herri Batuetako organizazioa aurreratzen

Pero la organización interprofesional y las Uniones Locales siguen teniendo plena vigencia, su necesidad no respondía meramente a momentos coyunturales ni su importancia se remitía sólo a unos momentos determinados, sino que aquello que era vital en el periodo anterior, sigue siendo fundamental de cara al futuro.

Por otra parte esto supone seguir la trayectoria que en

ELA ha sido una constante, el dar una gran importancia a la organización como base necesaria para la eficacia en la acción sindical y como un componente esencial en la forma de hacer sindicalismo propio de ELA.

En este contexto se sitúa en cuanto a objetivos de organización interprofesional la prioridad concreta de la potenciación de las Uniones Lo-

cales, tarea que como todo trabajo de organización va a exigir entrega y constancia y a la que nos debemos dedicar con entusiasmo los militantes de las Uniones Locales, conscientes de que esto supone el asentamiento definitivo de las organizaciones básicas de la interprofesional y una aportación a la potenciación y al futuro de ELA.

J. A. CESTONA

La CES hace inventario de problemas

Los trabajadores en los núcleos urbanos

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha reunido en Francfort un simposio de sindicalistas para analizar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en las ciudades y en los núcleos urbanos de grandes villas de la Europa Occidental.

A lo largo del coloquio se ha constatado que los problemas de política social de los respectivos países se encuentran concentrados en dichos núcleos de población. Quiere esto decir que la situación de los trabajadores en las grandes aglomeraciones refleja las contradicciones sociales que, aun siendo características de los diferentes países, pueden con todo emparentarse. En cada caso, los problemas de los trabajadores ubicados en dichos núcleos urbanos, dependen del grado y del tipo de evolución socio-económica de sus respectivas sociedades.

A falta de espacio para dar en una sola vez el resultado completo de dicho encuentro sindical, en el presente número de ELA-Astecari se resumen en nueve epígrafes, los principales problemas denunciados por los sindicalistas como generales y comunes a los trabajadores de los grandes núcleos de población de Europa.

Otra semana dedicaremos especial atención a las reivindicaciones sindicales presentadas en el simposio y a sus posibilidades de viabilidad.

Inventario de los problemas de los trabajadores

**1.—Población y "habitat"**  
Los sectores de población socialmente débiles son empujados a la periferia de las ciudades, llegando, en casos más graves, al peligro y a la realidad de creación de ghettos. Existe una real segregación social originada básicamente por la especulación del suelo urbano y de la vivienda. La mejora de las viviendas "sociales" no es tomada en consideración.

**2.—Problemas de empleo**  
Al margen de la crisis, se constata de manera general, el sector terciario crece en detrimento de los trabajadores del sector productivo (secundario). Esto conduce a una monoestructura en las grandes ciudades, en primer lugar, y a la amenaza después de los empleos del sector terciario en razón de los nuevos desarrollos tecnológicos.

**3.—Transportes públicos en distancias cortas**

Se ha dado preferencia al transporte individual en detrimento de la expansión de los sistemas de transportes públicos. Una política de transporte individual apenas puede justificarse en el centro de las grandes villas; pero en los alrededores de las mismas provoca perjuicios sociales cada vez mayores y graves.

**4.—Contaminación ambiental**

La mayoría de las villas disponen de normas legales, pero son netamente insuficientes para limitar y, mucho más, para suprimir la contaminación de forma racional: contaminación por el ruido, de la atmósfera, de las aguas, etc.

**5.—Formación y enseñanza**

Existe una oferta de servi-

cios de formación y enseñanza, pero existe igualmente una clara discriminación de oportunidades. Esto sin entrar en el análisis del carácter del tipo de formación y de su calidad bien distinta en los barrios de los trabajadores con respecto a los distritos céntricos.

**6.—Tiempo disponible y cultura**

Se constata que los trabajadores apenas podemos disponer de instituciones culturales. Las malas condiciones de trabajo, nuestra formación etc. hace que los trabajadores apenas podemos hacer uso de las escasas instituciones culturales a las que pudiéramos tener acceso. Se constata por otra parte que los espacios verdes, las instalaciones deportivas y de ocio, la infraestructura cultural son en muchos sectores insuficientes, no responden en su mayor parte a las expectativas de los trabajadores y por añadidura son difícilmente accesibles por medio de los transportes públicos.

**7.—Salud**  
La medicina preventiva deja mucho que desear. La

medicina de empresa es casi siempre insuficiente. Las instituciones médicas públicas son con frecuencia inadecuadas y la medicina privada no está al alcance de todos los trabajadores.

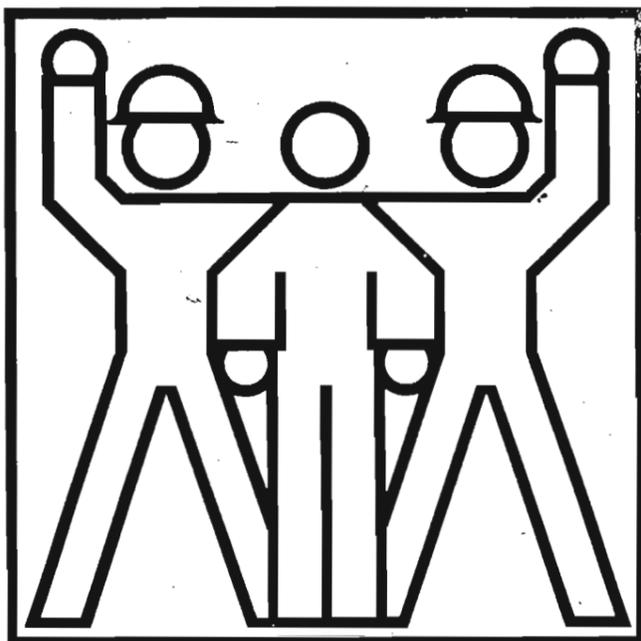
**8.—Trabajadores extranjeros**

En las grandes ciudades existen amplias representaciones de población extranjera sobre todo entre los trabajadores. Estos sectores están entre los más desfavorecidos.

**9.—Infraestructura social**

Constatamos la inexistencia de suficiente infraestructura social, especialmente en el dominio de las guarderías, de escuelas maternas y atención a las personas de la tercera edad. Estas insuficiencias dificultan el acceso a una profesión o a un trabajo especialmente a las mujeres. La ausencia de infraestructuras sociales y culturales es también una de las razones de la agravación del problema de los jóvenes, agravación que puede acarrear una situación de conflicto. Consecuencia: la delincuencia juvenil está en alza.

V. E.



*Opcrra: hartu aurretik, Abril-Leal bikoteak gobernuaren ekonomik programa, azkenean, argitara eraman dute.*

*Bai sindikatu eta oposizioa berak ere, planaren gai oinarritzkoen buruz agertarazi dute bere hitza. Gure aldetik, sarrera besterik ez dugu egin nahi oraingo honetan. Datozen aleetan izango dugu aukera, egiteko asmoa ere, planaren azterketa, hobetoago ezagutzen jouten garen eran.*

*En vísperas de las vacaciones gubernamentales, el tandem Abril-Leal hacía público por fin el programa económico del Gobierno a medio plazo. Las 118 páginas del plan han sido rebatidas en sus partes más destacadas por sindicatos y oposición.*

*A continuación publicamos un artículo que pretende ser simplemente una introducción descriptiva del mismo. En próximos números y, en base a un conocimiento de su contenido, iremos analizándolo más detenidamente.*

## Programa económico del Gobierno

# Introducción descriptiva

El Plan económico, titulado "Programa a medio plazo para la economía española", tiene tres partes:

I.—Situación actual y perspectiva 1979.

