

Astekari Sindikala  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Exigimos una válida reestructuración de un sector básico de la economía

## Sector Siderúrgico

# Lo vamos a arreglar nosotros

Lo vamos a arreglar nosotros.

El sector Siderúrgico está en crisis. Más de 90.000 trabajadores en el Estado, más de 40.000 en Euskadi, se enfrentan a la incertidumbre de una crisis, de una reestructuración.

Las empresas, la Administración (Gobierno) y las Centrales representantes "hemos" formado una Comisión Negociadora, que comienza ahora sus sesiones.

El Gobierno, con la patronal y tomando como dato el poder financiero de la Banca, prepara una reestructuración que el ministro de Industria desea que sea "modélica".

¿Qué quiere decir "modélica"? Quiere decir que nosotros, los trabajadores, vamos a arreglar el sector. ¿Cómo se hace eso? Es muy fácil: se aprieta el cinturón, se congelan los salarios o se pierde buena parte del poder adquisitivo, se acepta la movilidad, se va al desempleo, se firma la paz social y ¡ya está!

¿Qué nos dan a cambio? El puesto de trabajo. Pero eso no es reestructuración, eso es vieja Acción Concertada franquista con unas gotas de modernización y muchos miles de millones de ayuda a las empresas para que sigan siendo propiedad de los de antes.

● *Eso es vieja Acción Concertada franquista.*

● *Exigimos una válida reestructuración de un sector básico de la economía.*

Bueno, así vienen los golpes. Vamos a negociar. Vamos a ir en serio. Vamos dispuestos a poner lo que nos pueda corresponder.

Pero simplemente exigimos algo a cambio: exigimos que no sea una ilimitada ayuda al sector privado, sino una válida reestructuración de un sector básico de la economía.

Ya iremos contando la historia.

MENDI



UCDk bere era egin duen

## Langilearen Estatutua

Gobernuak atara duen "Langilearen Estatutua"ri buruzko proiektu-lega —laburretik ezer gutxi duen 42 horrikoa— Kortasetatik pasatuko da laister. Dagoeneko, ponentzi eta komisiok estudiantzen ari dira Plenora pasa aurretik.

Esan beharrik ez da langileontzat duen inportantzia, denok jakin behar dugu zer dioen, zer eskubide ematen dizkigun.

Oraingoan ezagutzera ematen dugu, zein parte dituen agertaraziz, inportanteenak behintzat. Betor geroago aztertze eta geure eritzia emateko denbora.

Esan dezagun, bakarrik, UCDko Gobernuaren paperak ez dutela langile eta sindikatuen oniritzik hartu.

(3garren horrian)

## La formación en nuestra organización sindical

Este es el tema que desarrolla Maritere Zinkunegi, la responsable confederal de Formación.

De forma breve y clara pone en evidencia la importancia de la formación sindical, así como la forma de llevar a cabo en los distintos niveles y órganos de la organización del Sindicato.

Plantea cuáles tienen que ser los criterios para hacer la programación y detalles prácticos de metodología sobre cómo llevar los cursillos, cuánta gente tiene que asistir, etc., etc., puntos que toca en el artículo de este número y que requieren cada uno de ellos un tratamiento y desarrollo aparte.

(Página 2)

Sería una marcha atrás.

¿Hacia la privatización de la Seguridad Social?

Página 6



Próximo Comité Confederal de la CMT en Bilbao.

Página

Situación injusta de las empleadas de hogar.

Página

Problemática del profesorado no euskaldun.

Páginas centrale

**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  
(Semanao 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: Barrencale, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

# La formación en nuestra organización sindical

**Partimos del hecho de que la evolución de toda organización sindical requiere un proceso de formación. Proceso de formación que tiene que ser dinámico y en consecuencia cambiante, ya que tiene que partir de una realidad concreta para tratar de transfor-**

Así, el contenido de un proceso formativo cambia como consecuencia de los cambios que se operan en la sociedad concreta en la que se encuadra, cambia por la evolución de la propia organización sindical a cuyas necesidades tiene que responder y cambia también porque evolucionan los métodos pedagógicos a utilizar.

## Formación, objetivo prioritario

Como la formación, junto con la organización, es uno de los objetivos prioritarios fijados para el presente curso, nos encontramos en estas fechas centrando esfuerzos en la programación de los planes de formación, planes que van a

fijarse fundamentalmente en los núcleos militantes de cada Unión Comarcal y cada Federación Profesional para que, a partir de estos núcleos, se vayan desarrollando diferentes aspectos formativos a nivel de Uniones Locales y de Secciones Sindicales, desarrollo formativo que ha de evolucionar juntamente con el desarrollo organizativo de estas Secciones y Uniones.

Precisamente porque estamos en fechas de planificar y programar nuestra formación, considero que pueden ser útiles una serie de criterios básicos sobre los cuales ir organizando nuestra formación, formación que tiene que ser sindical, formación que va a enmarcarse dentro de una Organización Sindical.

## Cómo hacer los planes

Si importante es el contenido de la formación, no lo es menos el tener claros los criterios básicos sobre los cuales programarla, criterios entre los que cabe destacar los siguientes:



- El contenido de la formación debe determinarse tomando en cuenta los objetivos globales de nuestra Confederación y los específicos de la Interprofesional y de las Federaciones Profesionales.
- Es necesario tener en cuenta el grado de desarrollo de la Organización, el momento, la fase en la que se encuentra. No es la fase inicial, sino la de consolidación.
- Hay que tener en cuenta igualmente las necesidades y los problemas de quienes van a participar en los cursos de formación. Tratamos de reflexionar y buscar soluciones a los problemas que la acción diaria nos presenta.
- Es importante partir de la coyuntura social, eco-

nómica y política, coyuntura que es necesario analizar profundamente, tanto a nivel estatal como en Euskadi.

- Se tiene que plantear la formación de tal manera, que pueda haber una confrontación entre teoría y práctica. Partimos de una realidad concreta que es necesario tenerla siempre presente.

## Elementos que tienen importancia

Junto con estos criterios básicos, es necesario tomar en consideración una serie de detalles de programación, de los cuales dependen también en alguna medida los avances en el desarrollo formativo, podemos así indicar:

- Programar bien el número de participantes en cada reunión, las fechas

de las reuniones, la duración y el lugar donde deben celebrarse.

- Tener en cuenta las características de los participantes según los sectores de los que provengan.
- Adecuar el contenido de cada una de las reuniones a los objetivos que se persiguen.
- Prever los métodos y técnicas a utilizar.
- Valorar cada una de las reuniones celebradas y plantear una adecuada técnica de seguimiento.

El desarrollo de una formación que considere todos estos criterios, requiere una intensa labor de preparación. Esforcémonos pues para que la planificación del presente curso y su programación, nos permitan aproximarnos a los objetivos de formación propuestos

M. T. ZINKUNEGI

Del 2 al 6 de octubre en Bilbao

# Comité Confederal de la CMT

Entre los días 2 al 6 de próximo mes de octubre va a tener lugar en Bilbao la reunión del Comité Confederal de la Confederación Mundial del Trabajo CMT.

El Comité Confederal de la CMT está integrado por un total de 40 dirigentes de los cinco continentes y se reúne dos veces por año. La reunión prevista para la primera semana de octubre es

la 176 que celebre esta inter-nacional obrera, habiendo tenido lugar la anterior en Sry Lanka (Ceilán).

Es una satisfacción para nosotros el que la CMT haya elegido Euskadi para realizar este encuentro sindical mundial que tratará sobre la problemática del sindicalismo mundial y estará presidida por el canadiense Marcel Pepin.

## Ante el 176 Comité Confederal de la CMT

# Seis campos en primer plano

Con ocasión de la próxima reunión del Comité Confederal de la CMT (Confederación Mundial del Trabajo) en Bilbao parece oportuno recordar los puntos principales que atraen la atención de la CMT a lo largo de estos últimos años.

Bajo la consigna "Para la renovación del Sindicalismo mundial", que ya en sí misma testimonia la preocupación más honda que centra la actuación de esta Confederación Internacional sindical acuciada por los fenómenos que arrastra la crisis y la rápida transformación técnica, son seis los temas en los que incide prioritariamente su actuación.

### 1.—Readaptación del sindicalismo

Readaptación del sindicalismo a las nuevas circunstancias mundiales que están provocando profundos cambios en la situación y composición de la clase trabajadora. Esta readaptación debe tener en cuenta tanto la organización internacional del sindicalismo como el conte-

nido de las reivindicaciones y los métodos de actuación.

### 2.—Multinacionales y nuevo orden internacional

La información, el estudio y la acción sobre las multinacionales constituyen una prioridad para la CMT, teniendo en cuenta el rol de estas transnacionales en el desarrollo de la crisis del mundo capitalista y de un orden internacional concretizado por la dominación y la explotación económica, social, cultural, política, así como por el imperialismo, el neo-colonialismo y el racismo.

