

Sindikak Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Erakintzako lan kontratua

Eraikintzako langileentzat gau egun diren problemen artea, arrotzeta lanpostuaren balantz egoera da. Lege berriak ugazabei ateak ireki dizkiote, nahi duten bezalara erabili dezaten langilea, "eventual" izeneko tratuak sarri egiten dira, bi, hiru edo gehienaz sei hilabetetako lana eskainiaz. Garai hauetan nagusiek bigarren tratu aldirako selezio bereziak egingo dituzte, kalean unzia iruditzen edota komeni ez zaizkietenak.

Hau horrela direlata, burruka gogor batetan murgildu gara aurtengo negoziaketan, ez dugu asmorik horrelako garrantzia duen asuntorik baztertua uzteko. Ohinarri bezala, lan arazo guztiak "lan kontratuan" hasten dira eta mugatu nahi ditugu aurten ugazabak lege arrotzaz dituzten moldeak.

(Azken orrian)

Las deficiencias de las prestaciones de la Seguridad Social en la zona alta del Deba

Conscientes desde hace un tiempo de la necesidad de buscar unas medidas de solución a las graves deficiencias de ámbito de la Seguridad Social en el valle del alto Deba, nuestra Unión Comarcal planteó unas iniciativas al respecto, algunas de las cuales han dado ya sus frutos como comentaremos más adelante.

(Pág. 2)

Convenio del Metal de Nafarroa

A la espera, que puede ser corta, de la posible firma del convenio del Metal de Nafarroa, y hacer en ese momento el balance global del mismo, adelantamos algunos datos necesarios para saber el estado actual de las negociaciones y realizar algunas valoraciones sobre la actuación de algunos sindicatos que merecen ya, poner en conocimiento de los trabajadores.

(Páginas centrales)

● ¿Cómo preparar una reunión?

Pág. 2

● Japón: La otra cara de la moneda

Pág. 3

● Convenio de Aduanas de Gipuzkoa

Págs. 4-5

● Los bancos se forran

Pág. 6

El sentido inequívoco de una convocatoria

En la madrugada del viernes 6, la noticia de la muerte violenta de J. M. Ryan sacudía la opinión pública en Euskadi.

No era un muerto más. No podía serlo ni por las circunstancias ni los móviles. Su muerte no era ni tan siquiera la que rebasaba la medida. Pensar de esta manera sería desconocer nuestro clima social, en el que ya los muertos "matados" casi ni se cuentan.

Sin justificar ninguna otra acción que dañe irreparablemente vidas humanas, la trágica suerte de Ryan tenía una significación distinta. Su único "delito" era ser ingeniero de Iberduero. El fatal desenlace de este episodio ha estado flanqueado por diversas acciones que han puesto en peligro la seguridad de trabajadores de esta compañía y por amenazas de posteriores "ajusticiamientos".

Un grupo minoritario e irresponsable (¿a quién rinden cuentas? ¿ante quién responden?) quería imponer una determinada política —la energética— en forma chantajista —utilizando instrumentalmente la vida de un hombre—, pidiendo en un plazo imposible —una semana— algo que prejuzgaba toda la cuestión —la demolición de Lemóniz—. Sentado el precedente, sobramos todos. Absolutamente todos: Los partidos y los sindicatos, las instituciones y las asociaciones, los

comités de todas clases y también las asambleas. De un tiro en la nuca habíamos sido eliminados todos. El camino quedaba abierto hacia cualquier cosa.

En un país como el nuestro, que está recuperando parcelas de autogobierno, que está vertebrándose con instituciones propias, legitimadas por la voluntad democrática de todo un pueblo, nadie puede tomarse tan macabras iniciativas. Y, en concreto, el contencioso de Lemóniz —consecuencia sin duda de una arbitrariedad tras otra de Iberduero—, sólo tiene una salida: La propiciada por un referéndum convocado al efecto, tal y como exigimos en nuestro IV Congreso Confederado.

Todas estas consideraciones, que están al hilo de los sucesos acaecidos, puntuales unas, de mayor alcance y trascendencia otras, fueron las razones, o mejor, la razón de ELA para llamar, junto con el resto de las centrales sindicales representativas de Euskadi y partidos políticos de amplio espectro parlamentario, a la huelga general el lunes, día 9, y a secundar las manifestaciones convocadas en Vitoria, Bilbao y San Sebastián para ese día.

El sentido de responsabilidad que nos ha caracterizado como defensores de las vías institucionales representativas, frente a toda suplantación de la volun-

tad popular y, en concreto, de la de los trabajadores, nos ha exigido en esta ocasión un posicionamiento claro y rotundo en contra de lo que esta muerte ha supuesto, sin que ello prejuzgue en absoluto el sentido del plebiscito sobre el futuro de Lemóniz.

Sin estrechas concepciones ni purismos mal entendidos, sin aferrarse a confortables espacios que para una institución firmemente engarzada en el tejido social no existen en ningún país y menos en Euskadi, se trataba simplemente de ser receptivos al sentir mayoritario de los trabajadores de Euskadi, y obrar en consecuencia, siendo sólo un sindicato, pero sobre todo un sindicato, con lo que supone la sensibilidad a los intereses concretos y reales de los trabajadores, más allá de los meramente reivindicativos.

La respuesta masiva que paralizó Euskadi ese lunes, 9 de febrero, que convirtió en riadas multitudinarias los habituales itinerarios de las manifestaciones, es suficientemente elocuente de cómo un pueblo sabe discernir en cada momento lo que tiene, lo que quiere y cómo lo quiere. La respuesta masiva de los trabajadores de Euskadi, poco maleable a manipulaciones de uno u otro signo, inevitables en ésta y similares ocasiones, es el grito sereno, preñado de dolor y de esperanza. Dolor por todos, esperanza por todos.

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 (FEITVC).

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).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV

(Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa

J. Larrañaga

Impime: Iparraquirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrenacalle, 28-2

Teléfono 681 56 50

Durango

La Unión Comarcal del Alto Deba ha llevado adelante sus propósitos en este importante tema para los trabajadores de la zona

Las deficiencias de las prestaciones de la Seguridad Social en la zona alta del Deba

Conscientes desde hace un tiempo de la necesidad de buscar unas medidas de solución a las graves deficiencias en el ámbito de la Seguridad Social en el valle del Alto Deba, nuestra Unión Comarcal planteó unas iniciativas al respecto, algunas de las cuales han dado ya sus frutos como comentaremos más adelante.

Se propuso un análisis del tema en el que participasen los distintos Ayuntamientos afectados. Así, se empezó celebrando una reunión a la que asistieron los responsables de Sanidad de los Ayuntamientos de Elgeta, Antzuola, Bergara, Arrasate y Oñati. Reunión que dio pie para la celebración de otras posteriores y de las que, a modo de resumen, pueden subrayarse los siguientes temas en torno a la problemática sanitaria en cuanto a servicios: Médicos especialistas, de cabecera, análisis clínicos y organización interna del servicio en general.

—En primer lugar, se determinó propiciar un contacto con el director general de INSALUD, de Gipuzkoa, señor

Egoskozabal y llevar un seguimiento periódico de las mejoras que se vayan produciendo, así como establecer el orden del día de las reuniones a celebrar en adelante.

El primer tema tratado fue la puesta en marcha de la subasta de obras para la construcción del nuevo ambulatorio de Bergara. Su entrada en funcionamiento posibilitaría conseguir dos objetivos: El descongestionar el ambulatorio de especialidades de Eibar y potenciar de este modo una nueva estructura para la asistencia de Bergara, Antzuola y Elgeta, con el consiguiente ahorro de días perdidos en consultas, viajes, etc., pues hasta ahora tenían que desplazarse a Eibar.

A tal fin, y a proposición nuestra, los Ayuntamientos de los pueblos antes mencionados proponen pasar a depender temporalmente a los servicios de asistencia del ambulatorio de Mondragón en cuanto a especialistas y análisis clínicos se refiere, ya que la distancia es menor y no existe en ésta la aglomeración de personal del de Eibar, con lo



que los resultados van a ser mucho más correctos.

Para poder llevar este plan adelante, el señor Egoskozabal expone a los Ayuntamientos afectados que debían tomar acuerdos de Pleno, en los que se solicitase formalmente la inclusión a los efectos arriba señalados, hasta que el ambulatorio de Bergara sea una realidad (ya se empezó su construcción y se prevé que para febrero del 82 esté empezando a dar el servicio que de él se espera).

—En otro orden de cosas, se encuentra la posibilidad de que se asigne para Arrasate y su comarca un inspector médico. Con satisfacción podemos decir hoy que en el último concurso se ha dado plazo a un inspector que tendrá unos días permanentes en Mondragón y otros en Eibar, lo que mejora sensiblemente

nuestra situación anterior. Para sellar un simple volante de ingreso o de una medicina teníamos que desplazarnos hasta Donostia. Nos evitará desplazamientos con sus gastos, estaremos atendidos en nuestras consultas, en los traslados de enfermos, etc. Mejorará el servicio al enfermo porque podremos exigir a través de la inspección y la organización de los ambulatorios será la que los trabajadores estimamos que debe ser en relación a lo que pagamos por asistencia sanitaria.

—Un tercer aspecto, el del problema creado con el traslado de médicos de cabecera en el ambulatorio de Mondragón puede solucionarse (según nos aseguró el señor Egoskozabal) con la salida a concurso de las plazas. Actualmente nos encontramos a

la espera de la designación de los médicos.

—También dimos un repaso a la situación de asistencia paralela que se da en nuestra comarca, debido a la existencia de dos entes cuales son la Seguridad Social y Lagunaro, esta última que abarca al movimiento cooperativista.

