

Sindikala Astekaria
Semanario Sindical
CES · CIOSL · CMT

EL STV ELA

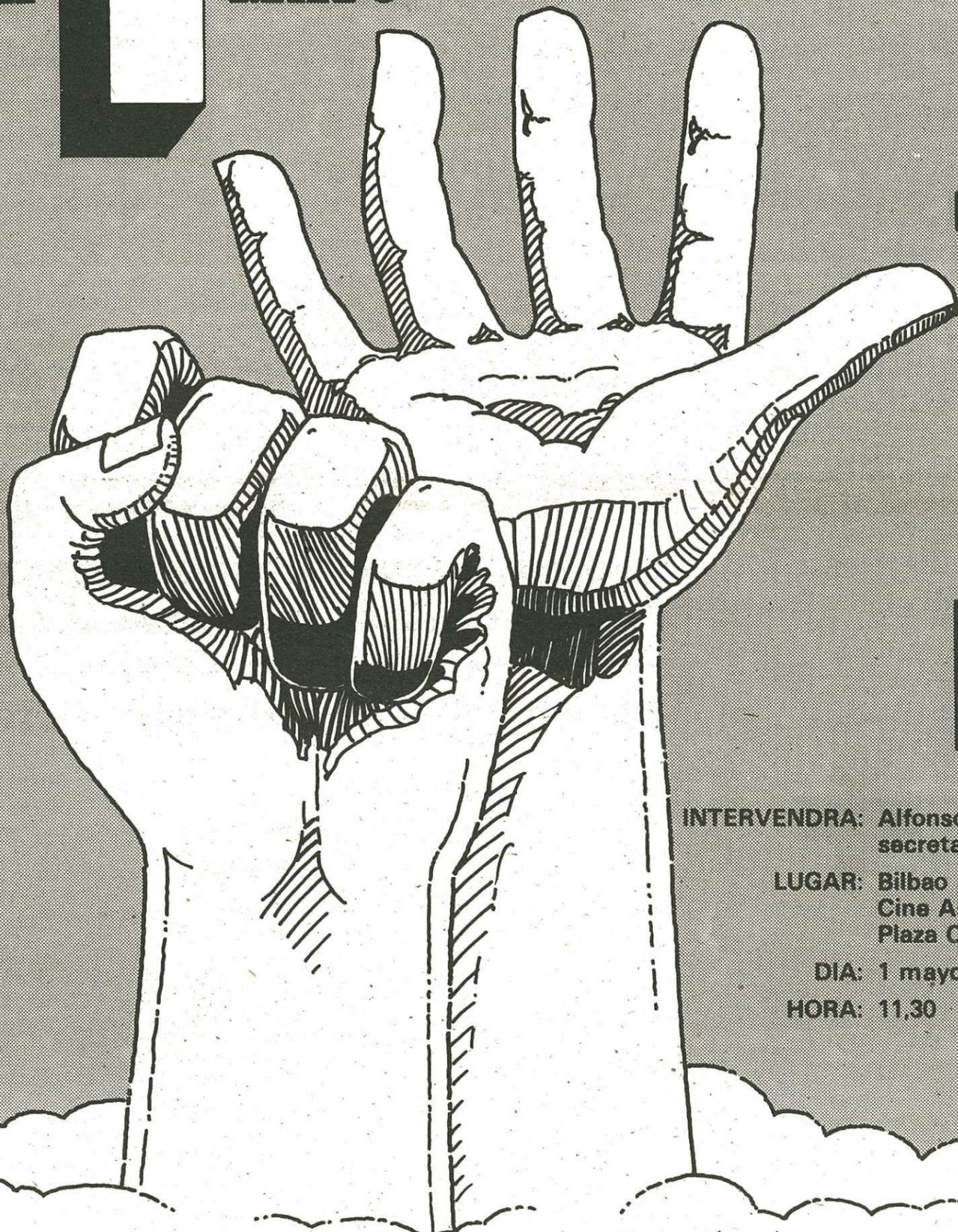
Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

MAIATZAK

1

MAYO

**M
I
T
I
N**



INTERVENDRA: Alfonso Etxeberria,
secretario general

LUGAR: Bilbao
Cine Astoria
Plaza Campuzano

DIA: 1 mayo, sábado

HORA: 11,30

**defender
lo conquistado
lortuari eutsi**

**construir
el futuro
geroa eraiki**

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 (ICEF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

—oO—

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2.

Teléfono 6815650

Durango



BULTZA

irakaskuntza federakundearen
KOMUNIKABIDEA

MARZO MARTXOA '82

LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SAB	DOM
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

EDITORIAL Pag. 1
E. ESTATAL Pag. 2
El Conflicto del PND Pag. 7
Dpto. Elecciones Sindicales Pag. 7
Elecciones en la E. Estatal Pag. 10
E. PRIVADA Pag. 12
Convenio Pag. 12
IKASTOLAK Pag. 13
Convenio: Momento clave, posturas firmes Pag. 13
BOLETINES Pag. 14
FLASH-LIBURUAK Pag. 16

nº 6

ELA ESKOLA

Irakaskuntza federakundearen komunikabidea den BULTZA hilabete-karia atara da, martxoari dagokiona, bere seigarren zenbakian. Barneko mamiari begirada emanez gero, konturatu daiteke berehala, federakunde honek duen hiru gorputzei erantzuten dela. Estataleko sektorea lehenik, orain gutxi egindako PNDren hauziaren inguruan artikulua eta eskola hauetarako aspaldidaniko erreindikapena ere zabaltrazenda: hauteskunde sindikalarena, alegia. Pribatu eskolei buruz, komenioa da gaitzat hartzen dena, ondoren ikastolenarekin berdintzatzen den bezala, komenioaren hauzia. Azken orrialdeak zentzu ezberdina dute zeharo, aurrekoekin ikusita. Askoz ere praktikua goak eta informazio labur gisa eginikoak. Hala, hiru atal daude presatuak: Boletín Ofizialetan agertutako agiriak, zenbait libururen zerrenda eta komentarioa eta azkenik, "flash" gisa, handik eta hemendik jasotzeko notizi interesgarri batzuk. Pixkabat atzeratua argitaratzen badugu ere, hilaren erdirako kalean zegoela esan behar eta aurrerantzean ere, eramaten duen sektore ezberdinetatik osatutako ekipuak ongi erantzungo du. Hain informazio faltaz dagoen eskola mundu hontan BULTZAren eginkizunen artean sindikatua bultzatzea da, ELA indartzeko joatea, komunikabide tresna egokia bezala.

CESeko IV kongreskua

Diez millones de parados y una Europa que se estanca

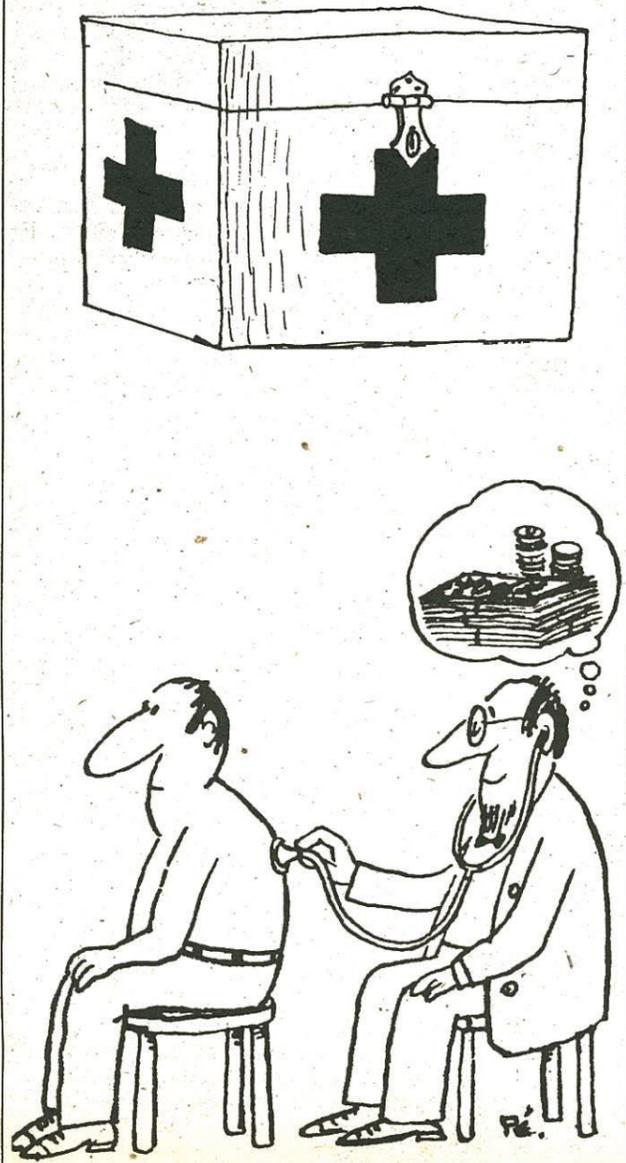
CESeko IV Kongresua gainean dugula eta, azken zenbakian adierazita gelditu zen nahiko zabalki beronen ingurua eta erabatzeko garrantzia. Hontaz ere, LANTZENeko azken zenbakian, hamabigarrerean, zehastasun haundiaz informatzen da internacional sindikalismutaz eta europarrak bereziki. Edozein komunikatu, programa, ekintzarako planak gaur egun langabeziaren puntua inguruan hartzen bada, CESeke ere europako paruaeren aurrean hainbat aldiz emana du bere sindikal programa. Bere kongresu bezperan, Komite Ejekuti-boak oraindik oin egindako txostena laburki bederen agertarazten dugu. Gai xehetua izanagatik ere, merezi du behin eta berriz hontaz aritzea, astebe-terko eztabaiden ardatz izango da eta.