A fin de crear una alternativa y de hacer posible un nuevo orden económico internacional, se propone la CMT varias líneas de actuación: participación y control obrero, extensión del campo del sector público, nacionalización, creación y reforzamiento de las autonomías colectivas, solución para las materias primas, reglamentación de las transferencias de tecnología y otra división internacional del trabajo.

### 3.—Acción profesional a nivel mundial

Hacerla operante por lo menos a nivel de continentes es no sólo una prioridad en sí, sino también una condición de realización de las otras prioridades.

### 4.—Derechos Humanos, libertad sindical. Apartheid

El hecho de que se trata de una lucha en la que están directamente comprometidos los principios tiende a revertirse de cierto carácter absoluto y a exigir una cierta intransigencia en su tratamiento. Figura esta lucha en el centro de toda acción de la CMT y en no poca medida la caracteriza y distingue. Considera la CMT que la atención prioritaria a este campo justifica la existencia misma de la CMT.

### 5.—Solidaridad

Nos hallamos aún lejos de la solidaridad tal como la entiende la CMT. No se trata de una solidaridad otorgada y solamente material, sino de una solidaridad global, total, exigente, creando una

unidad en la que todo el mundo da y recibe al mismo tiempo en una unidad de lucha. Una solidaridad que tiende hacia un verdadero "pool mundial" de necesidades y recursos administrados en común.

### 6.—Condiciones de vida y trabajo

Prioridad permanente del movimiento sindical en todos los niveles. Acentuada por la crisis que atravesamos con un enorme reguero de desempleo y de condiciones de vida deterioradas entre los trabajadores.

Esta prioridad es tal en función del ejercicio real de todos los derechos sindicales (organización, expresión, funcionamiento, acción) y del derecho a la negociación colectiva. Todo ello en el cuadro de un movimiento sindical libre e independiente.

Para el conjunto de los trabajadores del mundo, la condición indispensable para un mejoramiento cualitativo de la vida pasa por soluciones para un orden económico internacional más justo.

HUMOREA

## ENCUESTA

EL PARO Y LOS PRECIOS SON LAS MAYORES PREOCUPACIONES DE LOS ESPAÑOLES QUE NO ESTAN EN EL GOBIERNO.



EL PERICH

Así se lo ha guisado UCD

# El Estatuto de los Trabajadores

V. ELORZA

Es evidente a todas luces que el proyecto de ley sobre el Estatuto de los Trabajadores elaborado por el Gobierno de UCD no ha caído bien entre los trabajadores y entre los sindicatos. Hay quien lo denomina —y lo que es más, lo demuestra— como el Estatuto contra los trabajadores.

Este proyecto amplio, muy amplio —en el Boletín de las Cortes ocupa 42 páginas— ha sido entregado para su discusión y eventual aprobación por las Cortes con cierto retraso sobre las fechas

que se fijaron como pauta del ritmo legislativo postconstitucional. Se encuentra actualmente en las comisiones y ponencias de donde pasará —veremos a ver con qué modificaciones— al debate del Pleno y a su votación.

Consta de varias partes estructuradas en cuanto al orden y contenido, de acuerdo con la lógica de las posiciones del Gobierno en esta última etapa

Con la proligradidad del texto y la nada fácil adquisición del mismo hace poco asequibles a la mayoría de los afiliados su lectura, creemos que puede resultar útil el hacer una presentación a grandes líneas del contenido de este proyecto de ley. El análisis, la crítica del articulado y nuestro posicionamiento frente al mismo, será objeto de diversos artículos en sucesivos números de nuestra revista. Es uno de estos documentos que no puede dejar caer en saco roto cualquier sindicalista.

## De la relación individual de trabajo

Comienza el proyecto con un preámbulo en el que, como es costumbre, se expone con generosidad no exenta, también es usual, de ambigüedad, la filosofía, los pilares teóricos y los objetivos que se pretende alcanzar con lo dictaminado en la parte dispositiva.

El Título I, "De la relación individual de trabajo", después de algunas disposiciones generales, entra a tratar largamente (desde el art. 5 hasta el 23) sobre los elementos y derivaciones del contrato de trabajo. Los arts. 24 al 31 se ocupan del Salario y Garantías salariales, para luego dedicar los arts. 32 al 36 a distintos aspectos agrupados bajo la denominación común de tiempo de trabajo.

El capítulo 3 (art. 37 al 54) vuelve sobre el contrato de trabajo del que considera aspectos de modificaciones, suspensión y extinción. Termina este Título I con una serie de disposiciones acerca de las infracciones, las sanciones, la prescripción y las acciones derivadas del contrato.

Como se observa, toda la normativa sobre la que este Título I trata, es el objeto permanente de casuística conflictiva en la relación del empresario con el trabajador. Es el que encuadra el contenido del 90 por ciento de los casos de queja atendidos por nuestros servicios jurídicos. Es por lo tanto inútil decir la importancia que reviste no sólo el tratamiento que se les da a estos temas, sino conocer la mentalidad de fondo que sustenta toda esta legislación.

## Derechos de representación colectiva y de reunión en la empresa

Este tema del que se ocupa el Título II del Proyecto, viene dividido en dos

secciones de desigual dimensión. En la primera, y bajo el título general de "Del Derecho de representación colectiva" (art. 59 al 74), se legisla, en primer lugar, sobre los órganos de representación: los delegados y los comités, las competencias del comité, su composición y número de miembros, las garantías de que rodea su actuación, son tratados en varios artículos. Termina fijando el procedimiento electoral y detallando su proceso.

Al derecho de reunión, siempre dentro de la empresa, se dedican un reducido número de artículos en el capítulo II.

Muchos de los aspectos sobre los que legisla este Título II, fueron objeto de nuestros comentarios en este semanario, sobre todo en la época por la que se realizaron las elecciones sindicales en las empresas.

## Negociación y convenios colectivos de trabajo

Esta materia ha sido repetidamente tratada en nuestra revista. El texto mismo que figura en este proyecto, con algunas modificaciones, ha sido íntegramente publicado en estas páginas, ya que, dentro del galimatías que ha presidido todo el proceso de ordenamiento legal de las relaciones laborales a lo largo del proceso de transición, el tema de la negociación colectiva, ha sido traído y llevado mil veces. En repetidas ocasiones diversos proyectos parecían estar a punto de ser discutidos y votados en las Cortes. Se presentaban y se retiraban o quedaban congelados los proyectos. Al fin, y parece que ahora va de veras, este tema de la negociación colectiva ha sido incorporado al texto del Estatuto de los Trabajadores en su Título III. Este texto es uno de los que más claramente evidencian la lógica antisindical que, muy coherentemente, sustenta la estructura de este amplio proyecto de ley. Ni las lógicas palabras oficiales de exaltación de "su obra maestra" pueden ocultar esta constatación manifiesta en una simple lectura del texto. Pero vamos a dejar estas acotaciones para el momento en que se someta en estas mismas páginas a examen el proyecto.

Las disposiciones sobre la tramitación de la negociación lógicamente vienen definidas después de establecer la naturaleza y los efectos de los convenios y después de enumerar las condiciones de legitimación de las partes encargadas de negociar.