Aquí planteamos en su día varias soluciones en nuestro afán de unificar la medicina comarcal, pero hasta la fecha, lo único práctico a lo que se ha llegado es a la concertación de algunos de sus servicios como es el Centro Asistencial en cuanto a servicio de hospitalización, urgencias y consultas externas.

—Por último, se trató el tema de la necesidad de atención en la especialidad de estomatólogo (dentista), en la zona de Eskoriatza-Aretxabaleta, ya que gran cantidad de gente se desplazaba para tal fin hasta Vitoria.

Se nos adujo que el problema era difícil de solucionar debido al pequeño número de cartillas, pero se podría darle solución trasladando el personal al ambulatorio de Mondragón, con el consiguiente ahorro de tiempo y dinero.

Temas tratados y analizados, soluciones dadas satisfactoriamente y pasos necesarios a dar para aliviar las deficiencias sanitarias de la comarca. El posicionamiento de la Unión Comarcal de ELA del Alto Deba pasa por la adaptación de todos los recursos que hoy tenemos en los ambulatorios y en la dirección general de INSALUD, solicitando de este ente las mejoras que estimamos en cada momento.

EMILIO INDA

Denbora asko ez dela eskuartera iritxi zaigu enpresa bateko Sekzio Sindikaleko boletina. Garbi presentatua eta gaiez interesgarria, Babcock Wilcoxen ELAko sekzio sindikalak atara duen "ERNE"ko lehen zenbaki honek badu zer aipatua. Era sentzilluan eta garbian, zortzi orrietan zehar bost apartadu egiten dira. Editorial labor batek ematen dio hasiera. Euskarazko zatian, pasarte hau dakar: "Esan dezakegu gure primuriak poliki poliki betetzen ari garala... etxe-barruz eta baita kanporaldea begiratuta informazio zabal eta sakon bat eman behar dugula. "ERNE" dugun kazeta honekin, pauso bat betetzen dugu, eta zihur gara zuen laguntasunekin, oraindik ere pauso haundiagoak emango ditugula". Enpresako bizitza agertzen duelarik, komenioari buruzkoak orri pare bat betetzen du, erreibindikapenen komentarioa eginez. Azken orrian eta grafiku baten laguntzaz, azken bost urteotako jornaletan galdu denaren berri ematen da, bizitzaren igoera eta komenioz jaso dutena gonbaratuz. "Sabias que..." izenburuz agertzen da beste orri bat edozein langilentzat interesduna eta praktikotasunez bete. Sekzio Sindikalak enpresa barruan eramatea tokatzen zaien dinamikaren adierazgarria dugu. Bizitza luzea eta konstantea izan dezalaboletinak.

2-81

ERNE

EDITORIAL

LOS EJES DEL CONVENIO

LAS CARTAS BOCA ARRIBA

SABIAS QUE....

¿CUANTO HEMOS PERDIDO?

ELA sección sindical de

Las reivindicaciones fundamentales para el próximo convenio, un pequeño estudio del bajón que ha sufrido el poder adquisitivo de los salarios en los cinco últimos años, un artículo de crítica hacia la política "desinformativa" por parte de la empresa y un quinto apartado con la cabecera de "Sabias que..." con breves notas prácticas, hacen el conjunto del mencionado número del boletín.

Aparte del interés que suscitan los temas, es reseñable la claridad de la presentación y confección del mismo. Con los mínimos datos exigibles en portada (hay boletines en los que no aparece ni fecha de publicación ni el número al que corresponde), las siete páginas restantes están expresadas en consonancia con la primera.

Un instrumento más de organización y lucha sindical la de la sección sindical de ELA de Babcock Wilcox. Desde estas páginas le deseamos una combativa y duradera vida.

Surge un nuevo boletín informativo de una sección sindical, esta vez de una empresa de la margen izquierda, de la Babcock Wilcox. Con el título de "ERNE" y tal como aparece en la reproducción que hacemos de la portada de su primer número, la sección sindical aborda temas relacionados con la vida diaria de la empresa.

FORMACION

¿Cómo preparar una reunión?

Diversas pueden ser las finalidades de una reunión y variadas también las formas de desarrollo práctico de cada una de ellas. Hay de todas formas un principio que hay que tener en cuenta para cualquier reunión y es el EVITAR LA IMPROVISACION.

En nuestra tarea sindical la mayoría de las reuniones serán de debate, de adopción de decisiones o de solución de problemas. Vamos a analizar algunos de los aspectos que toda reunión de esta índole requiere que se tengan en cuenta.

En primer lugar es necesario distinguir tres etapas o fases de toda reunión:

- 1.—La preparación
- 2.—La celebración
- 3.—La actividad posterior

Si bien es claro que la fase de la celebración es la más importante, no deben menospreciarse la preparación (de la que en gran parte puede depender el buen desarrollo de la celebración) y la actividad posterior (que será la consecuencia derivada de la celebración).

La preparación

Hay reuniones que fracasan por su falta de preparación. Si tenemos en cuenta que a cada reunión asisten muchas personas y que cada una de ellas dedica varias horas a la misma, vemos que es mucho tiempo el que está en juego, demasiado, para permitirnos que por no prepararla debidamente, la consecuencia de la celebración sea la frustración y la desorientación.

Es necesario pues usar los medios y las técnicas adecuadas y preparadas debidamente, para conseguir nuestros fines.

Nos preguntamos entonces, ¿qué hay que preparar antes de una reunión?

Los asistentes

En primer lugar tenemos que saber quiénes van a asistir a la reunión:

■ La composición del grupo: Niveles de información, de conocimientos, de responsabilidad, de experiencia, etc.

■ Su relación con el problema o tema que se va a tratar: Interés, implicaciones, proximidad...

■ Relaciones mutuas de los asistentes: Es la primera vez que se encuentran, se conocen de anteriores ocasiones, son amigos...

■ El número: Prever condiciones materiales (local y su capacidad) y método de trabajo.

■ Pasar la convocatoria por escrito a poder ser y detallando el orden del día, los objetivos, etc. Cuanto más claridad de ideas lleve cada uno a la reunión tanto mejor.

Los fines

Es necesario tener claros los objetivos de la reunión. No es lo mismo una reunión informativa, que la de adopción de decisiones o una de formación.

Si el tema a tratar no tiene demasiada importancia, más vale que no se discuta. Hay que evitar el reunirse por reunirse o el hablar por hablar.

Si la importancia del tema lo requiere, interesa que los aspectos a tratar tengan la reflexión conveniente en cuanto a profundización y extensión. Puede aconsejarse en estos casos el envío previo de documentación o información sobre el tema, a fin de que antes de la reunión se vaya formando una opinión personal y evitar improvisaciones.

Si el contenido del orden del día es extenso, interesa también responsabilizar a cada asistente, o algunos de ellos, para que presenten una serie de análisis y propuestas, para que el resto de los asistentes las aprueben o rechacen en base a sus criterios y propuestas.

En reuniones continuadas y sucesivas, es también interesante que en cada una de ellas se fijen los temas que van a tratarse en la siguiente.

En estrecha relación con los fines de cada reunión está también el aspecto del tiempo que vamos a tener para el desarrollo de la misma. Es necesario pues relacionar siempre ambos aspectos.

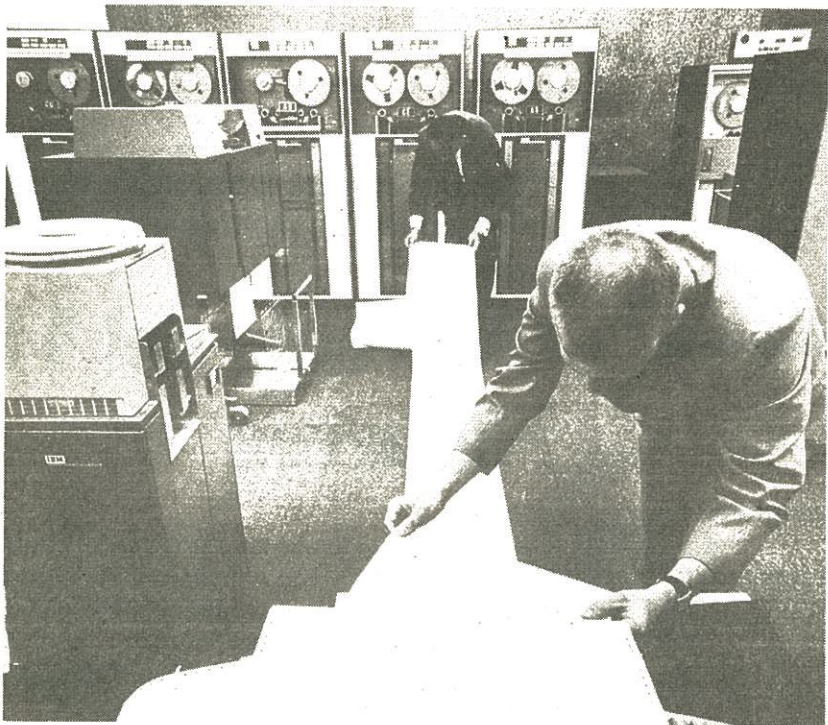
Los medios

Conocidos los asistentes y los fines es necesario fijar el método que se va a utilizar en la reunión. Del método elegido dependerá el trabajo de su preparación (materiales, documentos, técnicas...).

Es importante cuidar los pequeños detalles como la existencia de una pizarra o el local a utilizar (es importante que haya departamentos si se va a realizar una tarea de grupos...) Hay que cuidar también el ambiente. Un buen ambiente puede ser secundario en una reunión, pero un mal ambiente, tanto físico como psicológico, puede ser algo negativo muy importante.

Aspectos tan sencillos como: Calor, frío, luz, ruido; interrupciones, etc., condicionan nuestro interés y nuestra capacidad y estado nervioso y sobre todo en sesiones de larga duración, pueden incidir notablemente en el resultado de la reunión.