II.—La estrategia de la política económica a medio plazo.

III.—Lineas básicas de actuación.

### Revisión de planes y objetivos

En la primera parte, revisa los planes y objetivos de la política económica de 1979, señalando a la "crisis energética" como causante de dicha revisión. De unos objetivos iniciales, considerados ya entonces optimistas, de un incremento del Producto Nacional (conjunto de la producción total de la economía) de 4-5 % y de una inflación del 12-13 % se ha pasado a un 2,5 % de incremento del producto y un 16 % de inflación, cifras que todavía son optimistas.

Este reajuste obliga a una serie de medidas económicas:

—Reducción del déficit del presupuesto en 100.000 millones.

—Política monetaria más generosa para el sector privado.

—Mayor libertad de precios.

—Moderación salarial.

De todo el texto, que no es sino la revisión de unos planes fracasados, cabe destacar un párrafo: "... las alzas de precios de los crudos del petróleo imponen un empobrecimiento real de los países importadores..., una reducción de la renta real". En otras palabras, el pastel a repartir se va a reducir y ya sabemos lo que nos toca.

### Filosofía del Plan

En la segunda parte, cuya lectura es



*Por fin, el Gobierno de UCD ha publicado algo similar a un programa económico. Lo clarificador no es su mayor o menor rigor técnico, sino su posicionamiento marcadamente beligerante a favor del capital.*

muy recomendable, se nos lanza la filosofía del Plan. Se trata simplemente de filosofía empresarial. La única acusación que se le puede hacer al Gobierno es que ha tardado mucho tiempo en enterarse de y obedecer a los intereses que representa.

Los puntos esenciales de esta filosofía son:

—Flexibilidad.

—Aumentar el juego de los mecanismos de mercado (capitalismo más libre y salvaje).

—El empresario como creador de riqueza y empleo.

—Flexibilizar el marco de relaciones

laborales porque el actual genera:

—Baja productividad.

—Dificultades de readaptación de la economía.

—Desaliento a la inversión y creación de empleo.

—Obstáculos a la integración europea.

—Protección del desempleado (léase parado) con un nuevo seguro de desempleo.

Para ello se actuará con la política económica y se requiere una actitud moderada y responsable en la negociación salarial. Respecto a la política económica, se centrará en:

—Acciones relativas al empleo y la protección al desempleo.

—Reestructuración y saneamiento de los sectores industriales en crisis.

—Sector exterior.

—Comportamiento económico del sector público.

Como se señalaba, esta parte no tiene pérdida: todo su contenido está dirigido a decir a los empresarios que el Gobierno no va a molestar, el Gobierno está a su servicio. Y a nosotros nos toca ser responsables. La actitud que muestra hacia el marco de relaciones laborales y hacia el mundo laboral sólo admite el calificativo de cínica.

De todas formas hay un párrafo que se debe citar:

"Cuando ese período (período de transformaciones) haya sido perado en el largo plazo, las estructuras de producción y las propias mas de vida de nuestras sociedades habrán registrado cambios muy portantes respecto de la situación existente al comienzo de la crisis"

### Lineas básicas de actuación

—En la tercera parte desarrollo enumera las medidas a medio plazo. Se han de destacar:

—Los incrementos salariales han de absorber todos los incrementos de productividad. (En otras palabras, deben aumentar los beneficios).

—Programas de empleo, juvenil, regionales...

—12.000 M. para el empleo comunitario (escaso).

—10.000 para ayuda a inversiones que generan empleo (escaso).

—Nuevo sistema del seguro de desempleo. Prestaciones en función tiempo cotizado.

—Aportación del Estado al Fondo de Desempleo: 40 %.

—Reestructuración de sectores Naval y Siderurgia, este último integral y aceros especiales (léase Olas).

—Apoyo fiscal a la inversión.

—Liberalización del sector exterior.

—Fuerte ahorro en gastos públicos corrientes.

—Funcionarios: Movilidad personal.

—Política realista de retribución: Aumento productividad (lo van a tener muy difícil los funcionarios)

Las consecuencias son claras: trabajadores en general, y los trabajadores del sector público en particular nos enfrentamos a largos tiempos difíciles. Y el paro se elevará en los próximos años.

MEND

## UCD se quita otra careta

# Leyes laborales a discusión

El Gobierno, según Abril Martorell, quiere que las leyes que van a constituir la normativa básica del cuadro de relaciones laborales —Estatuto de los Trabajadores y Huelga— sean discutidas y sancionadas en setiembre. Es que esta laguna junto con la ausencia, hasta hace poco, de Plan Energético, constituían, a juicio del Gobierno, los dos obstáculos principales para poder programar el desarrollo de la economía.

El Gobierno de UCD ha dado a conocer, en forma un poco vergonzante, su programa a medio plazo para la economía española. En la segunda parte del programa, bajo el título de "La estrategia de la política a medio plazo", se expone en realidad la mentalidad sobre las relaciones laborales de UCD y la filosofía a partir de la cual abordará el tratamiento y la discusión de las leyes laborales próximas a debatir en las Cortes. Habrá

que volver sobre esa exposición cuasi-doctrinal que manifiesta, como nunca hasta ahora, quién es y dónde se sitúa socialmente UCD.

### Declaración de guerra

Aunque la exposición constituya un chantaje contra nosotros los trabajadores y una declaración de guerra a los sindicatos, su formulación está arropada en los términos de externa corrección y aparente elegancia y objetividad con que saben vestir sus agresiones los tecnócratas de la derecha civilizada.

Alguna entrevista realizada a Abril Martorell en determinado semanario y también un artículo de Federico Isart, subsecretario adjunto al vicepresidente segundo del Gobierno, llevan hasta la evidencia la explicación del pensamiento de UCD sobre el tema de las relaciones laborales.

### En economía "abracadabra" se pronuncia "flexibilizar"

La presentación del programa económico y los comentarios realizados por los autores del mismo, han girado alrededor de la palabra "flexibilizar". Es costumbre del señor Abril Martorell colocar sobre la mesa de sus disertaciones una palabra clave. Esta vez, como digo, se trata de "flexibilizar". Quitando hojarasca y ciñendonos a lo que ahora nos interesa, dicen los programadores económicos que existen ciertas rigideces heredadas del pasado que obstaculizan "la capacidad de ejercer libremente el empresario sus responsabilidades". Hay que flexibilizar, está claro, para que el empresario se sienta libre. "Pero hoy no hay que compensar ninguna carencia de libertad o de negociación. La democracia permite a los empleados y a los empresarios (empleadores) la defensa

abierta de sus intereses". UCD considera, pues, que el equilibrio en las relaciones laborales, está roto a favor de los trabajadores. Hay que apoyar, por lo tanto, flexibilizando, a la otra parte. Además y por la misma razón, se mantiene una red de seguridad, al decir de Abril Martorell, de tipo intervencionista del Gobierno, vía arbitraje y mediación en el juego de las relaciones laborales.

### Lo que quisiera UCD

Queda dicho con claridad que a los trabajadores se nos invita (se nos quiere forzar) a renunciar a combatir en dos frentes. No podemos presionar en el campo de los salarios porque esto perjudica a los pensionistas y desalienta a los empresarios y aumenta el paro. Ahí el chantaje. Tenemos también ya reconocidos nuestros derechos a nivel occidental. Un paso más, pues, y, al parecer, pasamos el

telón de acero de las reivindicaciones de clase. En todo el programa del Gobierno, es un síntoma, no se citar los sindicatos, si no estoy muy equivocado, más que para utilizarlos a un punto concreto como coartada a que difícilmente nos podemos prestar

### Nosotros hacemos nuestro camino

Es su programa y su postura. Nuestro programa sigue siendo encabezado por la lucha a favor del salario y del empleo. Nuestra postura es reivindicar más espacio institucional para el sindicalismo. Lo que exigimos puede rechazarse en base a intereses muy concretos, pero ciertamente no en nombre de la democracia. UCD está llegando al límite de su democracia. La nuestra, la de los sindicalistas va mucho más allá.