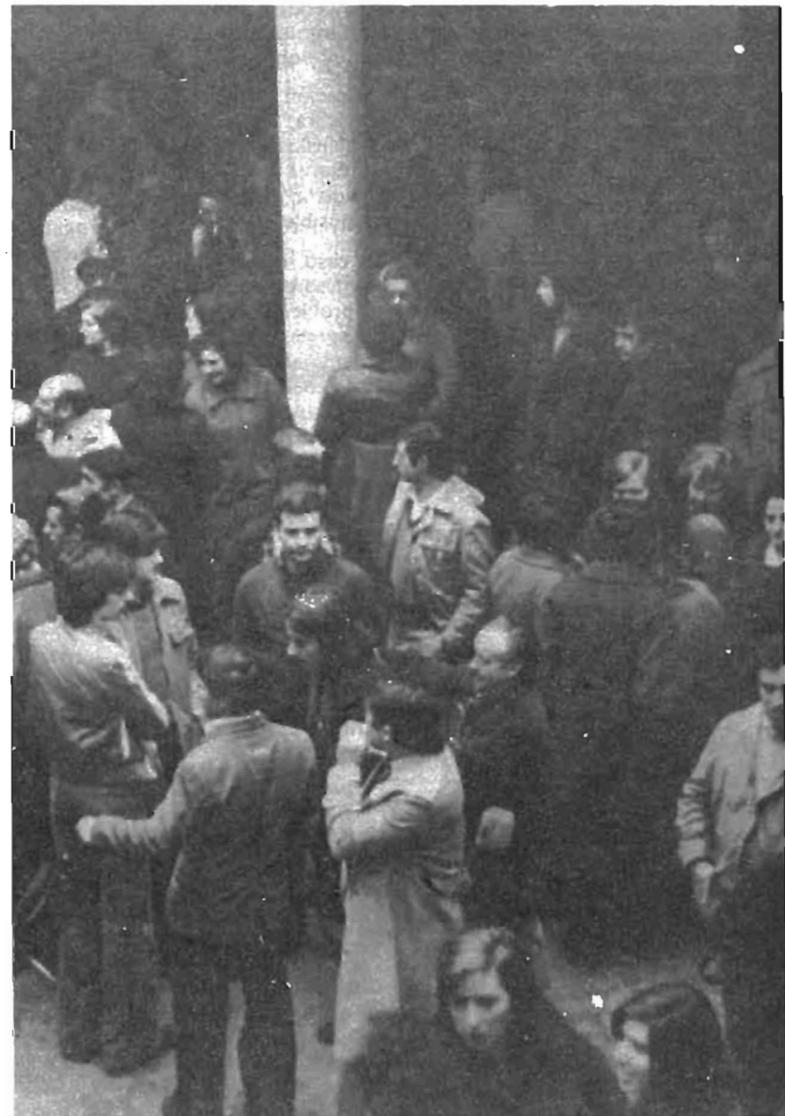


## Conflictos colectivos

A ellos se dedica el Título IV con el que se cierra este proyecto de ley. Temas como el de la declaración de conflicto, los procedimientos de solución (negociación, conciliación, arbitraje, etc.) y el cierre patronal son regulados en estos artículos. La huelga, sin embargo, como ya se sabe, y el texto del proyecto lo recuerda, será objeto de una regulación legal específica.

## Precepto constitucional

Este es, a grandes rasgos, el contenido de este proyecto de ley, el Estatuto de los Trabajadores, con cuya presentación a las Cortes, el Gobierno cumplimenta lo establecido en el artículo 35.2 de la Constitución que reza así: "La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores". La técnica del consenso, seguida cuando se redactó la Constitución, exigía que, con frecuencia, y este es uno de los casos, la ambigüedad presidiera la redacción de los pasajes controvertidos. Después de varias vicisitudes, durante las cuales alguno de los textos presentados tenía significado bien preciso, quedó esta extraña redacción en la que se afirma que una ley legislara una ley sobre este tema. Abstraída de su contexto, no deja de ser una redacción bien pintoresca.



Hay quien lo denomina como "Estatuto contra los trabajadores"

La ambigüedad no mataba ninguna esperanza y dejaba, por lo menos teóricamente, un camino abierto a cada una de las partes enfrentadas. De momento, parece que UCD quiere jugar fuerte sobre sus objetivos de fondo.

## Antecedentes

El Estatuto de los Trabajadores tiene un antecedente en el "Statu dei Lavoratori" que está encuadrado en la Constitución italiana. Pero como el proyecto de UCD no sea modificado sustancialmente en su paso por las distintas comisiones, ponencia y Plenos de las Cortes, el contenido de ambos Estatutos será muy distinto. Tanto sobre su totalidad como sobre muchos de sus aspectos, llovieron inmediatamente las enmiendas. Después de la práctica del consenso,

UCD aplicará la de la apisonadora. Por lo menos los indicios van por ahí.

## Ley Ordinaria

Este Estatuto tiene rango de ley ordinaria. Quedan fuera de su normativa algunos sectores de trabajadores (funcionarios públicos, jueces y magistrados, fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.) cuya problemática será regulada por estatutos especiales. Quedan fuera también y para ser objeto de leyes orgánicas, lo referente a la libertad y acción sindical, lo mismo que todo lo correspondiente al derecho de huelga. En próximo número de este semanario, se entrará en el análisis del articulado del proyecto de Estatuto de los Trabajadores, poniendo especial énfasis en aquellos temas que hasta ahora no han sido examinados en nuestras páginas.



**La problemática del profesorado no euskaldún**

**Euskara eskolara, baina...**

Ante la introducción del euskara en la enseñanza vasca, debiéramos reflexionar sobre los problemas que esto va a acarrear a trabajadores de la enseñanza, especialmente a los profesores no euskaldunes. ¡Euskara Eskolara! Con este eslogan, popular y, al mismo tiempo, intensamente asumido por la clase trabajadora, como parte esencial de las clases populares, hemos reflejado muchas veces (ELA-ESKOLA ha firmado más de una pancarta con este texto) nuestro deseo de implantar el euskara en Euskadi y reivindicarlo como lengua nacional. Pero, ha surgido un problema, que muy posiblemente se agrave a corto plazo: La posición en que quedan los profesores no euskaldunes ante la progresiva implantación del euskara en su centro de trabajo. Tras invitar al profesorado erdeldun a asumir la problemática de la lengua y plantearse el estudio del euskara, reclamaria de los enseñantes sindicalistas, euskaldunes o no, una firme postura en defensa del puesto de trabajo. La introducción progresiva

del euskara en un centro de enseñanza, o niveles determinados de éste, no puede ser desechada ni condicionada por estar atendidas por profesores sin conocimiento de la lengua vasca. Ahora bien, hay una serie de medidas que son exigibles al centro, y esto es extensible, tanto al sector privado como al público

—Planificación, suficientemente previsora, de la introducción del euskara, avisando a los profesores que van a verse afectados con la mayor antelación posible.

—En el caso, deseable, de que los profesores opten por asumir el problema y manifiesten deseo de estudiar el idioma, la entidad que financie el centro deberá asumir las cargas que el aprendizaje suponga: conceder periodos de permiso retribuido para el estudio o práctica del euskara.

—Para aquellos profesores que no puedan asumir el aprendizaje, procurar su dedicación a aquellas asignaturas que lo permitan y, en cualquier caso, proporcionar, en

el centro, un puesto de trabajo, suficientemente remunerado.

—Sólo en casos extremos de escasa entidad del centro para mantener al profesor en otro puesto de trabajo (y siempre que sus circunstancias familiares y personales lo permitan) o por expreso deseo de éste, gestionar un puesto de trabajo a otro centro.

—En cualquier caso, el centro deberá negociar con el interesado y su representación sindical, no adoptando posturas unilaterales.

Con los puntos citados, no se cubre toda la extensa casuística que puede producirse en estos casos, pero pueden ser directrices para crear los criterios sindicales y analizar, así, los casos concretos que se vayan presentando.

Estos casos ya se están dando y en alguno de ellos, los empresarios o empleados vienen adoptando posturas arbitrarias e, incluso, abusivas. EUSKADIKO LANGILEOK ESATEN DUGU: EUSKARA ESKOLARA BAINA...

JAVI GARZIA

**Banka, Aseguro eta hainbat sektoretako langileen eskaera**

**Konbenioa hemen nahi dugu**

Bertako lan arazoak konpontzeko gerora ere Madrilera joanaz jarraitu beharko ote dugu? Hauxe da Bankako, Aseguroko, eta hainbat sektoretako langileek euren buruari egiten dioten galdera. Etxeko arazoak etxean erabakitzea gustatzen zaio edonori. Hemen arazoak bertan erabaki ahal izatea zilegi eta bidezkoa izaten da. Dirudiene, lanik eta ahalgaitasunik egin beharko da estatu mailan finkatzen den zenbait konbenio bertan zuzentzeko eskubiderik izan dezagun.

**Kapitalak lehengo lepotik burua**

Ibili ibilian bakoitzak bere opilari ematen dio su. "Nori berea zuzentzea" dio euskal eskaera zahar batek. Neri nere ahalbidea esan ohi dugu guk. Ikus dezagun Banka konbenioa, adibidez. Kapitalaren gordeleku, zutabe, zimentarri,

ardatza, bizkarrezur, altxor nagusi, eta nik al dakit beste zer gehiago den Banka kapitalarentzat. Estatuto lege mordo bat eman arren bere interesak zainduko ditu kapitalak, eta berari komeni zaion neurria moldatu nahiko ditu konbenioak.

Nazio eta nazionalidadeak, herriak eta herrialdeak, bestalde, bost axola zaikio kapitalismoari. Zenbat eta itsaso zabalago orduan eta arrantzarako hobe. Estatu mailan, zenbait zentralarekin tratua egin eta gero, konbenioa ezarri jokatu izan duen banka, nork Euskadi mailan izenpetu dezan behartu? Bereak eta bigingon dituzte ezertan amore baino lehen.

Goseak dagoenak plater hutsa ez du ezertarako behar. Mahaia mantel dotore eta guzti jarri, zilarrezko tresnez hornitua jarri, paisaje ezin hobea ikusten den terrazan eseri... eta platera hutsik baldin badago, alfer alferrik egingo dako lan guztia. Bokadillo

txar bat hobe, plater hutsa baino.

**Geuk eskuratu behar**

Horretan dago gakoa. Inork ez digu ezer emango guk geuk horretara behartuz izan ezik.