MARITERE ZINKUNEGI



Los empresarios quieren importar malas costumbres

Japón: La otra cara de la moneda

Siguen lloviendo artículos, empiezan ya los libros también y la cosa no tiene trazas de parar. Occidente va camino de convertirse en un escolar del Japón. En el precedente número de ELA-Astekari reseñamos una peregrinación de empresarios franceses que descubrieron, sorprendidos, una ingeniería social cuya importación a Francia se proponían realizarla con la mayor rapidez con el mismo afán que los aficionados a la jardinería se inician en los secretos japoneses del cultivo de los árboles enanos.

Un grupo de empresarios españoles han logrado desvelar otro secreto japonés: Los japoneses ya piensan en el siglo XXI y de crear a filtraciones confidenciales logradas por los empresarios ibéricos, ya han decidido los nipones aquellos sectores sobre los cuales van a volcarse para hacer de los mismos la base de su desarrollo económico en la próxima centuria que empezará de aquí a 20 años. Previsores.

A lo mejor es uno de los secretos sobre los cuales más interesaría detenerse a reflexionar en estas latitudes en las que reina la improvisación y donde lo que está más allá de los cinco próximos años pertenece, en exclusiva, a los futurólogos de la bola de cristal.

Los japoneses ya han decidido que por el año 2000 van a estar de lleno metidos en el terreno de las computadoras informáticas, de la biología y química, investigación y aprovechamiento de las riquezas de los océanos, en la ingeniería aeroespacial y en la energía nuclear. Además están determinados a desarrollar una planificación urbana renovadora.

La moneda tiene otra cara

Los empresarios han traído del Japón el secreto de una ingeniería social que logra milagros de consenso e integración del trabajador en la empresa, el secreto de su técnica y el secreto de su productividad y competitividad. Y la otra cara de la moneda ¿la han visto? Porque la moneda tiene otra cara.

Hace unos años, el periodista Kamata Setoski, entró a trabajar como eventual en Toyota: 42 mil trabajadores en plantilla, de dos a tres mil eventuales. Hace poco más de diez años Toyota era un pequeño taller. El periodista trabajó medio año en la cadena. Y luego publicó un libro titulado: "Toyota, la fábrica de la desesperación". "Si se comete una torpeza, escribe, la cadena se detiene. Pero si la cadena se detiene, las horas de trabajo tendrán que prolongarse y no habrá más remedio que realizar horas extra suplementarias. Por eso, para no retrasarse, para no causar molestias a los compañeros te ves obligado a poner a contribución todas tus fuerzas hasta el extremo". Eso sí, los empresarios europeos ven con sorpresa que el botón cuya simple pulsación puede detener la cadena está al alcance de todos los obreros.

Dos clases de trabajadores

La vida de la clase trabajadora en el Japón tiene dos rostros, dos aspectos. Sobre los 53 millones de japoneses considerados como población activa, 21 millones trabajan en las grandes sociedades. Si se restan los 6.500.000 agricultores y el 1.600.000 comerciantes, si se tienen en cuenta los otros japoneses que no trabajan en la industria, quedan alrededor de 18 millones de asalariados que trabajan en empresas

subcontratadas. Es un fenómeno muy extendido: La industria del automóvil declara un efectivo de 45.000 metalúrgicos.

La realidad es que esta industria tiene trabajando directamente a 250.000. Toyota tiene trabajando a muchos más trabajadores que a los 42.000 de plantilla en las 25.000 empresas subcontratadas. En la empresa matriz, los trabajadores por lo menos, cuentan con un estatuto que les ampara, en las empresas subcontratadas no existe la garantía de empleo, los salarios vienen a ser de un 20 a un 30 por ciento más bajos y los beneficios sociales son raquíticos.

¿Baja o vacaciones?

¿Y el espíritu de trabajo de los japoneses? La sorpresa de los empresarios europeos al encontrarse con que los obreros optan por tomarse sus vacaciones cuando caen enfermos. Pero no. No es cuestión de sentido mayor o menor de laboriosidad. La explicación es más triste. Si un trabajador japonés se da de baja por enfermedad, a partir del tercer día comienza a cobrar lo equivalente al 80 por ciento de su salario base. Este salario base es muy bajo: en general no representa más que un tercio o un cuarto del salario real en el que entran otros componentes de forma preponderante: Las horas extra (muy frecuentes hasta las 60 mensuales); las primas de producción, a menudo superiores al propio salario base y repartidas en forma bastante caprichosa; la prima por antigüedad, otro de los componentes claves del sistema laboral japonés; los bonos, distribuidos dos veces al año y que representan, por término medio, seis meses de salarios suplementarios al año. Elemental, el japonésito que se pone enfermo, se opta por las vacaciones... pagadas.

Modelo... del siglo pasado

La otra cara del escaparate japonés es imagoable: Las condiciones de trabajo que en la módica Toyota producen uno de los índices más elevados de suicidios del mismo Japón y hacen que el 20 por ciento de sus obreros padezcan enfermedades incurables del hígado provocadas por la fatiga (en Europa, sin que pueda erigirse en prototipo, es el dos por ciento). La automatización del proceso productivo "a la japonesa" arrastra toda esta tradición japonesa en la que se mezclan rasgos de feudalismo redivivo (nunca muerto del todo, por otra parte, en el Japón), robotización humana, desigualdades estamentales consagradas por pretextos tecnológicos, manipulación mecánica del material humano, extorsión social, etc. No todo el modelo es trasportable de una vez; pero es ya evidente que en el empresariado más agresivo (los precursores) la utilización de la "ingeniería social" nipona y la consecución del "consenso" a la japonesa se están convirtiendo en armas de la patronal en su enfrentamiento con

los trabajadores. A los sindicatos nos toca levantar acta y tratar de evitar esta vuelta tecnológica a las maneras del siglo XIX.

V. ELORZA

En la selva sobrevive el más fuerte

La negociación colectiva se está desarrollando dentro de un marco cuyos rasgos no siempre se manifiestan con nitidez y por lo pronto nunca son confesados por los que lo diseñan. Frente a una posible, y deseable, salida de la crisis aplicando la razón y esos principios de la "civilización occidental" cuyos valores tantos ríos de tinta retórica hacen correr, los dirigentes de esta sociedad se ponen el taparrabos y nos invitan a volver a la selva (de la que fundamentalmente se puede pensar si hemos salido). Aquí y ahora se aplica y se vive la ley de la selva: **Sobrevive el más fuerte.**

La crisis económica que cortó en seco el loco crecimiento económico de los años sesenta, es también la crisis de las teorías keynesianas y es la crisis de unos determinados comportamientos políticos de sesgo progresista. La presión de la derecha se dirige a desmontar todos los compromisos sociales adquiridos ante el vigor de la clase trabajadora: El pleno empleo, los servicios sociales, las políticas redistributivas... Todo aquello que dificulta ahora la fácil

acumulación empresarial de los años locos.

Pero si los trabajadores llegamos a alcanzar tales niveles de concesiones fue sustancialmente porque conseguimos montar un sistema de organizaciones, sindicales principalmente, un marco de formas de relación basado primordialmente en la negociación colectiva y hasta unos métodos concretos de actuación entre los que estaban la utilización de la huelga. Todo ello, sindicatos, negociación, huelga... como progresivas conquistas de la clase trabajadora, se encontraba en pleno proceso de expansión cuando cayó la crisis sobre nuestras economías y sistemas sociales. Después del primer momento de desconcierto los empresarios enmarcan toda su concepción de salida de la crisis en un sistemático desmantelamiento de todo este sistema económico y social. Claro que no vamos a esperar que lo declaren. Pero basta abrir los ojos y los oídos: Estamos en plena selva. Hay que tener valor y sentido de orientación; pero no basta. Hay que ser fuertes.

ITURRIAGA

HEMEROTEKA

El Japón no está lejos

Por qué triunfan las empresas japonesas

Con este título aparecía recientemente un artículo en una revista leída ampliamente en medios empresariales. La empresa japonesa es mostrada como un modelo para combatir la crisis. Un ejemplo a imitar. Si a lo que leéis escrito añadís lo que se lee claramente entre líneas la cosa queda clara

Cuatro claves

Para comprender mejor la empresa japonesa pueden servir algunas claves cualificativas:

■ **Diversificación:** El sistema de subcontratación multiplica las iniciativas, favorece la conquista de mercados y la creación de nuevos productos.

■ **Flexibilidad:** La estructura industrial de las pequeñas y medianas empresas favorece el desarrollo y la investigación de soluciones para la crisis.

■ **Productividad:** Es un culto de la industria japonesa, tanto por parte de la dirección, como del personal y de los sindicatos.

■ **Liberalismo:** Es un artículo de fe del Gobierno, que en las empresas se traduce en un hiperanálisis de los mercados, de las tecnologías y de las situaciones por el conjunto del personal, y en una preparación y actuación a corto plazo, más que en una estrategia de previsión.

Después de diseñar el cuadro de las principales características de la empresa japonesa, es indispensable contemplar su funcionamiento, que tiende a crear una doble armonía; por una parte, entre el trabajo y el hombre, y por otra —lo que es más importante— entre los propios hombres. En efecto, se nos ha repetido muchas veces que el hombre es la medida de todas las cosas, y no los resultados económicos y financieros. Lo más importante es alcanzar esas dos armonías.

El pulso de los salarios

Pero hay que añadir otra dimensión original de los salarios: Su evolución está siempre modulada en función de las necesidades familiares.

Así, se constata que, en las grandes empresas, los salarios aumentan lentamente durante los primeros años del ejercicio profesional —cuando se es soltero— pero lo hacen rápidamente cuando los empleados se casan y tiene

hijos, porque la educación de los niños es muy cara en Japón. Por otro lado, el nivel salarial tiende a disminuir a partir de los 45 años, cuando los hijos se abren camino y dejan de ser una carga para los padres.