El Comité Ejecutivo de la CES constata con espanto que la cifra de paro registrado ha sobrepasado ya los diez millones, lo que eleva el total del paro del conjunto de Europa Occidental ciertamente a más de 12 millones de parados. Y la tendencia sigue siendo al alza. Nada mejor que estas cifras demuestran con creces el vacío y la falsedad de las seguridades ofrecidas por numerosos Gobiernos e instituciones europeas, que pretenden que las políticas que ellos persiguen

combaten el paro. Tampoco las políticas restrictivas, como los mismos pretenden también, han conseguido atacar las raíces mismas de la inflación. En realidad las tasas de interés elevadas han reforzado la espiral inflacionista. Y lo que es muy grave en una perspectiva a largo plazo, estas políticas han impedido —y de ninguna forma facilitado— el cambio estructural, de suerte, que la viabilidad general de la economía de la Europa Occidental se ha debili-

tado. El costo social y económico elevadísimo del paro debe ser reconocido. El porvenir de millones de individuos, hombres y mujeres, no es lo único que amenaza arruinarse, también corre el mismo riesgo el futuro de nuestras sociedades en su totalidad. Las desastrosas lecciones de los años 20 y 30 no deberían ser olvidadas. Los Gobiernos de Europa Occidental en lugar de arrastrarse los unos a los otros en la caída, deberían introducir políticas de reactivación y proseguirlas conjuntamente con los otros países, para maximizar los efectos (...). Por su parte, la CES declara que asegura su apoyo y su solidaridad a la lucha que llevan los trabajadores en Europa Occidental para defender su nivel de vida y sus derechos sociales adquiridos con fuerte lucha, y para oponerse a las políticas negativas y destructoras de empresarios y Gobiernos.

HUMOREA



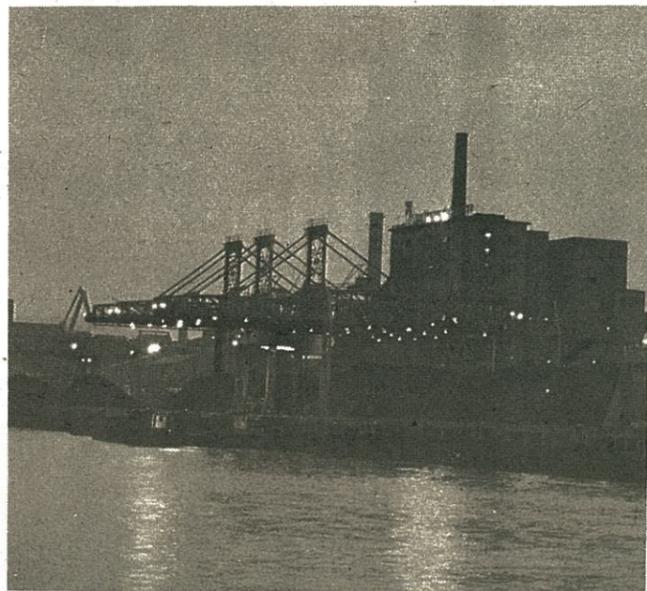
ezker bazterra - margen izquierda

Una breve reseña de lo tratado en el máximo órgano interprofesional de la comarca

El Consejo Comarcal celebró su reunión anual

El pasado mes de febrero celebramos el Consejo Comarcal anual de la margen, en el que se realizó, tal y como es su función, un análisis de las actividades llevadas a cabo en el año anterior y se trazaron las líneas generales a seguir hasta la celebración del siguiente. Aspectos económicos, de formación, de las Uniones Locales, informe del Comité Comarcal se presentaron ante los miembros del máximo órgano interprofesional de la comarca. De modo sintético y resaltando los aspectos fundamentales, hay que decir que el año 1981 ha supuesto el afianzamiento del Comité Comarcal como órgano aglutinador de las distintas Uniones Locales (Santurce, Portugalete, Sestao, San Salvador del Valle, Baracaldo y Zorroza), reuniéndose éste con una periodicidad mensual, lo que ha supuesto un mayor engarce en la estrategia general.

En cuanto a las Uniones Locales, hemos centrado el trabajo en solucionar las consultas jurídicas y el IRPF, poniéndose en prác-



tica los estatutos comarcales en cuanto a celebrar las asambleas locales, marcándose la dinámica a seguir en 1982.

Los miembros del Consejo Comarcal analizaron en profundidad todo lo concerniente al capítulo de gastos habidos en la comarca, la marcha de la afiliación, la utilización de la caja de resistencia y se presentó a su vez el presupuesto para el año en curso.

Cara al V Congreso Confederal de Iruña, el Comité Comarcal presentó a los delegados la información sobre el mismo y se trazó el plan a seguir para el estudio de las distintas ponencias, de lo que se desprende que cada Unión Local, y en particular los militantes, ha de hacer el esfuerzo en buscar la participación mayor posible.

Al objeto de sacar el rendimiento adecuado, se realizarán reuniones a nivel

comarcal, donde se discutirán y decidirán el mandarlos a la Comisión de Enmiendas, habiéndose hecho, en este sentido, ya una reunión al respecto en la Unión Local de Santurce, el 1 de abril. Cara al 82, se acordó seguir dando mucha importancia a la formación personal de los militantes, conseguir un funcionamiento más continuo de los comités locales, trabajando más a fondo en la preparación de los temas jurídicos y programando cursillos regulares, tanto de tipo teórico como técnicos.

Con la reunión del Consejo Comarcal de la Margen Izquierda, no cabe duda que aún con todas las dificultades del contexto laboral y sindical del entorno actual, la interprofesional de esta zona ha crecido en cohesión y organización.

Los militantes van forjando en cada Unión Local el estilo sindical de ELA. El avance dado durante 1981 supone, valorándolo en su sitio, un recorrido anual con balance positivo.

JOAQUIN LUCAS

maiatzak 1 mayo / maiatzak 1 mayo / maiatzak 1 mayo / maiatzak 1 mayo / maiatzak 1 mayo

¡ACUDE AL MITIN!

MITIN

Lugar: Bilbao
Cine Astoria
Plaza Campuzano

Día: 1 mayo, sábado

Hora: 11,30

defender lo
conquistado

construir
el futuro



Alfonso Etxeberria intervendrá en el mitin del 1 de Mayo, sábado, en Bilbao

OAZ MITINERA!

Cada 1 de Mayo tiene su estilo, su circunstancia y su fisonomía. No hay dos iguales porque no se busca la repetición ritual de una conmemoración. La represión de Chicago que dio origen a los "1 de Mayo" no ha sido la más sangrienta, ni objetivamente la más importante. Su recuerdo es la oportunidad de rememorar los actos represivos puntuales y la explotación continua, las luchas en sus momentos más altos y el combate cotidiano, las reivindicaciones concretas y la aspiración profunda de los trabajadores y de sus organizaciones.

El 1 de Mayo de 1982, ELA-STV lo celebra bajo el lema de

DEFENDER LO CONQUISTADO Y CONSTRUIR EL FUTURO

Ante la ofensiva generalizada contra la clase trabajadora, nos comprometemos a defender el camino recorrido, pero, al no cerrarnos en una defensa a ultranza, miramos al futuro y vamos a por él, a lograrlo.

El puño cerrado en actitud de defensa y de apretar lo que ya hemos logrado; la mano abierta hacia más arriba y que también se cerrará sobre nuevas reivindicaciones alcanzadas.

El momento más importante de este 1 de Mayo para todos los afiliados de ELA será el mitin que tendrá lugar en Bilbao, en el cine Astoria, a las once de la mañana, el mismo sábado 1 de mayo.

Seguir construyendo

Eso que llaman y llamamos crisis, no es un tópico, es una realidad que está ahí, con existencia más evidente que la mole del Gorbéa o la Higa de Monreal. Larga, dramática, pero no fatal: tiene responsables y víctimas. Pero puede afirmarse que no coinciden. Hasta hay, entre los responsables, quienes impunemente se benefician de sus consecuencias. Las víctimas, sobre todo, están entre los trabajadores, que ven recortadas sus rentas salariales; entre los que comprueban que se minimizan los programas sociales de los que dependen sus recursos; las víctimas son sobre todo los millones de parados cuya situación tiende a volverse crónica, los jóvenes a los que se les niega el derecho a un empleo, las mujeres sobre las que cae la discriminación, las que constituyen el grueso del ejército de maniobra para mantener derrumbado el mercado de trabajo. La crisis ha pasado de ser el drama individual de millones de seres, a constituir además el factor más decisivo de degradación y de desintegración social. Quienes eran insensibles al drama empiezan a tener miedo al constatar que la "ingobernabilidad" se incrementa, la "rabia" gruñe cada vez con más fuerza y las estructuras sociales chirrían. La crisis ampliada y profundizada es el telón de fondo de este 1 de Mayo.

