

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELA-STV

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Argazkian, Formica, Firestone eta Ceplastika-ko delegatuak Sekzio Sindikaletan mintzatzen

Sekzio Sindikalei buruz elkar hizketa bat egin dugu delegatu batzuekin

Sekzio Sindikalak martxan ipini behar ditugu

ELA Astekariko 64eko alean ematen genuen argitaratara Sekzio Sindikalei buruzko artikulua bat. Bertan, enpresa bakoitzeko Sekzio Sindikala aztertzekei dei bat egiten zen. Nola funtzionatzen zuen ikusi, hitz batean esanda. Oraingo ale honetan argitaratu ematen duguna, hain zuzen, horixe da: enpresa batzuetako delegatuekin hitzegin, beraien Sekzio Sindikalak zer martxa duten jakinarazteko eta elkarrekin aurrez aurre, enpresa bakoitzeko esperientziak ataratzeko.

Zortzigarren horrian dakargunarekin, ez dugu Sekzio Sindikal ere du modulu bat ipini nahi izan. Gure asmoa bestea izanda. Elkar hizketa ireki baten bidez, enpresa batzuetako delegatuek eman dezatela be-

ren Sekzio Sindikalen berri. Zein eskubide dituzten, norainoko lorpenak egin dituzten, enpresak nola onartzen edo aurka egiten duen bere enpresan ekintza sindikalari, zein eratan dagoen organigrama baretik Sekzio Sindikalak, ardurak nola dauden zabaldua jenteen artean, afiliatuari zer nolako bentajak dakartzion Sekzio Sindikal batek, eta abar eta abar.

Hala ere, hainbat esperientzia agertu ondoren, pentsatzen dugu ez dela, eta gutxiagorik ere, Sekzio Sindikalen gaia hemen bukatzen. Bestetik hasiera bat izan baino. Alde asko geldituko ziren ikutu gabe; beste hainbat eta hainbat enpresetan badituzte beste erako esperientziak eta jokatzeko modu ezberdinak, hauek ere inte-

resgarriak. Horregatik, edukiko dugu astirik aztertzen eta azlitzten joateko.

Oraingoan Bizkaiako hiru enpresetako delegatuekin egin dugu elkar hizketa hau. Bat bestearengandik bide diferentea ematen ari dira enpresetan. Errealidade ezberdina dutelako, batean beste enpresan baino lorpen gehiago egin dituzte. Ez dute denak prozesu berdinek eman. Problema ez dute batzuek eta besteak ari eta molde berdinetik ikusten. Horregatik da interesgarria elkarren arteko hizketa aldia aprobetxatzea.

Eta oraingoan hiru enprekin eta Bizkaiakoekin egiten badugu, beste batean izango dugu aukera beste inongo batzuekin egitea. Beste eskualdetakoaren berri emateko ere.

Comunicado del Comité Nacional

Ante la próxima discusión en la Comisión del Congreso de Diputados del artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Nacional de ELA-STV, reunido en sesión extraordinaria en Bilbao, considera que sería especialmente grave para la libertad sindical y para el movimiento sindical vasco que prospere la enmienda del PSOE presentada al mismo.

Esta enmienda, consensuada por UGT/CEOE, básica para las relaciones laborales, supone:

- * Que en convenios de ámbito estatal sea posible fijar toda la estructura de la negociación, así como las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. Es decir, por convenios estatales se puede restringir, e incluso anular, la negociación a nivel de empresa, provincia y nacionalidad.
- * La posibilidad de negociar acuerdos interprofesionales sin exigir requisito alguno de representatividad, abriendo así la opción de que la patronal y el interlocutor sindical próximo a sus intereses establezcan, con carácter de aplicación general, normas y contenidos laborales y sindicales.

En consecuencia, el Comité Nacional de ELA-STV exige:

- * Que los parlamentarios de la Comisión de Trabajo no asuman la enmienda del PSOE al artículo 81, por el atentado que ello supondría a la democracia y libertad sindical.
- * Que los parlamentarios vascos defiendan con la máxima energía los intereses del movimiento sindical vasco, de forma que éste pueda ejercitar, sin restricciones en su ámbito, todas las funciones de negociación y contratación colectiva.
- * Que el Consejo General Vasco, con la urgencia que el tema se merece, tome cuantas iniciativas sean necesarias para que el Estatuto de Autonomía, recientemente refrendado, no sea vaciado de contenido en una cuestión tan importante como el de las relaciones laborales.

El Comité Nacional de ELA-STV reafirma su propósito de oponerse con todos los medios a su alcance a la enmienda referida, así como al conjunto de los aspectos regresivos del Estatuto de los Trabajadores.

Bilbao, 17 de noviembre de 1979

Convocatoria de la Confederación Europea de Sindicatos

Millones de parados son hoy día el testimonio de la incapacidad del sistema para restablecer el pleno empleo.

La crisis económica continúa, la inflación sigue aumentando, el poder de compra se degrada o apenas se mantiene.

La situación actual, según todos los pronósticos, puede incluso agravarse a corto plazo.

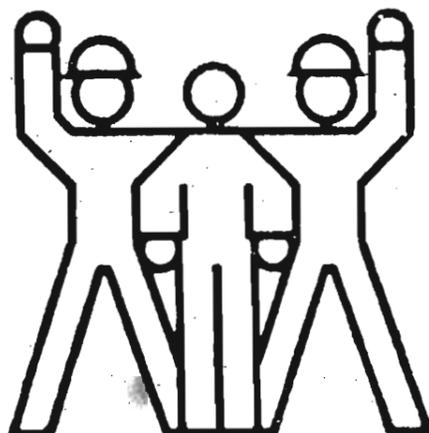
Bajo el pretexto del aumento de los precios del petróleo, los Gobiernos se refugian detrás de un pesimismo pasivo para exigir cada vez mayores sacrificios de parte de los trabajadores.

Empresas nacionales y multinacionales y sobre todo las sociedades petroleras, aumentan su poder y sus ganancias a costa de los trabajadores y de los pueblos.

Sensibilización, presión, acción

La constatación de estos hechos ha movido a la CES a convocar una semana de sensibilización, presión y acción, entre el 24 y el 30 de noviembre. Porque sin la solidaridad

(Continúa en la pág. 6)



● Donostia Komarkaleko liburutegia.

2. horrian

● Estatuto de los Trabajadores.

Página 3

● Vitoria: Mevosa, Michelin.

Página 4-5

● Pensión de viudedad.

Página 7

● Salarios, garantías.

Página 7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

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 Cueros (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEE).

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. Larrabaga

Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barreñalle, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

Local de Bermeo

Cambio de dirección

Se comunica a todos los afiliados de la zona bermeana que se trasladan las oficinas de la Unión Local de Bermeo. La nueva dirección es la siguiente:

Atalaya, 11, bajo. Telf.: (sigue siendo el de antes) 6880507.

Local de Amurrio

Nuevo teléfono

El teléfono anterior de la Unión Local de Amurrio, que era 891075, ha sido sustituido por este otro nuevo: 891395

Local de Sodupe

En la lista de los locales publicados en el último número hicimos una errata que ahora rectificamos. La dirección de la Unión Local de Sodupe es la siguiente: José Miguel de Oregi, 15, bajo, para comunicación de todos los afiliados de la zona.

Local de Alsasua

Rectificamos también el no haber publicado en la lista de locales el teléfono de la Unión Local de Alsasua, recientemente incorporado, y que hicimos saber en una nota aparte, publicada en algún número anterior.

Un paso interesante para la formación del militante interprofesional

Biblioteca de la Unión Comarcal de Donostia

Donostiako Komarkalean ekintza interesgarria eramatzen ari dira, konfederakundearen beste zerbitzu bat gehiago izanik, pauso berri bat militantzi sindikalak egiteko. "Sindikalistek formazio zabalagoa eta sakonagoa izateko bidea eduki dezatela", hau da liburutegiaren ardura eramatzen dutenen eritzia. Komarkaleko militante birekin (Lurdes Munduate eta Josemari Irizar-ekin izan dugu tertulia on bat gai interesgarri honetaz. Berauen ustetan, denek sentitzen zuten formazio zabalago baten beharra. Liburutegi honek horretarako bidea ematen du.

Teníamos ya noticia de la apertura y funcionamiento de la biblioteca en la Unión Comarcal de Donostia. Por la importancia que tiene en el aspecto formativo de los militantes, el periódico ha entrevistado a dos miembros del Comité Comarcal sobre la finalidad de la misma, cómo funciona, etc. Ellos son Lurdes Munduate y Josemari Irizar, este último responsable Comarcal de Formación.

Inquietud de formación

—ELA Astekaria: Podemos empezar, si queréis, explicando cómo surgió la idea.

—Todos tenemos, en el fondo, inquietud de formarnos y somos conscientes que lo tenemos abandonado y que leemos muy poco, o nada. Esta preocupación salió en una reunión del Comité Comarcal, en la que se trató ampliamente el tema. Más tarde se concretó en la idea de ir haciendo poco a poco una biblioteca propia para todos los afiliados y militantes de la Comarcal para que dispusieran de un material de lectura. Esta necesidad que sentíamos nosotros, veíamos que empalmaba con el espíritu de la Confederación, en el sentido de que exige cada vez más una mayor capacitación de los militantes, tanto sindical como en otros temas, y pensamos que la biblioteca podía servir de ayuda a esta idea.

—ELA Astekaria: Pasemos a otro tema. ¿Qué material existe actualmente?

—Actualmente disponemos de libros, fundamentalmente de temas sindicales. Textos sobre la historia del movimiento obrero, sobre la problemática sindical actual, temas que tratan sobre el sindicalismo en la

empresa, etc., etc. Por ahora hemos dado, como es natural, prioridad a estos títulos. También existen de tipo económico, político, de sociología, etc. Próximamente tendremos algunos especializados en el problema nacional.

