

Astekari Sindikala
Semanao Sindical
CES CIOSL CMT

ELA-STV

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Laneko Magistraturen egoera noiz arte? Esan beharrik ez da arazo hau aspalditik datorrena dela. Egun hauetan egon dira abokatuak etxe barnetan sartuak beren protesta agertaraziz. Euskal Herriko Magistraturak zein "ongi" eta "efikaziz", denbora "laburrean" funtzionatzen duten azaldu nahiz. Hainbat kasu eman dira, eta beti langilearen kaltean, hilak eta hilak pasa beharrezkoak. Administralgo zentralak agindu du, behin baino gehiagotan, konponbideak ipiniko dituela baina, egoera gero eta txartoago jartzen ari da. Euskadiko hiriburueten magistratuak falta dira. Lana ugaritu eta lehengo jente berdinez jarraitu. Zazpigarren horrian dakargu gai interesgarri honetaz artikulua.

175 Comité Confederal de la CMT

Ongi Etorri!

Procedentes de todo el mundo los componentes del Comité Confederal de la CMT, máximo órgano de dicha internacional entre Congreso y Congreso, se reúnen esta semana en Bilbao. La Conferencia Mundial del Trabajo ha tenido especial interés en que fuera del País Vasco la sede de la 175 reunión semestral de su Comité Confederal.

Desde el día 2, martes, hasta el viernes inclusive, presididos por Marcel Pepin (Quebec) los reunidos discutirán un denso temario del que podrían destacarse varios puntos de especial interés. Dentro del Informe que pre-

sentará el Buró Ejecutivo ocupará un lugar destacado el tema de las relaciones inter-sindicales y el coloquio sobre los derechos humanos.

Se estudiará la situación del sindicalismo en diversas regiones del mundo y se analizarán las actividades de la CMT continente por continente.

Hay que hacer notar también que este Comité Confederal va a dedicar una atención especial al examen de un tema de especial interés: La CMT y el mundo comunista. En este contexto serán examinados los países "socialistas", el eurocomunismo y la FSM (Federación Sindical Mundial).

Saludamos entre los reunidos a varios viejos conocidos nuestros. Deseamos a todos la más agradable estancia entre nosotros, hacemos votos para que ese Comité Confederal de la CMT constituya un nuevo impulso en el nada fácil camino del sindicalismo.

Con objeto de situar mejor en el contexto de las preocupaciones que ahora vive la CMT, lo que va a tratar este Comité Confederal, en este mismo número de nuestro semanario hacemos un resumen de las últimas manifestaciones emanadas de la CMT.

¡Bienvenidos a Euskadi!

COMITE NACIONAL

El Comité Nacional se ratifica en la resolución sobre el Estatuto de Autonomía adoptado en el IV Congreso.

IV. Kongresuan Autonomi Estatutuari buruz eginiko erabakia berronesten du Nanzio Batzordeak.

ELA-STV, considerando que la resolución sobre el Estatuto de Autonomía aprobada en el IV Congreso sigue teniendo vigencia en el momento presente, ante el próximo referéndum reitera:

- * *Que Euskadi reclama una urgente respuesta política a sus reivindicaciones nacionales, mayoritariamente asumidas y repetidamente expresadas por el pueblo vasco;*
- * *Que el Estatuto de Autonomía constituye un punto de partida válido para iniciar el proceso de autogobierno de Euskadi.*

ELA-STV, consecuentemente, hace suya la defensa del referido Estatuto, defensa congruente, tanto con las posibilidades políticas del momento como con la trayectoria histórica de la Confederación.

ELA-STV, al adoptar esta posición, es consciente de las insuficiencias de este Estatuto, tanto respecto a las aspiraciones nacionales del pueblo vasco como de la propias de la clase trabajadora de Euskadi.

Por ello, ELA-STV, como sindicato vasco, está comprometido en el proceso autonómico que el pueblo vasco y especialmente la clase trabajadora dinamizarán de tal forma que éste se vaya abriendo progresivamente a cotas más elevadas de autogobierno.

Sector de la Banca, Convenio de Euskadi.

Será el caballo de batalla de próximas negociaciones.

Páginas centrales



● *El Estatuto de los Trabajadores (I). Otra ofensiva patronal.*

Página 3

● *Fondo de garantía sindical. Una nueva regulación, otro paso atrás.*

Página 7

Confederación Mundial del Trabajo

En busca de nuevos caminos

En el saludo enviado por la CMT (Confederación Mundial del Trabajo) con motivo del Año Nuevo a las Confederaciones afiliadas se resumían las aspiraciones fundamentales que alientan en esta Confederación Internacional: "Cómo querríamos que toda la riqueza dilapidada en obras de guerra fuera empleada en obras de paz que permitieran aliviar tantas y tantas miserias no merecidas y, en definitiva, cambiar la faz del mundo mediante el ejercicio de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical. Nosotros, los de la CMT, tenemos esa esperanza, porque estamos comprometidos en la tarea apasionante de la renovación del sindicalismo mundial".

empresas multinacionales, son otros tantos objetivos sobre los que se vuelca sin piedad la protesta y la acción internacional de la CMT.

La crisis acentúa la explotación del hombre sobre el hombre, del capital sobre el trabajo, y de los pueblos ricos sobre los pueblos menos desarrollados. Por eso estos años los llamamientos de la CMT a promover la más estrecha solidaridad contra la injusticia se han hecho más frecuentes y apremiantes. En el análisis que la CMT realiza sobre la crisis, llega a la conclusión de que la acción sindical y la lucha solidaria de todos los trabajadores deben centrarse en varias direcciones.

Trabajo y nueva estrategia de desarrollo

La acción por el derecho al trabajo y las condiciones de vida y trabajo, en primer lugar. Esta prioridad está "en función del ejercicio real de todos los derechos sindicales (organización, expresión, funcionamiento, acción) y del derecho a la negociación colectiva". Por eso la crisis no hace sino centrar más y urgir con más apremio el desarrollo de un movimiento sindical libre e independiente.

Otra dirección hacia la que hay que orientar con preferencia ahora la acción sindical, esta vez a nivel internacional, es hacia una nueva estrategia de desarrollo. Es evidente la afirmación precisa de que "el subdesarrollo no es sólo pobreza, sino que es un conjunto de situaciones de dependencia: económica, técnica, financiera, política y cultural. Y dando un paso más en su análisis, que compartimos totalmente, la CMT constata que "las desigualdades se traducen a plano político por la opresión; a plano económico por la explotación y a plano cultural por la alienación".

"Desarrollo" ideologizado

La noción de desarrollo se ha ideologizado en el mundo "desarrollado" y a su interés. La CMT cifra esta ideologización en el siguiente esquema:

"La humanidad va hacia la generalización del progreso técnico; el Tercer Mundo se halla en retraso de una etapa que puede fácilmente alcanzarse, siempre que siga las recetas de las potencias industrializadas que precisamente, con su lógica, los han dejado atrás". Es la misma ideología que se dirige también a las personas, haciéndolas creer que su ascenso en la jerarquía social está en función de su



En la foto, la primera sesión del Comité Confederal de la CMT, en el hotel Nervión, de Bilbao

Aprender a atreverse

Son muy claras las constantes que marcan con firmeza el perfil sindical de la CMT. El representante de esta Confederación, en la última reunión de la OIT, urgía a esta honorable institución a "aprender a atreverse", a dar muestra de imaginación y sobre todo de valor para "poner un poco de orden en su casa, quitar el polvo, limpiar sus cristales, desembarazarse de lo que la estorba en el trabajo que debe realizar". La OIT escuchó la voz de la CMT urgiéndola a combatir por la paz y un nuevo orden económico internacional que "debe ser pensado y realizado con la participación y bajo el control de los trabajadores". Teniendo en cuenta que la libertad sindical real y la educación obrera son los dos pilares en que se basa la verdadera participación de los trabajadores en la puesta en práctica de las nuevas estructuras socio-económicas que sean alternativas al enfrentamiento Este-Oeste y Norte-Sur basado en un espíritu de imperialismo y de dominación".

Siempre que la CMT hace escuchar su voz estamos seguros de que escucharemos las palabras de una institución responsable que en el mundo internacional destaca por su honestidad, su sentido ético y su insobornable e incondicional denuncia de la opresión.

Denuncia implacable

Las situaciones de injusticia encuentran siempre en la CMT una implacable actitud de denuncia: Las condiciones del Tercer Mundo, el "apartheid" sudafricano, la persecución —se dé donde se dé— por motivos de opinión, los atentados a la libertad sindical, aunque se disfracen, la injusta división internacional del trabajo o el avasallamiento insoportable ejercido por las

voluntad". En realidad, el mantenimiento de las desigualdades es vital para el capitalismo, ya que cumple un rol económico, psicológico y político que le es condición necesaria de supervivencia".

La libre competencia y el libre intercambio, en este contexto, es una hipocresía porque es la forma de acentuar la dependencia y la desigualdad.