Prescindiendo o, mejor dicho, combatiendo a los que responden a la crisis (en realidad son los que se aprovechan de ella) con delictiva irresponsabilidad o con criminal autoritarismo reaccionario, denunciarnos y nos desmarcamos de los que medrosos, insinceros o simplemente oportunistas, programan un pactismo a ultranza o plantean un consenso mezcla de claudicación obrera, moralismo estéril y eso de "aguanta porque tú ya estás acostumbrado". En la mejor de las interpretaciones, la propuesta es una chapuza social. Y como hablamos aquí y esto está directamente relacionado con la construcción de Euskadi, no vemos que la razón de facilidad justifique la hipoteca de nuestro futuro como colectividad nacional y como clase trabajadora. Falsear las relaciones sociales ahora sería cometer un error histórico. La experiencia está ahí, para que aprendamos y ahorremos arrepentimientos tardíos e inútiles.

Asumir la dureza de la crisis y la complejidad de la construcción de Euskadi, simultáneamente acometer desde la clase trabajadora la superación de la crisis y la estructuración social, económica y laboral de Euskadi, hay que hacerlo sin complejos medrosos y sin caer en la simplificación mentirosa de unanimidades artificiales y cómodas.

Este 1 de Mayo es un día nuestro, de clase trabajadora, en el que se nos exige la actitud decidida de mantener lo adquirido y la voluntad insobornable de construir el futuro con pasos firmes. Nadie puede pedir que entremos en el camino de los trucajes y de la irresponsabilidad sindical.

ITURRIAGA

Un muro contra la regresión

Los acostumbrados a clasificar y a definir, sienten la tentación de preguntarse si el 1 de Mayo es una demostración, una conmemoración, una fiesta o una afirmación. Ha sido todo eso y persisten los motivos para que siga siéndolo. Y además, un factor de diferenciación a la vez que un día de llamada a la unidad y un símbolo de identidad. Por mucho que particulares intereses hayan sometido esta fecha a tratamiento y manipulación para desvincularla de sus orígenes y vaciarla de su significado propio, ha podido más el rigor de la historia y la resistencia de los hechos a ser desnaturalizados. Un sector social nunca se ha sentido cómodo ni identificado con este día y, por el contrario, los trabajadores no han dejado nunca de ver en el 1 de Mayo su

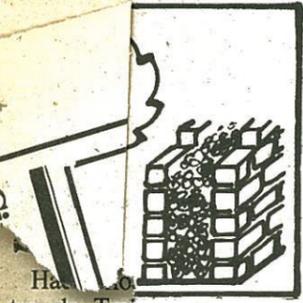
día, que lo hemos vivido, según circunstancias, de múltiples formas. Ni la sutil denominación de Día del Trabajo ha variado las cosas. Sutil y ambigua, además de intencionada, denominación, que no ha conseguido su propósito de confundir y tergiversar lo que está claro por su origen y por su historia.

Originariamente, el 1 de Mayo no es una fiesta, sino la reacción indignada a una matanza de trabajadores cuyo recuerdo se mantiene en parte porque aquella represión de Chicago, repetida, transformada, de una forma o de otra constantemente renovada, se mantiene permanentemente actualizada. Es significativo que el primer 1 de Mayo, en 1886, celebrado a escala nacional en los Estados Unidos, tuviera como reivindicación concreta y central la de trabajo para todos con reducción de jornada laboral, que sigue siendo en 1982 una de las exigencias claves de la pañoña reivindicativa de la clase trabajadora. Lo que pone en evidencia que el 1 de Mayo es también una ocasión para que los trabajadores advirtamos la dimensión histórica de nuestra lucha y la contumaz resistencia al progreso social que como constante caracteriza a aquellos que se nos enfrentan. Jay Gould, empresario yanqui contemporáneo del primer 1 de Mayo, dijo: "Puedo contratar a la mitad de la clase obrera para que mate a la otra mitad". Esta expresión sólo tiene de anacrónica su brutalidad y su cinismo, ya que refleja un comportamiento ininterrumpido que únicamente cambia de modos y formas pero no de sustancia. Comportamiento con el que día a día nos enfrentamos: reducir a expolio e impotencia a la clase trabajadora. No es ganas de cargar las tintas, ni deseo de sumarse al coro de panegiristas de la catástrofe de los de "no hay conciencia de la crítica situación en que nos hallamos", no es eso, sino de constatar que atravesamos uno de los momentos de mayor agresividad del capital contra la clase trabajadora. Ahí están los hechos. Por eso, bajar la guardia es claudicación y un suicidio. Y por eso, si para resistir hay que luchar, para avanzar hay que duplicar la solidaridad, la fe en nuestros propósitos y la voluntad de oponerse a la ola de regresión social que nos quiere arrastrar hacia el siglo pasado.

V. ELORZA



Escena de la represión de Chicago de 1877



CONSTRUCCION Y MADERA ERAIKIN ETA ZURGINTZA

Has... tro de Tra... con los se... les d... **Gipuzkoako haltzarigintza**

Kalitateari begiratzuz

En reunión celebrada el pasado día 2 de abril, se llegó a un acuerdo de principio en el convenio del Mueble y Auxiliares de Guipúzcoa, que tendrá que ser ratificado por el Consejo Sectorial. Las bases fundamentales del acuerdo estaban centradas en el carácter del mismo, máximo o mínimo; la reducción horaria y el bloque sindical y fondo social, que han sido finalmente el centro de discusión más comprometida, dada la importancia que puede adquirir para futuras negociaciones y relaciones sectoriales. Al final del artículo os resumimos los aspectos económicos logrados y otros puntos importantes del acuerdo.

Aurreko urteetan egina dugun bezala, Kontseilu Sektoriala bildu ondoren, ugazabeei aurkeztu zitzaizen errebindikakapen txostena, maximotako konbenioa egiteko asmoz.

Iaz azaldu genuen akordio sindikalak ere, soldatak ezezik, aurtzen ere bere lanak eman ditugu gai honek. Ez dugu urteroko putzuan erori nahi izan, soldatak, lanorduak, eta kito. Aurrerakada garrantzitsu bat eman nahi izan diogu harreman sindikalei. Bagenuen beldurrik iaz bezala bazterturik ez ote zen geratuko, eta aurtzen baldintzapetu egin ditugu bata eta bestea lotuz.

Iruditzen zaigu aldeketak sakon bat eman behar dela langile sindikatu eta bestalde ugazaben aldetik. Urtero negoziaketak garaietan elkar ikustea, formalki, eta arazo guztiak bilera batetan edo bitan azaldu nahi izateak, ez du ez buru ez hankarik. Sektore honek daraman arazoetat jabetu nahi izateko, badugu eta ezagupide gehiago arlo guztietan, nahiz alde batekoak nahiz besteak, izateko behartuak gaude bide batzu markatzen.

Aurkeztu dugun akordio sindikalean mekanismo bat agertzen da, konpondu beharrezko bide nahi bat, horrek

eskatzen du, disziplina, sekzio sindikaletako seriotasuna eta organoen zuzentasuna, laburtuz, sindikal erlazio eta organoen instituzionalizapena. Alde batez, era honetara lortu genitzake konfliktu gehienei kanalizazio bat ematea, langile eta ugazabaz osatutako organo baten bidez. Bestalde proposatzen dugu arazo kolektiboaz erabakitzeko arbitro

sail bat, gaurregungo konziliario bideak alde batera baztertu.

Bestalde, "Fondo Social de la Industria del Mueble" delakoa indarturik gelditu da, hau da langileko eta hileko, zortzi-rehun pezeta itzuliko dira fondo honetara aseguruantza sozialak ordaintzen ez dituen arloak betetzeko, laburki estatutoak eginik izango ditugu, noski.

Akordio hau sakontzen ari den neurrian informaziorik edukiko duzue, iruditzen bait zait benetan garrantzi handikoa dela.

Amaiera emanaz gainontzeko puntuak nola gelditu diren berri ere eman nahi dizuet, tarteko eztabaida estuak izan direlarik eta Kontseiluarren baieztapenaren zai gelditzen direlarik:

- Lanorduak, 1.925.
- Soldata errealetan, ehuneko 12,5.
- Konbenioko soldata minimoak, ehuneko 14,5.
- Laneko iztripu larrietako poliza bi milioikoa. Berdin absoluta ematen denean.
- Dietak: 1.850 pezeta osoa, 750 erdia. Kilometrajea, 15 pezeta.
- Fondo sozialerako, 800 pezeta langileko hilero. Guztira osatuz, ehuneko 14,8ren altxaera suposatzen du soldata igoera eta ordu jatsiera gogoan hartuz.

MIKEL OLAZABAL



SERVICIOS PUBLICOS ZERBITZU PUBLIKOAK

Objetivos de ELA en el INSALUD

Reclamar el derecho a la negociación colectiva y las transferencias

El INSALUD (Instituto Nacional de la Salud) es uno de los entes que constituyen la Seguridad Social. Para cumplir sus objetivos de proporcionar asistencia sanitaria, principalmente en residencias y ambulatorios, tiene empleados a un importante colectivo de trabajadores, que en Euskadi es de unos 13.000 (11.000 en la comunidad autónoma).

Como dato, hay que recordar que ELA obtuvo más del 40 % de los delegados elegidos en Euskadi en las pasadas elecciones sindicales. Esto confiere a ELA, tanto la representación fundamental como la responsabilidad de llevar adelante la acción sindical más adecuada para resolver los graves problemas de estos trabajadores.