Aparte de libros disponemos de todos los números de las distintas publicaciones de la organización: el periódico ELA Astekaria, LANTZEN, KAZETA. En cuanto a las revistas, las vamos a tener las de periodicidad mensual, etc., que no sean simplemente de información general, como las semanales. Esto lo hemos dejado para más tarde.

Una asignación mensual

—ELA Astekaria: ¿Cómo habéis resuelto el problema económico?

—El problema que se nos planteó después de ver la necesidad de hacer una biblioteca y tomar la decisión, fue naturalmente el del dinero. ¿De dónde íbamos a sacar para comprar los libros, para poner unas baldas, para los gastos que hubiese?... Hemos asignado una cantidad fija al mes y ello lo hemos conseguido sacrificando otros capítulos de gastos de la Comarcal. Con esta asignación mensual vamos comprando el material.

—ELA Astekaria: ¿Qué criterios utilizáis para seleccionar los libros?

—Hemos consultado con los responsables del Centro de Documentación y Formación de la Confederación, que nos han dado una lista de libros recomendados. En otros casos, hemos tenido nuestros criterios para comprar libros.



"Orainarte liburu sindikalak erosi ditugu gehienbat. Gai hontan, gauza osatua eta konpletua daukagu liburutegia. Geroago, nazional arazotari buruzkoak ere izango ditugu"

● **"Para la compra de libros, hemos asignado una cantidad fija al mes, a base de sacrificar otros capítulos de gastos de la Comarcal".**

● **"Tiene que servir para la formación de sindicalistas".**

● **"Es un servicio más que ofrece la Unión Comarcal".**

Libros muy asequibles

—ELA Astekaria: ¿Qué nivel de comprensión tienen los libros?

—Eso tendrán que decir los

lectores. Pero para nosotros, y lo hemos tenido en cuenta, los libros tienen un nivel sencillo, libros sobre temas sindicales que se pueden comprender sin gran esfuerzo. Son muy asequibles para cualquier afiliado.

—ELA Astekaria: ¿La gente ya lee libros? ¿Qué os dice la experiencia que hayáis podido tener?

—Del tiempo que llevamos, que son algunos meses, estamos muy satisfechos. Ha habido gente que no leía hace mucho tiempo y ahora se lleva libros a casa. Militantes, afiliados, para todos ha sido una iniciativa bien acogida. Iniciativa que está abierta para la gente que pertenezca a la Comarcal, sin cerrar, por ello, a gente de otras Comarcas que quieran consultar libros. De hecho, ha venido gente de otros sitios. Como detalle, diremos que en algunos cursillos celebrados aquí, ha habido gente que ha utilizado en ellos libros de la biblioteca. Les ha servido como consulta.

—ELA Astekaria: No hemos hablado del funcionamiento...

—De todos los libros que han entrado, hemos ido ha-

ciendo una ficha de cada. Entonces, en vez de mirar todos los libros que hay, se va al fichero y resulta más fácil para encontrar lo que uno quiere. Se exige el carnet de afiliado para hacer uso de la misma. Se pueden llevar libros a casa, poniendo como plazo, tope el de un mes. En cuanto al horario, estará abierto durante las horas del local.

Adquirir mayor capacidad para responder a las tareas sindicales

—ELA Astekaria: Y para terminar, ¿qué se persigue con la biblioteca, qué objetivos tiene?

—En principio, partimos de la convicción que un militante tenga más nivel de formación, más capacidad para dar respuesta a las tareas sindicales cotidianas, tiene que estar preparado. En segundo lugar, que esta preocupación tiene que extenderse entre todos los militantes y afiliados, y para conseguir esta formación sindical, la biblioteca es una buena ayuda. Otro objetivo es el de conseguir un mayor clima de debate, de confrontación de ideas, de discusión, de enriquecimiento mutuo entre nosotros. Creemos que un local sindical, en suma, requiere todo esto. Y como cuarto punto, diremos que es un servicio más que ofrece la Comarcal, servicio como otro cualquiera que va dirigido a todos los afiliados y militantes. En síntesis, que todo ello tiene que servir para formar sindicalistas. Un militante interprofesional tiene que ir logrando una perspectiva amplia y global, con un nivel suficientemente extenso para tener una preparación y capacidad mínimas. En este sentido, la biblioteca constituye un paso interesante, que, pensamos, sea utilizado por todos.

J. ZUBIZARRETA

HUMOREA



El Provo

Discusión del Estatuto de los Trabajadores

En el punto más grave

El comunicado del Comité Nacional que va en primera página hay que releerlo. A sorbos. Está muy cargado, aunque el tono sea muy mesurado. Decir que se explica por sí mismo no es exacto. Pero su mejor comentario está en la declaración del mismo Comité el 8 de octubre que, junto con un documento explicativo, apareció en el número 67 de este semanario correspondiente al 13 de octubre. Precisamente porque no se quería andar por las ramas hemos sido tan parcos en comentarios referentes a la discusión de este proyecto de Estatuto de los Trabajadores. La llaga para el movimiento sindical estaba ahí y oportunamente ahí está otra vez el dedo que la señala.

Al escribir estas líneas aún no se ha llegado a la discusión de este artículo 81 y de la enmienda presentada por el PSOE y previamente consensuada por UGT/CEOE.

La hora de la verdad

Durante un tiempo la utilización de una jerga ambigua y la multiplicación de nubes de declaraciones que no tocaban el fondo de la cuestión han podido servir para desorientar a más de uno y ha permitido a algunos ocultar posturas que tácticamente no les interesaba explicitar. Pero suele llegar la hora de la verdad. El Comité Nacional es claro al situar el debate de este artículo 81, tal y como se presenta, en un sí o un no a la democracia y libertad sindical, a los intereses del movimiento sindical vasco y a los contenidos de la autonomía vasca en un punto de extrema gravedad.

La lectura de una enmienda

Hay cuestiones, y ésta es una de ellas, en las que bajo apariencias de un determinado tema (aquí el del sistema de negociación colectiva) entran en juego posiciones de fondo que, como tales, rebasan la materia concreta debatida. Esto es lo que ha querido dejar en claro el comunicado del Comité Nacional. Y, de paso, ha marcado los puntos de referencia que sitúan y valoran la enmienda propuesta por el PSOE. Desde el primer momento se estaba con la sensación de que aquí, en la discusión de este proyecto de ley, hay algo encerrado. Cuesta dar crédito a todo lo que en forma creciente se ha insinuado, o más que insinuado, aquí o allí. La atenta observación de la forma en que ha transcurrido la discusión no ha hecho sino alimentar esa molesta impresión de que en todo esto existe un trasfondo no desvelado aún. El Comité Nacional en este caso se ha reducido a poner delante de los ojos la enmienda del PSOE y leerla. Y, sin más, poner en claro sus inmediatas consecuencias en caso de ser incorporada al texto del proyecto. Si ese texto, el de la enmienda del PSOE, tiene otra lectura, que venga alguien y lo explique. Para cuando se lean estas líneas se habrán puesto en claro algunos extremos. No todos, indudablemente.

Delegados y Comités

A lo largo de las sesiones de esta semana la Comisión ha despachado la mayor parte de los artículos del Título II, que se refieren a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. Artículos 59-68; es decir, aquellos en los que se define lo referente a los delegados de personal y a los Comités. Es de esperar que los artículos 69-79, con la

● *Si el texto de la enmienda del PSOE tiene otra lectura, que venga alguien y lo explique.*

● *Desde el primer momento se estaba con la sensación de que en la discusión del Estatuto hay algo encerrado.*

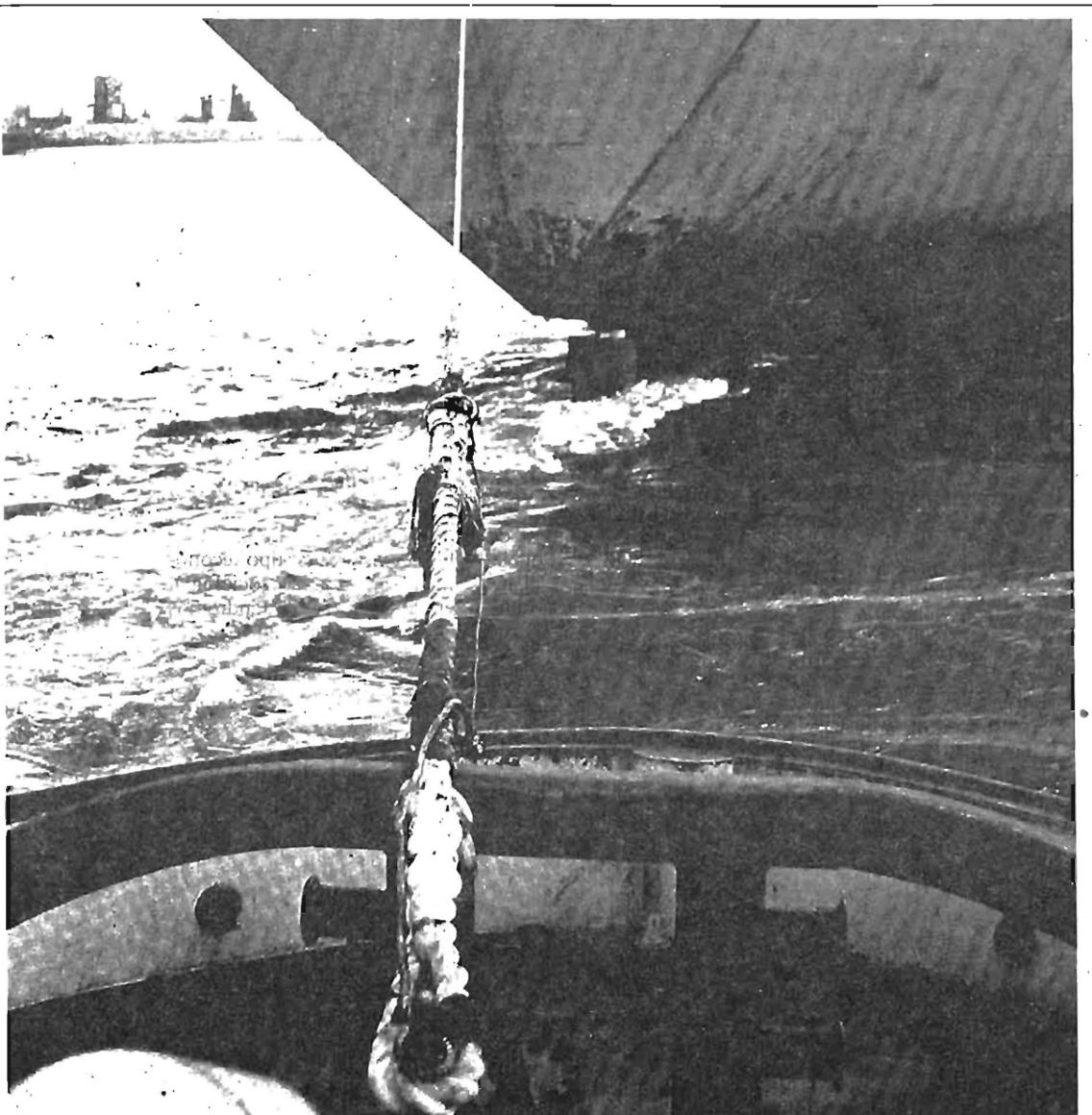
normativa de elección de delegados y miembros del Comité, no ofrezcan dificultades especiales y se pase rápidamente al Título III, en el que se articula lo concerniente a la negociación colectiva. Desde el principio señalamos que a partir del Art. 80 se complicaría la discusión, porque ahí se concentraban los temas con mayores divergencias de fondo.