Nueva racionalidad económica

Por eso, y ésta es la tercera dirección hacia la que se dirige la acción sindical de la CMT, es necesario llegar a poner en pie otra racionalidad económica que pueda ir acompañada por profundos cambios sociales. Lo cual no puede llevarse a cabo sin cambios en las estructuras económicas, políticas, comerciales y financieras en los países desarrollados. La CMT describe los rasgos fundamentales de este crecimiento de nueva y más justa lógica.

Las tareas que hoy debe acometer el sindicalismo exigen a éste, estima la CMT, una renovación y una reestructuración del sindicalismo a escala mundial. La CMT plantea esta tesis con plena conciencia de la trascendencia de lo que pide y de las repercusiones que comporta. Pero los motivos objetivos son más que suficientes como para justificar la aparente y real audacia de la propuesta. Fundamentalmente pueden agruparse en tres apartados las razones por las que la CMT se ha atrevido a conducirse con la imaginación que ella pedía a la OIT.

Renovación del sindicalismo mundial

Está, para empezar, la constatación de que existen amplios espacios en el mundo de los trabajadores en los que la sindicalización está lejos de ser una realidad satisfactoria.

Siendo francos, hay que reconocer que es una realidad insatisfactoria y aun preocupante. Nuevos sectores de asalariados en los que hay que realizar una fuerte campaña de adaptación y de penetración.

Zonas de reciente industrialización, sobre todo en áreas geográficas hasta ahora de predominio rural, más aún en la casi totalidad del Tercer Mundo, en las que la inercia de siglos o la utilización brutal o inteligente de todos los medios de disuasión, sin excluir la represión sindical o la persecución de que son objeto los dirigentes sindicales, están oponiendo fuertes barreras a la implantación del sindicalismo.

Antisindicalismo sistematizado

Hay que calibrar también la importancia de otro dato. La sistemática campaña antisindical en la que se invierten con generosidad cada vez más recursos y se pone a contribución la inteligencia de mercenarios a sueldo. Ha producido sus frutos. Tanto como para

no echar en saco roto sus resultados a un nivel inesperado para no pocos: la no afiliación de algunos sindicatos a una organización sindical internacional. El amarillismo sindical y la falta de conciencia de solidaridad internacional, fomentados y aprovechados por el antisindicalismo militante, crean serias dificultades al movimiento sindical para articular acciones, hoy absolutamente necesarias, a nivel continental y aun a escala mundial.

Las multinacionales

La existencia y la expansión de las empresas multinacionales o transnacionales es otra realidad de la que hay que sacar importantes deducciones en relación con la remodelación del sindicalismo internacional. Las multinacionales son una realidad, pero también hay que considerarlas como un síntoma. Son solamente la parte visible de un gigantesco iceberg. La parte descubierta de un capitalismo supranacional, supraestatal y tentacular. Al socaire de la habitual opacidad que encubre los mecanismos económicos, un capitalismo implacable, libre de todo control e inapelable va tejiendo una estructura paralela, oscuramente interrelacionada y condicionante de la vida política de funcionamiento sólo aparentemente autónomo. Las grandes determinaciones económicas y los grandes flujos monetarios y las divisiones de trabajo a plano mundial, realidades todas ellas a las cuales luego las realidades políticas tienen que acomodarse, se deciden en consejos de administración

y en reuniones de expertos serviciales que tienden a sumir en el ridículo las manobras de los políticos carentes del peso decisivo que aparentan tener.

Allí donde hay que estar

El sindicalismo tiene que pesar ahí donde realmente se deciden destinos y se organiza el futuro. El sindicalismo, todos los niveles, también sobre todo al nivel de articulación internacional, tiene que estructurarse con capacidad para contestar, reivindicar, presionar y negociar con valdez. A lograr este grado de eficacia apunta esta tercera constatación de la CMT con vista a una reorientación, renovación y reestructuración del sindicalismo mundial.

"Estamos comprometido termina una declaración de la CMT, en la tarea apasionante de la renovación del sindicalismo mundial, tarea, lo sabemos hasta la saciedad, difícil penosa, pero que al mismo tiempo nos inculca la voluntad de asumir plenamente las responsabilidades históricas que son las nuestras, las responsabilidades históricas que son aquéllas de la CMT".

La perspicacia de la CMT en descubrir los nuevos horizontes de un sindicalismo renovado, su valentía en proclamarlo y su sensibilidad al cualquier sujeción de la dignidad del trabajador, son la mejor garantía de que no va a arrastrarse ningún esfuerzo por lograr la respuesta.

Estatuto de los Trabajadores (I)

Otra ofensiva patronal

El proyecto del Estatuto de los Trabajadores consta de una exposición de motivos introductoria y de cuatro títulos que, respectivamente, regulan la relación individual del trabajo, la representación y reunión de los trabajadores en la empresa, la negociación y los convenios colectivos y, por último, los conflictos colectivos de trabajo.

Por supuesto, no conocemos el estadio definitivo de este Estatuto que ha de ser debatido y votado en las Cortes, pero el proyecto señala ya unas líneas maestras que, y tomando en consideración las enmiendas ya presentadas, es muy difícil sean sustancialmente alteradas, salvo en algún aspecto parcial.

En un segundo artículo se tratarán de los Títulos del Proyecto que regulan los aspectos colectivos de las Relaciones Laborales.

La ofensiva

El Estatuto de los Trabajadores representa un avance en la misma dirección que el Programa Económico del Gobierno; representa una ofensiva que Ludevid considera "la más importante ofensiva política de las clases dominantes españolas contra los derechos adquiridos o exigidos por el movimiento obrero", ofensiva que se caracteriza, como el Programa económico, por su **vuelta atrás**, su liberalismo teórico y la impunidad y cara con que se presenta el tema.

En la exposición de motivos —que no se sabe si se ha escrito antes o después del articulado— se señala que el nuevo modelo laboral se basa en "tres pilares básicos: la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales".

Efectivamente, el Estatuto recoge la contraposición de intereses entre el capital y el trabajo y se inclina a favor del capital, a favor de la patronal; no reconoce la autonomía y la libertad de las partes, ya que al poder económico omnipotente del capital se le opone el trabajador individual, o agrupado en la empresa, pero sin el contrapoder sindical, y por último, mantiene el modelo un alto grado de ingerencia e intervencionismo estatal. El Estado se pone a favor del capital, del patrón, de la empresa.

La relación laboral individual

El Título I se refiere a la "Relación Individual de Trabajo" y regula el contrato de trabajo, sus modificaciones y suspensiones y extinciones, así como las infracciones y sanciones individuales.

Individualismo

El Estatuto contempla las relaciones laborales como las relaciones entre dos sujetos teóricamente iguales: trabajador-empresa, con una visión individualista que se sostiene en base a una concepción formal, jurídica y desfasada que es hoy la conveniente al capital.

Consecuentemente, los sindicatos no ocupan lugar en el marco del nuevo sistema de relaciones laborales y, en lo que respecta a la regulación de la relación individual del trabajador, los sindicatos no ocupan lugar en la defensa de los intereses individuales del trabajador; no participan los sindicatos en las reclamaciones individuales, se evita así su potenciación y se abre un amplio camino al empresario para usar de su arbitrariedad y su poder para manipular y codificar al trabajador.

El poder organizativo del empresario

Sistemática y repetitivamente, el Estatuto busca el potenciamiento y desarrollo de los "poderes organizativos" del empresario. La movilización geográfica y funcional —de puesto de

trabajo— es concedida unilateralmente al patrón; las atribuciones para organizar la producción, la libertad para la aplicación de decisiones del empresario son potenciadas por este Estatuto, dando lugar a la libre y arbitraria aplicación de los poderes del empresario.

"Obedece y luego protesta", ésa es nuestra situación. El poder lo tiene el capital y no hay contrapoder, salvo el que nosotros podamos hacer. Los sindicatos libres llevan muchos años luchando contra este arbitrario poder organizativo del empresario. A nosotros nos queda un largo camino y ciertamente el trabajador individual tiene hoy más motivos que nunca para organizarse en un sindicato. La "liberalización" de las relaciones laborales, contempladas éstas como relación trabajador-empresa, conducen a la indefensión del trabajador y al crecimiento del autoritarismo en la empresa.

Recogiendo lágrimas

"El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana". (Art. 18-3).

"La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo". (Art. 39-1).

Digamos que el texto recoge las lágrimas de los anquilosados, franquistas, empresarios de la CEOE, todo ello en nombre de algo llamado productividad y, encima, el legislador tiene el cinismo de considerar como en un plano de igualdad la relación empresa-trabajador.

Inseguridad del puesto de trabajo

Las posibilidades de despido aumentan con esta Ley. El despido por causas económicas, objetivas, y por lo tanto, subjetivas, se halla protegido por esta ley y los expedientes de crisis se ven facilitados al no requerirse ya el contrainforme de los representantes de los trabajadores.

Si aumentan las posibilidades de despido, una de las razones más importantes es que esta ley **disminuye** el riesgo del empresario: el despido se puede realizar con menor coste; pero lo que es más importante para el patrón, se puede realizar con un coste conocido y perfectamente calculable, ya que se fijan límites hasta a los salarios de tramitación.