V. ELORZA

## Gasolineras

# Lo que no debe ser un convenio

**Komenio negoziatze garaia heldu da. Beti izaten da ser ikasia eta gasolineras komenioak badu ikasgai-rik. Langile gutxi izanik, sakabanaturik aritzen dira lanean eta nabarmena da —batzuek bestea esan arren— afiliazio urriko sektorea dela. Zerbitzu publikoa izateak ere, eransten dio berezitasunak. Badirudi berezitasun hauek, ez dituztela go-goan izan komenio hau planteatzean edo bestela, honen helburuak ez direla izan sindikal eta langile interesen begirunetik zuzenduak.**

De nuevo, un año más, un convenio por debajo del I. C. V. Esta realidad será constante en tanto no se tenga en cuenta las características del sector y no se planteen los convenios con arreglo a ellas.

Se plantea un convenio estatal, sin tener en cuenta que la poca afiliación, la dispersión de los trabajadores y el que sea un sector público con posibilidades de intervención gubernativa, no permiten jugar lo fuerte que requiere el sector.

Se convoca la huelga sin suficiente coordinación y con di-

visión en la mesa. El 2.º día se desconvoca por falta de incidencia, con la justificación de que con ello se comience a negociar a partir del 14 % y se readmita a los despedidos, cosa que se desmiente el próximo día. Se suspenden las negociaciones hasta el 3 de setiembre y con petición trabajadora de un 14,8 % bastante por debajo del I. C. V.

### Más fuerza y mejor organización

La negociación a grandes niveles de estos últimos años, sin organización, a base de

consignas, con continuas convocatorias y desconvocatorias, admitiendo la mediación del Ministerio de Trabajo, etc., ha quitado protagonismo a los trabajadores, reducido su espíritu de lucha y provocando un desencanto sindical.

Por todo ello, el pequeño número de trabajadores en cada centro y su dispersión geográfica, aconsejan la negociación de convenios a menores escalas —Euskadi provinciales—, para así ganar en organización, cohesión y en definitiva eficacia, para poder superar tales obstáculos. Esta es la vía negociadora que hemos adoptado hasta la fecha y que seguiremos manteniendo.

Todo ello está realmente ligado a una potenciación de la afiliación sindical en Euskadi en este sector de gran dispersión de centros y en el cuál sólo con fuerza y buena organización se pueden conseguir logros válidos.

PAKO OLASKOAGA



## La situación de la economía vizcaina en cifras

# Datos y comentarios

**Hace unas semanas la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Bilbao publicaba en su "Boletín de Coyuntura y Estadística de Vizcaya", unos datos relativos al momento económico de la región. Prácticamente todos los medios de difusión se hacían eco de los aspectos más destacados de esta información.**

De forma muy esquemática se pueden resumir las 63 páginas del Boletín poco más que en media docena de cifras.

El paro estimado de Vizcaya puede cifrarse en 75.241 trabajadores —15,82 % de la población activa—, si tenemos en cuenta el paro llamado desanimado, que no aparece en las estadísticas oficiales.

—La conflictividad laboral para el período enero-mayo ha supuesto la pérdida de 2.231.004 jornadas de trabajo de las cuales corresponden cerca de 1.200.000 a la huelga del Metal.

—La inflación para el año 79 puede alcanzar previsiblemente la cifra del 18 %.

—Frente a unas necesidades de inversión de unos 44.200 millones de pesetas anuales precisas sólo para absorber el crecimiento de la población, la inversión real en 1978 ha superado escasamente un tercio de esta cantidad. Para absorber el paro existente se precisa una inversión industrial del orden de 280.000 millones de pesetas.

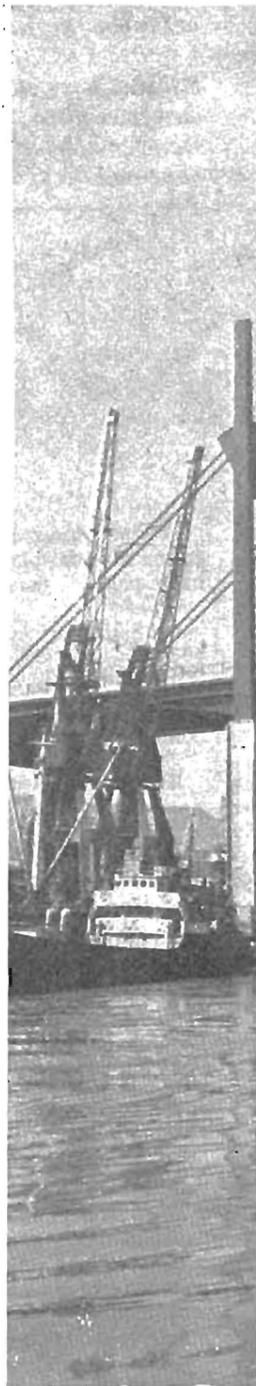
### Interpretar los datos

El cuadro como vemos es suficientemente elocuente y aunque se limite a Vizcaya el diagnóstico puede ser aplicado al conjunto de la economía de Euskadi, aunque los datos ofi-

ciales sean sensiblemente más bajos y no sirvan por lo tanto de contraste.

No obstante, de poco sirve el retener las cifras señaladas si estas no se glosan con comentarios explicativos e interpretativos. Es en este sentido donde, como es obvio dada su composición empresarial, la Cámara de Comercio tiene algunas lagunas, olvidos y simplificaciones. Vamos a ver si nos explicamos. Así, por ejemplo, no deja de llamar la atención que más del 50 % de las jornadas de trabajo perdidas por huelgas corresponden a la huelga del Metal. Este hecho tan significativo enlaza con la responsabilidad exclusiva que en su gestación tuvo la patronal, al pretender forzar a los sindicatos a aceptar el arbitraje como salida en caso de desacuerdo, ofrecer sólo un 7 % de incremento salarial y exigir la flexibilización de plantillas. Dicho en otros términos, una posición negociadora mínimamente realista por parte de la patronal hubiese evitado muy posiblemente el casi 1.200.000 de jornadas perdidas.

Esta matización es importante ya que de forma muy simple y mecanicista se pretende vincular el clima social a la inversión para a renglón seguido cargar más o menos veladamente con la responsa-



bilidad de la conflictiva a de las partes (los trabajadores y sus organizaciones) sin les. Esto es tan poco como el exigir a la clase trabajadora la paz social sin condiciones para salir de la crisis. **La estructura económica es inflacionaria**

En cuanto a la infla-

# POBRE DEPENDIENTE

**Si trabajas de dependiente, atiendes a un público detrás de un mostrador, te doy mi más sincero pésame. No es para menos. Existe una opinión generalizada de que cuando se vende mucho se debe a la baratura del precio y a la calidad del género. Claro que si se vende poco es previsible que ello obedezca a la negligencia y al desinterés del personal que atiende al público. Un par de anécdotas recogidas a lo largo de las negociaciones del presente año, confirman la tesis antes expuesta.**

Ez pentsa gero, txantxetan ari garenik. Ez da gutxiagorik ere. Zenbait nagusiren ustez, dependientaren lanak ez du garrantzi handirik.