Gai honetan ELAk pausoa eman beharko lehenik, eta gainontzeko indarrei emenez, ondoren. Langilea zintzilikatzen duen soka Madril dagoen bitartean hango zirkorekin arabera dantzatu beharko du.

Estatutua, amnistia, giza eskubideak beharrezkotzat jo izan diren bezala, beharrezkotzat, guztiz beharrezkotzat jotzen dugu konbenioak bertan negoziatu ahal izatea.

Demanda eta sokatirak, erronkak eta borrokek, denak beharrezkoak izango ditugu, seriozki zerbait egitekotan, konbenioen negoziaketa etxera ekarraztekoan

MIKEL UGALDE

**Prioridades sindicales en ECHEVARRIA, S. A.**

**Salarios y empleo**

La situación financiera de la empresa Echevarría está tocando fondo. El plan trazado a primeros de año no ha dado resultado satisfactorio y hoy es el día en el que la empresa adeuda a los trabajadores cientos de millones y tiene instalaciones infrautilizadas por problemas de suministro de materias primas a pesar de disponer de una cartera de pedidos buena para los tiempos que corremos.

El problema es viejo, Echevarría es una empresa descapitalizada que está soportando una desproporcionada carga financiera, Echevarría, además, es una empresa que pertenece al sector de aceros especiales que pide a gritos un tratamiento conjunto, a fondo, y urgente.

Cuando empresa y administración han iniciado negociaciones para dar una salida viable, los trabajadores tenemos a corto plazo tres objetivos: cobrar los salarios con regula-

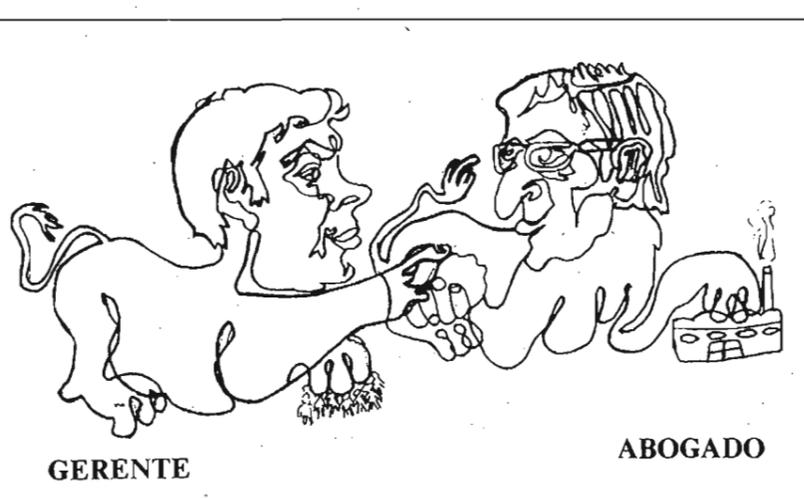
ridad una vez percibidos los atrasos, mantener el puesto de trabajo y participar en cuantas decisiones nos afecten.

Estas son las prioridades que nos hemos marcado y por lo que los sindicatos, en concreto ELA, va a trabajar. Las encerronas del comité de los trabajadores sin interrumpir el proceso productivo, la reunión mantenida en Madrid con el director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, las reuniones con el CGV, la manifestación del jueves, etc., no tienen otra finalidad.

La empresa plantea como inaplazable un crédito puente de 1.250 millones de pesetas hasta negociar con la Administración un plan definitivo (subvenciones, exenciones, aplazamientos de deuda, etc.) y existe un documento de intenciones base para esta negociación, pero el problema lejos de acabar en estos planteamientos empieza en ellos. Para señalar sólo los dos as-

pectos básicos, a los trabajadores nos preocupa la política salarial para los próximos años y la política de plantilla con las condiciones en la regulación, etc. En este sentido no puede calificarse sino de inaceptables las congelaciones salariales previstas para el próximo año y la cuantía de los recortes para el año 1982. Igualmente queda por concretar cuál va a ser el protagonismo de los trabajadores y de los sindicatos en el futuro de Echevarría.

En resumen, tenemos que concluir que la negociación va a ser muy dura, que de sus resultados no sólo va a depender cuál va a ser la salida de Echevarría, sino también las líneas maestras que van a orientar la negociación de todo el sector siderúrgico, negociación ya iniciada y cuenta con la participación de las centrales sindicales representativas (ELA, UGT y CC OO.).



Este es un dibujo preparado para su presentación a concurso.

**Frente a**

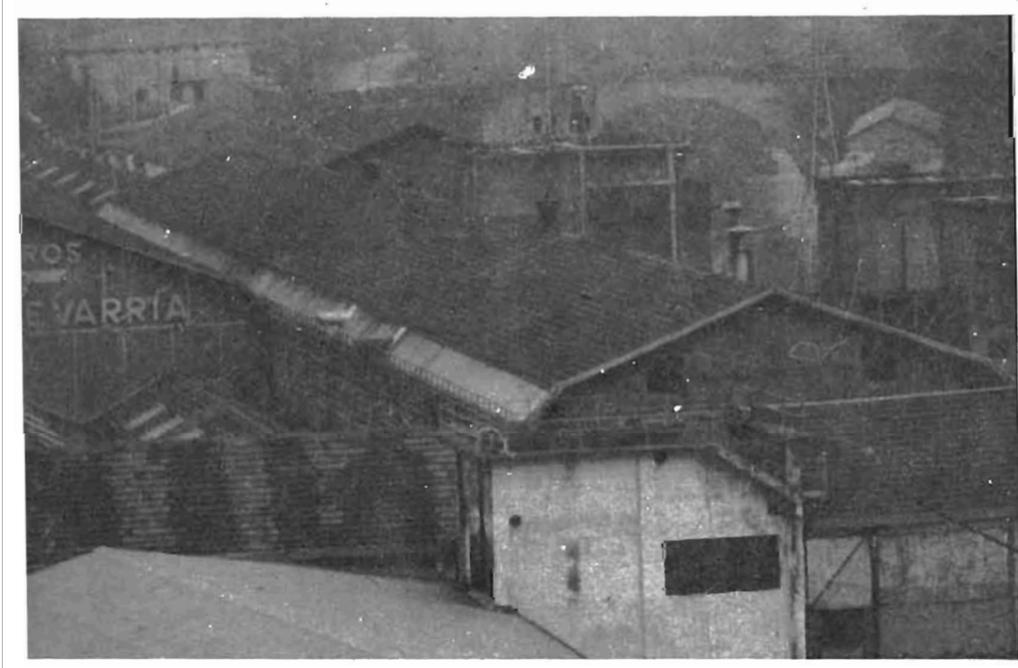
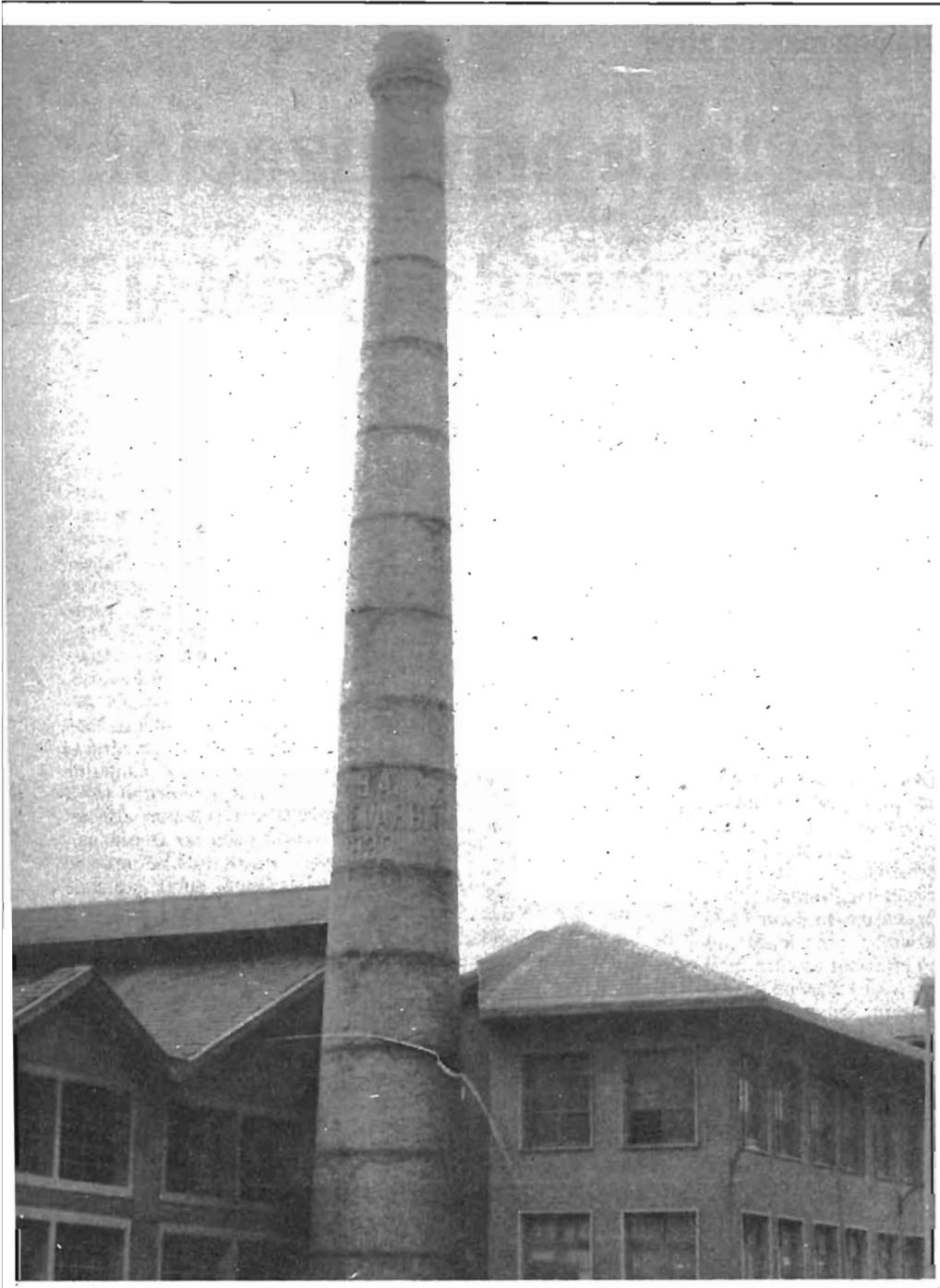
**Conc**