Terminado el texto

Si, como parece, lo de los conflictos colectivos (Título IV) y lo del cierre patronal, lo mismo que la acción sindical, se van a dejar de lado por ahora para tratarlos en otros proyectos, estamos en los últimos tramos, los más conflictivos, de la discusión del proyecto. Naturalmente, antes de pasar al Pleno del Congreso.

Es desazonante ver que una ley de este calibre corre el riesgo de ser un muestrario de remiendos, petachos e incrustaciones incoherentes. Si en todo ello no hubiera más que frutos de una improvisación, pensaríamos que el mal no es tan grave como algunos indicios hacen temer. Si en todo ello no se pusieran de manifiesto más que los efectos regresivos de la presión de CEOE sobre UCD, sentiríamos, en la familia sindical, bastante alivio.

V. ELORZA



Sin política económica: a remolque de la crisis

Lo que hasta ahora no ha habido

Política económica: La oportunidad autonómica

La política económica trata de la aplicación del poder a la esfera económica. Se trata de que aquel que tenga el poder político va tomando medidas de tipo económico en función de unos objetivos.

Sin entrar en filosofías y discusiones estériles, al hablar de política económica estamos hablando de lo que hace y deja de hacer todos los días el vicepresidente Abril Martorell, su equipo y los distintos Ministerios económicos.

No parecen que anden muy acertados los chicos: pronto vamos a llegar a los 2 millones de parados, el paro va a ser creciente, por lo menos, en los próximos cinco años; la población activa, la que tiene empleo, está disminuyendo a tasas típicas de país subdesarrollado. El milagro económico franquista, un camelo, ha dejado un país inoperante cuyo potencial de crecimiento teórico se subraya, pero cuya realidad es de subdesarrollo.

Ante esta realidad uno —y los sindicatos— espera una política económica racional, coherente y ajustada. El programa económico, y en su día lo dijimos, era una mera declaración filosófica.

Uno espera que las famosas políticas monetaria y fiscal sean las adecuadas. Pero, especialmente, dado el carácter industrial de la crisis, uno espera una política económica cercana a los problemas, una reestructuración sectorial racionalizadora y realista, una utilización inteligente de los recursos económicos escasos.

Parcheo

No estamos viendo eso. El sector Naval y el sector Siderúrgico

son objeto de negociación y reestructuración. En estas páginas hemos hablado de ello. No vamos a ver la reestructuración, no se van a racionalizar las estructuras productivas y se va a salir de la crisis, en su día, con todos los defectos actuales.

En el sector Siderúrgico se está procediendo al parcheo empresa por empresa, mientras la negociación está estancada en el sector. Parece que no se va a dejar caer a Echevarría o a Altos Hornos, porque sus trabajadores son muchos, pueden sacar mucho ruido y políticamente no es tolerable tal conflicto.

Si hay cinco mil trabajadores en una empresa, no se los puede dejar caer. Si hay cinco mil en cien empresas de cincuenta, entonces la historia es distinta, no hay lío gordo, no ha conflictos políticos y los cinco mil trabajadores de las cien empresas pierden sus puestos de trabajo.

Si esto es así, y lo es, hay algo que no funciona, hay unos trabajadores de primera y otros de segunda, hay empresas de primera y de segunda, hay sectores de primera y de segunda.

Más cerca

Tiene que haber una solución. En la máquina-herramienta hay muchas empresas pequeñas y muchos trabajadores. Con ayuda financiera, con pocos millones, con ayuda tecnológica —creación de

un Instituto de Investigación de la máquina-herramienta en Elgóibar— se pueden hacer muchas cosas: salvar puestos de trabajo, salvar un sector, competir con los países desarrollados sin que Corea nos pise los talones. Pero para eso hay que gobernar, decidir, estar cerca de los problemas, negociar. Desarrollar una política económica civilizada, digna de Europa, de Alemania, y no del Congo, con perdón de los congoleños.

La autonomía acerca la decisión

La autonomía debería permitir un acercamiento de las decisiones de política económica a los problemas. Es una oportunidad. Hay que cogerla. Pero no está claro. Hacen falta hombres, medios e imaginación. Por ahora se anda con aquello de "El país está mal", "Nos vamos al carajo", "Hace falta un plan de salvación" y "El barco se hunde, todos juntos hemos de salvar al barco", "Estamos metidos en el mismo barco", etc.

Algunos parece que no se dan cuenta que, en el barco, unos vamos remando y otros van en cubierta indicando cómo nosotros tenemos que remar. Con esta historia del "todos juntos en el barco" no vamos a tener una política económica racional y realista, vamos a tener lamentaciones y malentendidos. Y eso no nos gusta: queremos una política económica válida, ajustada a la realidad, cada uno en su sitio y nosotros a lo nuestro.

MENDI

Actividad sindical en el sector servicios

Dinámica con muchas formas de presión

No hay que darle más vueltas al asunto. La actividad sindical, sobre todo en sectores de servicios, exigirá cada vez más, una lucha dentro y fuera de los centros de trabajo. Métodos que en un determinado sector son sumamente válidos, en otros son inaplicables. De ahí que debamos de echarle mucha imaginación al asunto y, sobre todo, mucha más garra.

El patrón, que trata de defender sus propios intereses, juega con una serie de factores cuya resultante es el negocio más o menos próspero. Un comerciante, además de la inversión económica en el negocio, necesita de otros elementos tales como: ubicación adecuada, publicidad, imagen, relaciones humanas, prestigio, etc. En un taller normalmente se recurre a la huelga como última medida de presión en determinados conflictos. A través de estas actuaciones paralizamos la producción. Es un arma que la hemos venido empleando continuamente una vez agotados los medios de negociación y de presión. Existe una convicción de que la huelga es arma eficaz en determinados casos. Es el arma y recurso de los trabajadores.

Formas de presión

Sin embargo, en el sector de servicios, existen, además de

los de la huelga, otras armas de presión. Y todo ello bien entendido que no somos partidarios de la presión por la presión, sino cuando se han agotado al máximo las posibilidades de una negociación. El factor imagen, la contrapublicidad a un comercio o entidades de otro tipo, la presión de engranajes indirectos: clientes, proveedores, etc., pueden dar los resultados apetecidos. La experiencia nos está confirmando esta aseveración. Las posibilidades son inmensas. Solamente se exige tener reflejos, imaginación y garra.

Y todo esto porque nos vamos a encontrar con una legislación que en nada va a favorecer los intereses de la clase trabajadora. Todos sabemos quién hace las leyes y al servicio de qué intereses. Entendemos que la ley ha de ser superada en nuestra lucha por la consecución de la justicia.

Si llevas seis o siete meses sin cobrar, me estoy acordando de Confecciones Only, de San Sebastián, te queda el recurso legal de ir a Magistratura. Haces la demanda y allí, después de varios meses, sale el juicio. Resulta que el magistrado no aparece y se aplaza el juicio... Después la señora dice que no tiene dinero... que le registren... y todo ello se convierte en una monumental tomadura de pelo. Y de nada

nos sirve tener la fuerza de la razón si no disponemos de la fuerza sindical.