Mueblerietako konbenioa

negoziatzen ari ginela, Gipuzkoan negoziatzen den lehenengo da hau, jornalak erabakitze garaian, batzuek beste komertzioan zeuden mailako jornalak jarri behar zirela era-

baki zen. Mueblerietako langileak eta gainontzeko dendetakoak berdintsu egon zitezela. Hasi gara kategoriak aztertzen eta dependientaren postuarekin zegoen koska: "Dependientaren jornala beherago utzitate ez dio axola haundirik, zioten. Izan ere, muebleen salmantan dependientak ez du eginkizun haundirik. Berak egin dezakeen lanak ez du hainbesteko garrantzirik".

Esan eta ekin. Oraindik homologatu gabea dn konbenio horretan, jornalaren zerrendan ikusiko duzue, ikusi, bere jornalaren beherago dagoela.

### Tindategian berdin

Margolan ere horren antzeko zerbait ikusi ahal izan genuen. Enpresa paktoa egiterakoan, kriterio desberdinak erabiltzen zuen bertako nagusiak. Lantegiko jornalak lau mila pezeta igotzen zituen, baina dendetan dependienta gisa zeudenei bi mila eta bostehun. Tailer barruko langileak produktiboak direla eta dendetan produzitzen ez dela eta, horregatik omen zeterren desberdintasuna, bertako langileengandik jaso ahal izan genuenez.

MIKEL UGALDE

## ARIN

Firmado el convenio provincial de Bizkaia del grupo de Fotograf

**Hay que fortalecer sindicalmente el sector**

El pasado día 17 de agosto se firmó el convenio provincial de Bizkaia del grupo de Fotografía (laboratorios, diapositivas, etc.) que afecta a unos 500 trabajadores con presencia mayoritaria de ELA. Este convenio provincial, el primero que negocia con las centrales supuesto un asentamiento a las relaciones laborales del sector.

Han sido dos los factores más importantes que condicionaban la negociación

Las centrales sindicales han abierto algunas iniciativas

## La situación del paro en Araba

A lo largo de estos días ELA-STV, CC. OO. y UGT estamos llevando a cabo una acción tendente a afrontar los problemas del paro y desempleo en nuestra provincia y abordar las soluciones de los mismos en la medida de nuestras posibilidades

### Número de parados

Para dar una idea de la situación actual en Alava, diremos que el número de parados se eleva a los 5.008, y que de ellos 2.381 son los que cobran subsidio de desempleo.

De esta última cantidad desglosamos la situación actual en Alava por grupos de cuantía de la indemnización, que adjuntamos en el primer cuadro.

### Gestiones realizadas

ELA-STV, CC. OO. UGT

han abierto iniciativas manteniendo entrevistas con diversas instituciones, al objeto de paliar los efectos que el paro y desempleo suponen para los trabajadores en la medida que es posible a este nivel de actuación:

—Con el director del aeropuerto. Tema: la Contratación de personal.

—Con el Tnte. Diputado General de la Diputación Foral de Alava. Tema: Aeropuerto y solicitud de reuniones sobre el empleo en Alava,

ayudas, cargas fiscales, etc... que se realizarán en setiembre.

—Con representantes de las Cajas de Ahorros (CAM y CAP) sobre posibles paro.

—Con la dirección del I.N.P. en relación al subsidio de desempleo, control, creación de puestos de trabajo, censos de subsidiados.

—Con el director de un economato, para estudiar posible economato para parados.

—Con la Comisión de Acción y Bienestar Social del Ayuntamiento, sobre la gratuidad en los Servicios Municipales, Bolsas de estudio, Becas, etc...

—Con el Director de P.P.O. sobre el funcionamiento del mismo.

—Con el Delegado Provincial de Trabajo, sobre la perspectiva de creación del I.N.E.M., que esperamos se lleva a cabo en setiembre.

—Con el director de Mutualidades Laborales, sobre el fondo de asistencia social.

También se planteó la articulación de los organismos: INSESO (Seguridad Social) INSS (Servicios Sociales) e INSALUD, que han de centralizar lo referido a la Seguridad Social, pensiones; antiguas competencias de las Mutualidades.

En perspectiva está la celebración de una reunión sobre el paro entre las Centrales Sindicales y los organismos afectados a nivel Provincial.

Pesetas diarias	P. Inicial	1.ª Prórroga	2.ª Prórroga	3.ª Prórroga	TOTAL
Hasta .....	300	23	5	—	28
Hasta .....	500	335	41	22	398
Hasta .....	700	450	84	45	579
Hasta .....	900	326	113	58	497
Hasta .....	1.200	533	82	46	661
Hasta .....	1.400	126	61	3	190
Más de .....	1.400	16	12	—	28
<b>TOTALES.....</b>	<b>1.809</b>	<b>398</b>	<b>174</b>	<b>—</b>	<b>2.381</b>

### Paro registrado en 1979

(Primer semestre del año)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo A.	TOTAL
<b>ENERO</b>						
1.ª Quin. ....	3	2.121	1.032	685	372	4.213
2.ª Quin. ....	7	2.099	943	668	352	4.069
<b>FEBRERO</b>						
1.ª Quin. ....	7	2.217	946	817	387	4.374
2.ª Quin. ....	4	2.621	930	854	400	4.809
<b>MARZO</b>						
1.ª Quin. ....	4	2.679	935	849	406	4.873
2.ª Quin. ....	9	2.701	933	654	384	4.681
<b>ABRIL</b>						
1.ª Quin. ....	7	2.718	945	651	382	4.703
2.ª Quin. ....	6	2.675	915	638	403	4.621
<b>MAYO</b>						
1.ª Quin. ....	9	2.701	929	650	432	4.721
2.ª Quin. ....	9	2.836	902	673	446	4.866
<b>JUNIO</b>						
1.ª Quin. ....	3	2.846	923	621	451	4.844
2.ª Quin. ....	7	2.900	949	613	539	5.008

ro de los puntos negros puntados es también sintomático como la Cámara sosya —al igual que otros organismos públicos o semipúblicos—, el carácter estructural de la misma explicándola en base a los precios del petróleo la presión salarial. Esta argumentación es más vulnerable aún si tenemos en cuenta

el retroceso de los salarios en la participación de la renta en 1978.

Quedan otros aspectos en el tintero, pero vestidos un tanto los datos más desnudos y que más pueden prestarse a equivocadas conclusiones, ya tendremos ocasión para seguir cortando tela.

K. ASLA

esente convenio. Por una parte, la diversidad del sector (globando a tres ramas distintas) traía como consecuencia la heterogeneidad del emesario y la ausencia por parte de éste de un criterio unitario.

En efecto, muchos de ellos habían aplicado el convenio literal y desconocían o querían desconocer la existencia del provincial firmado en el año 76 (con vigencia para dos años) y laudo posteriormente, el 78.

Esta situación nos acarreó problemas para hacer reunir a empresarios en una misma mesa de negociaciones. Quienes desearan hacerse con un ejemplar del convenio pueden pasar por los locales de la Madera Urkijo, cuarta planta de Bilbao.

FELIX GARCIA

### Convenio de la Madera de Gipuzkoa

## Poca formalidad patronal

Langile asko dira oraindik igoerarik ez dutenak izan ADEGUIren organizazioa dela eta. Uztailean 3an izenpetu zen akordioa, Abuztuan 28an eraman dute Gipuzkoako Lan Delegaziora homologa dezaten. Aitzegi ederra ez ordaintzeko soldatak, eta langileen txanponekin beren interesak jokatzeko. Jarrera hau ez zaizkigu batera jatorrak iruditzen.

Muchos trabajadores se ven afectados por la falta de seriedad de la patronal ADEGUI. Los empresarios se escudan en no hacer efectivo el aumento hasta la publicación del

convenio en el "Boletín Oficial", que con retraso de dos meses se ha dado entrada en la Delegación de Trabajo.