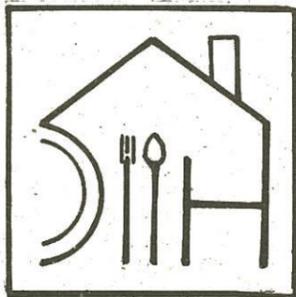
Con este objetivo, el pasado 1 de abril se reunió el comité sectorial de ELA-INSALUD para abrir un proceso de acción sindical encaminado a hacer efectivo el derecho a la negociación de las condiciones de trabajo (especialmente, las salariales) y, consiguientemente, iniciar una campaña en favor de las transferencias a la comunidad autónoma.

El derecho a la negociación colectiva

Comienza a ser un tema manido, y no por ello menos trascendental; la constante reivindicación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva por parte de los traba-

ADORES del sector público.

El derecho a la sindicación de los funcionarios públicos se haya constitucionalmente reconocido y, por tanto, entendemos que también el ejercicio elemental de este derecho como es, entre otras cosas, la negociación colectiva.



HOSTELERIA Y ALIMENTACION OSTALARITZA ETA ELIKADURA

Bingos: Cara y cruz

Esto de los Bingos tiene miga. Sobre todo teniendo en cuenta el talante y el estilo marrullero de algún sector de la patronal de Bingos, que se resisten por todos los medios a instaurar un tipo de relaciones laborales normal en el seno de las empresas.

Vizcaya: El negocio por encima de todo

Esta actitud está muy extendida y generalizada entre la patronal de Bingos de Vizcaya.

Todavía funcionan los "finiquitos" firmados en blanco para poder acceder a un puesto de trabajo en Bingos. ¿Increíble, no?

Los contratos temporales y eventuales están a la orden del día. Se puede afirmar que más de la mitad de los empleados de Bingos han sido sustituidos por otros de nueva contratación a partir del 80-81, y que a su vez éstos serán sustituidos en el momento oportuno por otros y así indefinidamente, hasta que se les hinchen las narices a los trabajadores.

Esta política de cambios, de inseguridad en el puesto de trabajo, de tierra quemada, es la que utiliza profusamente la patronal de Bingos de Vizcaya para no negociar.

Porque, desde el LAUDO de 1980 después de un mes de huelga, la patronal de Bingos de Vizcaya no ha negociado nada. Los salarios y las demás condiciones laborales se mantienen como en 1980. Y eso que el volumen del negocio, sólo en cartones vendidos, en la provincia de Vizcaya durante 1981 alcanzó la cifra de 9.287.280.000 (nueve mil doscientos ochenta y siete millones, doscientos ochenta mil pesetas).

¿Hasta cuándo así, señores?

Gipuzkoa: Firmado el convenio para 1982-83

Es la otra cara de la moneda.

Acaba de firmarse el convenio de Bingos de Gipuzkoa entre la patronal y ELA-STV, único sindicato presente en el sector.

Ya en 1981 se firmó un in-

cremento superior al IPC, con revisión a los seis meses, conforme al mismo IPC.

Ahora, con el convenio que se ha firmado, se incrementan los salarios y demás conceptos económicos en un 16,90 % respecto a 1981. Y se introduce un concepto nuevo de "Ayuda en comida" de 2.500 pesetas mensuales.

Este convenio tiene dos años de vigencia, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1983, y REVISIONES AUTOMATICAS cada seis meses, conforme al IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística.

La jornada para 1983 será de 1.865 horas.

Hay además un reconocimiento de los sindicatos y de su capacidad negociadora a nivel de empresa.

Estos datos son ilustrativos del diferente desarrollo sindical de una y otra zona de Euzkadi, y también, cómo no, de la capacidad negociadora de algunos y del decidido empeño en torpedear toda negociación razonable de otros, va-

ador con una actitud inteligente y, en muchos casos, sindical: la aplicación general de los contenidos de los del ANE son un eje de la aplicación preceptiva y otra vez, de sus criterios en materia de regulación de condiciones de trabajo.

En el INSALUD

Tanto el marco legal status como la más cotidiana organización de bajo se establece unilateralmente por la burocracia administrativa central. Más que si cabe, es la anual estimación de la subida salarial los presupuestos general Estado.

Todo lo anterior entrado, desde hace varios por un simulacro de negociación. Oficialmente imprudente, aunque viene siendo, vehículo de negociación política para las fuerzas sindicales estatales vinculadas a organizaciones políticas lamentarias.

Es evidente que las condiciones de trabajo, sobre todo salariales, de los trabajadores de la Seguridad Social (ver cuadro adjunto) gen el planteamiento de negociación colectiva reacciona y con la fuerza necesaria, desde luego, ésta no existido, ni tiene visos de

Es evidente que las condiciones de trabajo, sobre todo salariales, de los trabajadores de la Seguridad Social (ver cuadro adjunto) gen el planteamiento de negociación colectiva reacciona y con la fuerza necesaria, desde luego, ésta no existido, ni tiene visos de

Cuadro salar

Niveles	S. Base
I.....	22.000
II.....	22.000
III.....	22.000
IV.....	22.000

Nivel	S. base
I.....	29.232
II.....	29.232
III.....	29.232

PRIMA PRODUCCION: Confor (ANEX)



EMPLEADOS Y TECNICOS ENPLEGATU ETA TEKNIKUAK

La Banca impone

Las negociaciones del convenio de Banca se hallan en punto muerto, y oficialmente bloqueadas, dado que la negativa de UGT a la firma del texto, que ellos mismos han negociado y acordado, impide a CC. OO. y FITC disponer de la mayoría suficiente para que el convenio sea válido al no tener, por motivos bien distintos, la colaboración de vascos y gallegos. Con todo, se tiene la impresión de que sea cual sea el desenlace, no habrá mayores cambios en un texto del convenio en el que fundamentalmente se recoge una mala revisión salarial.

Atados de pies y manos

Así han acudido CC. OO. y UGT a las negociaciones del convenio, con la previa firma del pacto social, con unos hechos consumados, sin margen de negociación y sin posibilidad alguna de conseguir un convenio acorde con las grandes posibilidades que presenta el sector de Banca. Una negociación en el que el 11 % no es revisable, la patronal habla de que genere empleo quien se haya comprometido a ello, y sin ningún contenido. Los sindicatos firman el ANE, los trabajadores pierden, la Banca gana, el Gobierno no cumple, y todo ello origina un estilo de negociación que no deja de ser un desastre.

Si a todo esto añadimos el bloqueo impuesto en la mesa, la sistemática negociación marginando a otros sindicatos, la desconvocatoria de una huelga en base a una hipotética posible negociación y la desproporcionada reacción de UGT en torno a un tema de

jubilación a los 64 años que apenas habrá de tener repercusión alguna, confirman nuestra apreciación de que todo esto es una auténtica chapuza.

Con la banca hemos topado

La actitud de Banca en las presentes negociaciones es fiel reflejo del modelo de relación laboral que quiere imponer la patronal a lo largo y ancho del Estado. Se habla del Estado de las autonomías, pero para la Banca no existen tales autonomías y por ello se niega a negociar un convenio a nivel de Euskadi. Para la Banca "no hay razones objetivas que induzcan a un cambio de ámbito en la negociación del convenio".

Mientras la sociedad va cambiando, aún cuando en ocasiones no sea más que aparentemente, la Banca no renuncia a seguir imponiendo viejos esquemas que es preferible no recordar. La Banca podría hacer un buen convenio, tiene posibilidades, pero no le da la gana, y punto. Así de sencillo.

ELA-STV no firma

En su día decidimos ir a

Madrid, la negociación del convenio de Euskadi no es posible, éramos conscientes de las limitaciones que nos íbamos a encontrar. Éramos un sindicato entre cinco, un voto entre trece componentes de la mesa. Lo teníamos claro.

Las negociaciones han reforzado nuestra convicción de que la real negociación sólo será posible, en Madrid o en Euskadi, en la medida en que acudamos a la mesa respaldados con una gran representatividad y sólida fuerza sindical.

Nuestra presencia en Madrid ha influido en el curso de las negociaciones, y en su conjunto entendemos que ha sido una experiencia muy positiva porque ha servido para consolidar nuestra organización.

Aún cuando hemos tratado de agotar las negociaciones, dadas las circunstancias que antes mencionábamos, nos hemos encontrado con un texto negociado y acordado por CC. OO. y UGT con el que no podemos estar conformes. El recorte salarial, injustificable a todas luces en Banca, la rotunda negativa a negociar algo que lleve la connotación de Euskadi, el mantenimiento de cláusulas regresivas en relación con la jubilación y el absentismo, la misma estrategia negociadora de la patronal en plena ofensiva con temas del desenganche, movilidad geográfica,

etc., han encontrado nuestra oposición y desacuerdo. Es por ello por lo que ELA no ha firmado el convenio.

El posible convenio

Aún cuando no disponemos del texto definitivo de lo que habrá de ser el futuro convenio, pues previsiblemente CC. OO. y UGT seguirán negociando como hasta ahora fuera de la mesa, podemos adelantar algunos aspectos que recogerá el nuevo convenio:

- Duración de dos años.
 - Incremento del 11 % en todos los contenidos salariales.
 - Modificación del préstamo de vivienda con tope de 1.750.000.
 - Posibilidad de fraccionar en tres períodos las vacaciones, el tercer período siempre y cuando haya acuerdo entre las partes.
 - Y poco más que contar.
- Queda pendiente el tema de la jubilación a los 64 años, que la patronal desea su aplicación sólo para lo que resta de año y con dificultades para que les sea aplicada la jubilación al cien por cien.
- De todas formas, una vez conocido el texto del convenio informaremos de manera pormenorizada de las variaciones que se hayan podido dar en relación con el convenio anterior.