Las empresas japonesas tienen un sistema muy importante de participación en los resultados, mediante "bonos", con un valor que oscila entre cero y ocho mensualidades. Así, el director general de una gran sociedad declaraba que, en razón de los buenos resultados obtenidos en 1978, la empresa había distribuido entre su personal un bono equivalente a ocho meses de salario.

Nebulosa ofensiva...

La gran empresa japonesa está constituida por el núcleo de una gran firma rodeada de una nebulosa de filiales y subcontratadas. El grupo constituido por esta nebulosa ocupa generalmente posiciones significativas en sectores muy diversificados: Por ejemplo, el nuclear, los transportes (material ferroviario, automóvil, construcción naval y aeronáutica), química, bienes de equipo pesados, electrónica profesional, productos de gran consumo, etcétera.

Estas nebulosas reflejan la idea de utilizar al máximo el potencial humano —el único recurso de Japón— y de multiplicar las energías e iniciativas. En efecto, cada filial y subcontratada tiene su propia política de desarrollo que va más allá del puro suministro de productos a la empresa madre. Por otro lado, la empresa principal ha desistido de producir directamente la totalidad de productos básicos.

El comportamiento de esta nebulosa es tan instructivo desde el punto de vista de la estrategia ofensiva como de la defensiva. En efecto, en caso de recesión de determinados mercados, o en el de reestructuración con consecuencias humanas, la flexibilidad de las empresas japonesas es superior a la de las occidentales.

... Y defensiva

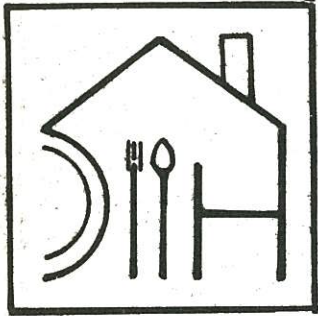
En primer lugar, porque la empresa japonesa cuenta con una buena productividad en relación a las occidentales. Es decir, que antes de verse éstas directamente alcanzadas por la recesión deberán desaparecer primero un buen número de empresas occidentales. En segundo lugar, hay que considerar que las empresas japonesas tienen por lo general cargas salariales menos pesadas, lo que les permite resistir mejor los efectos de la recesión. Además, los bancos japoneses apoyan con mayor firmeza que los occidentales a sus clientes en crisis. Las empresas japonesas, en fin, junto con sus filiales y subcontratadas, suelen proceder en caso de recesión a desprenderse de personal temporal o definitivamente, o a mutaciones, retirándose de los sectores en crisis para unirse a los de punta.

En el mismo orden de cosas, los japoneses acostumbran a purgar sistemáticamente los sectores con efectivos excedentarios para transferir el excedente de personal, bien al sector terciario, disminuyendo los salarios, bien adscribiendo este personal al sector de estudios e investigación, en los que son puestos a trabajar en "productos del futuro".

Así, en caso de recesión, la primera reacción será salvar a los hombres, utilizándolos en la investigación de productos nuevos que puedan ser comercializados en épocas mejores.

Añadamos que si todo lo anterior no fuera suficiente para disminuir el choque de la recesión, las empresas japonesas son capaces de negociar con el personal y con los sindicatos reducciones temporales de los salarios. Porque sólo en última instancia se plantean el despido. Hay que señalar también que la empresa japonesa cuenta con otros medios específicos para luchar contra la recesión, notablemente la aceleración de la vuelta de las mujeres al hogar, o la jubilación anticipada de "viejos" entre 55 y 58 años.

"ACTUALIDAD ECONOMICA"



ALIMENTACION Y HOSTELERIA ELIKADURA ETA HOSTALARITZA

Paso a paso

Esta semana pasada se reunió el Comité Federal de la Federación de Alimentación y Hostelería a fin de abordar y estudiar los problemas de los sectores que engloba nuestra federación y elaborar las líneas de actuación sindical para el año en curso.

En un artículo anterior de ELA-Asterkaria, ya analizamos las características generales y los condicionamientos de todo tipo que configuran la actividad y la vida sindical en el sector. Por eso, en este breve artículo, vamos a abordar, desde la realidad presente de nuestra federación, las tareas inmediatas a realizar.

Elecciones sindicales

La realidad sindical es simple y clara, aunque los problemas a los que tiene que hacer frente sean complejos.

En este sentido, las elecciones han supuesto un esclarecimiento del mapa sindical del sector. Ha quedado clara y manifiesta nuestra presencia en el mismo, lo que nos sitúa en posición óptima para plantear una serie de tareas inmediatas en vistas a desarrollar nuestra capacidad de organización y como garantía indispensable para una labor y lucha sindical constante, tanto

frente a las reivindicaciones inmediatas como frente a problemas globales del sector.

Organizarse

Uno de los pilares más sólidos de la lucha sindical, de su eficacia es la organización.

No hay sindicalismo ni lucha permanente sin organización. No hay sindicalismo "por libre", en solitario. No creemos en "grandes líderes sindicalistas". Creemos en trabajadores que se organizan y defienden sus derechos solidariamente.

Y ésta es la tarea primordial que nos hemos asignado en la

Federación de Alimentación y Hostelería de ELA: dar vida a nuestras propias estructuras organizativas, dotar de cauces de participación y decisión de todos los militantes y afiliados.

Federaciones comarcales

Esto nos lleva a una dinámica sindical muy viva. A suscitar militantes sindicales en cada empresa. A coordinarlos entre sí a nivel comarcal, a desarrollar tareas permanentes de información y posibilitar la formación y ca-

pacitación progresiva de todos los militantes.

Negociación colectiva

Esta dinámica sindical y esta participación de los afiliados y militantes en las tareas sindicales se demuestra cada vez más viva y prometedora. Han surgido, grupos y equipos, una participación decisiva en la discusión y elaboración de los diversos convenios provinciales como Hostelería, Vinos y Licores, Bingos, etc. en las numerosas plataformas de convenios de empresa.

Es un paso muy positivo éste, teniendo en cuenta la dispersión de muchos de los sectores que engloba nuestra federación. Cada año vamos dando pequeños pero también irreversibles adelantos. En el inicio negociador de los convenios de este año, nuestra capacidad en cada uno de los sectores de la federación está haciendo posible el llevar los trabajos con el apoyo amplio de los delegados y militantes y con un interés cada vez mayor de los problemas que afectan a cada grupo. La negociación de cada convenio nos dará pie para comentar más adelante la situación específica de los sectores.

Gonzalo ARRIETA



EMPLEADOS Y TECNICOS ENPLEGATU ETA TEKNIKUAK

Limpiezas de Bizkaia: Ilegalidades a doquier

Muchas veces se ha expuesto desde estas páginas, diversas situaciones por las que atraviesan los trabajadores-as de este sector; situaciones que dan una idea del tipo de patronal con que se cuenta, y que justifican, de alguna forma, la espontaneidad y contundencia en las respuestas de los trabajadores ante los problemas que se derivan de esa actitud empresarial.

Esta que se expone hoy es otra más de la larga cadena. Con motivo de las recientes elecciones sindicales confirmamos la vieja sospecha de que no había forma de hacer coincidir los censos de trabajadores facilitados por las empresas con los certificados de cotización a la Seguridad Social, con alguna honrosa excepción que no hace sino confirmar la regla.

Teniendo en cuenta que la generalidad de la patronal procede de la empresa El Sol, la más implantada en Bizkaia, en la que eran simples trabajadores todo

parece indicar que esta situación era previsible, al menos para la dirección, oculta, de dicha empresa. Y digo oculta porque quien en realidad mueve los hilos es la Consultora Europea de Servicios, inaccesible a los trabajadores e incluso, algunas veces, a la dirección "fachada" de El Sol.

Esta ilegalidad en que se encuentran las empresas, desconocida por los trabajadores en la mayoría de los casos, y queremos suponer que también por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tiene un doble efecto

En primer lugar crea una gran inestabilidad en la permanencia en el puesto de trabajo, de por sí inestable, y una serie de desagradables sorpresas a la hora de la percepción del subsidio de desempleo por finalización del contrato de trabajo o de rescisión de la contrata.

Por otra parte, permite a los que utilizan el sistema denunciado, ofrecer precios, en la subastas de contratos más bajos que su coste real, con lo que se crea una situación irreversible de competencia desleal entre empresas.

A todo esto, la pérdida de imagen de estas empresas ante las contratantes es un hecho y que también, cada vez más éstas, procuran no ofrecer trabajos a empresas que no tengan al día sus cotizaciones a la Seguridad

Social, con lo que muchas de ellas a medio plazo, presumiblemente, desaparecerán al no poder hacer frente a una situación de legalidad, con unos convenios dignos al día, etc.

En definitiva, llegada a esta situación y creada ya una clientela a la que se podría prestar servicios de limpieza, y en virtud de una subrogación de contratos de trabajo, aquella empresa que podría absorber toda la mano de obra de las diversas contratas... sería nuevamente El Sol, ya que su estructura empresarial, administrativa, etc. y su capacidad económica lo permitirían. Parece ser pues, que la mascota que utiliza esta empresa en forma de pájaro de mal agüero, EULEN, está a falta de que le corten las alas.

PASCUAL URRRA

Tras la reunión mantenida el pasado día 7, con la patronal, es posible que se firme un convenio breve

Convenio del Metal de Nafarroa

A la espera, que puede ser corta, de la posible del Metal de Nafarroa, y hacer en ese momento del mismo, adelantamos algunos datos necesarios sobre la actuación de algunos sindicatos que operan en conocimiento de los trabajadores.