Nos vemos, pues, en la necesidad de denunciar tal postura que pretende aprovecharse de esta situación para retener cantidades salariales desde el 1 de marzo.

De otro lado, ponemos en conocimiento de los afiliados del sector que los textos del convenio de la Madera han sido repartidos a las comarcas correspondientes en el mes de julio. Aquellos que no lo tengan y lo deseen, pueden solicitarlo en cualquiera de los locales comarcales de la confederación.

M. O.

## Revisión convenio de la Construcción de Gipuzkoa 8,75 %

Eraikintza akordioa 8 garen atalari buruz hamaika eztabaida izan ondoren abuztuan 22an mahai negoziatzaileak tratatu batetara iritxi ziren, honen arabera jornal guziaz %8.75 igotzea erabaki zuten lehengo uztailean lehenetik.

Después de una larga polémica surgida por la interpretación a que se prestaba el artículo 8 del texto del convenio, el pasado mes de agosto la mesa negociadora llegó al acuerdo de incrementar los salarios de tablas en el porcentaje del 8,75 % para todas las categorías, con efecto desde el 1 de julio de 1979. Para la recogida de las nuevas tablas se informará oportunamente por medio de ELA-semanal.

## Los trabajadores demandan a Vanguard

Los trabajadores de Vanguard, en San Sebastián, han decidido interponer una demanda a Vanguard, a quien por cierto asesora don Marcelo Jiménez, por entender que esta empresa incumple las exigencias del convenio en el apartado referente al pago de la antigüedad. También están en estudio algunas presuntas irregularidades que pudiesen existir en torno a retribuciones por otros conceptos.

El portavoz de la empresa asegura que actúa con la asesoría de señor Jiménez y es previsible que los trabajadores hayan de recurrir a diversas acciones legales para la total normalización de la situación.

Como se recordará, esta empresa ha tenido diversos conflictos a lo largo del primer semestre y ELA hubo de actuar a fondo para evitar el traslado a dos trabajadores a Cáceres y Almería, respectivamente.

## Convenios del Comercio

Se hallan a disposición de los afiliados, los convenios del Comercio del Textil, Metal y Mueble, de Gipuzkoa. Quienes desearan hacerse con un ejemplar del convenio pueden pasar por los locales de ELA-STV, con lo que podrán retirar el convenio previa presentación del carnet.

El convenio del Comercio de la Piel de Gipuzkoa, se halla pendiente, dado que no hay acuerdo sobre la última oferta presentada por la patronal.

**ESTADO**

Gobierno y patronal de acuerdo

**El "sí" de la CEOE**

No puede calificarse, precisamente, de sorpresa el sí dado por la CEOE al programa económico del Gobierno. Ferrer puede darse por satisfecho, no sólo porque tuvo el privilegio de ser el primero en conocer el mismo, sino porque ambigüedades y generalizaciones aparte, la filosofía del programa es muy clara y está en línea con lo que piensa y quiere la gran patronal.

Cierto que como han recogido algunas editoriales periodísticas, hay en el informe de la CEOE ligeras críticas pero a éstas no hay que darles más importancia que la que tienen. La patronal, con su informe, sitúa al Gobierno en un ficticio punto medio haciendo así más vendible el programa.

**El lenguaje de la CEOE es más claro**

La CEOE además, con su posicionamiento, no hace otra cosa que decir con más claridad lo que el programa apunta entre líneas en unos casos o desarrollar y concretar unas determinadas cuestiones en otros, pero sin romper en ningún caso la lógica del programa Abril-Leal.

Si analizamos, por ejemplo, lo que la CEOE dice en

relación a la política salarial, observamos respecto al programa sólo diferencias de lenguaje. Desde el Gobierno dice que es recomendable que los salarios no contrarresten las subidas del petróleo y que sería conveniente hacer un nuevo índice de precios tomando en consideración sólo el consumo de las rentas más bajas, la CEOE propone que los salarios se incrementen por debajo de la inflación.

Lo mismo podríamos decir de lo referente a la Seguridad Social, cuestión en la cual con la cobertura de que hay que reducir o racionalizar el gasto, patronal y Gobierno no tienen otra pretensión que privatizar determinados servicios.

**Por pedir que no quede**

Igualmente podríamos

mencionar la coincidencia de la CEOE y el Gobierno en lo referente al sentido y orientación que debe tener el marco de relaciones laborales en el que, sin reconocer atribución alguna al sindicalismo en las fábricas, se quiere introducir entre otras cosas la flexibilización de plantillas, es decir el despido libre.

En el mismo tema de la reforma fiscal no se encuentran diferencias de fondo. Es verdad que la patronal está abiertamente en contra de la misma propugnando que si fuera necesario se cargase la imposición indirecta lo que no sería más que otra forma de agravar la economía de los trabajadores. Pero a esta ofensiva patronal, nada reciente, el Gobierno no responde con claridad y no ofrece garantías de que la reforma Ordóñez se implante sin recortes y dilaciones en la realidad.

En suma, que aunque no se confirme el rumor de que Ferrer tendrá una cartera en la próxima remodelación ministerial y aunque no sea literalmente cierto que su mano haya participado en la confección del programa, los empresarios están de enhorabuena a pesar de las patalatas de salón.

J. LIBANO

2,3 % en julio

**Los precios desbocados**

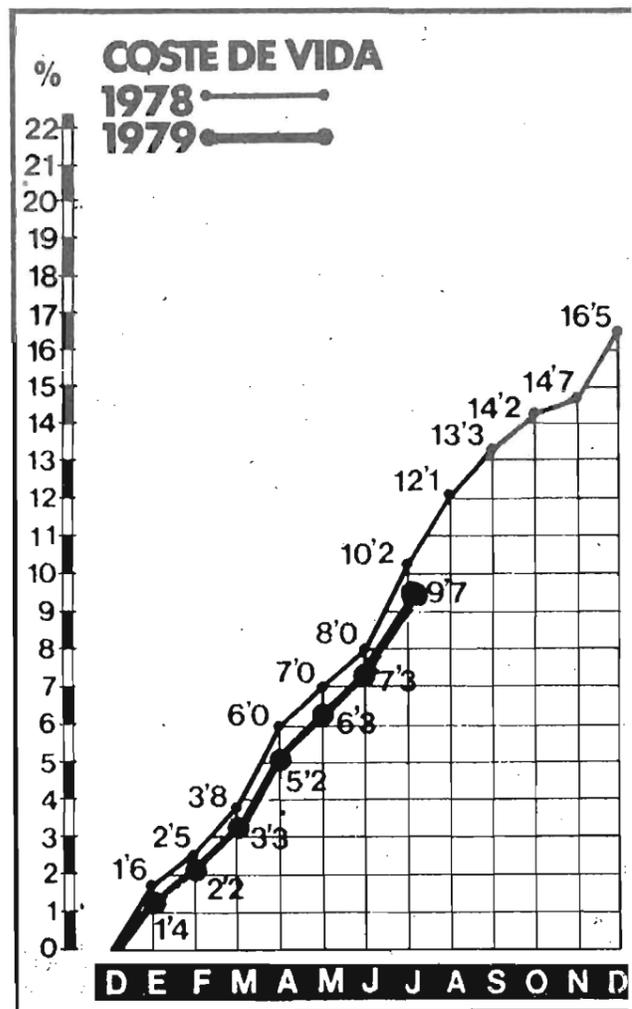
Según los datos provisionales facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, el incremento de precios durante el mes de julio ha sido el 2,3 %, correspondiendo el 0,9 % de esta cifra a la subida de los productos petrolíferos.