MIKEL UGALDE

El convenio de Trueba pone las cosas difíciles a UGT Entre cadenas anda el juego

Los trabajadores, consultados en su día, rechazaron de plano la propuesta de UGT, asumiendo la presentada por ELA.

Es importante resaltar que incluso la mayoría de los delegados de UGT aceptaban nuestro planteamiento, y ante tal extrañeza, por nuestra parte, nos decían "que cuando las elecciones, vinieron los de UGT con los papeles a falta de la firma". Este aspecto, semiconstatado con anterioridad, no ofrece lugar a dudas, con el consiguiente fraude que ello supone. Es curioso el falso celo de UGT por clarificar los resultados de los anteriores comicios.

La utilización de la buena fe de los "elegidos" en esos casos reviste ahora vital importancia.

No cabe duda que, en aras de una clarificación del mapa sindical en este sector, la situación mayoritaria de ELA, por una parte, y un estricto control

Bankak lotsarik ez

Banka konbenioa geldirik dago, ez aurrera ez atzera egiten ez duelarik. Negoziaketa guztiak gehiengoaren jabe diren sindikatoek eraman dutelarik, eta azken orduan UGTek ezezkoa eman duenean, behar hainbateko ordezkaritza gabe gelditu dira izenpetzearen alde zeuden CC. OO. eta FITC. Beste boto edo firma bat behar dute, gutxienez, konbenioa legez ezarri ahal izateko, eta INGak eta ELAk ezezkoa erakutsi dute. Hitz gutxitan esanda hori da Madrilen gertatua bukaera nolakoa izan daitekeen oraindik ziur ez dakigularik. Pelikularen suspense bete betean aurkitzen gara, beraz.

Errestoia behar

Ez dago pilotan edo bertsoan bakarrik ihardutea baino gauza traketsagorik. Sakea ateratzen duen pilotariak zenbat eta sake luzeago orduan eta urrutirago behar du joan pilotaren bila, eta sakea ateratzerik ez du merezi pilotaren bila nor bera joatekotan.

Banka negoziaketan beste horrenbeste gertatzen ote den beldur gara. Madrilen mahaia osatu, ondoren bakoitzak bere iritzia eta plataforma azaldu, bizpahiru bilera egin eta kito. Gai nontzeko guztia mahaiz kanpo egosi izan de CC. OO. eta UGT merio. Bien artean prestatu bait dute eltzeta. Eta jakina, pilota sakeari errestoia egiteko ez da kemenik izan, nagusien enbidoari eusteak kartarik ez, eta irtenbide bat eman asmoz, edo, haundira bi batekorekin ordago jo izan dutenean, gisa horretan joan bait zen huelgaren deia, ipurtagerian geratu dira. Eta orain, azken orduan pipiak jotako konbenioa dotoretu asmoz edo, UGTek ez du firmatu nahi izan. Zergatik firmatu ez duen ez dakigu. Firmatuko duen ala ez, ezta ere.

Bakoitzak bere kandela

Entierru honetan bakoitzak bere kandela jaso beharrean gaudenez gero, erru guztiak besteren lepoan ipintzea ez da zilegi eta bidezko. Guk ere badugu zer esanik eta aztertutik. Añde batetik, betidanik garbi ikusi izan duguna nabarmendu da aurtengo negoziaketetan: indar sindikalik gabe ez dago tajuzko ezer egiterik ez Madrilen eta ez Euskadin. Azken hauteskunde sindikalak zirela eta pausu haundia eman genuen zenbait lurraldetan. Hemendik aurrera gero eta gehiago eragin beharko dugu enpresetan.

Sindikalgiaren ardatza negoziabidea dela esan izan dugu sarritan, baina, guztiok dakigunez, ardatzak ez du askorik balio nork mugierazia ez baldin bada.

Halaz ere baliagarri

Bere garaian Madrilen egon behar genuela erabaki genuen, eta horretaz ez dago damurik, esperientzia guztiz baliagarria izan bait da. Mahaian egon gara, gure iritzia azaldu izan ditugu, informazio zehatz eta zuzena eman ahal izan dugu eta besterik ezean, gu tarteko ginelako, mahaiz kanpora jo behar izan dute pastela prestatzeko.

Honetaz gain, besterik ere nabarmendu dela esango genuke, Euskadiko Banka langileen ordezkaritza ELAk duela, alegia. Bestalde, mahaian indar haundirik izan ez badugu ere, egiazko negoziaketaren oinarriak tinkatzen saiatu izan gera.

Ikuskizun izan den aurtengo negoziaketak ikaskizun ere izango ahal dugu, noski, banka saileko langintzarako.

sindical de las elecciones, por otra, evitarán éstos y parecidos fraudes.

Lo cierto es que este aspecto legal motivó a ELA a variar su estrategia: negociar un buen convenio en el grupo de empresas Trueba, como punto de referencia para el resto, además de garantizar unas buenas condiciones a los trabajadores afectados.

Merece hacer mención expresa a lo conseguido en el Trueba, que afecta aproximadamente a un 55 % de la totalidad del sector:

- Incremento del 14 % en tablas salariales.
- Incremento del 60 % en funciones matinales continuadas.

—Tabla de indemnizaciones para jubilaciones anticipadas.

—Garantías sindicales: Acumulación de horas y reconocimiento del delegado sindical, con los mismos derechos que el Comité.

Hay que tener en cuenta

que el índice de afiliación a ELA en esta empresa ronda el 70 %, por lo que las cotas alcanzadas no son producto de ningún milagro. Fuerza sindical es la clave.

En estos momentos, el convenio provincial cuenta con tres tablas salariales. La negociación del convenio del Trueba viene a solucionar la tabla 2, la 3 está a lo que disponga el salario mínimo interprofesional, por lo que queda la tabla 1, que afecta a la cadena Astoria.

Ahí está el reto. La solución definitiva del convenio provincial se resume en negociar unas buenas condiciones en el Astoria; ello depende de la disposición de los trabajadores de afrontarlas con dureza y con ánimo de superar las dificultades que tanto UGT como la patronal van a aportar.

En este sentido, lo conseguido en el Trueba debe ser la referencia.

PASCUAL URRRA

erlo, en el ámbito del Estado.

A favor de las transferencias

Dejando de lado los planteamientos confederales a favor de una Sanidad y Seguridad Social de Euskadi, el estricto planteamiento sindical en este sector nos lleva a asumir la necesidad de una estrategia para la consecución de un ámbito adecuado, en el cual planear la confrontación sindical con garantías de éxito.

Quede claro que lo anterior no intenta reducir el problema de la necesidad de una Sanidad y Seguridad Social vascas que tendrá el oportuno planteamiento en el próximo Congreso Confederado, sino añadir un argumento más por parte de un colectivo importante de trabajadores que consideran imprescindibles las transferencias para que se puedan resolver sus problemas. Y éstos no son independientes de los de la Sanidad Pública de Euskadi como tal, pues sus actuales condiciones de deterioro e incluso de corrupción no son ajenas a la mala situación de los trabajadores, que sólo ven paliada ésta con medidas paternalistas e insolidarias, como las horas extraordinarias.

JAVIER GARCIA

en SINDICATOS para la defensa de nuestros intereses, la patronal continuará cantando "¡LINEA! ¡BINGO!", siempre que quiera y en su provecho exclusivo.

G. R. ARRIETA

Parativo - Abril 1982

Plus Transp.	Plus Comida	Salario mensual
5.885	2.500	52.818
5.885	2.500	46.153
5.885	2.500	43.433

Plus Transp.	Plus Comida	Salario mensual
5.885	2.500	52.818
5.885	2.500	46.153
5.885	2.500	43.433

mensuales vendidos y categoría de la sala

ESTADO

¿Negociaciones, conversaciones, comunicación...?

Contratos temporales y patrimonio sindical

Hace unos días, el ministro de Trabajo se reunió con los secretarios generales de UGT y de CC. OO., así como con el presidente de la CEOE. El encuentro ha pasado casi desapercibido, aunque tanto el orden del día "oficial" como el oficioso filtrado por algún medio de información no están exentos de interés.

Uno de los puntos debatidos en la referida entrevista ha sido el de los contratos temporales, de los que se hizo una valoración negativa. Esta modalidad de empleo no ha servido a juicio de las partes para crear empleo.

Los contratos temporales como objeto

Pues bien, en vez de concluir que el contrato temporal no constituye ninguna receta para remediar el paro y que por lo tanto el contrato de trabajo fijo no debe de ser susceptible de revisión más que con criterios totalmente restrictivos, parece que la idea del Gobierno central es dar un paso más en el camino al despido libre.

Evidentemente, la coincidencia con la CEOE en este punto es total por parte de la Administración, coincidencia que hace de la fle-

xibilización del mercado de trabajo un objetivo y no ningún medio como públicamente proclaman.

El problema es que UGT y CC. OO. siguen cantando las excelencias de los pactos, a pesar que nadie comulga con ruedas de molino, a estas alturas sobre todo, y que con esta actitud, los planes del tandem UCD-CEOE sólo pueden tener la "decorosa" resistencia verbal.