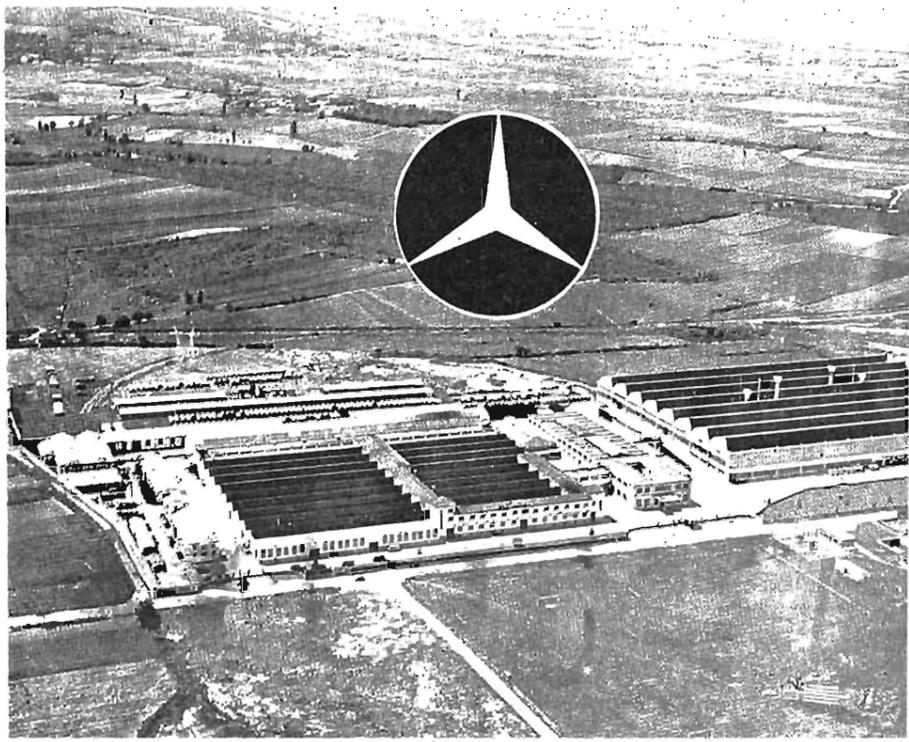
Si pensamos que con venir al sindicato, hacer una consulta jurídica, pagar puntualmente la cuota (que no es poco), leer el semanario sindical... hemos hecho todo, estamos apañados. Entonces nos encontraremos que menos sindicato, haremos de todo.

Un principio fundamental

Existe la postura general de que es el sindicato el que debe de solucionar todos los problemas. De ahí que sean frecuentes las expresiones como "voy a que me solucione mi sindicato", "que el sindicato hable con mi patrón", "que arreglen tal o cual problema"... Este es un planteamiento erróneo. Es cada militante, cada afiliado, quien debe de tratar de resolver sus propios problemas, contando, eso sí, con el apoyo y el respaldo del sindicato. Y la fuerza del sindicato, a su vez, dependerá, de la garra, fuerza, sentido de solidaridad, capacidad de movilización que podamos demostrar quienes formamos parte del sindicato. La cosa no tiene vuelta de hoja.

Por otra parte, también interesa no confundir la seriedad con la desmovilización.

MIKEL UGALDE



"En MEVOSA, si queremos hacer algo decente, hay que empezar por implantar un sindicato fuerte"

Próximas elecciones

Conversando con...

Los dos mil trabajadores de Mevosa, de Gasteiz, se aprestan a realizar de nuevo las elecciones sindicales, con fecha prevista para el 28 de noviembre. El vacío sindical representativo producido a raíz de la dimisión del Comité, compuestos por representantes de ELA, UGT y CC. OO. ha llevado a la necesidad de una nueva convocatoria de elecciones en la empresa. Algunos delegados de ELA han opinado para nuestro semanario con el fin de analizar la problemática de la empresa y situar sindicalmente las elecciones, a realizar dentro de unos días.

—R.: Efectivamente tenemos sindicalismo y de los trabajadores tenemos que organizarnos en secciones de clase. Con la afiliación de los sindicatos podemos tener fuerza y negociar ante la patronal.

—P.: Entonces empezamos por afiliarnos.

—R.: Es el primer trabajador quien quiere aportar su fuerza a la arena, su participación con sus compañeros. Así lo hacemos nosotros y tenemos de ello en la Sección Sindical.

ELA como Sección Sindical ha venido funcionando bien. Los problemas se tratan en el empleo, entre los afiliados en la Sección Sindical. Los afiliados toman posturas como representantes en la asamblea de esa fábrica en nombre de los compañeros del sindicato.

Hay mucho sindicalismo en la empresa, tenemos que ir su-

"Estas próximas elecciones creemos que son importantes para todos los trabajadores de Mevosa", comenta uno de los delegados y sigue, "tenemos delante un convenio y muchos problemas que afrontar en la empresa. No hay duda que es mayoritariamente sentida la necesidad de que los sindicatos tengan sus representantes ante la patronal".

—PREGUNTA: ¿Qué razones hubo en su día para que el Comité dimitiera?

—RESPUESTA: El Comité, integrado con parecida representatividad por ELA, UGT y CC. OO. dimitió hace varios meses.

Las negociaciones del convenio

venio vigente con la actitud absurda de la patronal de aplazar las negociaciones y dar largas al asunto y la situación sindical de la empresa fueron los detonantes de la dimisión. Unos dimitieron antes, otros después. El hecho es que la situación se ha ido deteriorando y degenerando (falta de respaldo de algunas centrales, una falta de confianza en el Comité, etc., etc.) y ahora se plantea de nuevo la realización de elecciones.

Hay que organizarse en sindicatos de clase

—P.: ¿Con esto decis que la situación sindical pueda normalizarse?

Juicio contra la multinacional

Michelin: Represión

El viernes, día 16, se vio ante la Magistratura de Trabajo de Araba, por espacio de dos horas, el juicio contra la empresa Michelin por la sanción impuesta al Comité de Empresa a causa de la huelga llevada a cabo el 1 de octubre de este año.

En la misma mañana se vio el juicio por despido del trabajador Juan Mari Lorizate, con idéntico carácter al anterior, en la medida que la causa de ambos es la represión sindical, práctica constante en esta multinacional.

Así quedó plasmada esta idea en el acto de juicio en que los defensores del Comité (de

los servicios jurídicos de ELA) mantuvieron la idea de que existieron sobrados motivos para dicha huelga ante la actitud represiva y antisindical de la empresa, que necesariamente sitúa a los trabajadores ante el dilema de o bien desorganizarse o enfrentarse a ella con la única arma que tienen, la huelga.

Por la empresa se mantuvo la idea o la tesis de que la huelga había sido convocada en solidaridad con el despido de Lorizate y que, por tanto, debía declararse ilegal y, en consecuencia, procedente la sanción impuesta al Comité

de Empresa.

El asunto ha sido tratado en manos de la Magistratura de Trabajo. Creemos que la decisión de los trabajadores en el juicio mismo, la empresa demostrará que la huelga de octubre fuera o no, pero, y aun si no hubiera sido, consiguiera la tesis manifiesta en el juicio — que un conocimiento del hecho de la huelga debe permitirse a cabo en solitario con los compañeros sancionados, máxime la causa de dicho despido sea la represión s-

Acción sindical en la enseñanza no estatal

A la espera de desarrollarlos otro día, vamos a exponer los puntos fundamentales en los que va a estar encuadrada nuestra acción sindical en la enseñanza no estatal en las próximas semanas:

Revisar aspectos

1.º Para enero de 1980 hay que revisar los aspectos referentes a salario, jornada, faltas y sanciones y todo aquello que sufra una modificación legal, en el convenio de la enseñanza no estatal de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

En este convenio conseguimos en el 79 un marco más apropiado y sustanciales mejoras en comparación con el laudo de Madrid, pero por muchas circunstancias, no hemos conseguido todavía asentar la fuerza suficiente como para impedir cualquier maniobra obstaculizadora de la patronal. Ya hemos mantenido unos primeros contactos de cara a la extensión del convenio que en sí sólo obliga a las partes firmantes.

Plataforma

2.º Los sindicatos estamos manteniendo unas reuniones para la fijación definitiva de la plataforma que básicamente contemplará los siguientes puntos: igualación en materia salarial y en cuanto a vacaciones y jornada de trabajo real (esto último para el curso que viene) con la enseñanza no estatal (la FP igualarla a la EGB y BUP estatal); para el personal no docente establecer una

subida en la misma proporción.

Todo es cuestión de fuerza

3.º Lo que es claro es que no hay ninguna garantía de conseguir nada esperando unas disposiciones legales o una interpretación más o menos favorable de ningún convenio. No hay que pensar que con sólo sentarnos en una mesa vamos a conseguir un convenio que se aplique en todos los centros. Todo es cuestión de fuerza. No nos van a regalar nada: si hay fuerza, si se presiona, si ven que sus interlocutores, los sindicatos, están fuertes, se saca el convenio; y se hace que se aplique, diga la legislación lo que diga.

Organización interna

4.º En cuanto a organización interna, este año funcionaremos en base a secciones locales: cada sección agrupará a varios centros de una misma localidad y tendrá uno o dos responsables. A estos responsables se les entregará ahora un informe sobre la situación para hacerla llegar al resto de los afiliados.

Rumores de cierre patronal

5.º Hay rumores sobre la posibilidad de un cierre patronal de los colegios para presionar a la Administración de cara a la fijación de los presupuestos y las subvenciones; sobre este último punto, el

Comité de la Enseñanza No Estatal elaborará unos criterios que marcarán la actuación de ELA. De todas maneras parece que hay divergencias entre la misma patronal y dudamos que este cierre se dé en realidad.

6.º Se está creando un ambiente psicológico de crisis en la enseñanza privada que ha sido fomentado por la patronal y que ahora se está volviendo contra ella (abandonos de profesores). Aunque los casos de cierre de colegios son excepcionales, los sindicatos hemos elaborado una alternativa para la conservación de los puestos de trabajo que ha sido planteada al Ministerio y que trataremos con la Consejería de Educación en una próxima reunión.

7.º Algunos sindicatos han convocado en Madrid una semana de movilización y una jornada de huelga fundamentalmente con dos temas: Presupuestos del Estado. Estatuto de centros. Nuestro criterio es que estamos dispuestos a hacer una campaña por estos temas siempre que se traten de manera diferencial para Euskadi y con unos objetivos y fechas distintos. Si esta postura no fuera aceptada por los otros sindicatos no entraríamos en la campaña.