En estos n con dificultad bajadores ver fechas concer se hacen... H dan en Euska su complejidi que nos ha t

Un ejempl León José de "Récord", cu meses, ha pu

**Concurs**

"Invitamu



Federación del Metal

# Organización y militancia

Pasadas ya para la mayoría las vacaciones y metidos de lleno en la vida normal de trabajo, los trabajadores metalúrgicos tenemos un nuevo curso por delante que se presenta, por aquello de la crisis, el paro, la inflación, el programa económico del Gobierno, etc., con no pocas incógnitas.

Sin embargo, y sin desconocer o minimizar la realidad de los problemas, bueno será que los metalúrgicos de ELA contemplemos el próximo futuro no desde la actitud negativa del pesimismo y la pasividad, sino desde la disposición a superar dificultades, a luchar, a hacer más fuerte y eficiente el instrumento organizativo de nuestra Federación del Metal. Si Likerróne es desconocer la crisis, mucho más lo es no oponer resistencia a ella, a la salida que para superarla quiere darle la gran patronal.

El lema "Contra el capital fuerza sindical" que en repetidas ocasiones hemos coreado, sintetiza el objetivo de nuestra Federación. Fuerza sindical de Federación para defender el empleo, el poder adquisitivo, las condiciones de trabajo. Fuerza sindical para luchar contra el paro, los expedientes

de crisis, la reconversión de empresas a costa de salarios, etc., etc. Fuerza sindical para oponer resistencia a los intentos de vaciar de contenido el papel y atribuciones de los sindicatos.

Fuerza sindical de la Federación que, como sabemos, depende fundamentalmente del número de miembros y de la mejor organización de los mismos.

Es por ello que la Federación, es decir, los aliados metalúrgicos, tengamos ante nosotros para el próximo año la responsabilidad de dar un salto importante en la configuración y dinamización, tanto de los órganos federales de Gobierno, como de la estructura comarcal a través de la Federaciones Comarcales, las secciones locales y las secciones sindicales de empresa.

Ello no se logra exclusivamente con fijar sobre el papel unas normas internas, con elegir unos órganos y definir unas responsabilidades. Todo ello es necesario, pero por sí solo insuficiente.

Hacer organización, además y por decirlo en pocas palabras, es dar dinámica a esos órganos, es asumir plena-

mente unas responsabilidades para con los afiliados y trabajadores en general desde un trabajo colectivo, es, sobre todo, hacer militancia.

Hemos de dar el salto de responsabilizar a más afiliados en la tarea militante. Hemos de motivar a cuantos más afiliados en los objetivos y en el proyecto sindical de la Federación, superando el estadio de simple adhesión. Hemos de atraerlos a la participación y al trabajo sindical de la Federación, en las empresas, en la localidad, en la comarca. Hemos de motivar igualmente al metalúrgico no sindicado a que dé el paso de solidarizarse en la sindicación.

Ser y hacer militancia es nuestra responsabilidad, nuestro objetivo y a la vez nuestro reto. Un buen cuadro de militantes en las empresas es la mejor garantía para responder a los problemas y necesidades concretas, para sindicalizar, para adoptar decisiones firmes sin resquebrajamiento, para llevar adelante decididamente un proyecto y una forma de hacer sindicalismo. Es, en buena medida, garantía de fuerza sindical.

CARLOS GUEREÑU

## El portero, trabajador marginado

Atezaina, atezaina, edonork irabatzten dik hik aina. Lanordu luzea, bakardadea, jendearen jardun aspergarria, zorri hainbat nagusiren menpean egon beharra... A portero, portero, ezin izan poltxikua bero. Horrela jarraitu beharko duk bakarka jokatu ezker. Basegok aterperik sindikatoan, gaur eta gero. Inor gutxik hartzen dik aintzat hire lana. San Pedrori portero automatikoa jarri ote dioten berria zabaldua duk zeruan zehar. Alderdi horretatik, hire inguruan bizi den nagusi ipurtarroengandik, ez zaik desafiorik faltako.

Uno a uno, bloque a bloque, manzana a manzana, barrio a barrio... son más de cuatro mil los trabajadores de porterías solamente en Vizcaya. Esta cifra es notoriamente superior si tenemos en cuenta al conjunto de Euskadi. El portero, hay que dejarlo bien claro, es el gran marginado de la sociedad.

La jornada es larga, apenas tiene libertad de movimiento a lo largo de las doce horas del día, se halla diseminado, disperso, con unos empleadores muy conscientes de la clase social a la que pertenece y sensibles, en todo momento, a los supuestos derechos que tienen sobre el portero.

Aun cuando hay honrosas excepciones, el trato que la vecindad dispensa al portero no siempre es el que sería de desear. Aquellos que sistemáticamente se quejan del trato que reciben en sus respectivos puestos de trabajo, se olvidan de todo ello cuando se trata de

relaciones para con "su empleado". De caciques está lleno el mundo, y los porteros lo saben.

### Nadie responde

Los vecinos entienden que es la junta la que debe de responder de los problemas, y la junta echa la pelota al administrador y éste, por aquello "de las múltiples ocupaciones", suele tener la rara habilidad de estar ausente siempre que surge algún grave problema en la comunidad.

El administrador, por su parte, defiende frente al portero, los intereses de quienes a él le han encomendado la función de administrar los bienes de la copropiedad.

Los porteros están hasta el gorro de las continuas amenazas que en numerosas ocasiones recibe del administrador y de los vecinos de la casa. "Es el responsable de que suban tanto los gastos de la casa".

### La ley olvidada

La ordenanza laboral no

está a la altura de las circunstancias. Del convenio apenas si nadie se acuerda, ya que son conocidas las dificultades que existen para reunir a la patronal y hacer un buen convenio. En Vizcaya, por ejemplo, ha habido que recurrir a un Laudo para mejorar en un 13 por ciento las condiciones del salario base en la ordenanza. En este sentido, los afiliados pueden recoger amplia información de cuál es la situación real de los porteros en Vizcaya.

Frente a todo esto, existe el sindicato, la agrupación de los trabajadores que, integrados en la gran confederación sindical vasca, les permite hacer frente a esta serie de circunstancias que les ha situado en una constante marginación. Los porteros tienen su sindicato en ELA, y cada vez más, están optando por afiliarse en esta central sindical.

ALEX GARATE

### Impagos de salarios

## de "Ocurrencias"

muchas empresas se encuentran como consecuencia muchos tratos no se hacen efectivos en las 4, etc., meses de retraso, cuando con "alegría" que todavía que abordando el problema con toda puestas adecuadas a la situación

que decimos, es la nota que don de Industrias Mendizabal, S. A. an cobrado los salarios hace dos de anuncios de la Empresa:

que tiene derecho y con sano sentido del humor, reflejándose la realidad que, aunque no nos guste, estamos viviendo.

**"Superamos más fácilmente las dificultades con buen humor"**

Habrà un premio de 25.000 ptas. para el cartel o escrito que mejor refleje este lema.

Los carteles quedarán expuestos en el tablón de anuncios reservado al personal.