Parece que el otro tema fuerte del encuentro Gobierno central-UGT-CC. OO. ha sido el patrimonio sindical, en el que dicen de que de momento no están de acuerdo.

Discriminan en la discusión sobre el patrimonio sindical

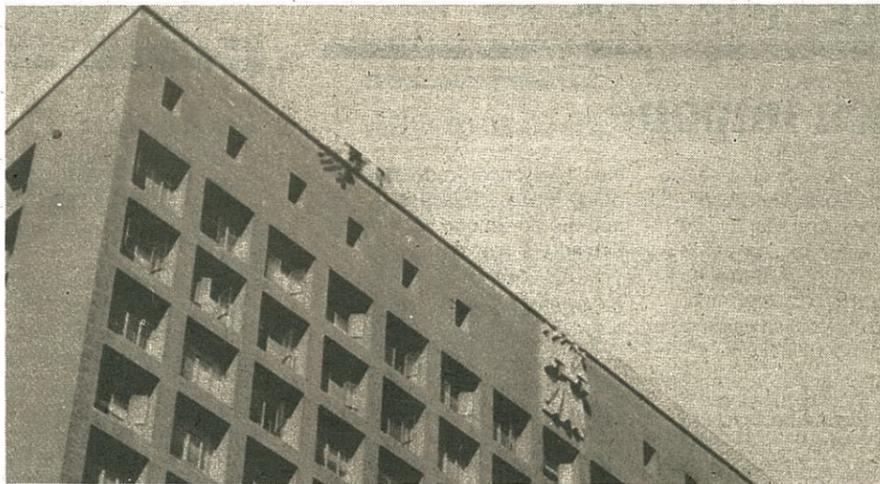
No deja de ser curioso al respecto que UGT y CC. OO., como premio al ANE, pretendan acotar toda discusión y negociación sobre el patrimonio excluyendo a quienes tienen tan legítimo derecho como ellos a participar en estas negociaciones.

Un Estado de derecho no se construye de esta forma, esto es evidente, y el Gobierno del Estado debería de ser el primero en no traficar con estas justas reivindicaciones de las organizaciones sindicales, en no hacer de la ley del embudo.

Comportamientos como éste dan, por supuesto, la medida de la democracia que se está haciendo, en la que, como podemos constatar, UGT y CC. OO. no son ajenos en absoluto.

No sabemos cuál va a ser la decisión última de la Administración sobre ambas cuestiones, de importancia las dos; la primera porque nos estamos jugando las garantías del contrato de trabajo; la segunda, porque la devolución del patrimonio no puede seguir aplazándose de manera indefinida y tampoco puede hacerse con criterios de discriminación como los que se están entreviendo.

J. ELORRIETA

**¿Elecciones sindicales a la vista?**

Una de las interrogantes en el panorama sindical es si habrá o no elecciones sindicales en el año en curso, tal y como preceptivamente marca el Estatuto de los Trabajadores. De momento se han ido decantando las posiciones de las partes, incluidas la patronal, excepción hecha de la Administración central, que tiene digamos la última palabra.

El estado de la cuestión es más o menos el siguiente: CC. OO. se muestra partidaria de que las elecciones sindicales se hagan, la UGT es contraria a los comicios alegando razones de oportunidad —la hipotética coincidencia con las generales—; los empresarios, sin ser muy explícitos, parece que también verían bien la renovación de los delegados y de perso-

nal.

No hay duda que a la vera de estos posicionamientos hay directas motivaciones político-electorales, pero lo cierto es que la legislación vigente no deja muchas dudas al respecto, y al margen de que el período de mandato es corto, las elecciones se deben hacer este año.

El quid del asunto está precisamente en si es posi-

ble modificar el Estatuto de los Trabajadores para prorrogar los dos años o si tal cosa no es posible o simplemente no es prudente.

Parece que la UGT está empeñada en que, vía PSOE, el Parlamento medie a su favor, lo que no se sabe de verdad es cuáles son las intenciones de la UCD en este tema, cuáles son sus intereses.

Haciendo abstracción de la marejada política de las elecciones sindicales —hasta dónde llega la intromisión— y para evitar todo riesgo de desvirtuar el proceso electoral en los centros de trabajo, es de todo punto conveniente que se

respete la legislación vigente y que, salvo modificación adecuadamente justificada y explicada de ésta, se convoquen elecciones.

A nivel de Euskadi, en una reunión mantenida por los tres sindicatos representativos, ésta es al menos la conclusión, y a tal efecto están programadas posteriores reuniones para ir avanzando en la preparación de las elecciones sindicales, de forma que se vayan concretando fechas, procedimientos, mecanismos de control y seguimiento, etc.

LIBANO

Ya lo dijo Abril Martorell lo que otros repiten ahora

¿Vivimos por encima de nuestras posibilidades?

Hace ya bastantes años, cuando el capitalismo alegre y confiado proclamaba el ocaso de las ideologías, cuando el "desarrollismo" consolidaba fortunas o las creaba de la nada, sobre todo entre quienes tenían buenas relaciones con el régimen (chatterros, contrabandistas a gran escala, píos truhanes en pías instituciones, etc.), se nos acusaba a los trabajadores de un gravísimo delito patrio: la descapitalización por la irresponsable conducta de convocar huelgas. El empresario que nos había tocado en desgracia especuló, dilapidó a manos llenas sin política estratégica alguna, pensando que esto era tierra de jauja donde la innovación tecnológica, la adecuada asignación de recursos al aparato productivo, rebasaban cualquier cota de prudencia.

La culpa de los trabajadores

Quienes en medio de este despilfarro de la clase dirigente, siempre a la sombra del autoritarismo político, luchábamos para que se redistribuyera la renta de forma que no fuese un total escándalo la manera con que unos pocos se repartían los cuartos, y para que el modelo político-social pudiese filtrar un poco de luz y de aire, nos cargábamos, sólo por este hecho, con las culpas de tanto desatino. Las huelgas, las reivindicaciones, eran, más que malas, nefastas, y por si hubiese alguna duda, las estadísticas, los datos macroeconómicos así lo atestiguan, tal y como los bienpensantes y eruditos economistas nos lo repetían en su timbre de voz dulcemente reaccionario. Hoy es otro tiempo, tiempo de crisis, pero ello no es obstáculo para que los números, cual aliados mercenarios, se pongan también del mismo lado y contra el mismo lado: los trabajadores. En esta ocasión, se nos echa en cara el vivir por encima de nuestras posibilidades. Cruel ironía: somos, incluso, responsables del paro.

Se necesita mucha cara dura

Es algo indignante que justo en el momento en el que se nos cuestiona año tras año el poder adquisitivo, en el que se nos recorta nuestra Seguridad Social, en el que se reemplaza el contrato de trabajo fijo por otro eventual, todo ello en medio de unas tasas de desempleo elevadas, se nos diga precisamente que vivimos por encima de nuestras posibilidades.

El pensionista, que casi en su totalidad percibe salarios inferiores y con mucho al mínimo interprofesional. El parado, el que ve que mientras su renta de trabajo baja, sube la renta del capital, vive por encima de sus posibilidades.

Los Bancos que baten récords de beneficios, los sectores económicos que, en cualquier caso, endosan sus malos momentos vía reestructuraciones salvajes sin arriesgar ni céntimo, porque dicen que el futuro es incierto, son otra cosa. Su responsabilidad es en cualquier caso compartida. No son, Dios les libre, los únicos culpables, ni tan siquiera los máximos culpables.

Vivimos por encima de nuestras posibilidades y se nos sugiere mayores beneficios porque, también ahora, hay que hacer país, hay que velar por el interés general.

K. ASLA

El Fondo Especial de Protección al Desempleo

Características de las Ayudas

El real-decreto ley 1/1982, de 15 de enero (BOE 3 febrero), ha dispuesto la creación de un Fondo Especial de Protección al Desempleo.

Este Fondo Especial, constituido en principio de 15.000 millones de pesetas, se concederá a determinados trabajadores que por estar en situación de paro y sin derecho al abono de prestaciones por desempleo, reúnan una serie de requisitos en las condiciones siguientes:

Primero.—Trabajadores que no hayan recibido prestaciones por desempleo, pese a estar incluidos en el ámbito de cobertura de dicha contingencia, por no tener acreditada cotización suficiente para ello.

La percepción de este subsidio especial se ajustará en estos casos a la siguiente escala:

Periodo cotizado	Duración subsidio especial
Más de 4 meses	3 meses
Más de 2 meses	2 meses
Hasta 2 meses	1 mes

Es decir, tendrán derecho a este subsidio especial aquel colectivo de trabajadores que en los últimos cuatro años no hayan llegado a cotizar un período de seis meses, pero sí que hayan cotizado por un período inferior y siempre respecto al quantum, de acuerdo con la escala expresada arriba.

Segundo.—Demandantes de primer empleo que lleven inscritos al menos seis meses en la correspondiente oficina de empleo, durante el tiempo de asistencia a los cursos de Formación Profesional ocupacional que se convoquen.

En este caso, la duración del subsidio especial será equivalente a la duración de los cursos, con el límite máximo de tres meses.

Para tener derecho a esta ayuda habrá que cumplir los siguientes requisitos:

- a) No haber trabajado nunca.
- b) Estar inscrito en la oficina de empleo.
- c) Con una antigüedad mínima de seis meses.
- d) Asistencia a los cursos de Formación Profesional que se convoquen.