De todos estos temas enviaremos un informe completo a los responsables de secciones locales y a todos los locales de ELA en el plazo máximo de una semana.

EDU IRIONDO

Electrociclos, un caso más

Popularmente conocida como "Electrociclos", productos Super Ego encabeza un grupo empresarial, de origen eibarés, con más de 500 trabajadores. Era una "empresa modelo", un crecimiento sostenido, una política salarial "liberal", una muy cuidada imagen de marca que la empresa promocionaba por muchos medios y, entre éstos con publicidad en Radio Popular, como las cooperativas.

Su política antisindical era de las suaves, de las inteligentes, en un pretendido intento de demostrar que los sindicatos no son "necesarios" a los trabajadores. Y todo iba muy bien. Electrociclos tenía imagen y fama, se decía que introducción en el mercado mundial le aseguraba un brillante futuro, sus propietarios eran modernos y brillantes, de gustos exquisitos y bonitos veleeros.

Sus cuadros directivos e intermedios estaban orgullosos y la fábrica nueva de Abadiano era muy elegante. Todos ellos, por supuesto, estaban por encima de la mediocridad empresarial eibarresa.

Hoy tiene deudas que exceden de los 1.200 millones, de los cuales 900 corresponden a Bancos, nadie le quiere dejar un duro más; sus filiales extranjeras pierden dinero, vende unos 1.400 millones/año. La empresa sigue te-

niendo pérdidas considerables. Es muy probable la suspensión de pago.

La bonita historia se acaba. No tenemos sino muy pocos afiliados. Ahora vendrá el ruido, la reestructuración... y nadie sabe cómo va a terminar la historia.

Gestión

Hace cinco o seis años aproximadamente, Electrociclos era una empresa sana. Hubo lios entre los socios, unos salieron y otros entraron. Cambiaron los directivos, triunfalmente se acometió una gran expansión, sin capital, con fuerte endeudamiento y apertura lanzada e imprudente a los mercados exteriores.

El cambio de la gestión y la imprudencia del propietario más significativo han llevado a Electrociclos y a sus trabajadores a la ruina.

Que no digan que es un problema de trabajo, de productividad, de trabajadores. Tampoco puede decir que la exigencia sindical de información de la marcha de la empresa es intolerable. Lo que es intolerable es que la seguridad del puesto de trabajo, los ingresos económicos y el futuro de las familias de los trabajadores dependan de tantas cuerdillas de ineptos, de tanto directivo frívolo, de tanto empresario que piensa con la tripa y no con la cabeza.

No es una excepción

Nos ha tocado hacer sindicalismo en crisis; observamos y sufrimos directamente los enormes estragos de la crisis sobre la clase trabajadora, la inoperancia empresarial se manifiesta todos los días, las lamentaciones de la clase poderosa llenan los periódicos.

Y Electrociclos no es una excepción: la ausencia de planificación y previsión, la falta de entrega y la incapacidad para adoptar medidas correctoras de la crisis, el recurso a las lamentaciones en lugar de una negociación realista, caracterizan hoy al Gobierno y a la patronal. No se trata de nombrar las empresas, pero es común en las que están en crisis está falta de gestión.

No es claro qué es lo que todos vamos a aprender con esta experiencia. Pero los trabajadores no estamos dispuestos a que nuestra situación y nuestro futuro sean tan inciertos y tan dependientes de los aciertos individuales. No queremos ni ser empresarios ni participar en las actuales condiciones en la gestión, pero no renunciamos a un elemental derecho a la información y a la crítica.

Que cada palo aguante su vela, que los empresarios sean empresarios y no chapuceros. De lo nuestro, nos cuidaremos y nos responsabilizaremos.

OIZ



En la foto, algunos candidatos de ELA a las elecciones

Mevosa de Gasteiz

delegados de ELA

► **"Con las elecciones sindicales, la situación sindical irá a normalizarse".**

► **"Con la afiliación masiva a los sindicatos, podemos tener fuerza y negociar con peso ante la patronal".**

► **"Organización y participación en la Sección Sindical es la labor de todos y cada uno de los afiliados".**

Tenemos multitud de problemas que discutir y negociar

—P.: Y, ¿cuál es vuestra alternativa?

—R.: Se nos echa encima el convenio. Tenemos multitud de problemas que discutir y negociar. Ahí está el grave problema de la unificación de la clasificación de puestos, y otros muchos que sería largo de

enumerar. Tenemos que abordarlos con ganas y organizados. Hay mucho trabajo que hacer y mucho tenemos en común, que nos atañe a todos.

Hemos tenido este año un convenio con los topes salariales del Gobierno como fondo. ELA estuvo y estará en contra de pactos y decretos-leyes que rebajen aún más nuestro raquítico poder adquisitivo. Otro punto que nos

interesa remarcar es nuestro objetivo de defender que cada centro de trabajo tenga su propio convenio de empresa, una meta a conseguir.

Ahora nos estamos reuniendo en la Sección Sindical para ir preparando los candidatos a las elecciones, más tarde tenemos que hacer un plan para ir preparando los distintos puntos de la plataforma del convenio e ir abordando otros puntos que son de más alcance de más a largo plazo.

Nuestra alternativa es trabajar con fuerza y organización, y pensamos que los sindicatos que salgan (sus representantes) tienen que tener el respaldo de sus compañeros.

—P.: Una última pregunta. ¿Qué les diríais a los demás trabajadores?

—R.: Para ser breves, dos cosas. En primer lugar, que voten en las elecciones y, en segundo lugar, que hay que afiliarse a sindicatos, la única forma de que los trabajadores de Mevosa vayamos conquistando parcelas poco a poco a la patronal.

J. GABILONDO

Conflicto de limpiezas de Vizcaya

La Magistratura da la razón a los trabajadores

Con fecha 14 de noviembre se ha dictado por la Magistratura de Trabajo n.º 3 de Vizcaya, sentencia por la que se resuelve favorablemente para los trabajadores el conflicto colectivo que las centrales sindicales habían planteado contra la patronal de limpiezas por su no aplicación del laudo arbitral de la Consejería de Trabajo.

Como es sabido, en febrero de este año, tras una huelga de

varias semanas, las centrales y la patronal llegaron al acuerdo de someter la regulación de los temas económicos al laudo arbitral de la Consejería de Trabajo, laudo que se dictó el 14 de marzo.

Sin embargo, la patronal que, según se ha visto, sólo estaba dispuesta a aceptar el laudo si le convenía, ha intentado "descolgarse" del mismo, alegando que ello suponía unos incrementos salariales

superiores a los indicados por la normativa de regulación salarial.

En definitiva, la Magistratura ha venido a dar la razón a las centrales y ha declarado que los trabajadores de limpiezas tienen que ser pagados de acuerdo con los salarios señalados por el laudo de la Consejería. Debe señalarse, por último, que la sentencia puede ser recurrida ante el Tribunal Central de Trabajo.

Autoescuelas en Araba

Hacia el convenio provincial

El sector de autoescuelas viene rigiéndose por el convenio estatal de la Enseñanza Privada.

Siguiendo la filosofía reivindicativa de ELA, en el sentido de negociar en Euskadi, al nivel que sea posible, es evidente que en ese sector se dan diferentes realidades y niveles de negociación.

Así por ejemplo, en Gipuzkoa se rigen por el provincial (actualmente en negociaciones), en Bizkaia todavía sin conseguirse, y en Araba en

visos de llevar a la práctica este mismo año.

ELA, como sindicato mayoritario del sector, ha planteado en Araba un próximo inicio de negociaciones para lo cual se veía necesario dar unos pasos previos.

En primer lugar, la realización de una asamblea general de los trabajadores del sector, en la que se mostró la plataforma y se eligió los componentes de la mesa negociadora, formada ésta por cuatro docentes y dos no docentes.

De la composición de la mesa podemos decir que es representativa.

En cuanto a la plataforma, ya elaborada, falta por dar el acuerdo entre todos en otra asamblea y así quedaría, como segunda fase, entregar ésta a la patronal, para de este modo empezar a contactar con ella abarcando las 19 autoescuelas. Acto seguido, vendría el inicio de las negociaciones, de las que una vez empezadas, daremos cumplida información.

Y. E.



ESTADO**El significado de algunos datos****Productividad y competitividad**

La clase empresarial en su conjunto está planteando un desafío reiterado a los sindicatos estos últimos tiempos, exigiéndoles que asuman la productividad como una cuestión prioritaria a resolver, como un punto de enludible a incluir en toda negociación. Los empresarios insisten que la productividad media es baja comparada con la mayoría de los países industrializados y que este hecho condiciona de manera determinante el futuro económico del Estado español ya que limita el grado de competitividad industrial.

Los empresarios entienden de que esto es así, que los datos comparativos son concluyentes, que el absentismo, el ritmo de productividad son alarmantes y que de una vez por todas hay que coger al toro por los cuernos, que un sindicalismo responsable tiene que aceptar el reto.

La productividad tiene dos filos para los empresarios

La evidencia de sus razones les hace sentirse seguros y no temen en absoluto el efecto bomerang que puede producirse caso de que se profundice algo más el tema de la productividad y sobre todo el nivel de competitividad.

Para simplificar la cuestión dejemos al margen una serie

de consideraciones diversas nada gratuitas tales como: el nivel tecnológico y la productividad, la organización empresarial y la productividad, etc., por citar sólo algunos aspectos que han sido y son responsabilidad exclusiva del empresario y que tanto tienen que ver con los índices de productividad media. Ciframos a tomar los datos, los índices por el significado que ellos mismos tienen, tomémoslos con la cautela de ver en ellos un valor orientativo y veamos los resultados.

Tal y como aparece en el cuadro adjunto y si observamos la columna de la productividad, medida como valor de los bienes producidos por hora de trabajo, constatamos en efecto que el índice alcan-

zado por el trabajador del Estado español es bajo.

Solamente Gran Bretaña e Italia ocupan un lugar inferior en el escalafón de la productividad, mientras que países como la República Federal Alemana, Suecia y Holanda duplican casi el índice. Con lo expuesto somos conscientes de que estamos corroborando la tesis empresarial aunque discrepemos, al menos parcialmente en las causas, en las soluciones y sobre todo en de quienes deben de ser los beneficiarios de cualquier mejora de la productividad. Porque si para los empresarios es vital en este período de crisis aumentar su tasa de beneficio para los trabajadores la redistribución de la renta tiene que conseguir mejorando.

Los bajos salarios compensan la baja productividad

Pero este inciso aparte, los empresarios olvidan que para medir el nivel de competitividad salarial de un país respecto a otro, hay que tener también en cuenta el coste salarial hora y ocurre que esté en el caso del Estado español es también muy bajo tal y

Países	Productividad en 100 %	Coste salarial hora en ptas.	Coste salarial por unidad producida en %
F. F. A.	100	773	100
Bélgica	98	770	102
Holanda	110	762	90
Suecia	76	758	129
Francia	75	536	92
Italia	49	525	139
España	58	407	91
Gran Bretaña	48	370	100

Fuente: Intersocial/Octubre 79

● **Entre los Estados europeos son Holanda, España y Francia los países con menor coste salarial por unidad producida**

como se constata en la segunda columna del cuadro. Concretamente frente a las 775 pesetas de la R. F. A. el coste salarial hora incluyendo todas las cargas no rebasa en el Estado español las 407 pesetas lo que supone algo menos que el 54 %

En definitiva combinado estos dos factores productivi-

dad y coste salarial hora. Llegamos a un coste salarial por unidad producida para los diferentes países que permite establecer quién produce más por menos coste. Entre los Estados europeos son Holanda, España y Francia por este orden los que ocupan una posición más ventajosa. Es lógico pues que al hablar de la pro-

ductividad, sigamos hablando de los salarios y que sin cuestionar el bajo nivel de la misma nos neguemos a aceptar en ello la fuente de todos los males de la situación económica, la causa de la deficiente posición empresarial.

Otras consideraciones aparte no es precisamente la competitividad internacional ninguna razón para exigir mejoras de productividad sin contrapartidas salariales, para negarse a actualizar el poder adquisitivo de los salarios de acuerdo con los índices de inflación que se vayan registrando. Nosotros también nos hemos remitido a los datos.

J. ELORRIETA

MUNDO**Convocatoria de la Confederación Europea de Sindicatos****Defender lo conquistado, construir el porvenir**

(Viene de primera pág.)

entre los trabajadores de todos los pueblos, nada cambiará. Sólo una lucha común puede impulsar la recuperación por caminos más equitativos y justos que los practicados hasta ahora. No podemos permitir los trabajadores el volver a las andadas de una economía ciega, inspirada en la lógica brutal del beneficio que acaba tropezando siempre en la misma piedra de la crisis.

La Confederación Europea de Sindicatos orienta su movilización de esta semana a presionar sobre los responsables políticos para obligarles a ocuparse de las causas profundas de la crisis y del paro, con objeto de que busquen, conjuntamente con los trabajadores, respuestas más justificables a los problemas económicos y sociales.

Los objetivos que polarizan la lucha de todos los trabajadores europeos de este otoño-invierno de 1979, pueden sintetizarse así:

1.—Conservar las conquistas sociales

No podemos permitir que al mismo tiempo que se fuerza sobre nosotros la presión fiscal, disminuyan o se nos recorten conquistas sociales cuyo reconocimiento ha costado años de lucha. La política antiinflacionista que se viene practicando a la par que incrementa el poder y los beneficios de los sectores capitalistas más poderosos, disminuye nuestro poder de compra a través del aumento injustificable de los precios de bienes y servicios vitales.

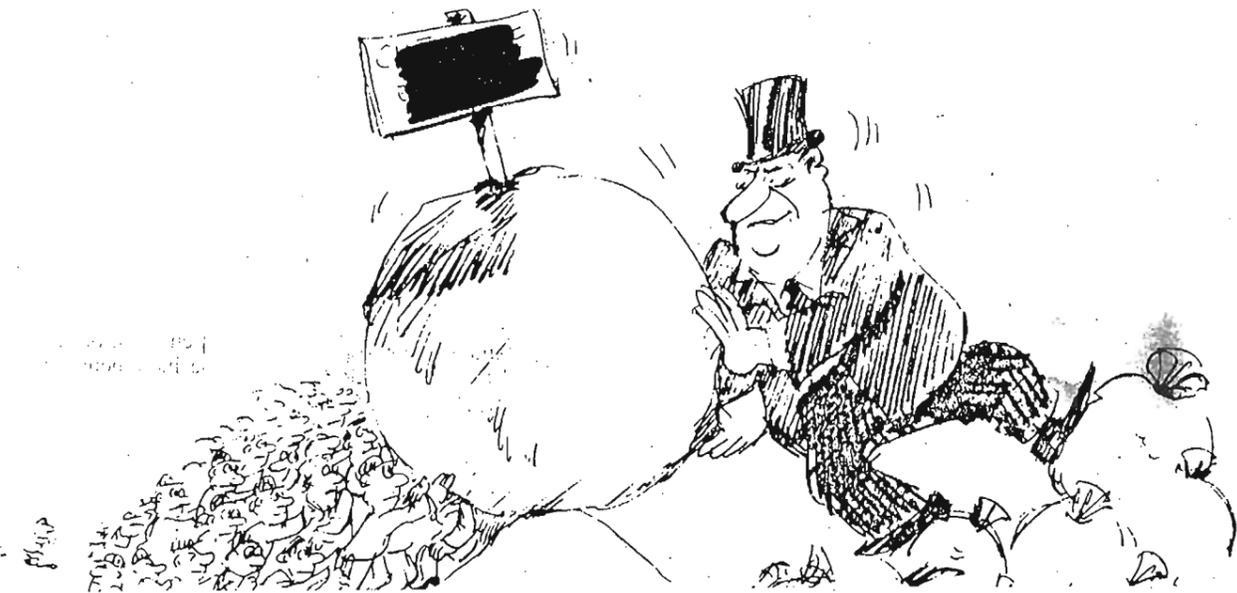
2.—Satisfacer nuestras necesidades legítimas

La lista de nuestras reivindicaciones es larga. Hay que desarrollar los servicios colectivos públicos: servicios médicos, enseñanza, formación profesional, infraestructuras culturales y de tiempo libre, habitat humano, viviendas... Todo ello indisolublemente unido a la creación de nuevos empleos.

Un mayor endeudamiento público y una carga fiscal racional suplementaria para financiar esta política, son soportables desde el punto de vista económico y justificables socialmente.

3.—Conseguir un desarrollo económico coherente y equilibrado

En Europa debe desarrollarse una política sectorial y re-



gional planificada. Las causas estructurales de los desequilibrios perdurarán si no se limita el poder todopoderoso de las grandes compañías. Son indispensables una orientación de las inversiones por los poderes públicos y un control eficaz de las mismas por los trabajadores.

4.—Poner de nuevo la economía en marcha

La lucha contra el paro se inscribe en el cuadro de una recuperación económica inmediata y duradera. Para esto es necesario el crecimiento de los salarios bajos, lo que junto con la búsqueda de energías alternativas y la lucha contra el despilfarro de la energía, creará empleos.

La inflación tiene que ser combatida a través de una mayor vigilancia de los precios, de un refuerzo de las políticas anti-trust y anti-monopolios y de una regulación de la competencia.

5.—Reducir el tiempo de trabajo

Una reducción del tiempo de trabajo es indispensable para que el trabajo existente pueda repartirse mejor, creándose así nuevos empleos. Una reducción eficaz puede lograrse acortando el horario semanal, alargando la duración de las vacaciones pagadas, bajando la edad de jubilación o alargando la escolaridad obligatoria.

Unión y tenacidad

Debemos, con toda nuestra fuerza y con todo nuestro poder, hacer respetar nuestros derechos, imponer nuestros puntos de vista y obligar a la patronal, a los Gobiernos y a las demás instituciones a dialogar y a asumir sus responsabilidades. En nuestro horizonte se abre la perspectiva de nuevos objetivos de lucha por los cuales tendremos que combatir con la firmeza y la fe que siempre han alentado a los trabajadores.

Salarios, garantías (II)

Ante los acreedores

I.—Frente a los acreedores del trabajador: Inembargabilidad

Nos encontramos en los supuestos en que el trabajador debe hacer frente a las deudas contraídas y que no puede o no quiere pagar. En tal caso sus acreedores podrán dirigirse contra el salario de dicho trabajador trabando embargo sobre el mismo para cobrar así sus créditos.

Sin embargo, por razones que son perfectamente lógicas existen importantes limitaciones legales al embargo del salario.

Existe la inembargabilidad llamada **absoluta** que impide el embargo del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Asimismo, para las cantidades que superen el salario mínimo interprofesional, existe la llamada inembargabilidad **relativa** en cuanto se establece una escala progresiva de embargabilidad para las cantidades que superen aquella cifra. Dicha escala es la siguiente:

- De las primeras 5.000 pesetas que superen el salario mínimo interprofesional, se podrá embargar el 25 %.
- De las segundas 5.000 pesetas, el 30 %.
- De las terceras, el 35 %.

- De las cuartas, el 40 %.
- De las quintas, el 45 %.
- Para las sextas 5.000 y sucesivas restantes, el 50 %.

Así resulta, por ejemplo, que de un salario de 50.000 pesetas únicamente se podrán embargar 10.870 pesetas.

El arbitrio del juez

Esta escala no rige cuando el embargo se produzca para pagar los **"alimentos"** a la esposa e hijos en los casos de separación matrimonial. En tales casos el juez fijará la cantidad a su arbitrio y en proporción a los medios económicos del que los da y a las necesidades del que lo recibe.

Debemos aclarar que por **"alimentos"** se entiende **todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica, así como la educación e instrucción de los menores de edad.**

II.—Frente a los acreedores del empresario: El salario, crédito privilegiado

Nos encontramos ante las situaciones en que las empresas no pueden hacer frente al pago de los salarios (quiebras, suspensión de pagos, concurso de acreedores...) y los trabajadores concurren con otros acreedores

de la empresa en el embargo de bienes que vendidos en pública subasta, satisfarán sus créditos.

En tal caso las preferencias son las siguientes:

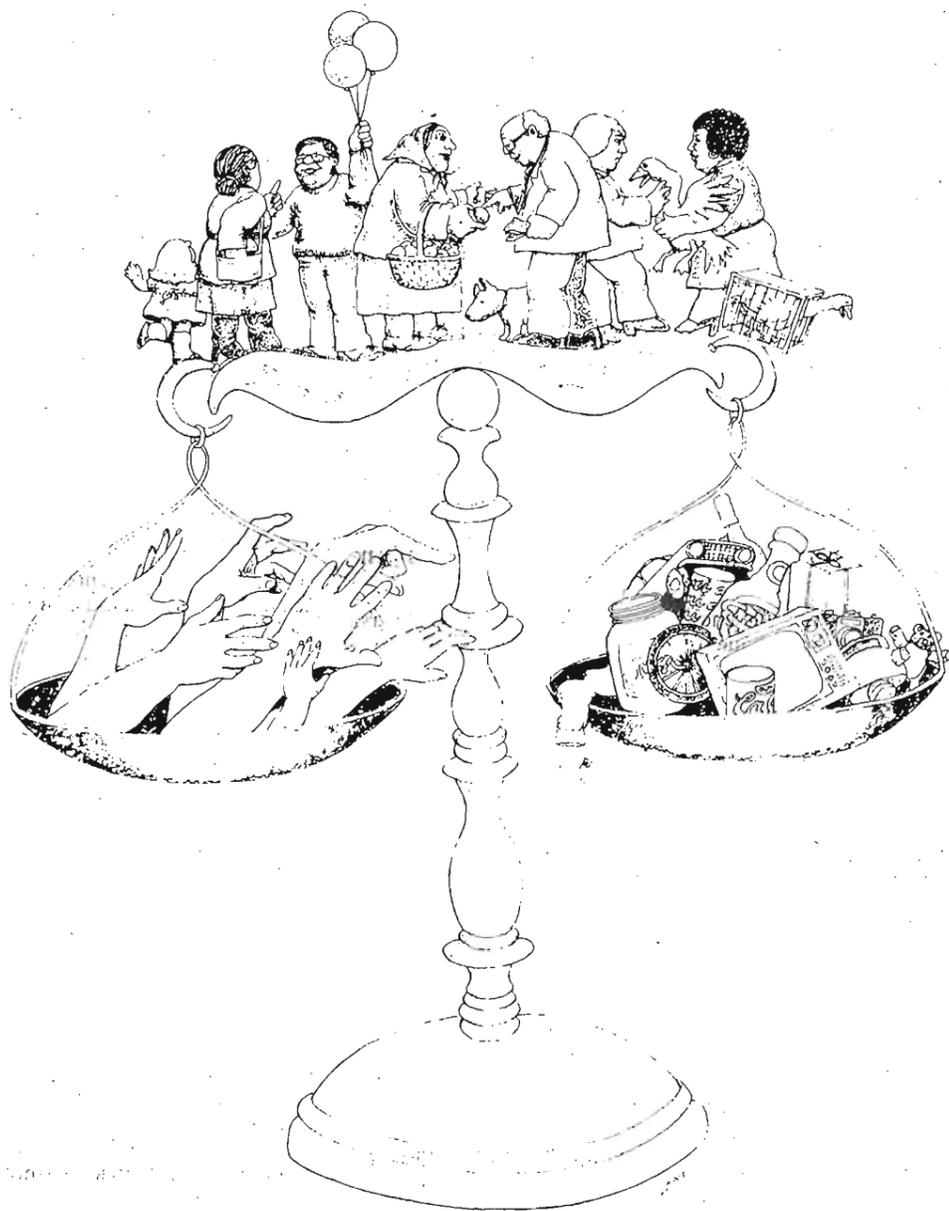
a) Preferencia **sobre todos los demás créditos** respecto de los **objetos elaborados por los trabajadores** mientras estén en **posesión** sean **propiedad** del empresario. No existe límite respecto a la cuantía de los salarios y la garantía subsiste incluso si los objetos hubieran sido vendidos, pero no entregados al comprador. De ahí la buena práctica sindical de no permitir, en situaciones límite, la salida de productos elaborados en tanto no traben embargo sobre los mismos.

b) Igual preferencia existe sobre los **inmuebles** a los que **los trabajadores incorporan su trabajo**, pero con la limitación de que sólo existe por el importe de **una mensualidad.**

c) Sobre los demás bienes muebles o inmuebles afectos a la actividad de la empresa deudora, se goza de igual preferencia, excepto cuando concurren acreedores hipotecarios o con prenda sobre dichos bienes.

Plazo para el ejercicio del derecho

Estos créditos salariales



pueden hacerse efectivos incluso cuando se haya iniciado un procedimiento de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, pero se habrá de tener en cuenta que el plazo para ejercitar los derechos de prelación absoluta prescribirá al año, a contar del momento en que debió percibirse el salario o concepto sustitutivo

del mismo.

Al Fondo de Garantía Salarial

En última instancia si esta prelación de créditos no diera el fruto esperado habrá de acudir ante el Fondo de Garantía Salarial, si bien con las limitaciones que en un artículo reciente de este semanario se han comentado

(ELA-Asteckari, 6-X, n.º 66).

Desgraciadamente y con esto terminamos, esta resultando una constante el que por la desastrosa situación de nuestras Magistraturas, en definitiva, siempre se tenga que terminar acudiendo ante el Fondo de Garantía Salarial.

L. GOITIA



Pensión de viudedad

Para tener derecho a la pensión de viudedad es necesario que la viuda haya vivido con el trabajador habitualmente o en caso de separación cuando el juez haya culpado al marido.

Se exige también, por otra parte, que el trabajador fallecido haya cotizado a la Seguridad Social 500 días dentro de los cinco años anteriores a su fallecimiento. Este requisito no es necesario cuando el trabajador haya fallecido por accidente de trabajo.

Cuantía de la prestación

La pensión de viudedad consiste en un 45 % de los salarios reales del trabajador en caso de fallecimiento por accidente de trabajo y en casos de enfermedad consiste igualmente en una 45 % de lo cotizado en un período continuo de 24 meses. En este caso para calcular la base reguladora se coge el período de 24 meses, generalmente los últimos, puesto que es cuando más se ha cotizado. A continuación se divide por 28 aplicándose a este resultado el tanto por ciento anteriormente mencionado.

Si han faltado los medidas de seguridad

Si se declara que la muerte del trabajador, debido al accidente de trabajo, se ha producido por falta de medidas de seguridad en la empresa, esta pensión se incrementa en un 30 % a cargo de la empresa, por lo que en este caso la pensión se concreta en un 45 %, a cargo de la Seguridad Social, y un 30 %, a cargo de la empresa. También hay que tener en cuenta la situación en la que se encontraba el trabajador en el momento de su muerte, esto si, si encontraba en activo como es el caso anterior o se encontraba cobrando una pensión de invalidez o jubilación.

En estos casos la pensión que le queda a la viuda consiste en un 60 % de lo que venía cobrando el trabajador. En aquellos casos en que el trabajador esté cobrando la pensión correspondiente por gran invalidez (150 %), también desaparece ese 50 %; por lo que en este caso sería también una pensión equivalente a un 60 % de ese cien por cien.

Pérdida de pensión

De acuerdo con el artículo 11 de la Orden del 3-2-67 la pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

En estos dos casos, siempre que la viuda cambie de estado antes de cumplir los 60 años, tiene derecho a percibir por una sola vez la cantidad igual al importe de 24 mensualidades de pensión que estuviese percibiendo. Esta figura viene a constituir una especie de dote por matrimonio en las mujeres trabajadoras que se casan cuando están trabajando.

b) Por observar una conducta deshonesto o inmoral.

c) Por cesar en su incapacidad por la que se le otorgó la pensión.

d) Por declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del trabajador.

e) Por fallecimiento.

Trabajador viudo

Hasta aquí hemos venido hablando únicamente de la pensión que le corresponde a la mujer casada; pero en estos casos de viudedad la ley opera una gran discriminación hacia el viudo ya que para el hombre únicamente se contempla este supuesto beneficio de viudedad en un único caso, cual es, el de que, aparte de convivir habitualmente con su mujer, se encuentre al tiempo de fallecer ésta incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Como se ve mientras que a la viuda únicamente se le exige la convivencia con el trabajador, al viudo se le exige que esté incapacitado para todo trabajo viviendo a cuenta de ella o dependiendo económicamente de ella. La diferencia en este sentido es clara.

En cuanto al resto de los puntos que hemos analizado (cuantía de la pensión, extinción, etc.) son idénticos para el viudo.

IÑAKI TELLERIA

Entrevista con delegados de tres empresas en torno al tema de las Secciones Sindicales

“Tenemos que empezar por consolidar nuestra propia Sección Sindical”

El tema de las Secciones Sindicales es, sin duda, uno de los objetivos que con más prioridad se plantea en todas las empresas. Las distintas Federaciones dirigen todo su trabajo en la organización, desde cada empresa, de la Sección Sindical. La misma filosofía de ELA va orientada al fortalecimiento de las Secciones Sindicales y, en último término, a la consecución de la capacidad negociadora a través de éstas en la empresa. Sin ir tan lejos, que la realidad nos dice que hay que andar mucho hasta llegar a este punto; lo cierto es que hay empresas que han conseguido conquistas sindicales de mucha importancia. Unos en un sentido, otros en otro, la realidad se va imponiendo y los derechos sindicales se van implantando poco a poco. ELA-Astekaria no ha querido más que reflejar la realidad de algunas Secciones Sindicales y hemos juntado; con este fin, a delegados de tres empresas de Bizkaia (Formica, Firestone y Ceplástica) que han ido exponiendo sus situaciones particulares, los primeros pasos dados, las conquistas logradas, etc. El trabajo nuestro ha consistido en darle cuerpo al tema, ordenar los puntos tratados en la conversación mantenida de una forma abierta y espontánea.

El funcionamiento de una Sección Sindical y su papel en la empresa depende de muchos factores. No es lo mismo actuar en una empresa de baja sindicación o donde los sindicatos estén fuertes. Tampoco si hay una fuerza mayoritaria o existen varias centrales operantes con parecida entidad. También depende, y no poco, de la actitud de la patronal respecto al hecho sindical en su empresa.

La actitud patronal ante los sindicatos en su empresa

“En este sentido,—comenta un delegado de Formica—, la empresa reconoce de manera global el hecho sindical, pero lo hace siempre que sea a través del Comité”.

En cuanto al reconocimiento de los sindicatos, dice que “están de acuerdo con los sindicatos, pero no admiten negociar con ellos, no son reconocidos”.

En la práctica hay derechos adquiridos, hay movilidad para los delegados, se hacen las horas de labor sindical necesarias, se ponen anuncios en los tablones, etc., pero en el convenio no está nada o casi nada reglamentado en este sentido. No hay ninguna garantía por escrito. Es el caso de Ceplástica, en la que ELA no está reconocida como tal, con personalidad dentro de la empresa.

La empresa reconoce al sindicato para cuando le interesa

Delegados de esta empresa hacen una constatación, “la dirección no reconoce a ELA, a la Sección Sindical cuando

se hacen reivindicaciones y entonces, acude a los miembros del Comité. Pero cuando le interesa, entonces sí, acude a donde los responsables de los sindicatos, le es imprescindible hablar con ELA, CC, OO. o UGT”.

Podemos hablar de otra empresa que ha logrado plasmar en su convenio unos acuerdos concretos de derechos sindicales, como el caso de Firestone:

“Tenemos pactados el tema de los locales dentro de la empresa con todos los enseres necesarios para las reuniones, existen tablones de anuncios y está determinado hasta el lugar donde hay que poner, etc., etc. En cuanto a la capacidad negociadora, está en manos del Comité”.

Sección Sindical-afiliado

Analizado desde otro punto de vista, sale el tema referente a la relación de la Sección Sindical y el afiliado: ¿Qué le aporta al afiliado, qué le supone?

“La asistencia y el asesoramiento —se decía— va dirigido fundamentalmente a los afiliados. A ellos nos debemos en primer lugar. Se comentaba un caso concreto: el de una trabajadora que tenía problemas de categoría y no se resolvían. Entonces optó por sindicarse”.

“Esto es importante —apuntaba otro—, sindicarse. En uno u otro sindicato, pero sindicarse”.

O como en Firestone, el papel del delegado sindical en algunos casos de sanciones por parte de la empresa a los afiliados. Estos han podido recu-

rrir, apoyados en el delegado sindical, ante un mando intermedio e incluso superior. Un delegado de esta empresa añadía que “se han dado bastantes casos de sanciones y, antes de ser ejecutadas, han tenido que pasar por el Comité de la Sección Sindical y por el Delegado Sindical, por lo que pocas veces se ha podido llevar a la práctica alguna sanción por medio de este procedimiento”.

Siguiendo en el tema, otro contaba un caso tal y como le sucedió a él: “Es un amigo mío. Es un no afiliado, no sindicado y el otro día al ir a tomar café después de comer, me preguntó:

—Oye, ¿cómo va esto? (en la empresa hay un expediente de por medio).

—Pues hombre, vamos tirando con el asunto y tal, le respondí.

—¿Y que no vais a informar a la gente en la fábrica?

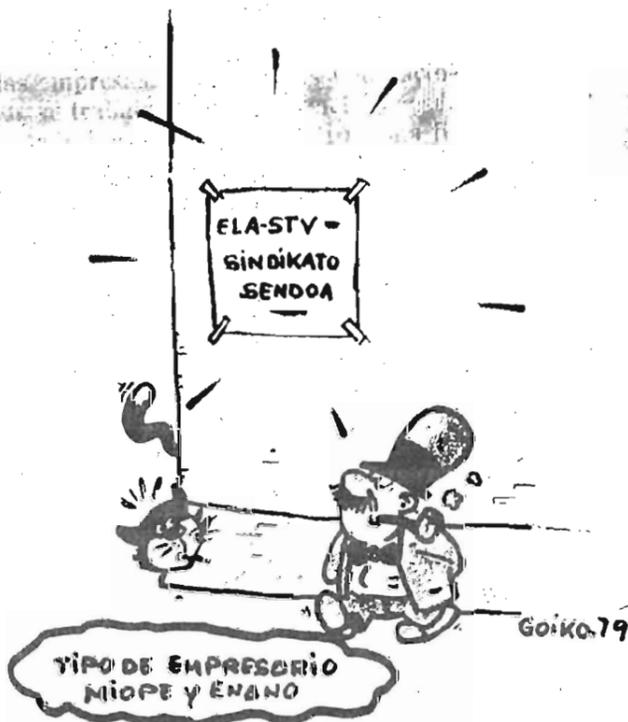
—Nosotros estamos haciendo todas las semanas asambleas de afiliados. Pero a ¿qué sindicato estás afiliado?

—Yo no estoy sindicado.

—Comprendo ahora tu falta de información.

Cómo se trabaja en la Sección Sindical

Y dejando los ejemplos, pasamos a un punto muy relacionado con el anterior, cual es el que hace referencia al proceder interno de la Sección Sindical. Cómo se toman las decisiones, de qué forma se pasa la información de lo que se plantea en la empresa, etc., etc.



● “La empresa reconoce al sindicato cuando le interesa”.

● “Nosotros tomamos postura como Sección Sindical de lo que vamos a decir y lo que vamos a votar en la asamblea de fábrica”.

● “El delegado sindical es el representante de los afiliados en la empresa”.

● “Hay que poner en claro las funciones y responsabilidades de cada miembro del Comité de la Sección Sindical”.

● “En los próximos convenios hay que ir concretando las reivindicaciones de derechos sindicales.”

Se constata que, a la hora de enfocar cómo debe realizarse, en todas las Secciones Sindicales se da una práctica bastante generalizada. Antes de ir a una asamblea general

de fábrica, pongamos por caso, se hace una reunión de todos los afiliados y se toma una decisión conjunta como Sección Sindical. La asistencia de los afiliados a estas reunio-

nes depende —según opinaban algunos— de los temas que se traten (un convenio, un expediente...)

“Un día antes de hacerse la asamblea de fábrica —dice uno de ellos— hacemos nuestra reunión de afiliados de ELA y, sabiendo lo que se va a tratar en la asamblea general, nosotros tomamos postura como Sección Sindical de lo que vamos a decir y lo que vamos a votar. Este procedimiento nos está dando buenos resultados”.

Organización interna de la Sección Sindical

Uno de los últimos puntos tratados hacía referencia a la estructura y organización de la Sección Sindical. Preguntas tales como cuáles son las funciones del Comité de la Sección Sindical, si éstas funciones están delimitadas de alguna forma o todos hacen todo, trabajando de forma voluntaria, si están clarificadas las funciones y responsabilidades dentro del Comité. Estos eran los interrogantes que, por falta de tiempo material no pudieron tratarse con amplitud y de forma sosegada.

Aún dejando estas cuestiones y otras en el aire, se afirmaba que la organización sí estaba asentada y clarificada en cuanto a la tesorería por ejemplo: “El tema de las cuotas —se decía— evidentemente, está clarificado, la tesorería tiene una función propia y ha requerido una específica organización”.

Otro aspecto que también queda claro en las responsabilidades en la Sección Sindical, es el papel del Delegado Sindical, que es el representante de los afiliados en la empresa, es con quien contacta la Federación, y a quien se dirigen, tanto la empresa como las Secciones Sindicales de otros sindicatos cuando quieren hablar con ELA en la empresa”.

Se comentaba también de la delimitación de responsabilidades, tales como la económica y social, la de seguridad e higiene, la de propaganda, la de información, etc., etc.

Así dábamos el corte a una conversación rica en experiencias, con interrogantes que dejan temas en el tintero, esperando sean tratados con otra perspectiva en otro tiempo. No se ha pretendido construir un modelo de Sección Sindical. Nada más, partir de la realidad de algunas empresas, contrastar procesos diferentes. Tiempo habrá de profundizar en estos mismos temas.

J. LARRAÑAGA

Rectificación

Aurreko alean erru bat izan genuen horri hontan. Rezolako komenioa (Añorga y Arrigorriaga) ipini bage-nuen (Añorga y Arrona) da.

En esta misma página del número anterior tuvimos un error al poner (Añorga y Arrigorriaga) las plantas afectadas por el convenio de Rezola. La rectificación es que dicho convenio afecta a las plantas de Añorga y Arrona.