Regresividad del proyecto

Jornada de 43 horas, indemnizaciones por despido fijas y menores, mayores poderes del empresario, el trabajador individual indefenso, dificultades para la acción sindical, mayor arbitrariedad del empresario, desaparición de la excedencia sindical, con-



trato por duración fija, son algunas de las razones que muestran lo regresivo del Proyecto de ley. Tenemos menos derechos y más deberes.

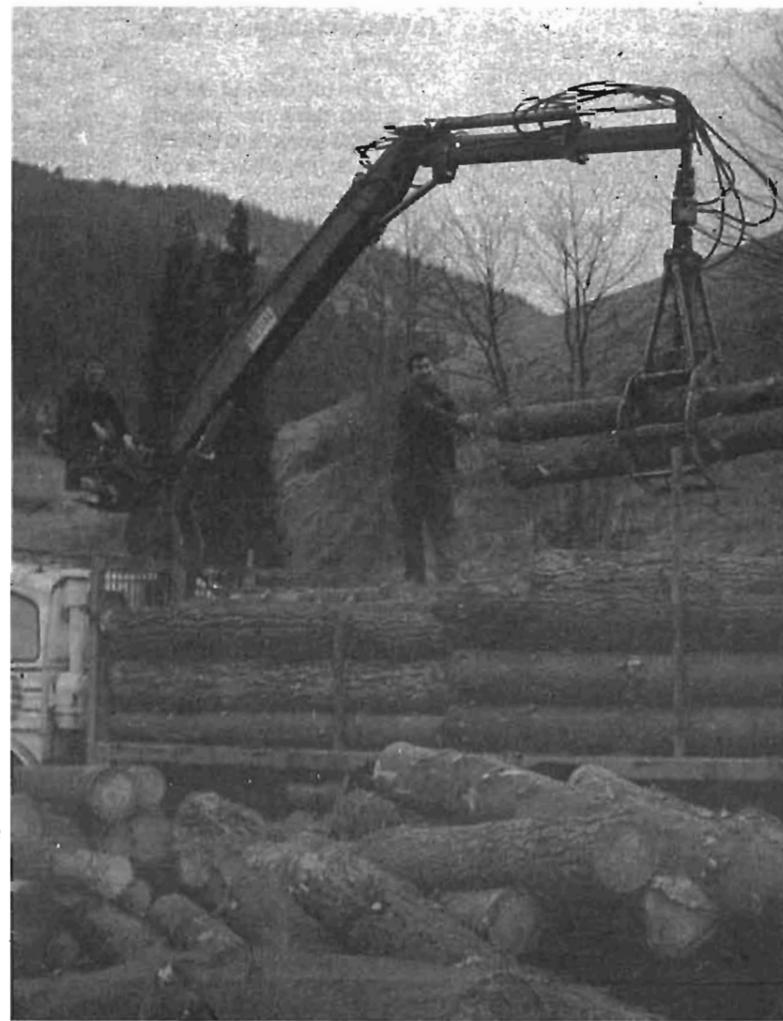
Continuará

La segunda parte del Estatuto se refiere a la regulación colectiva, reunión, negociación y conflicto.

Parece, en principio, que requiere otro tratamiento.

En un próximo artículo continuaremos con el tema.

MENDI



En Euskadi es tarea nuestra

Ni sindicalismo por decreto, ni sindicalismo-ficción

Como si se hubiera montado la ceremonia de la confusión o el juego de "vamos a contar mentiras". Se nos asesta un mazazo en pleno verano, con la clara intención de cogernos desprevenidos, soltándonos un programa económico que luego resulta que más que programa es filosofía. Y que en consecuencia lo interesante, así nos lo dijeron, es discutir su filosofía. Lo otro, lo que no era filosofía, no era discutible, era, también nos lo dijeron, el único programa posible.

Se encrespan los ánimos y desde entonces el señor Abril, se convierte en el predicador de la negociación. Hay que negociar, negociar, negociar, calama retóricamente.

Pero qué es negociar

Si, señor. Hay que negociar. Pero negociar no es charlas, discutir y ni siquiera dialogar. Negociar no es darse unas palmaditas en la espalda, tomarse un café juntos y arreglar el mundo en plan amiguete. Nosotros hemos hablado de negociación cuando no era muy popular hacerlo y donde, por costumbres adquiridas, se propendía con demasiada facilidad a tirar de decreto y a avasallar. Como sindicalistas que nos lo tomábamos en serio serlo, sabíamos que ese era el camino. Difícil y complejo. Hecho sobre la habilidad y la fuerza, la fuerza y capacidad.

Negociar cada uno en su sitio

Hemos pedido que el Gobierno

sea, respecto a la negociación, beligerante en un solo sentido: en crear clima y condiciones generales para que la negociación pueda darse y para que su práctica se generalice. Nada más. Las partes implicadas son las que tienen que negociar y nunca ser suplantadas ni interferidas en su quehacer. El Gobierno no puede intervenir (legislar, entremeterse...) armando a una parte y desarmando a la otra. No puede incrementar la diferencia, ya existente en el sistema capitalista, a favor de una de las partes, viciando las condiciones mínimas exigibles para negociar con seriedad. No se debe intentar legislar sobre una abstracción. No cualquier ley, si quiere ser seria y normativa, es posible. La ley tiene que ceñirse a la realidad o es arena en los engranajes sociales. En el campo de las relaciones laborales la ley, como el árbitro, cuanto menos se haga notar, mejor. Y, por de pronto, la ley no puede entrar en el terreno privativo de las organizaciones sindicales para privilegiar, tachar o discriminar. El espectador no debe meter goles.

Negociar no es fácil

A los sindicatos nos toca capacitarnos para negociar, demostrar que la negociación es buen camino y conseguir resultados tangibles. Y ahí no se llega más que creyendo de veras en el sindicalismo y realizando un duro y largo trabajo de organización, de afiliación y de acción sindical concreta. Un sindicalismo-ficción que tira por uno u

otro de los mil atajos fáciles, en busca de imagen, se desinfla con la misma facilidad con que se hinchó, desprestigia al sindicalismo y tiene que recurrir al truco y a la trágala para seguir tirando. Si alguien tiene que ser exigente con el sindicalismo tenemos que serlo los propios sindicalistas. No se nos va a regalar nada. Tenemos que responder a un desafío que sin exagerar puede calificarse de histórico y sin ser alarmista, de apremiante.

No es ninguna buena señal el que el antisindicalismo trepe cada vez con más descaro. Y se formule cada vez con más claridad, a la vez que perfecciona su táctica. Es como si cada vez actuara con más confianza.

También esto

Nosotros que siempre hemos repetido que pondremos toda la carne en el asador para potenciar el movimiento sindical, lo repetimos una vez más. Y en esta hora de vitales decisiones para el pueblo vasco, a lo mejor no es ocioso decir que es consustancial a la naturaleza de nuestro sindicalismo no contemporizar en la afirmación del sindicalismo vasco. Y un sindicalismo que pueda pesar decisivamente en el futuro de Euskadi. Es lo que como trabajadores nos exigimos a nosotros mismos. Y como sindicalistas nos hemos propuesto realizar.

V. ELORZA

Sector siderúrgico

Programa económico del Gobierno y reestructuración

El programa económico del Gobierno hablaba del empobrecimiento de la economía española, de la necesaria flexibilidad y de los criterios liberales del Gobierno. En sus aspectos más concretos, señalaba la necesaria reestructuración de algunos sectores económicos.

El sector siderúrgico representa uno de los sectores básicos de cualquier economía y, en el caso español, un sector típico representante de la política económica franquista.

La intervención del Gobierno, la estrecha relación empresarios-Gobierno, la constante presencia de las contradicciones de la economía franquista, la creación del hábito de acudir a la administración en solicitud de ayuda y la mala gestión económica y productiva han caracterizado el crecimiento siderúrgico español. Consecuentemente, no ha sido capaz de afrontar la crisis.

La ayuda al sector y la así llamada reestructuración era planteada y comenzada hace ya algunos meses. El programa económico del Gobierno ha recogido esa realidad y ha presentado la reestructuración como una medida positiva del Gobierno. En realidad, lo único que hace es reflejar algo que, necesariamente, ya se había iniciado.

Intervencionismo y mala gestión

La reestructuración del sector siderúrgico no presenta problemas técnicos o productivos o de instalaciones graves. Sin embargo, presenta múltiples problemas "económico-político-sociales".

Con la mala gestión y el intervencionismo como causas fundamentales, los balances de las empresas en crisis presentan una estructura financiera muy deteriorada y deficiente. Las dimensiones más bien pequeñas de las empresas y ciertas concurrencias en productos básicos hacen aconsejable una política de concentración de empresas que se presenta difícil y problemática.

Todo ello conduce a la falta de rentabilidad del sector; los elevados gastos financieros — consecuencia directa de la falta de capitales — conduce a elevadas pérdidas y obligan a la adopción de medidas estructurales.