Tercero.—Los que acrediten tener cargas familiares y carecieran de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Haber agotado las prestaciones de desempleo.
- b) Haber agotado las prestaciones complementarias, por haber transcurrido nueve meses desde el agotamiento de las primeras.
- c) Continuar inscrito como parado en su correspondiente oficina de empleo.
- d) No haber rechazado oferta de empleo adecuada.

SITUACIONES	REQUISITOS	DURACION DEL SUBSIDIO		CUANTIA MENSUAL	DOCUMENTACION A APORTAR								
		Periodo cotización	Duración										
A. Trabajadores que no hayan percibido prestaciones por desempleo.	Haber cotizado a la Seguridad Social durante un período inferior a 6 meses en los últimos 4 años o desde la última percepción de las prestaciones por desempleo.	Más de 4 meses Más de 2 meses Hasta 2 meses	3 meses 2 meses 1 mes	El 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Fotocopia P-1 (ambos lados) y/o ● Certificado de convivencia del Ayuntamiento. ● Contrato de Trabajo. ● Sentencia del orden jurisdiccional-Social o Acta de Conciliación. 								
B. Demandantes de primer empleo, inscritos en cursos del INEM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estar inscrito en la Oficina de Empleo con, al menos, seis meses de antelación. 2. Asistir a cursos de Formación Profesional del INEM. 	Su duración será la equivalente a la del curso, con el límite máximo de 3 meses.		El 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional.	Certificado del Profesor que imparte el Curso.								
C. Trabajadores con cargas familiares que hubiesen agotado las prestaciones por desempleo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener rentas inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. 2. Haber agotado la prestación por desempleo y las prestaciones complementarias. 3. Estar inscrito en la Oficina de Empleo. 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tiempo perc. prest. desempl.</th> <th>Duración subsidio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 3 a 6 meses</td> <td>3 meses</td> </tr> <tr> <td>De 9 a 12 meses</td> <td>2 meses</td> </tr> <tr> <td>De 15 a 18 meses</td> <td>1 mes</td> </tr> </tbody> </table>	Tiempo perc. prest. desempl.	Duración subsidio	De 3 a 6 meses	3 meses	De 9 a 12 meses	2 meses	De 15 a 18 meses	1 mes		El 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional.	Fotocopia P-1 (ambos lados) y/o Certificado de convivencia del Ayuntamiento.
Tiempo perc. prest. desempl.	Duración subsidio												
De 3 a 6 meses	3 meses												
De 9 a 12 meses	2 meses												
De 15 a 18 meses	1 mes												
D. Otras que acuerde el Consejo Rector del Fono.	Los que se establezcan.	La que se establezca.											

En todas las situaciones, además de la solicitud y documentación indicada, deberá presentar en la Oficina de Empleo como documentos de identificación: El D.N.I., la Tarjeta de Demanda de Empleo y la Cartilla de la Seguridad Social, caso de disponer de ella.

En estos casos, la duración del subsidio especial será de acuerdo con la siguiente escala:

Tiempo de percepción de la prestación de desempleo	Tiempo de percepción de subsidio especial
3 ó 6 meses	3 meses
9 ó 12 meses	2 meses
15 ó 18 meses	1 mes

Respecto a la escala, hay que aclarar que cuando se habla de tiempo de percepción de la prestación por desempleo, se ha de entender sin contar el tiempo computado por prestaciones complementarias.

Durante la vigencia del presente Fondo, una misma persona sólo podrá ser beneficiaria de las ayudas establecidas en el mismo por una sola vez.

Sólo nos queda decir que para todos los casos que se han apuntado anteriormente, la cuantía mensual que se establece como ayuda será la equivalente al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional.

Por último, serán las oficinas de empleo las que informen sobre este tipo de ayudas y las que facilitarán a los trabajadores incluidos en el ámbito de protección de las mismas los impresos que se deberán acompañar para su solicitud.

Infórmate en la oficina de empleo más cercana a tu domicilio.

JULEN ABRISKETA

LABOR INTERMETAL

¡La huelga es un derecho!

La huelga es un medio pacífico para denunciar la injusticia.

¡Llevar a cabo una huelga es un derecho! Un derecho que los patronos de muchos países no admiten. Para los trabajadores acorralados por condiciones de trabajo inaceptables, la huelga es el único medio disponible. Es por tanto el medio que utilizan en su defensa. La represión violenta de la huelga exige sacrificios y víctimas, y la responsabilidad incumbe a aquellos que cometen la injusticia. En su lucha por la libertad y la justicia, el trabajador exige respeto y solidaridad.

Brasil

La huelga masiva de los trabajadores de Sao Bernardo, cerca de Sao Paulo, que duró seis semanas en 1980, tuvo por motivo el rechazo de las reivindicaciones salariales justas y normales.

Según las autoridades militares del país, que no quieren saber nada de la libertad sindical, los huelguistas habían amenazado la "seguridad nacional".

Luis Inacio Da Silva (Lula) y otros once dirigentes sindicales fueron acusados de haber incitado a la "desobediencia pública" con su movimiento de huelga.

Los regímenes militares y la dirección de las fábricas encuentran siempre fórmulas para cargar toda la culpa a los trabajadores cada vez que intentan defender sus derechos.

Más tarde, en 1981, los dirigentes sindicales fueron condenados por la Corte Suprema Militar de Brasil a penas de dos a tres años y medio de prisión. Pero los abogados que se encargaron de la defensa de los derechos democráticos de los trabajadores, pidieron la anulación de estas sentencias, "dado que la Corte Militar no tenía com-

petencia alguna en materia de huelga civil".

Las condenas fueron anuladas porque el proceso se había efectuado en circunstancias que no respetaban suficientemente las condiciones requeridas para un veredicto. Los dirigentes sindicales fueron liberados, pero en noviembre de 1981 eran de nuevo condenados a penas de prisión de dos a tres años y medio en juicio civil.

Entretanto, el conjunto del mundo libre y del movimiento sindical protestaban contra estas injusticias y se organizaban acciones de solidaridad material y moral por parte de las organizaciones internacionales, ya que la lucha en cuestión se efectuaba para obtener el reconocimiento de los derechos legítimos de los trabajadores de la metalurgia.

El día en que se pronunció la condena, los trabajadores de las principales industrias meta-

lúrgicas de Sao Bernardo detuvieron las máquinas para protestar contra las decisiones tomadas y para manifestar su solidaridad con los condenados.

En Volkswagen, 3.000 trabajadores participaron en acciones de paralización el 20 de noviembre, que tenían igualmente una significación política.

"La escena era verdaderamente emotiva —testimonia Falcao, comisario de los trabajadores en Volkswagen—. Un gran silencio merodeaba entre máquinas y el lado de las mismas se encontraban los trabajadores, calmos y conscientes de lo que hacían".

En Mercedes, también la fábrica se movilizó. A las 13 horas, 2.500 trabajadores se cruzaron de brazos y no volvieron al trabajo hasta las 15 horas, de acuerdo con la decisión conjunta de los trabajadores metalúrgicos.

En esta fábrica, los huelguistas fueron sometidos a una fuerte presión por parte de los jefes de servicio y del personal de seguridad. El servicio de personal hizo igualmente notables esfuerzos para hacer volver a los que protestaban al trabajo.

Ninguno de éstos últimos se

dejó intimidar. Todos permanecieron imperturbables.

En Ford, nuestros camaradas detuvieron las máquinas durante dos horas.

En pocas palabras, 5.000 trabajadores rechazaron de esta forma la condena de Lula y sus compañeros.

De común acuerdo, los trabajadores metalúrgicos de Ford efectuaron una hora de parada en el trabajo por solidaridad.

Hasta el final

A través de las manifestaciones, así como también por solidaridad de los trabajadores del mundo entero, reinó un espíritu de solidaridad por la defensa de los derechos democráticos normales y por el respeto de los mismos. Debemos todo nuestro respeto y toda nuestra ayuda a los dirigentes que llevan a cabo tales acciones con valentía y espíritu de independencia, en circunstancias tan difíciles. Ellos nos recuerdan que la lucha, para todos nosotros y para cada uno de nosotros, se proseguirá hasta el fin.

Hasta que se alcance la victoria sobre la injusticia. Hasta que la dignidad humana del trabajador reciba la prioridad en el proceso de producción y sea respetada tanto por las autoridades como por los patronos.

El saldo positivo se elevaba, en 1981, a treinta mil millones y desde 1968 es la primera en todo el Estado en margen de beneficios

CTNE: Una empresa privada, monopolio del Estado

Alrededor de sesenta mil trabajadores repartidos en diferentes centros a lo largo de todo el Estado constituyen la plantilla de la Compañía Telefónica Nacional de España, empresa privada monopolio del Estado, cuya participación en la misma es del 48 % de las acciones, juntamente con la de los pequeños accionistas que conforman de un 30 a un 35 % (la mayoría por empleados de la misma), a través de la banca americana (Morgan) y la española (Banesto, Urquijo, Bilbao e Hispanoamericano).

La CTNE, que tiene un contrato con la International Telephoné and Telegraph (ITT) o, lo que es lo mismo, con su filial la Standar Española, la cual le suministra con carácter de monopolio los equipos de comunicación, posee dos filiales: Compañía Internacional de Telecomunicaciones, S. A. (CITESA), e Instalaciones Telefónicas, S. A. (INTELSA). La primera de ellas se dedica a la producción del material de bienes de equipo y la segunda, tal y como su nombre indica, a la instalación del llamado "equipo de abonado". El control financiero de estas empresas está a cargo de los Bancos anteriormente descritos.