El concurso terminará el 15 de diciembre y el premio lo adjudicará un Jurado independiente que se constituirá al efecto".  
Abadiano, 13 de setiembre de 1979

NOTA: Invitamos a todos aquellos gerentes que se encuentran en situación similar, se pongan al contacto con este "brillante" señor, que es seguro que gustosamente les atenderá

## rrencias"

nal a expresarse con la libertad

## Guipúzcoa: Hostelería y Alimentación

Los aficionados de los sectores que enumeramos a continuación pueden pasar a recoger sus respectivos convenios. Sectores: Hostelería-Chocolates, bombones y caramelos-Comercio de alimenta-

ción-Comercio de pastelería. Pueden pasar a recogerlos por la mañana, de 9 a 2, y por la tarde de 4 a 9 en los locales de Federaciones, c/San Martín, 53-4.º dcha.

Es necesario presentar el carnet de afiliado.

## Otros sectores de Bizkaia

De igual forma, se comu-

nica que pueden pasar a recoger los convenios de los siguientes sectores de Bizkaia: Comercio del Metal, Alimentación, de Químicas, Vidrio y Cerámica, de Piel y Calzado, así como Tintorerías, Peluquerías, Limpieza y Porteros de fincas urbanas. Estos últimos convenios se pueden recoger en los locales de Alameda Urquijo, 28-4.º, de Bilbao.

ESTADO



El Gobierno pretende la privatización de la asistencia primaria (Medicina General, Pediatría)

Sería una marcha atrás

# ¿Hacia la privatización de la Seguridad Social?

De los 400.000 millones de déficit del sector público previstos para 1979, se estima que unos 90.000 correspondrán a la Seguridad Social. En el programa económico se enumeran de forma genérica una serie de iniciativas tendientes a reducir estos desequilibrios y en concreto en el capítulo referido de la Seguridad Social, el Gobierno considera posible una disminución de 25.000 millones de pesetas.

Ahora bien, ateniéndonos únicamente a la Seguridad Social lo preocupante no es el resultado que se va alcanzar en el año en curso, aunque el tema bien se presta a un comentario. Una campaña bien orquestada desde sectores empresariales ha lanzado ya la contraofensiva en favor de la privatización. Lo que está en peligro pues, es el futuro de la Seguridad Social sobre todo si el Gobierno, tal y como parece, está dispuesto a llevar adelante el plan.

Los argumentos esgrimidos por la CEOE para apoyar su propuesta no son otros que la ineficacia y el excesivo costo de la Seguridad Social en manos públicas y la mejoría

que en uno y otro punto se alcanzaría en el caso de que estuviese en manos de la iniciativa privada.

La CEOE prefiere no ir más al fondo de la cuestión y explotar el descontento del beneficiario en el campo de la asistencia sanitaria y en la convicción que éste tiene de que ésta podría ser más barata y mejor. Olvida que el gran descontrol existente se debe a causas concretas y subsanables siempre que haya un seguimiento mucho más preciso de su presupuesto, siempre que se dé entrada a las organizaciones democráticas — como se hace en otros países — en su gestión y control. Es poco comprensible que hace sólo un año, el entonces ministro de Hacienda tuviese que reconocer que no entendía la Seguridad Social, que no entendía su presupuesto y que por lo tanto renunciaba a controlarlo.

La misma afirmación de que los gastos sanitarios son excesivos, es falsa si los contrastamos con la media de otros países. Frente a un poco más del 3 % del PIB para 1975 en el Estado español, la asistencia sanitaria suponía en la CEE una medida del 9 %

Pese a todo lo señalado, el Gobierno, que ha retrasado en un año — hasta 1984 — su compromiso de aportar el 20 % de los gastos de la Seguridad Social, parece más dispuesto a seguir las recomendaciones de la CEOE. Al comienzo del verano la UCD envió a las Cortes el documento "Lineas Fundamentales para la reforma sanitaria" que si bien no tienen un valor legislativo, si puede ser indicativo del contenido que tendrá la futura ley de Sanidad y que se va a discutir posiblemente la próxima primavera. En este documento el Gobierno propone la privatización de la asistencia primaria (medicina general, pediatría) y arroja muchas dudas sobre sus intenciones en cuanto a la privatización de las macrohospitales. De plasmarse en ley estas intenciones, se dará sin duda un paso atrás muy importante, no sólo por lo que significa la SS para los trabajadores, sino porque sería debilitar aún más el sector público y por lo tanto el control de la sociedad sobre importantes áreas de la actividad económico-social.

J. E. AURREKOETXEA

La situación social puede producir los efectos contrarios a los previstos

## Temeridad gubernamental

El Gobierno de UCD, en estrecha connivencia con la patronal, está practicando en su política económica la táctica conocida como de "tierra quemada" con el convencimiento de que es el procedimiento más eficaz para que los trabajadores modifiquen sus actitudes y adopten un comportamiento más ajustado al principio de realidad.

Abril Martorell parece convencido que con los niveles de paro alcanzados ya no son necesarios, ni los pactos como el de la Moncloa, ni los decretos como el año en curso, para neutralizar la acción reivindicativa sindical. El paro constituye por su volumen actual — ésta es su opinión — un factor desmovilizador determinante.

La ofensiva gubernamental se centra en estos momentos en el programa económico y en el Estatuto del Trabajador y tiene dos objetivos básicos.

El primero de ellos es que el aumento de la tasa de benefi-

cios registrado en 1978 continúe su fase ascendente los próximos años. Para ello, el tándem Abril-Leal reitera la necesidad de que el recorte salarial continúe y anuncia la flexibilización de plantillas, otra forma eficaz para reducir costes.

El segundo de los objetivos de la UCD es legislar en materia laboral de forma que el techo de las retribuciones sindicales quede lo más bajo posible. La UCD piensa que, después de diversas dilaciones, es el momento oportuno para ello.

Analizando todo esto con una mínima perspectiva, las pretensiones del partido en el Gobierno no son otras que dejar la reforma económica-social en una simple caricatura. La crisis económica que ha sido utilizada como un obstáculo adicional no constituiría a la postre mas que en el aliado más oportuno para cerrar esta operación "leonina". Gobierno y patronal están convencidos, además, que por muy unilaterales que sean sus decisiones y posiciones, cuentan para "colarlas" con otros recursos, tales como la utilización de "sus" medios de difusión — que son más de los que parecen — para denunciar como insolidaria, irresponsable y atentatoria contra el interés colectivo cualquier iniciativa de los sindicatos en contra de sus planes.

Esta falta de flexibilidad, de

realismo, este error garrafal de cálculo, puede ser nefasto para todos. Trabajadores y sindicatos, — que no son más que la expresión organizada de los primeros — saben lo que se juegan en el envite y por muy deteriorada que esté la situación, no pueden pasar por un aro de diámetro tan reducido. Porque, si emprobecimiento relativo no es más que una merma continua de las rentas salariales, dejando intactas las rentas de capital, si lucha contra el paro es todo menos un compromiso serio cuantificable, si ni patronal ni Gobierno tienen el ánimo de iniciar los primeros pasos en la fijación de un marco democrático de relaciones laborales, nadie medianamente cuerdo puede pensar en una distensión social.

J. ELORRIETA

MUNDO

La TUC no cae en las provocaciones del Gobierno

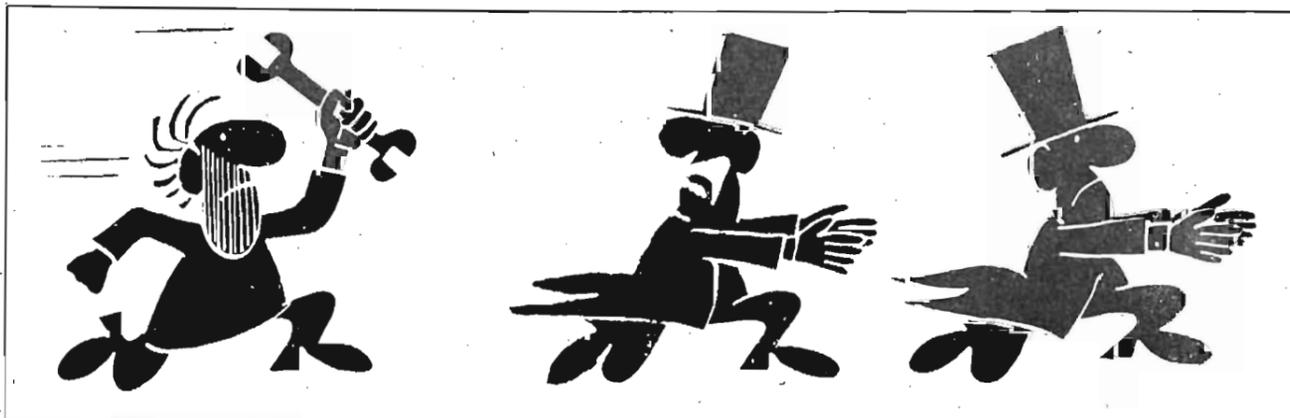
## Agotar la vía negociadora

Los 339 escaños obtenidos por el Partido Conservador de M. Thacher en las pasadas elecciones de mayo fueron más que suficientes para que éste accediese al poder y el Partido Laborista pasase a la oposición. Aunque el periodo transcurrido es todavía corto, el Partido Conservador se ha granjeado la oposición casi abierta de los sindicatos, a quienes no gusta la política económica del nuevo Gobierno. Su programa, basado en las restricciones monetarias y el control salarial para corregir el proceso inflacionario, ha sido calificado igualmente como contraproducente por el Instituto Nacional de Investigación Económica y Social, que estima que tales medidas sólo contribuirán a disminuir la producción y aumentar el paro.