A partir de esta realidad, y teniendo en cuenta el poder del empresario siderúrgico y los intereses económicos de los bancos (que se veían afectados en caso de suspensiones y quiebras), se presenta la política del ministro de Industria, política de "realismo, de sacrificio de las partes, de soluciones modélicas, etc., etc."

El problema de la solución modélica del señor Bustelo radica en que la aportación de los trabajadores — pérdida fuerte del poder adquisitivo — se realiza en una reestructuración que va a producir un impresionante incremento de la productividad. Ello se va a traducir en beneficio empresarial; la parte sacrificada será, naturalmente, la trabajadora. El agravante es que la reestructuración no va a ser total, ya que terminará con la nueva inyección financiera de fondos públicos o semipúblicos.

No hay tal reestructuración

Medidas como la concentración de empresas, el ordenamiento de los productos y del sector y la implantación de una gestión adecuada juntamente con la aplicación de una política de no intervención por parte de la Administración no van a ser alcanzadas. Medidas que son las más importantes, de donde primeramente había que partir.

Es así que nos encontramos con que, efectivamente, en términos de puestos de trabajo no se sufrirá demasiado, pero sí en términos salariales y de renuncia de derechos ya conquistados, con una reestructuración capitalista típica y no estructural.

BASURTO



El caballo de batalla en futuro

Sector de la banca, conver

Igazko estatal komenioa (laudoan bakatua) egin eta, datorrenarako hasiak dira bankako militanteak Euskal Herriko komenioari begira. Igaz Madrilen egotea pauso handia izan zen (lortu egin zen, nahiz eta sindikatu batzuk horixe nahiz ez izan). Euskal Herriko agitea ez da gutxiagoa izango. Sekzio Sindikal bakoitzean eta militante bakoitzak egin beharko du inguruko lagunekin lana, denbora, eztabaidatzea e. a. emango ba du ere. Aurtengo helburua horixe da, Euskadiko komenioa. Eta lortzera joan behar da. Irakaskintza Pribatuan eta Aurrezki Kutxetan lortuak dituzte.

En el sector de la banca, al igual que en otros, la Federación de ELA está ya mirando hacia el convenio del año que viene. Delegados de diversas secciones sindicales han celebrado ya varias reuniones con el objeto de ir debatiendo y formulando criterios en cuanto a puntos fundamentales se refiere.

La estrategia que se va a seguir este año en cuanto a la elección de marco de negociaciones está configurada y puede ser, y de hecho será, el objetivo fundamental: Negociar a nivel de Euskadi.

Esta iniciativa de ELA ha encontrado respuesta positiva en otras centrales y se presenta como el caballo de batalla del presente convenio. Este paso ha sido dado ya en los convenios de Enseñanza Privada y Cajas de Ahorros, actualmente en vigor.

Efectivamente, no falta razón para que los trabajadores del sector bancario planteen para este próximo convenio el negociar a nivel de Euskadi. La experiencia del convenio estatal que terminó en laudo, de las negociaciones realizadas, la participación de ELA en la mesa de Madrid, la respuesta de masivas movilizaciones protagonizadas por los trabajadores de Euskadi son puntos a tener en cuenta para las negociaciones de este año. Una valoración de los mismos

nos podrá situar en buena perspectiva.

Las de este año no han sido negociaciones, sino una imposición

Fue, en primer lugar, el primer convenio que se realizaba sin el vertical, estaban presentes las centrales sindicales. No por ello puede denominarse de democráticas a unas negociaciones a quienes la patronal puso de antemano sus condiciones, inamovibles de su parte. La palabra imposición resumiría bien el significado de lo que en realidad fueron (si las hubo). Todas las huelgas producidas eran consecuencia de esta actitud.

El señor Ortiz Serrano, como técnico de la CEOE, representaba a la patronal bancaria en la mesa, (hasta ahora era el mismo Termes el que negociaba por parte patronal) y seguía las directrices del Gobierno (Decreto-ley de topes salariales, etc).

ELA impuso su presencia

Desde el otro lado de la mesa, es decir de las centrales sindicales, hubo un intento fuerte de querer aislar a ELA de las negociaciones, intento que no pudieron llevar adelante por la posición de ésta como central mayoritaria del sector en Euskadi, con más delegados de los que algunas

centrales cuentan a nivel de todo el Estado. La imposición de la presencia de ELA en Madrid. Este fue un paso muy importante. Lo que es que hará posible plantear la posibilidad de negociar a otros niveles.

Gracias a ello, actualmente se está trabajando en el nivel de Euskadi.

En el aspecto económico este es otro punto a considerar que se consiguió el 14 % de sueldo base, lo que que en relación al costo de vida se han perdido. En realidad, el incremento ha sido inferior al real con el agravante de la revisión.

Si en el aspecto económico se ha perdido, en el terreno de derechos sindicales se ha tratado. El convenio recoge ninguna de las demandas planteadas en las plataformas centrales en la plataforma. Hay que remarcar, por lo tanto, las movilizaciones, con un apoyo considerable por parte de los trabajadores (la huelga era legal), imprimió a Euskadi una marca propia, desmarcándose del resto del Estado.

Teniendo muy en cuenta los puntos analizados anteriormente y la situación específica de Euskadi, la Federación de ELA ha dado el siguiente paso a la realización del convenio de Euskadi.

Voluntad mayoritaria del sí

Ya el pasado año este tema en las secciones sindicales y se realizó una encuesta al respecto de la opinión del marco de las negociaciones. La voluntad mayoritaria del sí al marco de las negociaciones se mostró claramente entre los afiliados. Ahora esto, experiencia del pasado año estatal, es necesario

ARIN

Objetivos para la próxima temporada

Unión comarcal de Urola-Kosta

El día 22 de setiembre se celebró en Cestona una reunión de todos los componentes de las Uniones Locales de la Comarca, para tratar de marcar unos objetivos para la próxima temporada.

A lo largo de la reunión se trataron preferentemente cuatro puntos:

1.º Formación jurídica

Dadas las características de la comarca se han creado tres niveles. En un primer nivel estarán los responsables del Servicio Jurídico de cada Unión Local, con reuniones mensuales, para intercambiar conocimientos, experiencias, etc. Un segundo nivel para todos los militantes que atienden los locales; con cursillos semanales: En Zarauz para los de la Kosta y en Azpeitia para los del Urola. Otro tercer nivel que consiste en charlas para todos los afiliados que tengan interés, con temas y fechas que cada Unión Local elija, coincidiendo con cambios en la legislación o cuando se prevea gran afluencia de consultas con los mismos

temas (vacaciones, pagas, etc.)

2.º Formación

Los responsables de Formación, informaron sobre los planes Confederales así como del funcionamiento del Centro de Formación. Se plantean como objetivos la creación de un grupo de estudios comarcal, así como crear estos grupos en aquellas uniones locales donde aún no existen.

3.º Afiliación y Tesorería

Después de una exposición sobre la situación de la Tesorería se leyeron los datos de afiliación correspondientes al primer semestre del 79. A continuación se marcaron los objetivos que cada Unión Local ha de cumplir en este apartado para junio de 80.

4.º Encuesta comarcal

Previamente a esta reunión se había efectuado una encuesta entre los miembros de las Uniones Locales con temas de interés para la interprofesional. En esta reunión se leyeron los resultados, se debatieron y se sacaron conclusiones interesantes que servirán para nuestro mejor funcionamiento. Los temas de la encuesta eran: Afiliación, formación, formación jurídica, cobro de cuotas, publicaciones, relación con las Federaciones, vida municipal y comarcal.

XANTI UGARTE

Uniones Locales de Bilbao Centro y Deusto

Han sido ya programadas las charlas de formación que se celebrarán en la Unión Local de Bilbao Centro y en la Unión Local de Deusto. Empezarán a impartirse el 9 de octubre para Deusto y el 10 para Bilbao Centro, a las 7,30 de la tarde en los dos.

El primer tema a tratar versará en torno al siguiente:

- "Qué es el sindicalismo"
- Importancia del sindicalismo en el mundo.
- Por qué se forman los sindicatos.
- Historia del sindicalismo en Europa.

Hacemos una llamada desde las páginas de ELA Astekaria a todos los afiliados de las dos Uniones Locales.

Local de la Unión Local de Deusto: Ramón y Cajal, 35, bajo.

Local de la Unión Local de Bilbao Centro: Barroeta Aldamar, 3-3.º.

En nivel de exposición de los temas será muy asequible para cualquier afiliado, con lo que la participación y los debates que surjan serán del nivel de todos. Puntual asistencia.

La situación del paro en Gipuzkoa

Orain arte Araba eta Nafarroako lanikezaren datuak eman ditugu.

Oraingo honetan Gipuzkoakoekin egiten dugu.

Aurrekoetan bezala, datu hauekin zain lanikeza dagoen ez dela osoki ematen esan behar. Erregistratuen numeroa bakarrik agertzen da. Beraz, egiazkoa askoz ere handiagoa da.

Esan bestalde, abuztuko datuak ere sartzen ditugula, Laneko Minitergo Delegadutzako (PPOtik jasota) datuak jaso ondoren. Datu beroak.