Unos pocos datos nos dan idea de la magnitud de esta empresa, así como de la solvencia económica de que disfruta en la actualidad. Desde el año 1968 es la primera empresa de todo el Estado con mayores beneficios. El saldo del 77 le daba unos beneficios de 15.000 millones. El pasado año, en 1981, se elevaban a 30.000, lo que da una media de 330.000 pesetas por cada empleado.

La organización y estructura de la CTNE revelan también una complejidad y magnitud enorme, lo que se traduce de igual forma en la dinámica de las relaciones laborales en la misma.

Esta empresa monstruo, que tiene unas características específicas muy diferenciadas respecto

a otros sectores del mundo laboral, está estructurada en seis direcciones regionales constituidas por las siguientes: Norte (en la que Euskadi está integrada juntamente con Santander, Burgos y la Rioja), Cataluña, Centro, Este, Sur y Noroeste. La única dirección regional que se adapta a una unidad homogénea, tanto geográfica como políticamente, es la de Cataluña. Una dirección regional abarca, a su vez, distintas delegaciones provinciales.

En lo que a Euskadi se refiere, es Bilbao la sede de la dirección regional del Norte, de la que dependen siete delegaciones provinciales. A esta división organizativa geográfica se le puede añadir otra clasificación, según los distintos sectores o servicios en las que se desarrolla el trabajo de la empresa.

El servicio de equipos de comunicación (los que atienden una central) está formado por el grupo de operadores y mecánicos. En segundo lugar, el servicio de red, en el que se incluye el grupo de los llamados empalmadores, y un tercer grupo, el de celadores, que se encargan del equipo de abonado. Aparte de éstos, se encuentra el del tráfico, más popularmente conocido como el de operadoras o "telefonistas". Estos grandes grupos sectoriales de servicios se dividen a su vez en departamentos y éstos en secciones, lo que hace que los trabajadores, en realidad, realicen su específico trabajo en grupos muy atomizados y divididos unos de otros.

Esta característica condiciona, naturalmente, las relaciones de trabajo, que llevan muy a menudo una carga paternal e individualista en las relaciones con la empresa que, como en el caso de la CNTE, está fuertemente jerarquizada, lo que puede reforzar aún el carácter personal en las relaciones laborales en la misma.

En el capítulo de las condiciones de trabajo, además de los de-



Interior de una central en el que un trabajador está "siguiendo tráfico" en un equipo sistema rotari 7A2

terminantes anteriormente referidos, vamos a comenzar haciendo alusión al aspecto salarial, en el que salta a la vista el enorme abanico existente, que abarca a 18 grupos o categorías diferentes, dentro de los cuales, a su vez, se insertan varias escalas. El problema fundamental en este tema es la pérdida del poder adquisitivo que en sucesivos años vienen padeciendo los trabajadores, que ya por el Pacto de la Moncloa, decretos-ley de congelación salarial, AMIS o ANE, la merma salarial es importante. Concretamente, en los dos últimos años, los trabajadores de CTNE han perdido 6,7 puntos por debajo del IPC. Si nos acordamos de los números que salían de los beneficios conseguidos y los contrastáramos, el comentario al respecto podría sobrar.

En el tema de la jornada, también un capítulo lleno de diversidades, el problema afecta más a unos que a otros. La "necesidad de servicio" (público) suele ser un arma que la empresa utiliza para imponer a los trabajadores horario de trabajo en determinadas circunstancias, lo que hace que diste mucho de la teoría (de lo convenido por convenio) a la práctica. Lo que en el caso del grupo de los celadores y de las telefonistas reviste no poca importancia, tanto en la distribución diaria de las horas como en el disfrute de los días de descanso, incluidas las vacaciones, que obstaculiza enormemente el período

de ocio, fundamentalmente, de estos grupos de trabajadores.

Hay quienes, imbuidos de la terminología paternalista de la empresa, hablan de "nuestra casa" o, incluso de nuestra "santa casa" y, naturalmente, aunque ello no sea la norma generalizada, es una contradicción con las condiciones de trabajo existentes. Aunque los tiempos vayan cambiando, estos resabios continúan reflejando aún actitudes muy enraizadas en ciertos niveles de trabajadores.

En el tema de las condiciones, antes de analizar el aspecto sindical propiamente dicho, merece la pena subrayar ciertos detalles y realidades en lo que concierne a mejoras de índole socio-cultural.

Y estas realidades, refiriéndose a Euskadi, reflejan el abandono que en este campo ha habido para los trabajadores. Los locales de ocio y de cultura que existían han desaparecido y en la actualidad la empresa no da ninguna alternativa válida. Lo poco que se disfrutaba, ya no cuenta. Mientras hay que ver las instalaciones deportivas (por poner un ejemplo) de que disponen en Barcelona y Madrid y la que se está construyendo para Valencia, amén de otras instalaciones locales distribuidas en distintas provincias. La discriminación es notoria.

En el capítulo sindical, sin extendernos sobremano, nos centraremos en sus aspectos fundamentales. En primer lugar, hay

Pixkana pixkana, gelditu gabe

Lantegi haundia, estatu osoan zabaldua, zerbitzu publikora begira ari dena, urtero urtero azken hamabiotan irabazi gehiena izan duen enpresa (guztien artean), Madrilen batua, zer egin eta esan behar den handik erabakitzen dena CTNEK ez du bere organizazio ez eta barneko langintz harremanak gaurkoratzeko pauso haundirik eman, egungo sozial eta politik egoeraren martxari jarraitu gabe. Lehengo ohiturak daude tinko oraindik. Jerarki gogorra errespetatzen da edozer huskeri egiteko. Sindikal mailan berriz, negoziaketa estrukturalari dagokionez, Euskal Herrian ez da inongo ahalmenik. Ez Madrilen ere. Ez digute —legez kontra— komenio mahaiari egoterik utzi. Gallegoak ere (ING) baztertuak izan dira. Enpresak tontuarena egin eta UGT-CC. OO. bikoteak atek itxi, han. Firmatzen dutenarekin, urtero urtero jornaletan puntuak galtzen, bizitza igotzen denaz. ELAkoen bidea, zatorrarena da. Pixkana pixkana, afiliazioa ugaritu, tantaka baino gora. Sekzio Sindikala indartu eta formazioan aritu. Epe motzera Madriletik adarra jotzeko asmotan badabilta sindikatu pare (enpresaren baimenaz), luzerako apustu, langileek, indar pixkatekin buelta emateko moduan izango dira. Euskal Herrian, behintzat, etorriko da momentua. ELAko militanteak hortan ari dira, erreibindikapen minimuei heusteko.

que constatar la baja sindicación existente entre los trabajadores. Por otro lado, la centralización de las decisiones en Madrid, al igual que todo el peso negociador en la capital, hace que tanto la empresa como las posiciones sindicales de UGT-CC. OO. constituyan un handicap de signo estructural para los trabajadores de aquí y, en concreto, para los afiliados y militantes de un sindicato como ELA, que ejerce su labor sindical en los centros de Euskadi.

Es en este sentido un aspecto muy revelador el que se hayan aunado, tanto la empresa como los sindicatos antes citados, para oponerse a que ELA y el ING (sindicato gallego) puedan estar en la mesa de negociación, cuando legalmente las dos superan el porcentaje de representatividad a nivel de nacionalidad como para que su participación en el convenio sea una realidad. Pues no.

La respuesta-práctica de ELA está, en primer lugar, en el desarrollo del conjunto de los afiliados a través de la sección sindical. Su organización, precisamente, está adecuada a la problemática de los centros de trabajo con cuatro comisiones en marcha: la de relaciones laborales, la de seguridad e higiene, la de fondos sociales y la de formación sindical. José Ramón Ciordia, el responsable de la sección sindical, se encarga de coordinarlos y,

de alguna manera, de encauzar todo tipo de problemas en el que puedan ser atendidos (temas de traslados, la seguridad en el grupo de celadores y empalmadores, etc.) los afiliados.

Las reuniones quincenales que se realizan en los locales de la Federación en Alameda Urquijo, de Bilbao, van dando, a entender de los propios militantes, una coordinación de problemas comunes y particulares y un sentido organizativo sin el cual no puede plantearse la solución de los problemas diarios, a no ser de forma desamparada e individual.

Sin prisas pero sin pausas, defendiendo los intereses de los trabajadores desde su centro de trabajo, la actuación sindical de los afiliados y militantes de CTNE de ELA se dirige por otros derroteros muy diferentes a los que propugnan los sindicatos que negocian (si puede hablarse de ello), a las alturas. El rumbo sindical tiene que cambiar de estilo y de tono. La empresa tiene que adaptarse a la realidad socio-política de hoy en Euskadi con lo que de descentralización significa.

Aunque no se vea de un día para otro, la sección sindical de ELA está haciendo posible otro tipo de relaciones laborales en CTNE, menos jerarquizadas y más flexibles y con unos mínimos derechos sindicales comparables a los de cualquier país europeo.

JOTXO LARRAÑAGA



Tres operadoras ("telefonistas") del servicio de averías



De izquierda a derecha, Fernando Pinedo, José Ramón Ciordia, Javi Urkiaga y Mertxe Ondarreta, militantes de ELA-CTNE