El Gabinete de Thatcher pretende, igualmente, meter en cintura a los sindicatos, que gozan de "excesivas" atribuciones y amenaza con someter a referéndum, si ello fuese necesario, una política legislativa antisindical que acabe con el "monopolio" sindical en la vida social.

Además de la buena dosis antisocial de la referida política, patrimonio, por otra parte, de toda la derecha, hay mucho de provocación y de amenaza en todo lo concerniente a revisar el estatus sindical. Los sindicatos, de momento, prefieren no precipitarse para no caer en la trampa tendida por el Gobierno y han decidido, en su convención anual celebrada en Blackpool, posponer una confrontación total y agotar la vía negociadora. No obstante, la mayoría ha sido exigua — 61.000 votos sobre un total de más de 12 millones — y la convocatoria de fuertes acciones depende de la leña que eche el Gobierno en las próximas semanas.

K. ASLA





*Una de las situaciones más injustas del Derecho Laboral español.*

*Trabajadoras casi sin derechos.*

*Hay que eliminar la discriminación medieval que las margina.*

*Legalmente, el trabajo de las empleadas no tiene carácter laboral.*



### Supervivencias feudales

# Empleadas de hogar

Una de las situaciones más injustas del Derecho Laboral español es el tratamiento que da a las empleadas de hogar o "criadas".

Dentro de las exclusiones del Derecho Laboral y, en consecuencia, de los beneficios que concede esta rama del ordenamiento jurídico, como son el juicio gratuito y la rapidez con que se suelen citar.

Legalmente, el trabajo de las empleadas de hogar o servicio doméstico no tiene carácter laboral, aunque en la mayoría de los casos ésta no puede considerarse tan laboral como el de un trabajador que preste sus servicios en una empresa.

#### Código Incivil

En este sentido es curioso cómo el Código Civil español en uno de sus artículos dice: "El criado doméstico destinado al servicio personal de su amo o de la familia de éste, por tiempo determinado, puede despedirse y ser despedido antes de expirar el término; pero si el amo despide al criado sin causa justa debe in-

demnizarle pagándole el salario devengado y el de quince días más. El amo será creído salvo prueba en contrario: 1.º Sobre el tanto del salario del servicio doméstico, y 2.º Sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente."

#### Consecuencias discriminatorias

Esta situación, como vemos, las consecuencias que puede acarrear son de lo más injustas, y a modo de ejemplo pueden citarse que el amo o dueño de la casa niegue el sueldo que le paga a su criada y ésta no pueda demostrarlo por no tener justificante. Otro de los perjuicios es también que la criada no pueda tener derecho a vacaciones ni a pagas extras, estando por lo tanto excluidas de cualquier convenio colectivo.

Es así como la Ley les excluye del ámbito del contrato de trabajo por considerar que las empleadas de hogar son miembros de la familia, pero que como tales no se sientan en la mesa con su amo ni con el resto de sus familiares.

#### Despedida y a pagar

Si a una de estas empleadas de hogar se le despide o, simplemente, se le deja de abonar su salario, no podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo, sino que deberá hacerlo ante la jurisdicción civil, lo que equivale a decir que dicha trabajadora deberá hacerse cargo de las costas judiciales y buscarse un abogado para que la defienda durante el proceso a entablar. En resumidas cuentas, esta situación equivale a: 1.º Realizar un desembolso de dinero; 2.º A no gozar de la rapidez de los juicios de trabajo, y 3.º En conseguir, a lo sumo, una indemnización equivalente a quince días.

Una vez insistimos en que la situación que se encuentran estas trabajadoras es legalmente injusta, viéndose cada vez más la necesidad de forzar una situación para que desaparezca esta injusticia y conseguir que legalmente las empleadas de hogar sean equiparadas a unos trabajadores más.

I. TELLERIA

### Integrar en la política del medio ambiente

## El medio ambiente del trabajo

Recientemente la TUAC (Comisión Sindical Consultiva) ha dirigido un ponderado informe a la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) sobre un tema acerca del cual por aquí aún estamos insuficientemente sensibilizados. Contiene dicho informe una serie de apremiantes observaciones de carácter sindical sobre el "medio ambiente", realizadas con el ánimo de impulsar una seria reflexión y adopción consecuente de medidas concernientes a las condiciones ambientales de trabajo.

Para los sindicatos, las cuestiones generales del medio ambiente están estrechamente relacionadas con el desarrollo y mejoramiento del entorno del trabajo. Como propósito sindical puede definirse el intento de mejorar el cuadro del ambiente de trabajo y elaborar normas que lo regulen, encuadradas dentro de la aspiración a mejorar el contexto global de los trabajadores y su medio.

#### Mejorar el medio de trabajo

Así, a los ojos de los sindicatos, el aspecto esencial es el de la coordinación entre las políticas del medio ambiente y las otras políticas económicas y sociales.

A corto y medio plazo los problemas relativos a la protección del ambiente, parece que permiten la creación neta de empleos. En este momento ésta es una constatación que debiera ser tomada en consideración por todos aquellos que pueden orientar recursos hacia la renovación del medio ambiental, gravemente deteriorado generalmente entre nosotros. La orientación del flujo de capitales y la actividad desaprensiva de las multinacionales hace temer que muchas inversiones sigan produciendo efectos negativos sobre el medio ambiente. Con todo, cuanto se habla de financiar programas del sector público orientados al cuidado, renovación o recuperación del medio de vida, es necesario conseguir que los costos de estos programas

no repercutan sobre los consumidores, ni sobre los grupos cuya situación económica es débil.

#### Tres aspectos principales

Todo lo referente al medio ambiente puede abarcarse bajo estos tres aspectos principales: la lucha contra la degradación del medio, la protección de la fauna y la flora y, en tercer lugar, el mejoramiento de la calidad de vida.

Los sindicalistas estimamos que la mejora del ambiente de trabajo, espacio concreto, debería convertirse en objetivo preciso de todo organismo que se interesa por las cuestiones del medio ambiente. No debe limitarse esta preocupación a las consecuencias de la contaminación que generan las instalaciones industriales, sino también a la degradación del ambiente en el interior de estas instalaciones y de sus efectos a corto y largo plazo sobre los trabajadores de estas industrias.

#### ¿Pretensión utópica?

Teniendo en cuenta el



grado de deterioro a que ha llegado el ambiente en la mayoría de las empresas en las que trabajamos, parece pretensión irreal el exigir, como quiere la TUAC, controles eficaces sobre sustancias y manipulaciones que tienen efectos nocivos a largo plazo porque pueden provocar mutaciones genéticas, cáncer o malformaciones de nacimiento. Y sin embargo, hay que avanzar con decisión en esa línea. Hay que ser exigentes con esta previsión a largo plazo en el afán de mejorar y asegurar nuestro medio de trabajo.

Esta bien que se produzcan estudios sobre las condiciones ambientales nocivas, mejor aún el que se llegue a promulgar disposiciones normativas que regulen las condiciones del ambiente de trabajo; pero hay que llegar a disponer del control del cumplimiento de las normas que se promulguen y de los acuerdos a los que en estos temas se llegue en los convenios.

#### Dos objetivos

De momento podemos marcarnos dos objetivos.

Hacer que el clima y el ambiente de trabajo sea objeto de examen, no sólo en las fábricas, sino también en todas las instancias que se preocupan o que se deben responsabilizar del medio ambiente en general. Eso para empezar. Pero hay que llevar a todos los niveles la persuasión de que allí donde se delibera sobre el medio ambiente en sectores o aspectos que de alguna manera tocan a los trabajadores, tiene que hacerse dicha deliberación con la participación de las organizaciones sindicales.

ITURRIAGA

"Konforme ez bazagoz, zoaz kanpora, atea zabalik duzu..." Fabore bat egitearren emon neutzun beharra, eta orain hau!"

Tipo hontako erantzunak eta posturak sarri ditugu Ostalaritza Sektorean, langileak nagusiari zerbait reklamatu orduko.

Ez, ez gara oraindik demokrazian sartu. Langileak exijitzen dugun demokrazian behintaz ez. Nagusi batek baino gehiagok frankismoaren garaiko legeak erabiltzen badaki, eta orduan eskuratutako indarrez ondo baliatzen da.

Eta langile bat baino gehiago jausi da eta jausten da nagusiak ipiñitako tranpan eta zepoan. Ez jakiñez, "konfiantzaz"... batzutan. Bildurrez eta lan-postua ez galtzarren bestetan.