MES/HILA	PARO REGISTRADO	POBLACION ACTIVA	% PARO S/POBL. ACT.
Enero/Urtarrila.....	22.311	270.000	8,26
Febrero/Otsaila.....	22.708	270.000	8,41
Marzo/Martxo.....	22.806	270.000	8,44
Abril/Apirila.....	23.533	270.000	8,71
Mayo/Maiatza.....	23.882	270.000	8,84
Junio/ekaina.....	24.725	270.000	9,15
Julio/Uztaila.....	25.182	270.000	9,32
Agosto/Abuztua.....	25.598	270.000	9,48

1979 MES/HILA	AGRICULT.	INDUSTRIA	CONSTRUC.	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
Enero/Urtarrila.....	616	7.322	3.485	3.717	7.171
Febrero/Otsaila.....	618	7.396	3.554	3.778	7.362
Marzo/Martxo.....	634	7.285	3.566	3.799	7.522
Abril/Apirila.....	652	7.671	3.720	3.853	7.637
Mayo/Maiatza.....	652	8.028	3.748	3.738	7.716
Junio/ekaina.....	661	8.454	3.774	3.826	8.002
Julio/Uztaila.....	701	8.585	3.841	3.850	8.205
Agosto/Abuztua.....	712	8.723	4.040	3.929	8.194

Por dónde irán los tiros en Nafarroa

Ante la negociación de próximos convenios colectivos

Ante la inminente negociación de los próximos convenios colectivos, conviene tener en cuenta una serie de cuestiones que por su importancia interesa debatirlos en cada empresa, grupo o Federación.

No se trata de hacer cuestión de principios de ninguno de los pareceres, sino que a través de la discusión de los mismos los sepamos adaptar a cada negociación en concreto, con la flexibilidad que cada convenio de empresa o de sector, por sus peculiaridades, nos obliga.

Hacer organización

No sirve para nada el plantear unos puntos de debate sobre los convenios si posteriormente no conjugamos éstos con la práctica de la negociación. Los debates y análisis los debemos de encauzar por conductos organizativos para que éstos no se los lleve el viento, y sus conclusiones y compromisos adquieran la solidez y expansión que necesitamos.

La realidad sindical y las características de cada sector obligan a que cada Comité Federal tenga su plan apropiado para el desarrollo de nuestra organización en cada uno de ellos. Las Federaciones sirven

para dar dinamismo a nuestra actividad, de otra forma se puede ver reducida a nivel de empresa con la consiguiente miopía sindical y también para ampliar el abanico de militantes del que tan escaso anda el sindicalismo en Navarra. Con un amplio material humano, unas estructuras federativas sólidas, constancia en este trabajo y responsabilidad en los compromisos podremos desarrollarnos y penetrar en todos los sectores.

Ámbito de negociación

A falta de una regulación legal en lo concerniente a la negociación colectiva, debemos establecer nuestra estrategia de negociación combinando la realidad sindical de Navarra con lo que, previsiblemente, salga de el Estatuto del Trabajador, aunque sus líneas básicas no varien mucho del proyecto. Digo esto porque, aunque la futura Ley establece la libertad de las partes para fijar el ámbito, todos sabemos que dependerá de la Fuerza Sindical el que establezcamos un ámbito u otro. En este sentido, existe el peligro de caer, como ya es costumbre en estas latitudes, en estrategias con mucha carga demagógica y contenido utópico, que sin tener en cuenta

las posibilidades reales de Navarra para llevarlas a cabo, caigamos en el error de dejar transcurrir el tiempo en vanas disquisiciones en perjuicio de una falta de solidez en nuestros planteamientos.

También requieren atención especial

Los convenios provinciales. Por eso su preparación va a ser determinante a la hora de clarificar los distintos ámbitos de negociación. En este sentido, hay que hacer prevalecer la autonomía sindical, evitando toda influencia manibrera proveniente de corrientes cuyo ámbito de negociación coincide con el que da más facilidades para la movilización y sirva como medio para sacar el sindicalismo de su medio natural, desfigurándolo para muchos años.

Injerencia antisindical

Con toda probabilidad, por la experiencia de los años anteriores y por lo que se detecta en conflictos actuales como el de MASA, nos encontraremos con que la intromisión de los órganos públicos como la Diputación y los intereses partidistas, tratarán de sustituir el protagonismo que a nosotros nos corresponde. La reaccionaria tendencia a empaquetar

la solución de los conflictos a los poderes públicos, con el consiguiente desencanto sindical de los trabajadores, y la manía, fruto de la debilidad, de los empresarios de Navarra de acabar todas las negociaciones en laudo, van a obligarnos a combatir, mediante oportunas acciones sindicales, estas ingerencias. No podemos permitir que estos procedimientos sustituyan a la negociación porque, entre otras cosas, pronuncian el debilitamiento sindical en beneficio de los intereses empresariales.

Para conseguir que las negociaciones se desarrollen por cauces netamente sindicales debemos centrar nuestra estrategia en base a los siguientes requisitos:

- 1.º Autonomía de las partes.
- 2.º No injerencia de entes públicos ni administrativos.
- 3.º Negociación entre las partes, formentando la inclusión en los artículos de los Convenios de fórmulas que desarrollen este procedimiento, garantizando su eficacia.

IÑAKI ETXEBERRIA



aciones

nivel de Euskadi

● **ELA estuvo presente en la mesa negociadora estatal.**

● **Ningún compañero de trabajo debe quedar sin enterarse por qué plantea ELA este marco de negociación y qué ventajas supone para todos los trabajadores.**

● **Desde ahora, la información y el debate y la participación tienen que ser las constantes de todo militante de ELA.**

ante a fondo entre todos los militantes. Plantear el tema en toda su amplitud y debatir sobre los aspectos que pueden derivarse del mismo, tanto en las consecuencias internas como externas a la organización puede traer.

Información y debate amplio del tema

La labor de discusión y preparación tiene que ser asumiendo por cada sección sindical hay que seguir en esta dinámica. También exige por parte de todos los militantes de ELA que los compañeros de trabajo se informados de por qué se plantea en estos momentos la negociación del siguiente convenio a nivel de Euskadi. Todos los trabajadores tienen que sentirse involucrados en el tema y la celebración de reuniones y la participación de los trabajadores al más alto nivel tiene que ser un

hecho.

Los compañeros del sector del Ahorro y de la Enseñanza Privada marcaron el paso en el convenio anterior. En éste será la banca la que lleve adelante.

Los primeros pasos

Los contactos habidos con otras centrales sindicales sobre el tema no han hecho sino empezar y ya algunas de ellas han dado su apoyo. También llegará el día en que habrá que plantear a la patronal y poco a poco ir preparando y detallando toda la estrategia negociadora. Ahora se quiere conseguir un mínimo acuerdo entre las partes para ir avanzando. La tarea del militante se tiene que notar. El convenio a nivel de Euskadi supondrá un momento histórico para el sector de la banca.

J. L.

ESTADO

Durante el mes de agosto, incremento del 1 %

Según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, el índice de precios al consumo ha tenido, durante el mes de agosto, un incremento del 1 %.

El aumento de este punto durante el octavo mes del año da un acumulado para los dos primeros cuatrimestres del 10,7%, lo que supone un 14,7% para el cómputo de agosto a agosto.

Estas tasas de inflación sitúan al Estado español a unos

niveles sensiblemente superiores a los de los países de la OCDE, cuya media anual de julio a julio alcanza el 10%, y a la de los países de la CEE, que para el mismo período tienen una media del 8,9%.

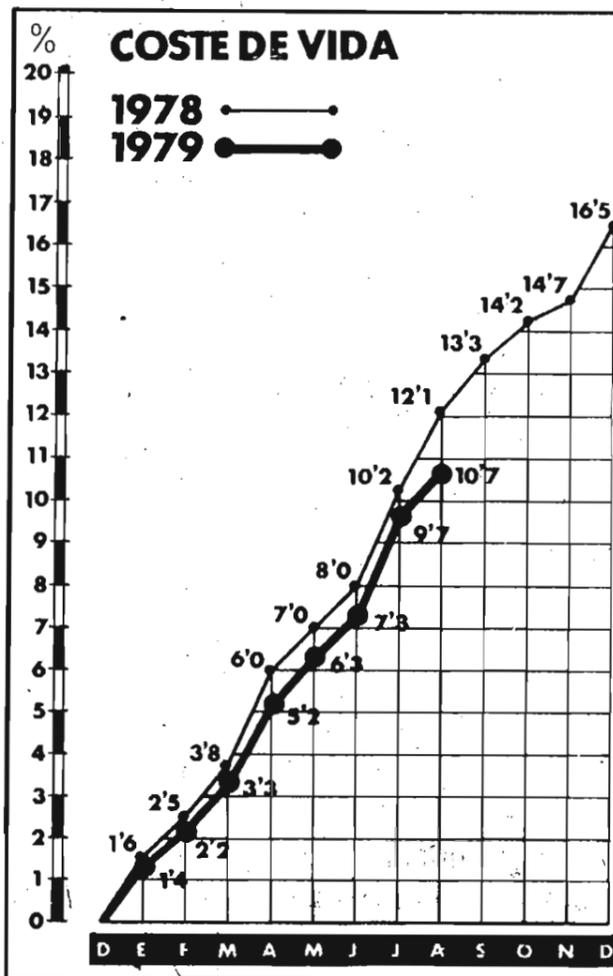
Solamente un país de la CEE, Gran Bretaña, supera ligeramente al Estado español, con unas tasas de crecimiento económico inferiores al 1%.