Desde antes de iniciar los contactos entre los sindicatos para la preparación de la "posible" plataforma conjunta, ELA-Metal era consciente que dada la situación sindical en el sector en Nafarroa, era más necesario que nunca el apretar filas entre las organizaciones que fuesen a componer la mesa, para que los resultados a obtener fueran minimamente presentables.

Había, asimismo, un claro sentido de la responsabilidad y se vio muy difícil mantener las posturas de principio que otros años habían impedido que ELA-Metal suscribiera acuerdos que otros sin rubor alguno habían plasmado.

Porque, un análisis del articulado del convenio del Metal de Nafarroa muestra cantidad de puntos que, introducidos de mala manera, lo hacen muy regresivo comparado con otros convenios de las otras provincias. Y no es achacable a la situación de debilidad sindical, sino a errores y aventurismos que la búsqueda de protagonismo ha llevado a ciertos grupos que, o bien ya no operan en el mapa sindical de Nafarroa, o estaban en situación de debilidad tal que sólo podían hacer firmar lo que les pusieran delante.

La plataforma unitaria

Con estos antecedentes, el planteamiento era claro: O ya no firmar nunca el convenio hasta que alguien lo cambie, o bien, desde la actual situación, aunque débil pero firme, iniciar el proceso de mejora.

Desde el comienzo aleteaba en el ambiente lo ocurrido el año anterior y se vio que podía repetirse. De alguna manera se ha estado dando, porque debido a la intransigencia de UGT no se pudo presentar una plataforma unitaria en la mesa y, sólo hasta el sábado 7 de febrero, tras una semana de contactos, se pudo presentar un bloque de posibles puntos de acuerdo, con conciencia así manifestada por los tres sindicatos que era vital el presentarlo y defenderlo conjuntamente. Estos eran los puntos:

—Incremento salarial del 14,5 % con revisión a partir del IPC del 6,5 %, en junio, con carácter retroactivo a enero.

—Jornada de 1.930 horas en jornada continuada y 1.956 en partida.

—Asimismo, mejora de la cláusula de desenganche introducida

el pasado año. La propuesta de u con claridad control resp presas que con el comp zaciones em conocer, ant venio, las er vayan a hac trabajadores ello se form: ritaria que c ceso y la obl sas a negoci res su incre minimo imp der aceptar convenio. D mos diciendo sula de deso existe.

La oposición a los convenios

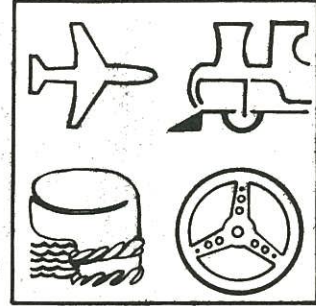
Con estos como ya se día 7, a la reunión que marathon p lo que allí s

De prime la patronal tarse a la m bla el probl empresa de lles URISO. en defensa c centro de tr: dicaciones r sea de pasq mayor parte

Los sorpi es que a sumó la po dente en el pedirnos qu conflicto. l punto duró tro horas y idea de lo q puesta a neq aspecto que en cuenta s lante cantic tenemos pl: res en nues

Los salarios conflictivos

No se av en ningún se reanuda día 11, de salarial, se mos punto:



GARRAIOA
TRANSPORTE

Gipuzkoa: Consignatarios y Agencias de Aduanas

Convenio con elementos cualitativos nuevos

El pasado jueves, tras su aprobación por la Asamblea de Delegados de ELA, fue firmado el convenio provincial de Consignatarios y Agencias de Aduanas de Gipuzkoa.

Este convenio que afecta a 1.000 trabajadores ha tenido como aspectos más importantes los siguientes:

—Incremento de las tablas salariales y gratificaciones especiales en el porcentaje del costo de vida.

—Incremento de los salarios reales según subida tablas.

—Revisión semestral automática del costo de vida.

—Creación de un Fondo Social con una aportación media patronal del 1,5 % de la masa salarial bruta anual.

—Subida del interés por mora en el pago salarial al 15 %.

De todos estos puntos, destaca, por su carácter novedoso, la constitución del Fondo Social. Dicho Fondo, según los acuerdos adoptados, será gestionado por ELA en su calidad de sindicato hegemónico del sector.

Esta gestión sindical de las ayudas, prestaciones y actividades sociales que ha de desa-

rollar el Fondo Social, además de las mejoras sociales que, a modo de salario diferido, beneficiarán al conjunto de los trabajadores del sector, significa un salto cualitativo importante en la tarea de consolidar el sindicalismo.

Supone ampliar el campo de competencias y funciones del sindicato. Estar más presentes en el entramado socio-laboral y recuperar para el sindicalismo un protagonismo que, evidentemente, dado el contexto legal anti-sindical existente, habremos de ganar paso a paso por medio de la actividad negociadora y del quehacer diario sindical.

Este paso al mismo tiempo nos exige una superación. Em-sanchamos nuestras competencias y funciones, pero al mismo tiempo crece también nuestra responsabilidad. Por tanto, debemos esforzarnos.

Mantener el tesón del equipo militante que ha hecho posible este triunfo. Con esa militancia y una mayor profesionalidad seremos capaces de hacer algo nuevo e importante.

Josemi UNANUE



METAL
METALA

Las actitudes de UGT ponen en peligro la necesaria unidad que aún es preciso tener para sacar adelante el convenio.

En el aspecto de la cláusula del descuelgue, la patronal aceptó prácticamente la fórmula elaborada en forma unitaria y que supone la incorporación de los filtros reseñados con anterioridad.

Asimismo, se mejora, a petición de ELA, la oferta en la jornada laboral anual para talleres de reparación de vehículos, rebajándola en 8 horas para lo de jornada partida. Con ello se ve la posibilidad de un preacuerdo, en el que básicamente estaría formado por los siguientes puntos:

Jornada: Para la pequeña, mediana y gran empresa.

—1.932 horas en jornada continuada.

—1.958 horas en jornada partida.

Para los talleres de reparación de vehículos

—1.946 horas en jornada continuada.

—1.982 horas en jornada partida.

Cláusula de descuelgue: Tal y como ha quedado reflejada anteriormente.

Salarios: Es en este tema donde surgieron las mayores dificultades, por las que queda pendiente de nuevas negociaciones. La propuesta patronal ofrecía una doble posibilidad:

—Para la pequeña, mediana y gran empresa, 14 % con la revisión en lo que supere el 6,8 % en junio, o 14,5 % sin revisión.

—Para talleres de reparación de vehículos, 15 % con revisión, o 15,5 % sin revisión.

Aún sin ser notables las diferencias, los componentes de ELA en la mesa creyeron más interesante la segunda fórmula (14,5 y 15,5 sin revisión), pero sin renunciar a dicha idea para otros convenios.

El caso es que UGT, tras grandes dudas por su incapacidad para tomar decisiones, se cierra en la primera fórmula, empezando a sacar otras cosas sobre la mesa, impidiendo llegar en aquel momento a un preacuerdo que encarrilase definitivamente el convenio y en la espera de la confirmación de cada una de las partes tras las consultas pertinentes.

Irresponsabilidad de UGT

A las actitudes reflejadas por la UGT a lo largo de las negociaciones del convenio, de las que habrá motivo para comentar más adelante, se añade el escrito realizado por la Federación del Metal de este sindicato y hecho público en la prensa y radio el día 14 de fe-

brero.

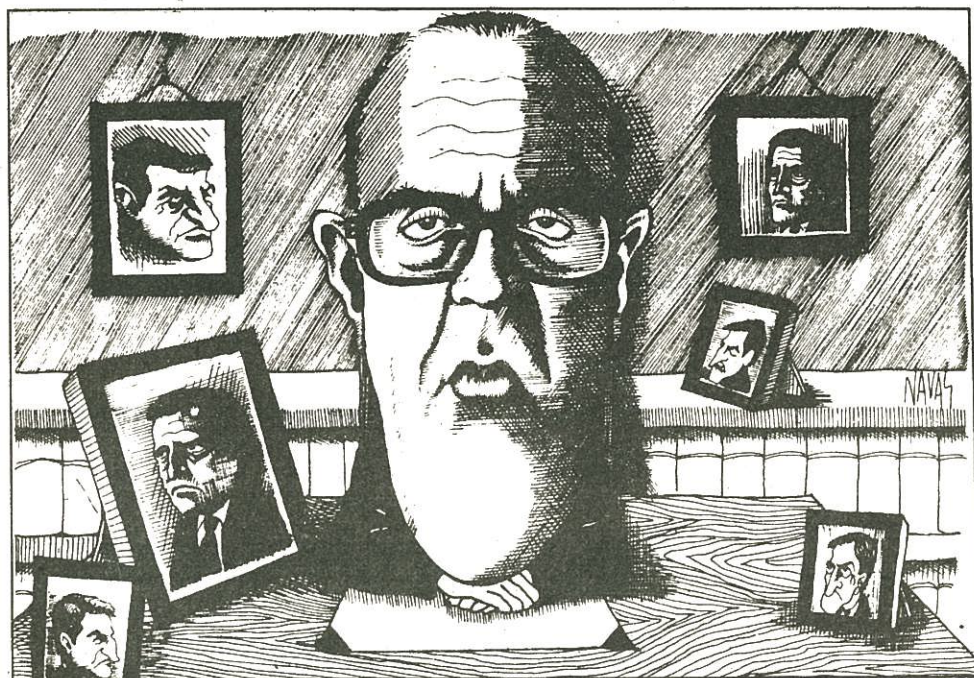
En él se vierten insultos y acusaciones contra ELA-Metal que exigirán su valoración tras la firma del convenio. No podemos dejar de resaltar su ridiculez e irresponsabilidad ya que, sin estar apoyados en ningún hecho concreto, ponen en peligro la necesaria unidad que aún es preciso tener para sacar adelante lo que la responsabilidad ante todos los trabajadores navarros del Metal nos exige.