Dena dela, Ostalaritza sektoreko langileak gero eta garbiago ikusten duana zera da: Eskubideak zaintzeko eta bildurra galtzeko,

elkartu beharra dagoela, SINDIKATOETAN ONGANIZATU BEHARRA.

Bakarka ezin da. Nagusiak ondotox dakite hori eta ahalegiñak egiten dituzte, eta geroan ere egingo, sindikatoak indarririk izan ez dezan enpresa barruan; langileak sakabanaturik eta organizatu gabe iraun dezaten. Baina nagusiak kontra egin arren, gure eskuetan dago indartsu izatea, indarraren kontra indarra jasotzea: langileok behar dugun sindikal indarra.

Horregatik ez dugu etsiko, ez amor emango Ostalaritza sektoreko langile guztiak sindikatoan organizatu arte: enpresa bakoitzean, naiz aundi txiki, ELA-ko Sekzio Sindikala sortu, martxan jarri eta indartu arte. Hauek dira hitz gutxitan, eskuartearen ditugun problemak, arkitu nahi ditugun soluzio bideak eta aurrean ditugun ekintza proiektuak. Eta ez ahaztu: BAKARRA EZIN DA! ELKARTUKA BAI.

### Hostelería de Bizkaia, breve análisis del sector

## Bakarka ezin da, elkarturik bai!

Vizcaya no es la Costa del Sol, pero no por eso el sector de Hostelería deja de tener importancia hablando en sindicalista. Tiene, además de importancia, características tan propias que podría iniciarse su descripción con una retahíla de: "¿Sabías que...?". Con Gonzalo Arrieta, responsable en ELA del ramo de Hostelería de Vizcaya nos asomamos muy superficialmente a este sector del trabajo de Vizcaya.

"Es un sector muy disperso, nos dice Arrieta, y con un número de trabajadores asalariados muy reducido en la mayoría de los centros. Sucede también que aquí en Vizcaya el número de trabajadores-empleados —vamos a llamarlos así— casi dobla en número al de trabajadores por cuenta ajena".

#### Vamos a los números

Son datos de agosto. Trabajadores por cuenta ajena fijos son 5.176 y de temporada, 330. Existen 5.963 establecimientos o centros de trabajo. Y el siguiente es ya un dato revelador de toda una situación laboral: en 5.880 de esos establecimientos el número de asalariados no rebasa la cifra de 10; únicamente en 10 centros se superan los 51 empleados. Si a estos números, ya muy significativos, añadimos el que en este sector se dan 9.000 trabajadores empresarios, hemos dado los datos elementales para dibujar un cuadro laboral con características que no facilitan en nada el trabajo sindical. Este sector abarca a los asalariados que trabajan en hoteles y hostales, restaurantes, cafeterías, bares, salas de fiesta, agencias de viaje y campings.

#### Más allá de la frialdad de los números

Pero como el sindicalista es más que un elaborador de estadísticas, nos interesamos por las relaciones laborales y lo que pueden tener de peculiar. Las relaciones laborales y las relaciones personales, nos dice Arrieta, se entremezclan. Son relaciones asalariado-empleados a nivel directo, cercano, casi familiar. Lo cual no es sinónimo de relaciones justas y aceptables, "más bien diría que se crea un clima psicológicamente coactivo en el que proliferan las inhibiciones y los miedos ante la necesidad de denunciar hechos o situaciones abusivas en un ambiente de aparente calma y familiaridad". En este sector es

frecuente que las verdaderas situaciones no se manifiestan —incluso las situaciones psicológicas— hasta que estalla el conflicto. De pronto se revela una situación insospechada, oculta, bajo apariencias que la enmascaran.

#### ¿Un extraño?

Hay que tener muy en cuenta estas circunstancias antes de afrontar problemas laborales. Cuando el sindicato entra en los centros, normalmente después de vencer duras resistencias por la parte empresarial, contribuye a sanear, aclarar, normalizar las relaciones. El empresario comienza por ver en el sindicato un extraño que se interfiere en un espacio que hasta ese momento lo administraba en exclusividad y sin control. Muchos empresarios siguen teniendo del sindicato esa idea. De ahí que desarrollen un antisindicalismo muy pintoresco con su miaja de lavado de cerebro: ¿Qué buscan esos sindicatos aquí, donde todo lo hemos "arreglado", hasta ahora, sin necesidad de nadie?; ¿para qué os tenéis que afiliar? De pronto se manifiesta un raro interés por saber quiénes están afiliados, por amontonar obstáculos a la realización de unas simples elecciones sindicales, etc.

Arrieta advierte que no quiere dar una impresión excesivamente pesimista, pero que piensa que en el sector

● **Únicamente en 10 centros se superan los 51 empleados.**

● **El empresario comienza por ver en el Sindicato un extraño que se interfiere en un espacio que hasta el momento lo administraba en exclusividad y sin control.**

● **No es nada infrecuente el que muchos trabajadores no hayan sido dados de alta, o muy tarde, en la Seguridad Social.**

● **La normalización de las relaciones laborales depende de la presencia de la Sección Sindical de cada empresa.**

está muy generalizado un cierto miedo a "reclamar" derechos claros y no sólo por lo anteriormente expuesto, sino porque en esta circunstancia, en las que hay verdaderas cosas esperando un empleo, un puesto de trabajo está por encima de todo, la necesidad de sentirse seguro de él.

#### Problemas que aparecen con más frecuencia

Los salarios en el sector no

es que sean brillantes, pero también existen sectores (conservas, pastelerías, etc.) en los que son, en general más bajos. En este punto, los problemas parece que no son muy distintos de lo que aparece en otros sectores. Pero puede interesar el conocer lo que como reclamación o problema se presenta con más frecuencia por el carácter mismo del trabajo del sector. Por ejemplo, el tema de los horarios, turnos

de trabajo, fiestas, calendario de vacaciones. El trabajo se realiza, con mucha frecuencia y por necesidades objetivas, con un horario que rompe el ritmo normal de la vida y se presta a que con cualquier ocasión se produzca la necesidad, a veces buscada por razones de rentabilidad y facilitada, no pocas veces, por una inveterada costumbre de aceptación, de realizar horas extra.

#### Horas extra sin justificante

Y no hay nada extraño en el hecho de las horas extra, pero posiblemente será éste uno de los sectores en los que con más frecuencia quedan sin abonar. Con un agravante. Y es que como todo se hace en familia los papeles brillan por su ausencia y entre ellos el del recibo de la nómina. Tampoco aquí Arrieta quiere generalizar excesivamente, pero sí subraya, que casos de éstos en los que el trabajador a la hora de reclamar se encuentra con que no puede basar su reclamación en testimonios escritos, porque no los ha habido

nunca en aquel "clima" de familia. En este aspecto hay que romper muchos viejos y malos hábitos.

Nada infrecuente también el que muchos trabajadores no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, o hayan sido muy tarde, el que se entre a trabajar sin fijar condi-

ciones, el firmar papeles advertir qué se firma, ejemplo al firmar un "quitito", la anulación de toda posible reclamación, la firma de contratos con "pegas", etc.

#### Trabajo sindical

El repaso que estamos dando al sector de Hostelería, a juicio de Arrieta, es superficial y además muy unilateral, es decir, se excesivamente en unos aspectos y silencia otros que merecen una referencia. Queda en que no hay que que toda la materia en una tregua. Volveremos sobre situaciones, matizaciones y aspectos que hoy no hay tiempo de atacar, quiero decir, de tratar. Con todo no hay que olvidar estas líneas sin alguna referencia al trabajo sindical en este sector.

"En primer lugar hace un largo trabajo de información sobre derechos laborales situación de los convenios etc. Hay incumplimiento frecuencia basado en descuido de las normas legales: altas en S.S., bajos de nóminas debidas concretados... El descuido y el incumplimiento de lo estipulado en los convenios, es aún más amplio

Pero esta labor de información exige y se complementa la vez con un trabajo de calificación (que se está haciendo en forma creciente y con expectativas satisfactorias), que conseguir que la sindicalización sea considerada y tomada como algo connatural a la existencia de la empresa que el sindicato esté siempre presente y no únicamente en los momentos en los que el conflicto requiere su intervención. Y es que la regulación, la normalización de las relaciones laborales, la regulación de las situaciones; sobre todo, el que cada trabajador pueda vivir con su dignidad intacta, depende en gran medida de la presencia del departamento sindical, de la Sección Sindical en cada centro de trabajo.

#### Mirando más lejos: Euskadi

Mirando más allá que en el centro de trabajo. La función cuyo responsable Arrieta, se está dedicando a trabajar de coordinar el en el ámbito de Euzkadi razones de operatividad reivindicativa, pero también que en este sector, como otros, tenemos que conseguir que Euzkadi constituya un cuadro peculiar de relaciones laborales.