Significado distinto tiene el italiano, que si bien registra una inflación superior a un di-

gito (12,4 de julio a julio), tiene un crecimiento económico previsto para 1979 del 4,5%, el más elevado para la Comunidad y más que el doble que el cálculo para el Estado español.

Ocho países (Noruega, Bélgica, Alemania, Luxemburgo, Suiza, Japón, Austria y Holanda) no sobrepasan el 5% de inflación en el período anual señalado.

J. E. AURREKOETXEA



A propósito del descontrol monetario internacional

Políticas domésticas frente a una economía mundial

En los últimos tiempos y presumiblemente en un futuro inmediato, inflación y paro constituyen los dos polos de atracción de las políticas económicas de todos los países capitalistas.

La primera de las variables, la inflación, ha tenido una atención prioritaria en detrimento de la lucha contra el paro.

Las razones aducidas son por todos conocidas y van en el sentido de que la estabilidad de precios es básica para proyectar un crecimiento duradero.

La bestia negra de los empresarios y Gobiernos

Las medidas para controlar la inflación, tampoco constituyen un secreto, han estado orientadas en el control salarial y monetario. Las actualizaciones salariales exigidas por los sindicatos son consideradas por las instancias empresariales y gubernamentales como la bestia negra que provoca continuas alzas de los precios cerrando irremisiblemente el círculo.

Nada de lo apuntado es nuevo, incluido la constatación del fracaso de estas políticas y de los argumentos sindicales en defensa del poder adquisitivo de los salarios, exigiendo un análisis más riguroso de las causas de la inflación.

Los incrementos del precio de los crudos han sido esgrimidos como el último de los factores autónomos que alimentan la inflación. No ha faltado quien, sin perder tiempo, haya pretendido endosar la factura íntegra a los trabajadores vía salarios.

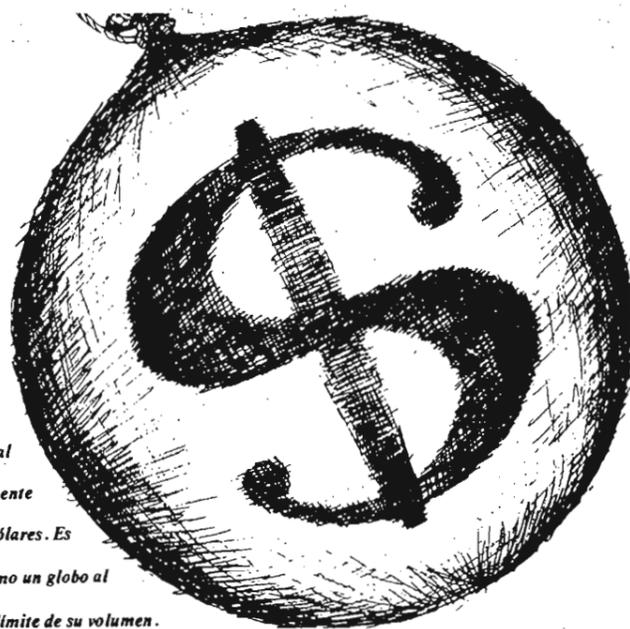
Sobran pues "razones técnicas" que explican la necesidad de que los sindicatos y los trabajadores revisen en profundidad sus actitudes y acepten el empobrecimiento hasta donde fuese necesario como única salida. Esto es al menos lo que se nos dice con sospechosa insistencia, sin que a cambio no haya nada concreto, ni por supuesto la vuelta al pleno empleo.

Descontrol monetario internacional

Mientras la polémica doméstica en todos los países gira en torno a estos argumentos como una peonza, comienzan a manejarse nuevos datos, nuevas variables para explicar la gravedad de la crisis y las causas de la inflación. En plena tempestad monetaria, con el precio del oro batiendo todos los récords, el desorden monetario internacional monopoliza las letras de molde de todas las revistas económicas. El descontrol es de tal calibre que las políticas económicas internas poco o nada pueden hacer para neutralizar sus desastrosos efectos.

Los EE. UU. a través de sus continuos déficit en la balanza de pagos ha inundado el mundo de dólares que superan con creces las necesidades del sistema monetario internacional. Las estimaciones sobre el total de dólares que están flotando en el mundo, alcanza la cifra de 600-700 mil millones de dólares. En tanto que el comercio y la economía mundiales no crecen por encima del 5% anual al euromercado, estos miles de millones de dólares crecen a una tasa acumulada del 25% convirtiendo

La economía mundial está excesivamente inflada de dólares. Es algo así como un globo al límite de su volumen.



● **"Mientras en este río revuelto sigan pescando las multinacionales sin cotos ni vedas, seguiremos con el socorrido remedio de los parches".**

tiéndose en el principal o uno de los principales responsables de la crisis.

Importancia y desatino

Todo ello no es sólo una constatación más del desatino con que se está abordando la crisis. Las caóticas jornadas en los mercados de cambio no responden, por supuesto, a situaciones imprevistas, los Go-

biernos conocen de sobra que la acumulación de las deudas, motor del desarrollo económico anterior está siendo una de los lastres más pesados de esta economía a la deriva. Pero impotentes en parte para salir de sus estrategias locales prefieren capear el temporal, dando palos de ciego, con la seguridad, eso sí, de que éstos

no van a parar precisamente a las espaldas de los empresarios. Ante la crisis y sus remedios se están utilizando indiscriminadamente argumentos falsos, desviando los problemas, cerrando los ojos a los puntos límites que se están rozando, con la esperanza de que, llegado el caso, el pagano sea la clase trabajadora.

En tanto que no se ponga el cascabel a un sistema monetario internacional que hace aguas por todas partes, mientras en este río revuelto sigan pescando las multinacionales sin cotos ni vedas, seguiremos con el socorrido remedio de los parches. En unos países con mejor fortuna que en otros, porque también en este caso es aplicable aquello de que a perro flaco todo son pulgas.

J. ELORRIETA

LABUR

Contra todo tipo de discriminación

En el mundo laboral la discriminación por el sexo tiene diversas variantes más o menos sofisticadas, aunque algunas de ellas van cayendo, como lo confirma la noticia que a continuación transcribimos:

Baltimore.—Un requisito de que todos los miembros del departamento de Policía tenían que tener por lo menos cinco pies y siete pulgadas de alto, fue echado a un lado por un juez federal por considerarlo una violación a la ley de Derechos Civiles de 1964 y a la Constitución de EE.UU. La altura estipulada, dijo el juez, excluiría al 81,8% de la población femenina de 18 a 34 años y, en cambio, sólo al 25,1% de los hombres.

Brazaletes en lugar de huelgas

Parece que diversas autoridades económicas europeas han cantando las excelencias del trabajador japonés y señalado la conveniencia de que sea imitado por el europeo.

Entre las ventajas que reúne el trabajador nipón destacan:

—Acude antes o prolonga su jornada porque ello fortalece a la empresa.

—Los propios permisos o vacaciones a que se tiene derecho no se toman.

—Las huelgas se hacen sin faltar al trabajo, poniéndose un brazalete.

No sería de extrañar que en los próximos programas económicos se empiecen a vertir estas sugerencias, aun a costa de que en ese caso de ponerlas en la práctica todos acabemos con hepatitis crónica.

Donde dije digo, digo Diego

Hace poco más de un año, el presidente de la patronal española, en su viaje a los EE.UU., puso a bajar de un burro a todo el Gobierno y aconsejó a las multinacionales una huelga de inversiones.

El próximo día 23, Fernando Ferrer —su nombre completo es Carlos Fernando— volverá a saltar el charco para decir justo lo contrario. Es la dialéctica de los negocios y también —por qué no decirlo— el triunfo del "patriotismo" empresarial.

Las Magistraturas de Trabajo

¿Cuándo se va a arreglar esto!

Como se recogía en la resolución sobre Política Reivindicativa aprobada en el IV Congreso de ELA-STV, no consideramos que las Magistraturas de Trabajo sean el medio adecuado para la resolución de los conflictos jurídico-laborales y propugnamos su sustitución por una institución diferente. Sin embargo, y mientras tanto, es evidente que seguimos necesitando que las Magistraturas funcionen y funcionen bien. Y lo cierto es que en Euskadi desde hace tiempo las Magistraturas vienen funcionando muy mal.

La característica principal del procedimiento laboral es, además de su gratuidad, su sencillez y rapidez. Se pretendió obviar las dificultades y compleja tramitación del procedimiento civil mediante la instauración de un procedimiento de aquellas características. Y hoy puede afirmarse que, al menos en Euskadi, el procedimiento laboral es lento, desesperantemente lento, con el enorme costo social que ello conlleva.