J. IGNACIO SUESKUN



Aduanetako delegatuen ustez, sin UGT-aren positioa asko indartu da sektorean.

ESTADO



Nada cambia, todo continúa igual

Seguimos en vía muerta

Del aquí no pasa nada al aquí se pasa de todo no hay paréntesis alguno, ésta es al menos la conclusión cuando uno constata lo que acontece en estas latitudes en lo político en lo económico y en lo social.

Por no tener en este momento no tenemos ni Gobierno, contamos sólo con un gabinete en funciones en espera de una nueva sesión de investidura. Dicen que el más que probable nuevo timonel, Calvo Sotelo, virará más a la derecha, dicen también que sólo es una solución coyuntural hasta que unas nuevas elecciones anticipadas posibiliten un nuevo aterrizaje del Suárez que se nos ha ido, dicen que los cambios ministeriales serán mínimos, lo cual no vendría nada mal, aunque fuese sólo para no inflar la nómina mensual de ex ministros que ahora asciende exactamente a 8.410.339 pesetas, dicen tantas cosas...

En lo económico no se avanza ni un ápice

De la situación económica mejor no hablar porque para colmo de los colmos hasta el clima nos ha dado la espalda convirtiendo la sequía en grandes zonas del Estado en un azote peor incluso que la inflación. Es la coartada perfecta, la misma que utilizó Felipe II, una vez gastada por el excesivo uso la subida del petróleo. Antes ni ahora, alegan los que mandan, se puede luchar contra los elementos.

Mientras, la conflictividad en el sector público evidencia el patrón con el que se ha cortado el presupuesto general cuyas excelencias se cantan estos días precisamente en la caja tonta, el atasco en la negociación del sector si-

derúrgico muestran los hasta ahora vanos esfuerzos de la Administración para que los trabajadores se rijan este año y los venideros por la ley del embudo, la demora de la reconversión del sector naval en fin, deja translucir la abulia con la que los responsables públicos acometen los males de nuestra economía.

Gobernar con frivolidad, de espaldas a los problemas

En cuanto a lo social, entendiendo esta acepción como un término que abarca las condiciones de vida y trabajo de los currelas, idem de idem. El paro que no para, la falacia empleo versus salario que incluso ha contagiado a la propia UGT, el castigo sistemático por acción y por omisión que el Gobierno de UCD viene infringiendo a los sindicatos y trabajadores con leyes como las del Empleo, haciendo oídos sordos a las demandas de devolución del patrimonio son secuencias harto elocuentes.

La denuncia puede parecer de un pesimismo subido, fatalista por excelencia y nada más lejos de la realidad porque si todos somos conscientes de que la crisis es general, nosotros al menos, estamos convencidos que las cosas se pueden hacer mejor, bastante mejor, incluso mucho mejor.

Sobran frivolidades, gestiones de Gobierno atadas a intereses muy concretos que benefician sólo a sectores minoritarios a los llamados poderes fácticos económicos y a otros. Gobernar de espaldas a los problemas no es bueno sobre todo cuando los problemas son tan urgentes y graves.

J. ELORRIETA

Los resultados del pasado año así lo confirman

La Banca se está forrando

En plena crisis económica no todos ni mucho menos pierden. Esta afirmación que la hemos repetido una y otra vez se confirma nuevamente al conocer los resultados de la gran Banca.

Un banco tras otro han comenzado a cantar los números de su cuenta de resultados y en su lucha por ser los mejores, los más atractivos para el accionariado no han tenido rubor en reconocer que se están forrando.

neficios son todavía más beneficios.

Las explicaciones del negocio redondo

¿Será verdad lo que ha dicho el presidente del Banco Popular, Luis Valls? "La Banca gana dinero porque sus buenos clientes lo ganan y los clientes buenos superan en número e importancia a los malos" ¿Será verdad por contra que los digamos escandalosos beneficios de la Banca

son debidos a los tipos de interés y comisiones que percibe y que constituyen gran parte de la culpa de los números rojos de muchas y muchas empresas?

Aunque parezca paradójico puede ser verdad ambas cosas, no olvidemos que la Banca sabe seleccionar bien a sus clientes, sabe lo que en la crisis vale el dinero y dicta la política financiera y económica del Gobierno desde sus particulares intereses.

J. E. AURREKOETXEA

Los superávits batan récords

El Banco Urquijo ha obtenido unos beneficios distribuibiles superiores en un 20,4 % al año 1979; el Banco Bilbao ha terminado su ejercicio con toda brillantez, aumentando en un 30,1 % sus beneficios antes de impuestos; el Banco Popular, a su vez, ha mejorado en un 21,4 % sus beneficios en relación al año precedente; el Banco Vizcaya no se ha quedado tampoco a la zaga, ya que según las cuentas aprobadas en la junta general de accionistas ha incrementado su beneficio neto en un 27,1 %. Parece que estamos en otro país, en la tierra de jauja, que lo de la crisis es ciencia ficción. A lo largo de estos días otros bancos seguirán confirmando la buena nueva.

Estos resultados son tanto más sorprendentes si tenemos en cuenta que los bancos en cuestión han seguido el prudente criterio de dotar a la partida de clientes de dudoso cobro cantidades por encima de las estipuladas por el Banco España de manera que los be-



mundo

Datos de la crisis económica en Europa

Paro e inflación

El balance del pasado año no puede calificarse para Europa en lo referente a lo económico más que con adjetivos negativos. No ha habido sorpresas, ha ocurrido lo que se preveía, lo cual no quiere decir que el nivel de deterioro alcanzado ha sido inevitable.

Los dos baremos más utilizados para medir la salud de la economía europea, la inflación y el índice de paro muestran el fracaso de las políticas económicas aplicadas o lo nefasto que es el dejar que las cosas rueden impulsadas por la inercia de un modelo económico en barrena, hace ya tiempo.

El paro ha crecido en todos los países europeos

Los Gobiernos, con matices de poca monta y éxito irregu-

lar, han priorizado las medidas antiinflacionarias y el resultado lógico ha sido que el paro ha seguido creciendo a un ritmo acelerado. Sólo en los nueve países de la CEE el aumento del desempleo a lo largo de los doce meses del 80 ha sido del 1,5 % pasando del 5,7 % en enero de 1980 al 7,2 % en diciembre del mismo año. Por lo que respecta al Estado español, el estirón del desempleo ha sido más preocupante porque un millón y medio de parados son muchos parados si sobre todo se tiene en cuenta que casi el 50 % no cobra ningún tipo de subsidio.

Este panorama junto con las nada halagüeñas perspectivas del año entrante no hace sino aumentar la inquietud sindical cuyas organizaciones

internacionales, en concreto la CES no cejan en el empeño de conseguir compromisos concretos por parte de la Comisión Europea en relación al empleo.

En este sentido hay que interpretar la reunión mantenida a últimos del pasado mes de enero por el presidente y secretario general de la CES con el nuevo presidente de la Comisión, el luxemburgués Gaston Thorn, quien ha aceptado esforzarse en la búsqueda de una estrategia común antes que se celebre el próximo otoño la reunión de los ministros de Economía y Finanzas y los ministros de Trabajo.

La prioridad del empleo es inaplazable

En el gráfico adjunto puede observarse que de los doce

países considerados, siete mantienen inflación de dos dígitos y seis registran tasas de desempleo por encima del 8 %, cifra que tan sólo hace unos años se hubiese considerado como muy grave.

Sólo Suiza, Luxemburgo, Suecia y Alemania pueden considerarse con desempleos relativamente "asimilables", máxime si tenemos en cuenta las coberturas económicas de los parados, aunque no hay que olvidar que incluso en la RFA el paro ha subido un 1 %. El resto, unos con ribetes más acentuados que otros difícilmente pueden seguir sin invertir la tendencia porque en algunos casos el precio político y en todos el social serían muy elevados.

K. ASLA

Estados europeos	Tasa de inflación de 1980	Tasa de paro de 1980
Alemania.....	5,5	4,3
Francia.....	13,6	7,3
Italia.....	21,3	8,3
Holanda.....	7	6,3
Bélgica.....	7,6	10,6
Luxemburgo.....	7	0,9
Gran Bretaña.....	15,1	8,6
Irlanda.....	18,2(1)	10,8
Dinamarca.....	10,9	8,6
Suecia.....	14,6(1)	2,2(2)
Suiza.....	4,5	0,2(2)
España.....	15,1	11,4(3)

- (1) Los datos de la tasa de inflación de Irlanda y Suecia son correspondientes al acumulado de noviembre a noviembre.
- (2) Los datos de la tasa de paro relativos a Suecia y Suiza corresponden al mes de noviembre.
- (3) La tasa de paro del Estado español es la correspondiente al tercer trimestre.

Jóvenes trabajadores de mañana

Mañana, también sindicalismo

Los índices de desempleo son especialmente abultados entre los jóvenes. En las estadísticas de paro las jóvenes duplican la cifra de los adultos. No tiene nada de extraño que con la frustración y el desengaño acuestas, los jóvenes —ellos y ellas— comiencen a manifestar, ante el trabajo, actitudes poco comunes con las que en épocas nada lejanas se vivían entre los de su edad.

A los sindicalistas les angustia el paro masivo en que se ahoga toda esa inmensa capacidad productiva, indigna la poca voluntad de los dirigentes de la sociedad por tomar en serio ese drama y desconcierta la constatación de que nuestras continuas llamadas de atención y presiones reivindicativas caen en el más desolador vacío.