Pese a que el vicepresidente segundo del Gobierno para asuntos económicos, se ha atrevido a calificar la noticia de excelente, lo cierto es que el índice acumulado se sitúa ya en el 9,7 % medio punto tan sólo que el registrado el pasado año en el mismo periodo.

"Ayatholas" del petróleo aparte, el índice de precios se sitúa en el límite de incremento previsto para todo el año. No hay por lo tanto ninguna duda que éste va a ser superado ampliamente acercándose al 18 %

A la luz de estos datos y previsiones cabe preguntarse cuál ha sido la eficacia de la política antinflacionista de estos dos últimos años. El Gobierno tiene la cobertura de factores externos para explicar parte de lo ocurrido, pero el petróleo no puede encubrir el fracaso de una política centrada en el control salarial y de espaldas a toda actuación en profundidad (reforma del sistema financiero, reestructuración y reconversión del sistema productivo, etc.).

El nivel alcanzado por la inflación refleja, por lo tanto, la falta de credibilidad de la política económica del Gobierno y constituye una razón más para mantener por parte sin-



dical una actitud firme en la defensa del poder adquisitivo sin renunciar a bajar la guardia en base a promesas incumplidas, que si para algo han servido, ha sido para au-

mentar la participación del empresario en la renta (tal como lo ha reconocido Ab. Martorell).

J. E. AURREKOETXE

**MUNDO**

En Francia, conficionado con una hechura similar al programa Abril-Leal

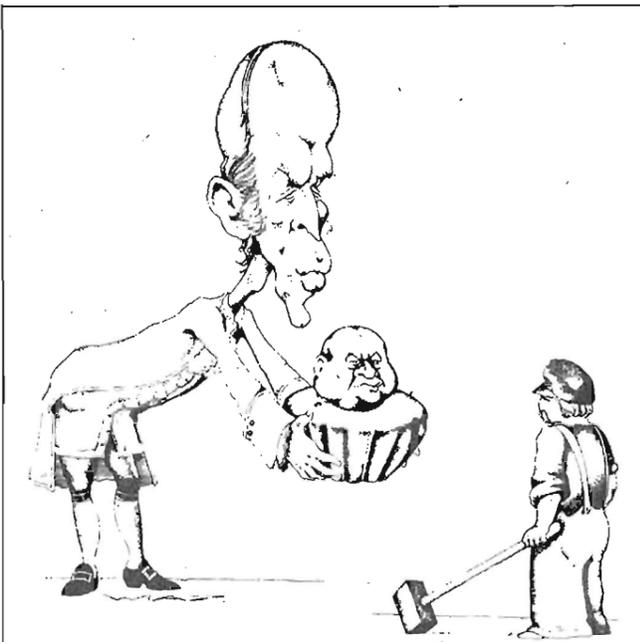
**Fracaso del Plan Barre**

La publicación del programa económico del Gobierno ha coincidido con el tercer aniversario del Plan Barre. Son ahora exactamente tres años que el superministro francés Barre comenzó a dirigir la política económica del país galo.

Esta coincidencia no tendría nada de particular si no fuera porque los postulados básicos de ambas "filosofías" económicas tienen fuertes similitudes. Tanto Barre, como el tandem Abril-Leal pivotan su estrategia de actuación y fundamentan todas sus "esperanzas" en la libre iniciativa, en la economía de mercado, retirando a los cuarteles de invierno el protagonismo del sector público. Parafraseando la máxima evangélica, los responsables económicos de ambos Estados podrían suscribir como remedio a la crisis algo así como "buscad que el beneficio privado aumente y todo lo demás se os dará por añadidura".

**Reestructuraciones salvajes**

La fórmula para que las empresas ganen más se concreta en subvenciones, exenciones fiscales, más facilidades a las reestructuraciones salvajes y a las flexibilizaciones de plantillas y sobre todo un control salarial. El todo lo demás



Frantzian, mundu guztiak Barre-ren lepoa eskatzen du. Hobe litzake ekonomiaren politika aldatzea eskatuko baltza

es el relanzamiento de la inversión, la reducción de la tasa de desempleo.

Pero así como el programa Abril-Leal lo podemos criticar por sus presupuestos e insuficiencias, el Plan Barre permite ya hacer un balance, evaluar sus resultados y no lo vamos a hacer nosotros lo han hecho nuestros vecinos.

Georges Mamy en un artículo publicado en el semanario "Nouvel Observateur" ha señalado "posiblemente jamás se ha visto una unanimidad tal en la condena de una política económica-social". En efecto desde los sindicalistas al grupo gaullista pasando por los partidos de izquierda han calificado de rotundo fracaso la política de Barre.

**El paro ha seguido creciendo**

¿Qué es lo que ha ocurrido en realidad? Sencillamente que la inflación no ha sido dominada pudiendo situarse este año en un 13 %, que la producción industrial sigue estancada y que el paro continúa en aumento.

Sólo en una cosa el Plan Barre arroja un resultado "positivo" ya que las empresas han mejorado sus tesorerías, aumentado sus beneficios. Pero no se ha dado la causa-efecto prevista y los empresarios no han aumentado sus inversiones y no han generado por lo tanto empleo. Es más se ha producido un efecto colateral nada desdeñable porque al recortar los salarios, disminuyendo el poder de compra se ha frenado el consumo y por lo tanto la producción.

No hace falta señalar que los sindicalistas franceses tienen por lo tanto serios motivos para estar preocupados y que son plenamente conscientes de que hay que corregir la dirección y los efectos de esta política económica. El problema sea tal vez como desarrollar una acción sindical eficaz aunque para ello haya que renunciar a la espectacularidad.

J. ELORRIETA

**Pasar de... (casi) todo**

● El llamado "Programa económico a medio plazo para economía española" no es en realidad más que medio programa económico hecho a plazos. Diferencias de matiz nada más.

● Pese a que la inflación se ha disparado de nuevo no hay por qué preocuparse. Según fuentes autorizadas en la próxima remodelación ministerial prevista para otoño, apunta como ser candidato al Ministerio de Economía Martín Villa, que está dispuesto a disolver los precios caso que estos no se contengan.

● Uno de los objetivos marcados en el plan económico es el recortar el déficit público en 100.000 millones de pesetas. Sobre la viabilidad de este objetivo Abril Martorell ha declarado a una revista: "Yo creo que si somos capaces de reducir el déficit en 100.000 millones yo ya creo en todo". Vaya "lapsus mentis" señor superministro.

● Un altísimo responsable del Gobierno refiriéndose a la capacidad de recuperación de la economía ha dicho "Yo creo que tenemos mucho margen bruto para operar. Tenemos que limpiar muchas cosas, suprimir intervenciones, terminar con las ineficiencias". No le falta razón al susodicho, aunque la dificultad puede estar en lo de "bruto".

● Los banqueros, debido sobre todo a la moral puritana que les caracteriza, siguen siendo intocables. La reforma del sistema bancario iría en contra de las buenas costumbres y debe además guardar riguroso turno (túnel de Archanda, apertura del puer de Pasajes y todo lo que pudiéndose prometer se ha prometido con antelación).

KARABIZ

Volvemos a insistir

## Importancia de la firma

Sucede con frecuencia, en estos tiempos de penuria de puestos de trabajo, que cuando cualquier trabajador se encuentra en paro, y consigue un puesto de trabajo, firma toda la "documentación" que la Empresa le presenta, según ella, para darle de alta en la Seguridad Social y diligenciar su contrato de trabajo en la Oficina de Empleo.