Promesas incumplidas

Esta situación viene denunciándose hace tiempo y en esa línea se inscriben una serie de acciones que en las cuatro provincias fueron emprendidas en su día por los abogados y asesores laborales de centrales. Las promesas que la Administración hizo entonces de que la situación se solucionaría, han quedado en agua de

borrajas. La situación no sólo no se ha solucionado, sino que ha ido deteriorándose de día en día.

Y no podía ser de otra forma. Puede afirmarse que el volumen de asuntos que actualmente recaen sobre nuestras Magistraturas se ha triplicado en relación con hace cinco años, mientras que la dotación de medios humanos sigue siendo similar. Con la curiosa circunstancia de que la dotación real de Magistrados, secretarios y personal administrativo no corresponde, ni con mucho, a la teórica.

Faltan magistrados

Así en Bizkaia tenemos, según el "Boletín Oficial del Estado", seis Magistraturas — número que, con todo, resultaría insuficiente— cuando en realidad los Magistrados que tenemos no pasan de dos y medio y a que la Magistratura

n.º 2 no asume, sino el 50 % de asuntos de las otras, por tener a su cargo la Magistratura Especial de Ejecuciones Gubernativas. En las demás provincias la situación es muy similar. Así en Navarra sólo hay un Magistrado con dos Magistraturas y en Guipúzcoa sólo una de las tres Magistraturas existentes está provista.

¡Esto ha llegado a ser normal!

Las consecuencias que esta situación acarrea para los trabajadores son de tal gravedad que exigen una solución urgente dado el grado de deterioro que el problema ha alcanzado. Un ejemplo de lo que hoy en día puede ser "normal" en la Magistratura de Bizkaia puede ilustrarlo que decimos: Un trabajador es despedido el 31 de marzo de 1979, presenta la oportuna demanda ante la Magistra-



Argazkian, Bizkaiako Laneko Deleazio etxea

tura; el juicio se ve en el mes de junio; la sentencia que declara la improcedencia del despido y condena a la empresa a readmitirse se dicta en julio; al no readmitirle la empresa debe ir a un incidente de no readmisión, que se celebra en septiembre y en octubre, por fin, se dicta el definitivo Auto de rescisión de relaciones laborales y fijación de indemnización. Durante todo ese tiempo, el trabajador no ha percibido un céntimo de ninguna parte y, a los tres meses del despido, tanto él como su familia han dejado de estar protegidos por el derecho a asistencia médica. Si tenemos en cuenta que el trabajador cuyo caso nos ha servido para este ejemplo tiene a su cargo esposa y cuatro hijos menores, es fácil adivinar la situación desesperada que puede haberse llegado a plantear. Y, que conste, el caso es

"normal" ya que podríamos hablar de otros en los que la duración del procedimiento ha alcanzado el año.

Aún hay casos "normales" peores

Y al hablar de despidos estamos hablando de los asuntos que, en principio, se resuelven con mayor rapidez. Una reclamación de cantidades, accidentes, prestaciones de Seguridad Social, etc., puede rebasar ampliamente el año.

Capítulo aparte merecen las ejecuciones. Se produce esta situación cuando la empresa obligada en sentencia no abona el importe de la condena, viéndose el trabajador obligado a requerir de la Magistratura la ejecución forzosa de la deuda. El que la ejecución llegue a superar el año es "normal". Sumemos al tiempo de ejecución, el tiempo

de tramitación de la demanda y veremos que el resultado es escalofriante. Y no digamos ya si en definitiva debe acudir al Fondo de Garantía Salarial, con las dificultades suplementarias que para tal cobro ha establecido la última normativa como se reflejó ya en las páginas de ELA semanal.

Terminar con esta situación demencial

Ante este sombrío panorama no puede consentirse por más tiempo la pasividad y táctica dilatoria del Gobierno, que tiene en sus manos los medios necesarios para poner fin a la demencial situación en que nos encontramos y que, al no emplearlos, está asumiendo la responsabilidad de tantas situaciones límite como en medida creciente se están produciendo.

G. ALDAMAR

Fondo de garantía salarial

Nueva regulación: Otro paso atrás

En más de una ocasión, nos hemos referido en esta misma sección al Fondo de Garantía Salarial, que es el que se hace cargo de pagar al trabajador aquellos salarios e indemnizaciones fijadas por la Magistratura de Trabajo en los casos en que a la empresa se le declarara insolvente. Este fondo, fue creado en el año 1977, con ocasión del decreto sobre Relaciones de Trabajo.

Posteriormente, y por medio de otros decretos del Gobierno, ha ido desarrollándose sobre la forma en que se debía acudir al mismo haciendo la solicitud, requisitos, etc., todos ellos para poner cada vez más trabas y alargar más el tiempo para que el trabajador pudiera cobrar.

Nuevo decreto, otro paso atrás

La última regulación que ha habido sobre esta materia ha sido en agosto de este año, aparecida en el BOE, el día 5 de setiembre. Como las anteriores reestructuraciones que ha habido sobre esta materia, ha sido por medio de decreto, que en vez de dar facilidades para el cobro en situaciones de insolvencia provisional, ha ido como los

cangrejos, marcha atrás.

Analizando escuetamente la nueva regulación y comparando con la anterior, vamos a ver los perjuicios que ocasiona. Primeramente atenta contra uno de los principios reconocidos por todos los Estados, cual es el de la irretroactividad de las leyes, salvo en aquellos casos que pueda favorecer al afectado. Así, se nos dice que dicho decreto entrara en vigor a partir de la fecha de la publicación del mismo en el BOE, y que afectará a todos aquellos expedientes que desde agosto estén en vías de resolución o pendientes de resolución. Aquí nos encontramos ya con la primera sorpresa, en cuanto que aquellas solicitudes que se habían presentado en el mes de agosto están reteni-

● Última regulación: la del mes de agosto.

● Atenta a la irretroactividad de las leyes.

● Se limitan las indemnizaciones.

das en la Delegación de Trabajo o bien nos han sido devueltas por no cumplimentar los requisitos que se exigen en este decreto.

Una puerta hacia la quiebra

Hasta este decreto, bastaba con presentar un justificante de que la empresa se hallaba en situación de insolvencia, bien de la Magistratura de Trabajo o bien del

Juzgado en aquellos casos en que la empresa hubiera presentado una suspensión de pagos. Pues bien, en esta nueva regulación, se exige que dichas cantidades estén incluidas en la masa de acreedores, lo que en más de un caso hará engordar el pasivo de la empresa y que la suspensión de pagos desembogue en una quiebra, creando consecuentemente el cierre forzoso de la empresa aumentando, lógicamente, el

paro.

Otro hecho también digno de señalar en este sentido, es el que hasta ahora el Fondo de Garantía Salarial se tenía que hacer cargo de las indemnizaciones y salarios fijados por la Magistratura de Trabajo, pero con esta nueva regulación se pone, o mejor dicho, se limitan estas indemnizaciones o salarios, ya que en uno de sus artículos se nos dice que se abonarán de acuerdo con el salario convenio o sueldo base, dejando por lo tanto a un lado los salarios reales. Para esclarecer esto:

Pongámonos un ejemplo

Un trabajador que en nómina tiene un sueldo de 45.000 ptas. La indemnización que debe fijar la Magistratura de Trabajo, irá de acuerdo con este salario de 45.000 pesetas. Pero el convenio, para este mismo trabajador o categoría nos fija un sueldo base de 40.000 ptas. Pues bien, una vez declarada la insolvencia de la empresa y acudamos al Fondo de Garantía, ése nos abonará de acuerdo con las

40.000 ptas., pasándose por alto la indemnización que haya fijado el magistrado.

Según el caso anterior, supongamos un trabajador que lleva 12 años en la empresa, y que por medio de un expediente de crisis se le despide. El magistrado fija una indemnización de 540.000 ptas., a razón de un mes por año de trabajo. El Fondo de Garantía únicamente nos abonará 480.000 ptas., a razón del salario convenio, quedando por lo tanto en el aire las 60.000 ptas. restantes, que si con anterioridad se le declara insolvente a la empresa será muy difícil que cobremos, quedando de regalo para el patrón.

Como vemos, al trabajador no solamente le va a juzgar un magistrado de Trabajo, sino que luego para poder cobrar los salarios que le adeude el patrón, si éste es insolvente, el Fondo de Garantía Salarial, también va a tener facultades para dejar de abonarle aquello que por ley le corresponde, perdiendo en la mayoría de los casos el resto.

I. TELLERIA

Marcel Pepin es por encima de todo un gran sindicalista. Su personalidad volcada entera en una conversación llena de realismo, optimismo y actitud contenidamente combativa, se ha hecho a lo largo de muchos años de vivir el sindicalismo a tope y en todas partes, hasta en la cárcel. En sus labios ninguna frase suena a tópico. Es como si las ideas vinieran desde muy lejos y se vistieran de las palabras precisas para el momento y la ocasión que las reclama.