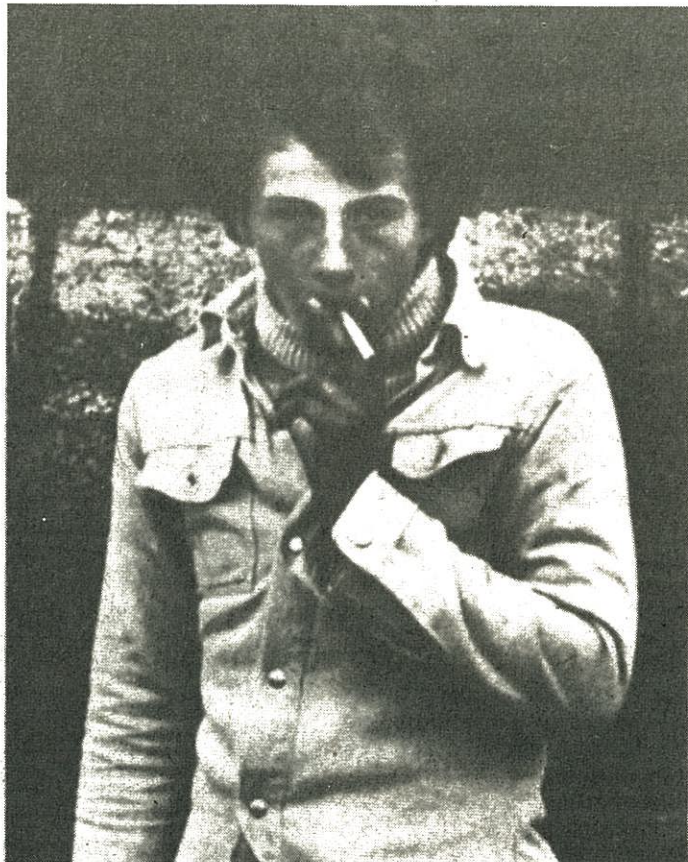
Perspectiva sindical

Los sindicatos debemos abordar los problemas de los jóvenes a partir de sus relaciones con el mundo del trabajo y de la producción. El hecho lacerante del paro juvenil y los ostensibles cambios de comportamiento y de contexto social desembocan en el hecho constatable de que el trabajo ya no ocupa el lugar que hasta ahora ha ocupado en la vida de los jóvenes, real o poten-

cialmente trabajadores. Aun en los que trabajan se advierte la tendencia a resistirse a organizar la vida con el trabajo como eje. O por lo menos, a no hacerlo de la forma como vida y trabajo casaban hasta hace pocos años. Y aun cuando algunos pudieran creer que este cambio en la integración de los distintos elementos de trabajo como fundamentalmente en una vida personal y colectiva tiene mucho de circunstancial, a no dudar que la aplicación de esquemas tradicionales a la interpretación de los fenómenos apuntados puede conducirnos a errores de apreciación. Tampoco hay que caer en la simplificación de considerar a todos los jóvenes como un algo homogéneo. Sólo nos referimos a la aparición de tendencias que desde el sindicalismo hay que captarlas con sensibilidad y realismo.

Los militantes sindicales de mañana

Hacia ese final de siglo que no está tan lejos, menos del cinco por ciento de la población activa estará computa por gente nacida antes de 1940, porcentaje que será reducido por anticipaciones en al edad de jubilación; más del



40 % serán trabajadores nacidos entre 1940 y 1960 y menos del 40 % nacidos entre el 60 y el 80. La gran masa de los jóvenes de hoy será el núcleo mayoritario de la clase trabajadora. Nacidos en una sociedad en proceso de profunda transformación cuya economía y sistema productivo sufren profundas alteraciones, por la fuerza de las cosas, viven en una inserción social y profesional diverso al de sus mayores. Viviendo como viven en un mundo di-

ferente, sus actitudes y sus comportamientos de carácter laboral y sindical serán también peculiares. Todo ello abre una interrogación sobre la que todo militante sindicalista tiene que inclinarse con atención. Nuestro sindicalismo no está ajeno a las vicisitudes que conformarán las actitudes de los militantes sindicales que entran ahora en el trabajo o sufren la paradoja de ser trabajadores parados sin haber podido trabajar nunca.

MURU

Un artículo de...

report

Política sindical para la década del 80 (I)

“No puede asegurarse el futuro de la democracia sin una consecuente política de reformas en interés de los trabajadores. Nadie sabe esto mejor que los sindicatos. Por ello, en la década del 80 no sólo deben proseguir sus esfuerzos en favor del cumplimiento de sus exigencias politicosociales, sino fortalecerlas.

Naturalmente la política de negociaciones colectivas es y será también en el futuro el núcleo del trabajo sindical. Pero los problemas sociales y politicoeconómicos de nuestro tiempo han alcanzado tales dimensiones y una fuerza explosiva tan considerable que si no se resuelven ya no parece ser posible alcanzar a la larga una exitosa política de negociaciones colectivas. El retroceso del crecimiento económico, los efectos de las nuevas tecnologías, las crecientes dificultades en el abastecimiento de energía y de mate-

rias primas y la agudización de los conflictos sociales son síntomas de una crisis profunda que exige soluciones que vayan más allá de la política diaria.

En todo caso debe tener prioridad la lucha por recuperar y asegurar el pleno empleo. En el cambio estructural cada vez más rápido de la economía la cesantía, especialmente la de los jóvenes, queda como una pesada hipoteca para el futuro. Los sindicatos tendrán que luchar duramente por una política económica y del mer-

cado laboral que nos traiga nuevamente el pleno empleo. Para ello se necesita un crecimiento económico, pero un crecimiento dirigido, cualitativo.

Hay muchos campos en nuestra sociedad que están abandonados y que exigen una ayuda, desde la protección del medio ambiente y la protección contra los accidentes, la educación y el servicio social, hasta la investigación y experimentación para la obtención de una energía que sea menos peligrosa o de posibilidades de ahorro en el uso de la energía y de las materias primas. Como el capital privado rehuye estos campos por falta de expectativas de utilidades, la ayuda estatal dirigida tiene un significado aún mayor. Mediante esta ayuda no sólo pueden crearse nuevos puestos de trabajo, sino que también importantes campos sociales podrían llevarse a un nivel digno de un estado social.

Los sindicatos no están en general en contra de una ayuda estatal a la economía privada, pero se oponen al “principio de la regadera” muy en especial a que se abuse de dicho apoyo a las industrias para aumentar las ganancias y reducir el personal. Por el contrario, el pago de subvenciones debe hacerse depender de la creación de puestos adicionales de trabajo.

Los sindicatos no rechazan tampoco, de ninguna manera, el desarrollo técnico, pero tienen la obligación de prevenir antes de que la introducción de nuevas tecnologías caiga fuera de control y la problemática

social no se considere ya en modo alguno.

Mientras la llamada economía de mercado en su forma actual más incapaz se muestre de mantener el desarrollo técnico bajo control social y de asegurar el pleno empleo, y en vez de ello cada vez tienda con más claridad a pasar sobre los intereses vitales de los trabajadores, más resueltamente lucharán los sindicatos que por los cambios que son necesarios. Esto significa que las inversiones no deben permanecer por más tiempo sin un control social y que una política estructural inteligente debe procurar que se llegue a una armonización, que falta hasta ahora en la economía del mercado, entre las inversiones, la producción y las ventas.

Para ello se necesita tanto de la elaboración sistemática de un conjunto de medidas para diagnósticos y pronósticos económicos, como de una visión más precisa sobre las inversiones significativas para la economía global. Del mismo modo se necesita una escala graduada de medidas para influir —en caso necesario— dirigir las inversiones. Por último, también será necesario concebir una infraestructura estatal a largo plazo y un marco de planificación democrática con los trabajadores y sus sindicatos.

La lucha por lanzar estas metas jugará un papel decisivo en la política sindical de la década del 80 a medida que se haga cada vez más evidente el fracaso del orden económico hasta ahora vigente para solucionar los problemas ocupacionales.

Se constatan profundas alteraciones

Paro y salud psíquica

¿La curva ascendente del paro está provocando efectos psíquicos de carácter generalizado?

Esta pregunta ha reunido, el último diciembre, a un cierto número de sociólogos, ergonomistas y psicólogos bajo los auspicios de la UNESCO. Acostumbrados a estudiar con más frecuencia los efectos patógenos de “surmenage” se han encontrado con que a pesar del paro masivo coexisten en forma paradójica los casos nocivos de exceso de trabajo con los ya evidente y masivos de la carencia de ocupación.

Es difícil evaluar en cifras el peso real del paro, sin embargo las cifras estimadas a nivel mundial de 50 millones de parados y de 300 millones de trabajadores subempleados pueden servir de referencia en el momento de ponderar su importancia.

Alteración de la salud psíquica

Si se tiene en cuenta que el trabajo es normalmente el punto de apoyo de la existencia material de uno mismo y, con frecuencia, de una familia que define una manera de ser y de relacionarse con respecto a los demás; que proporciona normalmente la vía de actuar sobre el medio y la sociedad y de identificarse a sí mismo; no debe extrañarnos que su falta, la imposibilidad de encontrarlo, su brusca interrupción o simplemente el riesgo prolongado de perderlo, produzcan efectos psíquicos dignos de ser estudiados. Que cada parado o trabajador que ve peligrar su puesto de trabajo lleve en silencio su tragedia a cuestras debiera ya constituir un motivo de preocupación aunque, por lo que fuera, la estabilidad social no peligrara. Y la solidaridad obrera tiene que recoger esta situación y combatir contra la falta de empleo que “provoca casi siempre una alteración de la salud psíquica y mental del sujeto”, en palabras de uno de los ponentes de la reunión antes indicada.

De la depresión a la alergia

Los trabajadores en paro lamentan la pérdida de un empleo del cual antes se sentían víctimas por su descalificación, agotadora monotonía o dureza física. La “disciplina del sufrimiento” viene suplantada por la de “la supervivencia”, de “la vergüenza”, que dan entrada a la depresión y a las perturbaciones psicósomáticas. La medicina del trabajo y la psicología constatan un conjunto de perturbaciones marcado por un sentimiento profundo de inutilidad, de soledad y de angustia. El cuadro se caracteriza por una explosión de estados depresivos, una disminución notable de la capacidad de concentración, una fatiga singular. Las perturbaciones de carácter y de comportamiento pueden venir acompañadas con tendencia a la evasión por vías como el alcohol que inciden, influyéndose mutuamente, en las dificultades familiares. Estas manifestaciones angustiosas y depresivas no son ajenas a un cortejo de manifestaciones somáticas: perturbaciones digestivas, variaciones importantes de la tensión arterial, dolores vertebrales y lumbares —los llamados reumatismos de defensa—, manifestaciones alérgicas y dermatológicas, etc.

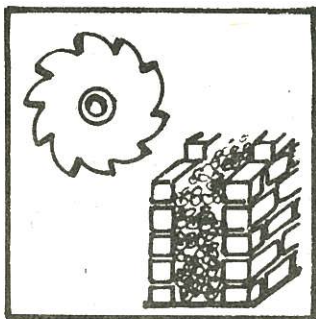
El clima laboral radicalmente deteriorado

Los especialistas reunidos advirtieron que no existen categorías de trabajadores más afectados que otras por los síntomas. Hay que añadir que el paro produce también alteraciones en el comportamiento colectivo, cuyas consecuencias sobre los trabajadores no son menores: Aumenta la arbitrariedad y el autoritarismo en la jerarquía de decisión que acarrea la pasividad; se espesa el secreto; la motivación disminuye y las rivalidades se enconan. Toda la atmósfera de la vida del trabajo también se transforma.

Se mire por donde se mire el paro es la mayor plaga que pueda caer sobre una sociedad y una situación que los trabajadores unidos debemos combatir sin contemplaciones.

V. ZARAYA





CONSTRUCCION Y MADERA ERAIKIN ETA ZURGINTZA



Gipuzkoa

Laneko seguritasunik ezaren aurrean nagusiek
hogeitamaika eskutik

Oinharria lan kontratuan dago

Aurtengo akordioan ez dugu gai berririk ezarri beste urtetako erreibindikapenei heustea delarik gure nahai. Badirudi oraindik ezin dugula bertikal kutsua kendu komenioari, zoritxarrez azken finean, negoziaketak ekonomiko aspektuetan erortzen dira eta lana eta lanari dagokion problematika ez da behar bezala tratatua izaten.

Aurten ELAk erai-kuntza komenioan hartu duen bidea zaila da benetan baina beharrezkoa nere ustez, krisia delata, sikosisa sortu dute sektore guztietako patronalak. Aipatzen ari garen sektorean ez nuke nik esango horrenbestekoa denik, eta bera arrazoibide ditu iritzi

honek.

Agian dago lan gutxi dagoela etxagintzan eta sektoreko ekintza publikoetan, baina egia baita, lanik ez duen enpresak, bere esku duela desegintzeko berarekin daramazkien langileak, langabe-koen taldea gizenduz.

Gehiago edo gutxiago, langilea arabera hauetan nahiko zaldurik aurkitzen da. Lan jarraipena leku gutxietan, eta okerrena duguna, kontrazioa erabat zanpatua aurkitzen dela.

Eraikintzako langileentzat gaur egun diren problemen artean, arrotzena lanpostuaren balantz egoera da. Lege berriak uga-zabei atek ireki dizkiote, nahi duten bezala erabili dezaten langilea, "even-

tual" izeneko tratua sarri egiten dira, bi, hiru edo gehienaz sei hilabetetako lana eskainiaz. Garai hauetan nagusiek bigarren tratua aldirako selezio bereziak egingo dituzte, kalean utziaz iruditzen edota komeni ez zaizkietenak.

Hau horrela direlata, burruka gogor batetan murgildu gara aurtengo negoziaketan, ez dugu asmorik horrelako garrantzia duen asuntorik baztertua uzteko. Ohinarri bezala, lan arazo guztiak "lan kontratuan" hasten dira eta mugatu nahi ditugu aurten ugazabak lege arrotzaz dituzten moldeak.

Mikel OLAZABAL

El contrato eventual

Clarificado el panorama sindical en el sector con las recientes elecciones sindicales donde ELA ha obtenido una mayoría de delegados ante UGT y CC. OO., se ha comenzado la negociación de un convenio que promete ser dificultoso para su discusión, pues se pretende tratar de temas relacionados con la problemática del sector de la construcción.

En ELA hemos decidido profundizar mucho en las cuestiones primordiales e importantes, como pueden ser los "sistemas de contratación" clave fundamental de la problemática del trabajador de la construcción.

Muchas empresas se han aprovechado de la coyuntura actual, y la sonada crisis para sanear sus empresas y eliminar cargas sociales, incluso a cargo del Estado por medio del Fondo de Garantía Salarial, comen-

zando de nuevo a construir con una selección de personal y valiéndose de las leyes sobre contratación que "fomentan el empleo" que ayudan a los empresarios en ese "gran esfuerzo" de contratar al personal con bonificaciones en la Seguridad Social.

La problemática que nos ocupa hoy en el convenio es el contrato eventual. En la primera reunión surgió el tema y llevó a las partes a distintas consideraciones. ELA mantiene la siguiente postura: se permite hacer contratos eventuales pero finalizado éste, pasa a situación de fijo de obra cuando menos; de esta forma tiene la posibilidad de seguir trabajando en un período determinado denominado "realización de obra" que es lo generalizado en el sector y se puede caracterizar como situación normal.

Entendemos que no solucionando los pilares de la contratación poco más o se soluciona en el resto de los temas.

Bizkaia

Por todos los lados se está oyendo últimamente lo mismo: "la situación del sector de la Construcción es insostenible". Y los que lo dicen mantienen que hay que hacer algo para salvar a un sector tan importante. Mientras tanto, el paro aumenta inexorablemente, las pequeñas empresas se cierran, la desmoralización y el catastrofismo están a la orden del día y las relaciones laborales brillan por su ausencia.

En este contexto comienzan las negociaciones del convenio en Bizkaia para 1981. La primera característica a señalar es la total ausencia de unas mínimas relaciones entre patronal y sindicatos desde las pasadas negociaciones, con lo que de nuevo acometemos la batalla para el presente año. Y no se puede hablar de otra manera porque, efectivamente, las reuniones celebradas hasta el momento en las negociaciones mantenidas, tienen más de batalla de lo que en realidad debería ser un convenio.

Se han roto las negociaciones y está convocado un día de paro para el próximo 23 de febrero por parte de ELA y CC. OO.

La patronal vuelve a las andadas

Primeras conclusiones del convenio

¿Qué podemos decir de estas reuniones celebradas con la patronal?

Estas son unas primeras conclusiones:

—Una actitud desmoralizadora y catastrofista de la patronal: "no se puede subir nada", "os damos las empresas", "hacer lo que queráis", frases como éstas hemos escuchado en la mesa.

—La negociación, por otro lado, va muy lenta, a pesar de que este año y con el objetivo de acelerar en lo más posible la misma, hemos planteado los sindicatos una plataforma muy reducida.

—Posturas cerradas, intransigentes y, sobre todo, irreales por parte empresarial, como puede ser el iniciar la negociación con una oferta del 6% de incremento salarial y, tras un mes de negociaciones hayan pasado a un 10%, pero congelando la antigüedad, además de hacer un planteamiento de jornada laboral de 44 horas.

—Algunas discrepancias entre los representantes patronales de las grandes y pequeñas empresas, con claro dominio de las primeras, como se desprende del intento de eliminar los artículos 31 y 38 del anterior convenio.

Mención especial merecen estos dos artículos mencionados, el primero de los cuales señalaba la indemnización por finalización de obra del 4,5% y el segundo prohibía los contratos eventuales de duración superior a 15 días, ya que una vez superado este plazo, se pasa a ser fijo de obra.

La eliminación de estos dos artículos significa, sobre todo para la gran empresa que es la que normalmente utiliza eventuales, el poder actuar sin ningún límite en el tema de la contratación de personal, pudiendo orientar claramente sus pasos a todo el personal dedicado a la construcción sea de carácter eventual.

—Se ha visto también un intento de imposición, de no llegar a acuerdos en temas que ambas partes las vemos problemáticas, como es el del tema de la antigüedad. La única solución planteada por la patronal es la de su supresión.

La patronal, de constructivo nada

En todo este proceso de negociación se ve claramente los esfuerzos que está realizando la patronal para aportar su granito de arena en la solución del problema de la construcción en el apartado de las relaciones laborales.

La situación a la que se ha llegado en la mesa de nego-

ciación ha llevado a suspender la misma hasta que haya variaciones sustanciales en la postura patronal. ELA y CC. OO. hemos entendido, y la práctica de los anteriores así nos lo ha enseñado, que la única forma de que varíen sus posturas es a través de la movilización, para lo cual, y como primera medida, se ha convocado un paro para el próximo día 23 de febrero. No así la UGT, que ya ha dado ostensibles muestras de flaqueza en la mesa negociadora, plegándose a la estrategia patronal de reducir nuestra oferta (será porque estamos por encima del AMI) y que tampoco apoya el día de paro convocado.

Está bastante claro que una central sindical que no apoya la plataforma firmada por ella misma y que no defiende el poder adquisitivo de los trabajadores, con el único objetivo de firmar cualquier cosa está dentro de los límites del AMI, no defiende a los trabajadores sino a sus propios intereses.

Josemari LARRAÑAGA