### Hojas peligrosas

Entre la "documentación" que a veces se firma, figura una hojita con determinados espacios en blanco, que la Empresa cumplimentará en el momento que crea oportuno, en la que el trabajador rescinde su contrato de trabajo "voluntariamente". Además otras veces, firma una segunda hojita, también con ciertas casillas en blanco, tales como vacaciones, gratificaciones extraordinarias, de verano, Navidad, Beneficios, etc., o sea, que lo que se firma, no es ni más ni menos que un recibo de finiquito, en el que consta que la Empresa, al rescindir su contrato "voluntariamente" el trabajador, no le adeuda nada por ningún concepto, o sea, que el trabajador no tiene nada que reclamar a la misma.

### Firmar o no firmar

Ante tales hechos surge la

● **Entre la documentación que a veces se nos pone delante para firmar hay hojas con espacios en blanco.**

● **Un acto irresponsable puede anular años de lucha colectiva.**

● **¿Sabes lo que son POSTURAS SINDICALES?**

pregunta ¿Qué hace? Si no firmo la Empresa se niega a darme trabajo, y con lo difícil que está hoy en día encontrar un puesto de trabajo... voy a firmar. ¿Que qué implica esta firma? Por de pronto la renuncia de unos derechos de los trabajadores, conseguidos a base de muchas luchas, y el permitir que tales injusticias se sigan dando en determinadas Empresas, ¿durante cuántos años más? Acaso ¿no es tirar por la borda en un segundo la lucha de muchos años? ¿No es cerrar el camino a otros trabajadores que quieren ganarse el pan honradamente y que no se avienen a

determinados "juegos" de la patronal?

### Por qué, por qué

¿Por qué sucede frecuentemente esto, sobre todo en empresa de la construcción? En primer lugar porque hay empresarios caciques, que se aprovechan de la baja tasa de sindicación de los trabajadores, y consecuentemente de su falta de información y de apoyo.

En segundo lugar porque hay determinados trabajadores que a la hora de dar la cara tienen miedo a ser despedidos, por ejemplo. ¿Y que sucederá

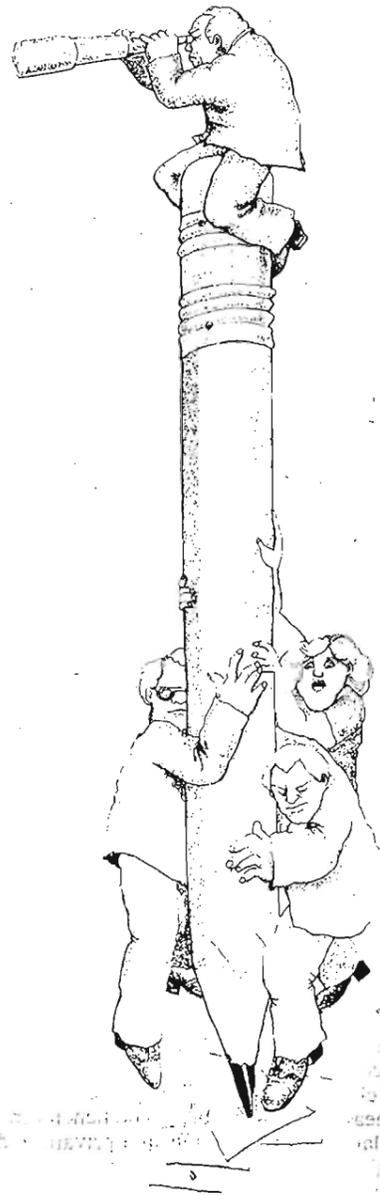
cuando la empresa haya decidido prescindir de tales "trabajadores"? Muy sencillo, que se quedarán en la calle. Con derecho ¿a qué? Hombre, qué cosas tienes, con derecho al finiquito por ser buenos "chicos" y a pasar al "desempleo". ¿Te parece poco?...

### Si se hubiera denunciado el caso

¿Que hubiese sucedido si se hubiera denunciado el caso ante la autoridad laboral? ¿Quizás como ha sucedido recientemente en Magistratura de Trabajo que el trabajador fue despedido el 19 de junio y había pedido la baja "voluntaria" para el día 20 del mismo mes? Ah claro, si el trabajador había pedido la baja "voluntaria"...

¿Que la denuncia no surte efecto ante la autoridad laboral? Entonces no nos queda más que un único remedio: POSTURAS SINDICALES. Sí, así de claro. Que lo entiendan bien los empresarios. Que con unos sindicatos de clase bien enraizados en la empresa y con una Sección Sindical que contagie ganas de hacer **sindicalismo**, no juega nadie: ni los empresarios, ni determinados organismos oficiales, ni determinados intereses políticos. Así de claro.

JUANJO LOPEZ



### El peor momento para un trabajador

## Ejecuciones por despido

**Cuando un trabajador es despedido de su empresa lo normal es que primeramente haya un juicio, siempre y cuando no haya habido un acuerdo o conciliación. En éste primer juicio se suelen analizar las causas por las que se le despide al trabajador, ante el Magistrado de trabajo y en el que las dos partes, esto es, el trabajador y el patrón, tienen que demostrar la verdad de sus argumentos.**

Como resultado de este primer juicio, el Magistrado dicta la sentencia en la que dice que el despido es procedente si se le da la razón al patrón, o improcedente cuando tiene la razón el trabajador, como en la mayoría de los casos ocurre. En cualquiera de los casos la sentencia se puede recurrir. El procedimiento para recurrir es muy largo y complicado, normalmente tarda entre los ocho y doce meses y se hace todo por escrito.

### Despido improcedente

Cuando el despido se califica por el Magistrado de Trabajo como improcedente, se le condena a la empresa a la readmisión del trabajador y a que le abonen todos los salarios de tramitación, esto es, desde que la empresa le despidió hasta que le readmita. En este caso pueden darse dos eventualidades, una es que se produzca la readmisión y se le abonen los salarios al trabajador, con lo que se da por terminado el despido; otra es que la empresa se niegue a readmitir al trabajador, con lo que es necesario entablar un nuevo procedimiento que se le llama "ejecución de la sen-

tencia de despido", o bien, en términos jurídicos, "incidente de no readmisión".

Para resolver este "incidente", es necesario acudir nuevamente al mismo Magistrado que vio el primer juicio, aunque para ello hay que seguir el siguiente camino. A los cinco días de la notificación de la sentencia en la que se declara el despido como improcedente, y siempre y cuando nadie haya recurrido contra ella, hay que presentarse en la empresa a fin de que esta nos readmita y en el caso de que esto no se produzca, es cuando se acude ante el Magistrado nuevamente.

### Nuevo juicio

Una vez esto, se celebra un nuevo juicio, en el que hay que argumentar entre otras cosas, las cargas que tenga el trabajador así como su situación familiar, para que el Magistrado con todos estos datos fije la máxima indemnización que la empresa tenga que pagar al trabajador por no readmitirle en su puesto de trabajo.

Así como el primer juicio acaba mediante sentencia, este segundo acaba mediante Auto y en él se fija la indem-

nización correspondiente que suele englobar también los salarios de tramitación.

Una vez notificado este Auto, nuevamente hay que acudir a la empresa para que ésta abone al trabajador lo que haya fijado el Magistrado.

### Empresa insolvente

De esta forma puede ocurrir también que la empresa pague esta deuda, con lo que se termine el "incidente"; pero puede ocurrir también que la empresa se niegue a pagar, dando cualquier excusa para ello, con lo que una vez más hay que acudir al mismo Magistrado para que en este caso se ejecute el Auto y el trabajador pueda cobrar su indemnización. En este caso, normalmente se suelen embargar los bienes que tenga la empresa y, posteriormente, venderlos mediante una subasta. Si la subasta se realiza, avisan de la Magistratura para pasar a cobrar y en el caso de que no se hayan encontrado bienes suficientes para cubrir la cuantía de la indemnización, se le declara insolvente a la empresa para que en vez de pagar ésta, pague el fondo de garantía salarial.

Como puede verse es un procedimiento largo y muy gravoso para el trabajador, ya que hasta que se resuelva tiene que estar esperando con lo que le dé el desempleo y una vez que se resuelva, después de todo el período de tiempo que ha pasado, no se le abone nada en concepto de interés.

INAKI TELLERIA



**Justicia larga  
y gravosa para  
el trabajador**

## Convenio de Arrastre 1979-80, para el puerto de Pasajes

Gure sindikatoak, 1979-80rako komenioa gertatzen ari zenean, ikusi zuen zein inportantzi zeukan Puertoko sindikalismoa oinarritzeko eman behar zen pausoa. Burua gehiegi jaso gabe, lortu duguna oso ona dela aitortu behar dugu. Zein diru aldetik, zein ekintza sindikalaren aldetik (sindikatuaren esku-bideak, delegatuena, afiliatuena e. a.) lorpen handiak egin ditugu. Hemendik aurrerantzean, Puertoko lanerako ziri gogorra sartu dugu. Hain zuzen ere, lanari heutsi beharko diogu sindikal lana normalta sunean eramateko. Oraingo komenioarekin, horretarako eskubideak eta indarra geureganatu dugu.

**HISTORIA**

Tras numerosas reuniones de la mesa negociadora, a primeros de agosto y al no alcanzarse un acuerdo satisfactorio quedaron rotas las mismas. Tras nuevos intentos, sin éxito, para romper el punto muerto y no considerando nuestro sindicato suficientes los puntos aceptados por la Asociación de Armadores y Norpesc-ADEGUI, se procede a la convocatoria de huelga.

El día 30 de agosto, vispera del comienzo de la huelga, se realiza una reunión que, a pesar de ciertos avances, termina sin acuerdo. El día 31, con la negativa a hacerse a la mar de las tripulaciones de los barcos con salida prevista para esa mañana, comienza la huelga. Se produce una reunión de la mesa negociadora e inmediatamente se llega a un acuerdo.

**LOGROS MAS IMPORTANTES****Bloque económico**

Aumento del 15,54 % del salario base, salario garantizado, descansos, antigüedad, pagas extras y vacaciones. Es decir, un incremento equivalente al coste de vida más 8,24 puntos.

En conceptos tales como manutención, ropa de trabajo y nocturnidad, incrementos en torno al coste de la vida.

Es decir, con el salario base

y sus complementos, la retribución de un marinero se eleva a 50.550 pesetas, la de un contramaestre a 58.538 y la de un patrón de costa a 71.318.

Para el personal de tierra (rederos, almaceneros, guardianes, etc.), se han alcanzado aumentos de las tablas salariales en porcentajes que van del 19 al 25 %. Es decir, incrementos del coste de vida más 12 puntos en unos casos y de 18 en otros.

**Bloque socio-sindical:**

—Manifestación expresa de que las centrales sindicales serán, tanto hoy como en el futuro, los órganos de representación de los trabajadores ante las asociaciones patronales y las empresas en materia de negociación de sector o empresa y en todo lo concerniente a materia laboral.

—Las empresas informarán a los sindicatos de situaciones tales como: cambio de buque, cambio de base, venta de buque y cambio de modalidad.

—Antes de la firma del finiquito obligación de las empresas de entregar al trabajador que lo solicite, copia del mismo para su previa comprobación por el sindicato.

—Compromiso de fijar definitivamente las atribuciones que correspondan a los sindicatos en materia de contratos de trabajo. Mientras se llega a

# Salto sindical importante

este acuerdo definitivo, los armadores obligatoriamente entregarán dos copias de los contratos a cada trabajador, una de ellas, para su presentación, comprobación y registro en el sindicato.

—Facultad de los delegados sindicales para controlar las ventas.

—Licencia anual de 25 días a salario real para los delegados sindicales.

—Seguro por muerte, invalidez total, absoluta y gran invalidez por accidente de cuan-

tía mínima de 1.000.000 de pesetas, que se fijará definitivamente por los sindicatos y exclusivamente para los trabajadores sindicados.

**Próximas negociaciones**

Además de quedar pendiente de regulación las competencias definitivas que en materia de contratos correspondrán a las centrales representativas, otros dos puntos importantes han quedado pospuestos para su negociación en plazos que se señalan en el convenio: **Descansos-**

vacaciones para el primero de noviembre y **eliminación del despido libre de mandos** (patrones y mecánicos), para negociarlo a la vista de la resolución que en breve dictará el Ministerio de Trabajo, tras la petición efectuada por los sindicatos y la reunión mantenida en Madrid el 18 de julio, con el subdirector de Trabajo.

**VALORACION**

Como se ha señalado en la introducción, la valoración de los acuerdos alcanzados debe ser forzosamente positiva. Las tablas de salarios mínimos, tanto del personal embarcado como del de tierra, han subido espectacularmente. Es cierto, que para algunos, para los que ahora con las primas de pesca rebasan las tablas, los aumentos no van a tener la significación e importancia que tienen para los que vienen cobrando exclusivamente por las tablas legales.

Pero creemos que es importante garantizar para un marinero un salario mínimo de 50.000 pesetas. Hemos dado un paso para acortar las distancias que hoy existen de un barco a otro y se ha conseguido una cierta seguridad al no tener que depender la obtención de un salario suficiente de un factor tan variable como la prima de pesca.

De otra parte, la revisión automática, el 1-1-80, nos va a garantizar no perder rueda respecto al alocado ritmo de crecimiento de los precios. La consecución de la dieta-subservención en caso de entrada en puerto distinto al de Pasajes, también es una mejora que tiene su importancia dado las actuales apresamientos en aguas internacionales. Las atribuciones reconocidas a los sindicatos en materia de finiquitos y contratos, adquieren, por la gran movilidad de personal en el sector, especial relevancia. Estas atribuciones van a evitar muchos de los abusos que hoy todavía se siguen cometiendo.

**Conquistas para delegados y obreros sindicados**

La renovación de los 2 días consecutivos de licencia anual para los delegados sindicales y la póliza de seguro de vida e invalidez para los trabajadores sindicados, suponen una justa ventaja para los militantes y afiliados, los cuales son base de existencia y buen hacer de las centrales sindicales. Sin organización los trabajadores estamos en manos de la patronal; justo es pues, que los que hacen posible que exista esa organización y que funcione, tengan el premio que les corresponde.

De otra parte, el conjunto de atribuciones, funciones y derechos reconocidos a los sindicatos, representan un paso importante en ese esfuerzo por afirmar, desarrollar y enriquecer la organización obrera en el sector.

**Hacia una lucha sindical continua**

Desde hoy estamos mejor situados para seguir trabajando en la defensa y promoción de nuestros intereses. Estamos superando algunas de nuestras lógicas debilidades. La lucha sindical no podemos reducirla a los "tironeos", más o menos fuertes, que con los convenios damos una vez al año. Con este convenio hemos conseguido herramientas suficientes para seguir "mandando" el resto del año. Hemos alcanzado unas bases que nos van a ayudar a superar esa forma temporal que hoy tiene la lucha obrera asentando el carácter permanente de la acción sindical. El sindicalismo empieza a ocupar su puesto en el engranaje socio-económico del sector. Ello significa que empezamos a institucionalizar, por supuesto que todavía tímidamente, el poder obrero en el sector.

JOSEMI UNANUE



Orain arte, urte osoan, konbenio garaian mugitzen ginen bakarrik. Badugu, orain, urtean zehar sindikal lanean aritzeko aukera. Argazkian, Trintxerpeko lokala, hainbat eta hainbat lan egin den tokia



El sindicalismo empieza a ocupar su puesto en el engranaje socio-económico del sector