Marcel Pepin es presidente de la CMT (Confederación Mundial del Trabajo). También esto le viene de lejos porque previamente lo ha sido todo o casi todo en el sindicalismo quebequense.

Hablando con Marcel Pepin, presidente de la CMT

“Por una reglamentación desacertada del derecho de huelga estuve un año en la cárcel”

Marcel Pepin: “La CSN nació el 1921, nació en el contexto particular de Quebec, para no caer en las “garras” del sindicalismo americano bien implantado, ni en las del inglés. Nació como organización católica y nacionalista. Se llamó Confederación de Trabajadores Católicos. En 1960 se transformó en Confederación de Sindicatos Nacionales con carácter no confesional. Tiene 200.000 afiliados y agrupa diversos sectores industriales y también de funcionarios públicos y para-públicos.

En el momento actual la organización lleva una lucha muy dura por un cambio de sociedad. A pesar de que nuestro sindicalismo de carácter ideológico no facilita la afiliación, dificultada adicionalmente por el sistema de representación americana, hemos realizado grandes progresos: en 1979 tenemos muchos más militantes que años anteriores. La CSN se puede decir que es la punta de lanza del sindicalismo de Quebec”.

Está muy lejos de tener un tinte corporativista

Marcel Pepin con la mirada puesta en sus propias manos, reflexiona cada frase y busca la precisión en cada palabra hablando pausadamente, sin repetirse, sin corregirse.

“La CSN trata de proteger no solamente a sus afiliados. Lucha por obtener legislación que cubra incluso a los que no están afiliados”. Y como ejemplo, nos describe la lucha “penosa y difícil” por la Salud y la Seguridad en la empresa, en el trabajo. “Para nosotros la Salud y la Seguridad de los trabajadores no son negociables. Es totalmente necesario que sean protegidas”. El Gobierno en el proyecto de ley que ahora se discute trata de basar toda la garantía en derechos individuales, dejando a un lado a los sindicatos. “Nos estamos oponiendo duramente al intento del Gobierno. Este fin de semana la CSN realizará una asamblea sobre el tema y las disposiciones que se tomen contemplarán la posibilidad de llegar a la huelga general”.

La característica más acusada de la CSN

“Quiero hacer constar que la CSN es la primera en la defensa de los derechos salariales. No oponemos objeciones a que se paguen salarios altos, pero nuestro interés primario se dirige a la elevación de los que viven con salarios bajos. Esta es la primera característica de la CSN. En este caso puedo decir que lo que se hace

en la CMT es copia de lo que hacemos en Quebec o a la inversa, como se quiera”.

La cuestión nacional

—ELA: La CSN está debatiendo seriamente la posición a adoptar como sindicato ante el problema nacional que vive Quebec. Estimamos interesante algunas precisiones sobre este debate en curso.

—M. P.: Estimo que no debe hacerse una transposición de situaciones, que a no dudar son diversas. El Pueblo Vasco no está seguramente en la misma situación que el pueblo quebequense. No quiero relacionar mis respuestas con los problemas de Euskadi.

“No queremos que el problema nacional que vive Quebec nos absorba de tal forma que nuestros problemas y actitudes específicas como trabajadores queden disueltos: no queremos en nuestro país reemplazar una burguesía por otra. Una organización como la CSN, nuestra organización, sería cien por cien separatista en el caso de que se diera una alternativa, al alcance de la mano, en la cual, los trabajadores se hicieran con el poder de Quebec”.

Pero M. Pepin, abriendo las manos en gesto de resignación, asegura que las alternativas reales no nos conducen a la posibilidad inmediata de un cambio de sociedad. Y con una sonrisa añade: “Salvo a un cambio en el cual los americanos tendrían aún más poder en Quebec del que tienen actualmente. “No hay que olvidar que en Quebec el 80 % de la riqueza está en manos de los americanos. En la manufactura los americanos dominan entre el 60 y el 70 %. Hay peligro de ir tras unos logros nacionales en el plano estrictamente político con un proceso regresivo en la dependencia y en las cotas de reivindicación social conseguidas. “La posición de la CSN es que hay que proteger lo que hemos conseguido como trabajadores y con la reivindicación nacional “queremos salir beneficiados e ir más lejos”. Por el momento la CSN no se ha pronunciado sobre el proyecto de “soberanía-asociación”. M. Pepin estima que hay algo de contradictorio en la fusión de los dos términos: “No se puede ser soberano y asociado al mismo tiempo”.

Relaciones Laborales

Sabemos que M. Pepin está realizando un trabajo de investigación sobre un proyecto de relaciones laborales en el marco de Quebec. Le decimos que la materia nos interesa vivamente, que le agradecería-



M. Pepin está realizando un trabajo de investigación sobre un proyecto de relaciones laborales en el marco de Quebec.

mos algunas reflexiones en voz alta sobre algunos de los aspectos más interesantes.

M. P.: “El tema es muy amplio, demasiado para exponerlo así en unos minutos. Además no es la posición de la Central lo que voy a exponer. Es algo personal”.

Se refiere a continuación a lo que sabemos de la costumbre americana de que cuando un sindicato consigue en una empresa el 51 por ciento, se establece en esa empresa el monopolio sindical a favor de ese sindicato. “Interesa que eso cambie. Mantener las ventajas del monopolio y obtener al mismo tiempo una mayor libertad sindical. Es difícil hacer la combinación de los dos conceptos; pero creo que en el momento actual debemos hacer la mezcla de lo que llama-

Hoy no ostenta ningún cargo en la CSN (Confederación de Sindicatos Nacionales) lo cual no quiere decir que no lleve sobre sí ninguna responsabilidad: está de lleno dedicado al estudio de la remodelación del sistema de relaciones laborales.

Aunque Quebec nos queda un poco lejos, hay que reconocer que cuando nos llegan noticias de la CSN, y es con frecuencia, todo se nos hace como muy cercano, como si ellos y nosotros anduviéramos interesados en temas que entre sí guardan un poco semejanza. Por eso al tener ocasión de conversar un rato con Marcel Pepin, la charla, casi sin advertirlo se nos ha ido por esa vertiente: la del sindicalista de la CSN. Y hemos comenzado por pedirle unos datos sobre “su” Confederación:

se pueden hacer con entera libertad que si se reglamenta de tal manera ese derecho que en la práctica impida hacer huelgas legales”.

—ELA: Está tocando un punto de total actualidad entre nosotros. Precisamente sabemos que se están elaborando uno tras otro borradores de proyectos de ley sobre la reglamentación de la huelga.

—M.P.: “Si tenemos una reglamentación muy pesada del derecho de huelga, no se evitarán las huelgas, sino que simplemente resultarán ilegales. Se convertirá a los trabajadores que vayan a la huelga en delincuentes y casi en criminales. Hay que montar un sistema en el cual los patrones hablen y negocien con los trabajadores y no que enseguida echen mano de los abogados y jurídicos para la denuncia. Creo que la frustración de los trabajadores se multiplica cuando se monta una reglamentación estricta, asfixiante de la huelga. Por una reglamentación así yo he estado un año en la cárcel; preso, al no haber aceptado una orden de vuelta al trabajo. Entre nosotros se ha sofisticado tanto la reglamentación del derecho a la huelga que se nos da la sensación de estar completamente cercados”.

Proteger mejor a toda la sociedad

“No puedo daros consejos a los vascos; pero si quisiera decir que si pudierais impedir que la reglamentación del derecho de huelga no solamente protegerais mejor a los trabajadores, sino a toda la sociedad. Este es un punto de vista personal. Pero la CSN la comparte. No hay problemas en ello. Los burgueses son los que nunca comparten esta opinión”.

Los acuerdos interprofesionales y el concepto de la empresa

“La única manera como se plantea en Quebec lo que llamáis acuerdos interprofesionales es sobre la base legislativa. Antes he hablado de la lucha de la CSN por la consecución de normas generales. Somos la única organización que trabaja en este sentido. Pero no hay más acuerdos interprofesionales que esas normas que, como se sobreentiende, no son propiamente acuerdos, sino que hay que clasificarlas como legislación”.

“Antes de terminar quisiera añadir otro elemento importante a mi entender. En Quebec la empresa no existe; solamente existe el patrón. No

existe empresa en el sentido jurídico del término. Si nosotros ocupamos una empresa, es como si ocupáramos una casa privada, como si ocupáramos la casa del patrón. Sin embargo, si yo he trabajado 20 años en una empresa considero que en ella hay algo que es mío. Nunca olvidéis que el concepto jurídico de empresa es algo muy importante para los trabajadores. De ello se deducen consecuencias muy importantes para la vida y la acción sindical”.

Negociar duro

Marcel Pepin, al que agradecemos el tiempo que nos ha dedicado, despide la conversación animándonos a que negociemos con firmeza y lo más unidos posible. “Creo que hemos demostrado en nuestro país que todos los burgueses están contra nosotros, pero hemos mantenido y aumentado nuestra fuerza. Triunfaremos”.

ELASTV
ELA

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

Directora: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa

J. Larrañaga

Impresión: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango