

Negociación colectiva 82 en Vizcaya: ¿diferencias de apreciación?

Cuando en Bizkaia los principales convenios sectoriales a nivel provincial se han firmado ya, vemos y leemos declaraciones triunfales por parte de dirigentes de las centrales sindicales UGT y CC. OO. en cuanto que en estos convenios se han respetado las directrices básicas del ANE, que se va a generar empleo, etc., etc., mientras se da la circunstancia de que ELA, a la vez, no puede firmar esos mismos convenios por insuficientes para los trabajadores. Como se puede apreciar, el máximo para unos no llega a ser el mínimo para otros.

Haciendo un análisis somero de esos convenios, tres son los aspectos fundamentales:

- Incremento salarial medio del 10 %.
 - Jornada anual de 1.880 horas.
 - Recomendaciones de empleo.
- Rápidamente se sacan las siguientes conclusiones:
- Pérdida del poder adquisitivo del 4 %.
 - Reducción de jornada anual en 20-30 horas.
 - Ningún compromiso concreto por el mantenimiento de empleo o gene-

ración de nuevos puestos de trabajo.

Todo esto en un clima de ocultismo y de entreguismo por parte de esas dos centrales, que ningún militante de ELA había conocido en las negociaciones de convenios provinciales. Este año 82 nos estamos encontrando con que todo está pactado previamente en negociaciones ocultas y paralelas, y que a ELA se le llama el último día, a la reunión "oficial", para que expliquemos nuestra negativa. No les importa que sean o no el 60 % de la mesa, no les importa que para el sector quede un convenio homologado o que se queden en un simple pacto privado, la cuestión es que se firme dentro del ANE.

Dirigentes de UGT y CC. OO.: ¿Perjudica esto a ELA o está perjudicando a los trabajadores? No porque no podamos firmar un convenio sectorial nos vamos a amedrentar, la cuestión básica es que los trabajadores estén por luchar por un salario digno, por sus condiciones de trabajo y, mientras esto sea así, ELA estará entre los trabajadores.

(Continúa en pág. 3)

ELA, CESeKo IV Kongresuan



Ikurrinpean agertzen zaizkigu CESeKo IV Kongresuan parte hartu duten ELAko ordezkariak, Jose Miguel Leunda, lehendakaria, eta Alfonso Etxeberria, idazkari nagusia, holandar kongresu etxeko atarian. Apirilaren 19tik 23ra bitartean ospatu da Europar Konfederakundea Batzarre hau, sindikalista (europarrak noski) aipagarrienak han zirelarik. Italiarrak, frantsesak, alemandarrak, inglesak, belgak, holandarrak, nordikuak eta abar. Oso garrantzi haundiko Bilkura zen, joan den jendeagatik eta CES berak, europar patronalaren aurrean, bai CEE aurrean ere sindikal erakunderik baliotsuena bilakatu delako. Organizazio sindikal honek egin dituen aurreko hiru kongresuetan bezala, IVgoan ere euskal sindikalismua han egon da. Mundu osoa hartzen duten nazioarteko erakunde sindikaletan (CMT eta CIOSen) parte hartzen ELAk, euskal sindikatuak. Europa mailara jatxi ezker, CESeKin aurkitzen gara. Mapamundi bat aurrean hartuta, apenas gure haunditasunaren hartzerik balegoken. Euskal sindikatu bezala, horrexegatik, gaude nazioarteko organizazio sindikaletan

● Formación: La Escuela de Militantes ya es una realidad.

Página 2

● Información de convenios: Transporte, Prefabricados, Sanidad, ERT, Westinghouse.

Páginas 4-5

● Los beneficios de la Banca.

Página 6

● La CEOE y el empleo.

Página 6

La Escuela de Formación para militantes es ya una realidad

La Escuela de Formación para militantes es ya una realidad. Iniciado en octubre, se han celebrado ya nueve cursillos de este primer ciclo temático y quedan aún otros dos a celebrar los meses de mayo y junio próximos.

Organización de los cursillos

De los nueve realizados, cinco han sido destinados a militantes de los sectores industriales, teniendo en cuenta a la hora de la composición de cada grupo la problemática de los asistentes y las características de las empresas de las que procedían. Dos se han dedicado a los militantes de los sectores servicios, tanto del sector privado como del público, y los dos restantes se han realizado en base a militantes provenientes de la estructura interprofesional.

El lugar de celebración de los cursillos ha sido Aránzazu, para los de Gipuzkoa y Nafarroa, y Plencia, para los de Bizakai y Araba. Creemos que es a quienes más dificultades de desplazamiento ofrecemos, por ello estamos estudiando las posibilidades reales con las que contamos para poder organizar, cara al próximo curso, algún cursillo en un punto más próximo para ellos.

En cuanto a la duración de los tres días, creemos que el planteamiento es co-

recto. Sobre este aspecto constatamos lo siguiente:

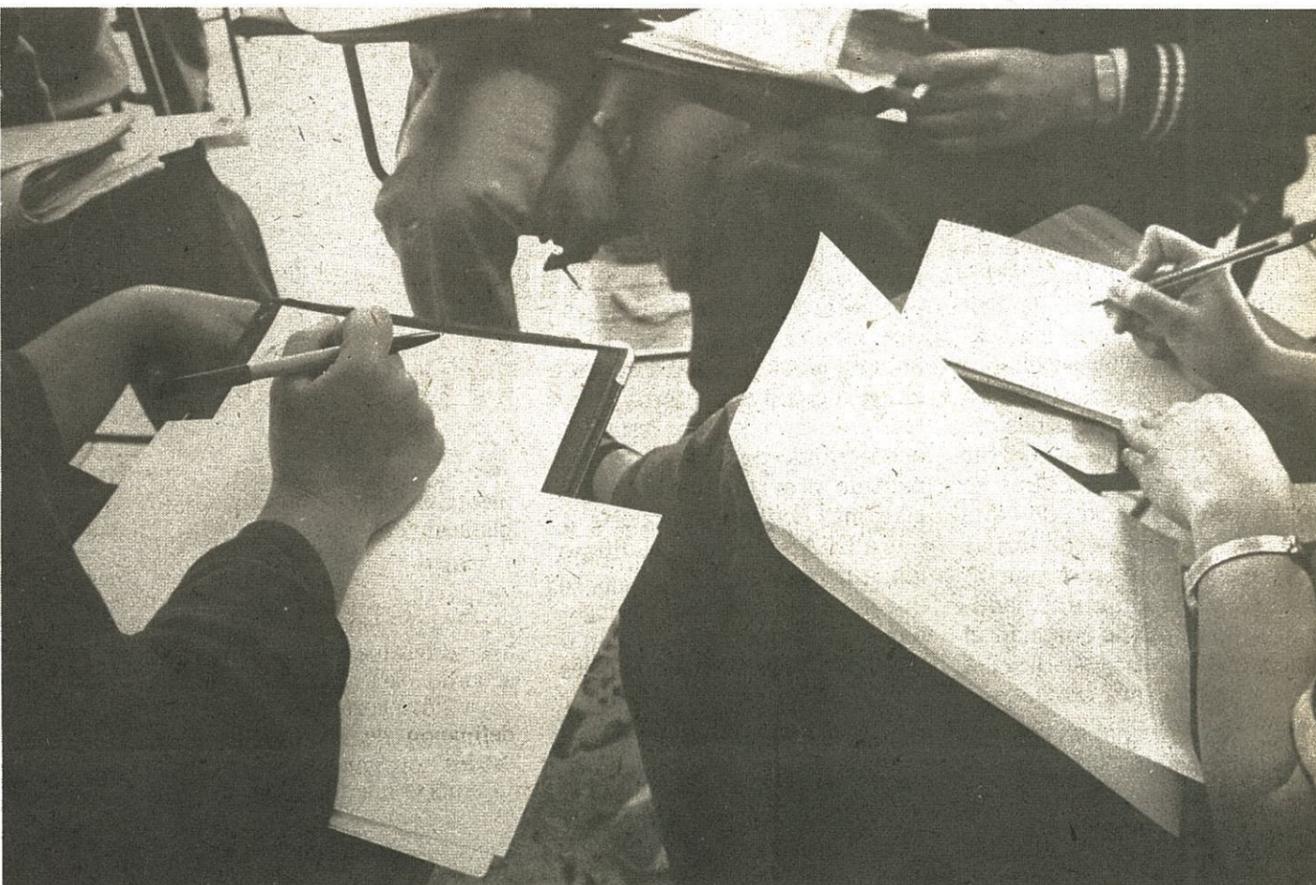
■ Para muchos delegados de pequeña y media empresa no es posible hacer uso de más horas de trabajo. Aun para usar las disponibles por su condición de delegados ha habido casos en los que los empresarios han tratado de obstaculizar su utilización para fines formativos.

■ En otros casos hay militantes que al no ser delegados, por diversas razones, no disponen de horas de permiso. En algunos casos éstos han hecho uso de días de vacaciones para asistir a los cursillos. En otros, las empresas se han negado a conceder permisos.

■ En fechas coincidentes con épocas de negociación en las empresas, es cuando más dificultades se observan para disponer de esos tres días para formación.

Temas

Aun cuando se veía que los contenidos de los temas planteados quedaban un tanto cortos, hemos considerado que era necesario tocar todos ellos por la coherencia que guardan entre sí y porque eran temas básicos para los objetivos propuestos. Así, en lugar de abordar menos temas de forma más extensa, hemos optado por abordar los seis iniciales, sintetizándolos. Seguiremos profundizando en los mismos en próximos



Joan zen kursoan aziera eman genion aurrenengo ikastaroei. Oraindik ez genekien zer nolako arrera izango zuten gure militanteen artean. Gaiak, egunak, laneko erak, dena genuen ikusteko eta aztertzeko. Lau ikastaro egin ondoren, egon ziren utsuneak kontuan arturik eta beharrezko ziren aldaketak eginik, aurtengoan lehenengo kursoa antolatu dugu. Gaiak berdinak izan dira, baina obeki mugatuta. Partaideak euren lantoki, lansail eta berezitasunak kontuan arturik aukeratuak izan dira. Bederatzi ikastaro eginak ditugu, eta oraindik beste bi egingo ditugu bata Maiatzean eta Ekainean bestea. Aurrenengo jardun alditik igarotakoak berriz, datorren kursoan beste ikastaro batetik pasako dira. Irailtik aurrera gure asmoa zera da: Aurtengoan lehenengo ikastarotik pasatu ez diren militanteentzat, ikastaro hau jarraitu, eta lehenengotik igarò direnentzar bigarren ikastaroa prestatu. Honela joango da aurrera gure Militanteentzako Eskola.

ciclos a organizar para los que han pasado ya por el primero. El contenido de cada uno de los temas se ha centrado en los puntos siguientes:

a) El capitalismo:

—Evolución del capitalismo como sistema económico y evolución paralela del movimiento sindical.

—La crisis económica y las soluciones que se plantean ante la misma. Su análisis desde una perspectiva sindical.

—Argumentos en los que basa ELA su posición ante la crisis.

b) El sindicalismo

—Definición del movimiento sindical y su evolución.

—Características del movimiento sindical.

—Medios del movimiento sindical.

—Problemas actuales del movimiento sindical.

c) El sindicalismo de ELA

—Los ejes fundamentales de ELA.

—Sus características generales.

—Sus características de organización.

—Principios que inspiran su acción.

d) Organización y finanzas en ELA

—Esquema organizativo de la Confederación ELA.

—La cuota: Recaudación y distribución.

—La caja de resistencia.

e) La negociación colectiva

—Aspectos fundamentales del Estatuto de los Trabajadores.

—Los ámbitos de la negociación.

—Teorías sobre la negociación colectiva.

—El Consejo de Relaciones Laborales.

f) La militancia sindical

—El militante. Sus características, actitudes y necesidades.

—Problemas para la militancia sindical.

—La organización y el militante.

—El militante en ELA.

Además de estos temas se han desarrollado ejercicios prácticos diversos sobre técnicas de organización y de expresión, que mediante la realización y observación por parte de los propios participantes han resultado muy útiles para el ulterior desarrollo de tareas prácticas sindicales a diversos niveles.

Clima de grupo

Hay otro aspecto a valorar. Además de los contenidos temáticos tratados, es importante el grado de amistad y compañerismo surgido entre los asistentes. El ambiente un tanto frío al inicio del primer día ha resultado en todos los casos totalmente distensionado al segundo y sobre todo para la noche del segundo día se consigue un clima de camaradería de un alto nivel. Los tres días de convivencia y la metodología activa utilizada a lo largo de todo el cursillo contribuyen, lógicamente, a la creación de este grado de amistad. Desde militantes que a raíz del cursillo se comunican a niveles personales, hasta aquellos otros que siendo de la misma federación o comarcal, pero no coincidentes en los mismos órganos, se ponen de acuerdo para realizar tareas dentro de ELA después de los cursillos, son muestras que reflejan el nivel de compañerismo conseguido.

Continuidad

Los participantes en los cursillos son militantes de las diferentes estructuras. El cursillo sirve para un impulso y una mayor motivación para conseguir en esa actitud militante. Sería

error imperdonable no plantear una continuidad a los ciclos. La continuidad debe darse en un doble aspecto:

a) A nivel de cada estructura. Proyectando y llevando a la práctica cursillos y grupos de estudio que sirvan de ampliación de los temas tratados en los ciclos cerrados, que además pueden servir de inicio para nuevos militantes.

b) A nivel confederal. A partir de setiembre iniciaremos con el segundo ciclo temático, para todos aquellos militantes que habiendo pasado ya por el primero estén interesados en asistir. Con el mismo procedimiento de tres días consecutivos en régimen de internado se tratarán temas distintos. Estos nuevos ciclos se simultanearán con cursillos del ciclo primero para todos aquellos militantes que no hayan podido pasar por los mismos durante este curso y para aquellos otros nuevos militantes que estén interesados en asistir.

Es así como conseguiremos que esta Escuela para militantes, iniciada ya, se convierta en Escuela de Formación Permanente.

MARITERE ZINKUNEGI

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

(Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

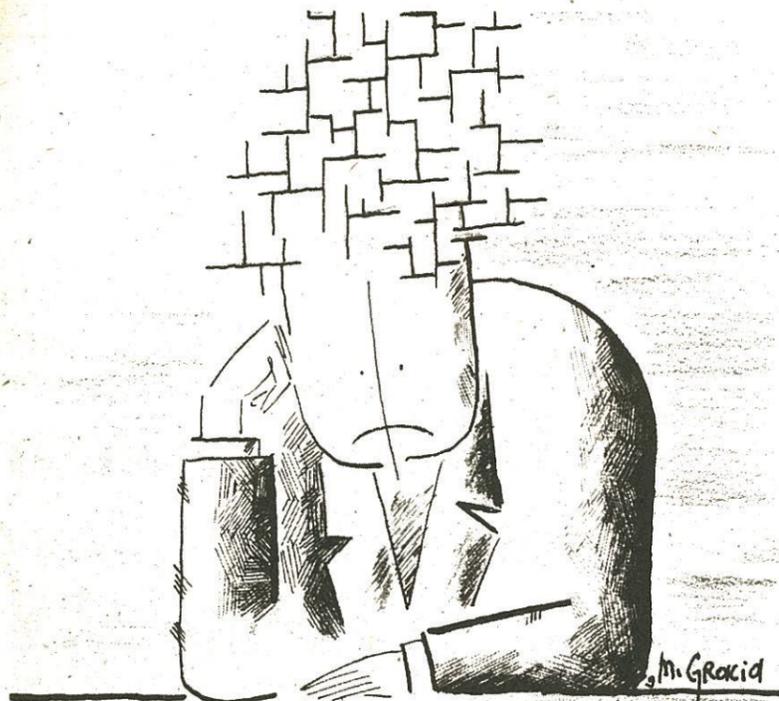
BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrenacalle, 28-2.

Teléfono 6815650

Durango



Negociación colectiva 82 en Vizcaya: ¿diferencias de apreciación?

(Viene de 1.ª página)

Dirigentes de UGT y CC. OO.: Habéis tenido que depurar a vuestros propios delegados en la mesa negociadora porque no estaban de acuerdo con las directrices entreguistas que les ordenábais, caso de limpiezas. Habéis prometido mantener unas reivindicaciones delante de todos los trabajadores del sector y les habéis abandonado, como en el Transporte de Viajeros. Os habéis quedado sin delegados en más de una empresa porque el convenio que firmásteis era insuficiente, como en la Madera. ¿A quiénes estáis perjudicando a ELA o a los trabajadores? Sois, desde luego, los causantes de la división entre los trabajadores, que tan nefastas consecuencias está acarreado.

Pero no todo es pesimismo ni oscuro. Este año 82, los acuerdos, convenios y pactos de empresa se están multiplicando, lo cual demuestra que a través de la intensificación de la negociación, sea al nivel que sea, sea con conflicto o sin ello, es posible llegar a acuerdos.

Estáis haciendo que los convenios provinciales sean inservibles, pero mientras tengamos fuerza y espíritu de negociar en las empresas os quedaréis solos.

Os estáis vanagloriando de vuestros convenios y estáis haciendo el caldo a la patronal, que se ríe silenciosamente. ¿Desde qué año en Bizkaia los convenios provinciales no habían conocido esta degradación? Y esto, ¿a cambio de qué?

Ante todo, la estrategia de ELA se reafirma más claramente si cabe, tenemos que clarificar las posiciones entre los trabajadores, luchar en cada convenio, llevar el espíritu sindical hasta la última empresa de Euzkadi. No podemos permitir que bajo denominaciones demagógicas y falsas de solidaridad se ataque a los salarios y al empleo de los trabajadores sin que nos defendamos:

1.º No se puede permitir que tengamos un nivel de paro cada vez más espectacular, a la vez que vosotros firmáis salarios cada vez más bajos.

2.º Mientras estáis consiguiendo que vuestros militantes no participen en las negociaciones ni en las reuniones, ELA intensifica e intensificará, aún más si es posible, la participación de todo militante sindicalista en las negociaciones: Ahora más que nunca es necesaria la claridad y la participación en las decisiones.

EUSEBIO ALBERDI

Responsabilidad sindical frente a demagogia ilustrada

También hay demagogia ilustrada. Y es practicada con profusión. Se viste de un ropaje verbal alambicado, con empaque y sirve para defender intereses bien concretos, aunque aparente objetividad científica y profesional. Es demagogia ilustrada afirmar, como se ha afirmado, que: "El Gobierno considera, por las estimaciones que tiene hasta el momento, que la firma del ANE ha sido enormemente positivo para la evolución económica del país y sería necesario seguir en esa línea".

Por lo visto, evolución económica es incrementar la conflictividad, aumentar el paro y empobrecer a los trabajadores. Cuántas veces hemos insistido en que lo único que realmente buscan estos Gobiernos es reducir a cualquier precio la inflación. Y algo de eso, muy poco, puede ser que consiga el ANE, a no ser que, también esto, se tire por la borda en aras de los votos que necesita UCD. La proximidad de las elecciones andaluzas y las partidas de parcheo asignadas por un reciente Consejo de Ministros ya marcan un precedente sobre la falta de escrúpulos y la sobra de demagogia —a costa de los demás— que está dispuesta a practicar UCD.

Sigue la lista de condiciones para crear empleo

También es demagogia ilustrada la afirmación de José María Cuevas, secretario general de la CEOE, de que "el único camino para crear empleo es la flexibilidad de contratación y la reducción global de las cuotas empresariales a la Seguridad Social". Eso es algo que quieren conseguir, lógicamente, los empresarios, pero no precisamente para crear empleo, sino exactamente para lo contrario: para reducirlo. En esa línea, las patronales vienen haciendo demagogia —mintiendo— desde hace mucho tiempo. Que digan de una vez que lo que verdaderamente quieren es rentabilizar el capital y destruir empleo, que siempre es un costo. Sus inversiones, cuando las hacen, crean em-

pleo "a no poder más"; va servido el que en espera de que realmente creen empleo, cede y cede a las condiciones que para ello ponen los empresarios y, sobre todo, sus patronales.

Uno de los que parece ir aprendiendo y, con el tiempo, conociendo a la patronal es Nico Redondo. En unas recientes declaraciones, el que hasta hace poco cambiaba salarios por empleo, se expresaba así: "UGT para el próximo año va a cambiar de estrategia sindical, nos mantendremos firmes en este punto. Los trabajadores no podemos seguir perdiendo poder adquisitivo porque de lo contrario se deterioraría enormemente la demanda del mercado interior provocando el cierre de muchas empresas y por tanto favoreciendo el desempleo".

Y más adelante añade: "Pero insisto que ya no se puede renunciar a la pérdida del poder adquisitivo, pero no sólo por planteamientos laborales, sino fundamentalmente por planteamientos macro-económicos." ("El Correo Español", 20-IV-82).

¿Sindicalismo o electoralismo?

Merece la pena volver a leer las palabras de Nico. Que deben ser ciertas porque no han sido desmentidas. No me voy a poner a subrayar eso de que a un sindicalista interese fundamentalmente la macroeconomía. Sospecho que Nico ha recibido últimamente algún curso intensivo sobre el tema porque hace muy poco aún, ese mismo razonamiento recibía, por su parte, el calificativo de infantil.

Con todo, rectificar es de sabios.

Aunque uno sospecha que más que unas lecciones de economía Nico ha recibido unas sugerencias de índole electoral con consignas de hacerse el duro y marcar distancias. Todo puede ser. Con todo, desearíamos que realmente hubiera un cambio de estrategia en UGT —confesando que no somos nadie para pedírselo— con

el complemento de que fundamentalmente pesarán en ella los planteamientos laborales.

Aquí y allí se levantan voces pidiendo que cada uno vuelva a su papel. Los partidos, la oposición, los sindicatos. Tanto consenso, acuerdo, pacto, ha conducido, está llevando, a la atonía social, a la indefinición de las propuestas, al "todos son iguales", al marasmo institucional y a la muerte de la representatividad. Celebráramos que renunciando a comportamientos sindicalmente incomprensibles se asumiera la responsabilidad sindical con convicción.

Lo notaríamos, para bien, todos.

V. ELORZA

¡ACUDE AL MITIN!

maiatzak 1 mayo

MITIN

Lugar: Bilbao
Cine Astoria
Plaza Campuzano

Día: 1 mayo, sábado

Hora: 11,30

defender lo conquistado

construir el futuro



Intervendrán:

Mikel UGALDE
José ELORRIETA
y
Alfonso ETXEBERRIA



SERVICIOS PUBLICOS ZERBITZU PUBLIKOAK

Objetivo: Negociar en Euskadi

Huelga en los centros sanitarios de la Seguridad Social

Asumiendo el papel que como organización sindical mayoritaria le corresponde, ELA-INSALUD ha ultimado su programa de acción sindical destinado a movilizar a los trabajadores en defensa del derecho al ejercicio de la libertad sindical. Con la suficiente antelación como para que sus reivindicaciones puedan ser recogidas en los capítulos presupuestarios de inminente elaboración, ELA va a convocar a los trabajadores a la huelga después de haber comprobado que en la actual situación no existen soluciones válidas.

Hay que negociar en Euskadi

No queda otra solución que ser reiterativos en los planteamientos: Para poder solucionar los problemas laborales de los trabajadores de los centros sanitarios de la Seguridad Social es indispensable la negociación en Euskadi.

Lo anterior supone, por un lado, que debe ser una negociación real (incluido, por supuesto, el apartado salarial), rechazando los simulacros de negociación de los últimos años donde, ni tan siquiera a nivel formal, era abordado el aspecto económico.

Por otro lado, no de forma ajena a los objetivos de ELA de crear un marco de relaciones laborales en Euskadi, pero sí incentivados por razones de mero pragmatismo sindical,

debemos conseguir que esta negociación se de en Euskadi. Unica posibilidad de confrontación sindical con garantías de éxito: La actitud de debilidad sindical a nivel del Estado, considerando a los trabajadores del sector público objeto permanente de transacción política, cuando no de utilización electoralista, así lo confirman.

Reclamamos las transferencias

Las últimas noticias anuncian que se ha reanudado el proceso de negociación entre las Administraciones vasca y central en materia de Sanidad y Seguridad Social.

Por supuesto, ELA-STV está inequívocamente a favor del desarrollo inmediato de las transferencias en estas materias. No obstante, como consecuencia del planteamiento de acción sindical señalado anteriormente, debemos reclamar, como un objetivo reivindicativo específico de ELA-INSALUD, una rápida culminación del proceso de traspaso de competencias.

De otro lado, desde un punto de vista global no es admisible para la Comunidad Autónoma un acuerdo final sin las suficientes garantías. Tampoco para ELA-INSALUD lo son unas transferencias que no permitan, ya sea por obstáculos de derecho o simplemente de hecho, que la

Administración vasca asuma realmente el papel de interlocutor en la negociación colectiva con las organizaciones sindicales.

ELA convoca huelga

Un aspecto problemático de cualquier acción sindical en este sector es el profundo deterioro de la imagen sindical consecuencia de la manipulación a que ha sido sometido el colectivo de trabajadores, reiteradamente convocado a movilizaciones confusas, inoportunas y de dudosos objetivos sindicales, tanto desde las organizaciones sindicales estatales como desde aquellas otras de corte corporativista. No obstante, no debemos esperar más tiempo para realizar medidas de presión en pro de los objetivos sindicales ya señalados.

El respaldo electoral con que ELA contó en las pasadas elecciones sindicales, donde ya defendió las tesis actuales, nos hace ser optimistas cara a la credibilidad de los planteamientos de ELA por parte de los trabajadores.

ELA-INSALUD va a llevar adelante un programa de información a los trabajadores y a la opinión pública (no olvidemos que se trata de un servicio público fundamental) del por qué de su posicionamiento y de la justificación de las acciones convocadas. El proceso culminará, por el mo-

mento, con cuatro jornadas de huelga a celebrarse los días 9, 16, 23 y 30 de junio, en todos los centros sanitarios de la Seguridad Social.

Sólo es el comienzo

ELA-INSALUD no pretende "quemar las naves" con estas acciones: se trata sólo del comienzo. No se puede dejar pasar estas fechas sin hacer oír la voz de los trabajadores cuando se habla de transferencias para el año 83 y, por otro lado, se comienza la elaboración de los presupuestos, tanto en Madrid como en Victoria.

No podemos caer en el error, como reiteradamente se ha venido haciendo (intencionadamente en la mayoría de los casos), de iniciar procesos de lucha cuando los presupuestos están confeccionados y dispuestos para las bendiciones parlamentarias.

Las fechas del verano, con las exiguas plantillas existentes, no son las más adecuadas para la movilización sindical, pero el prólogo actual va a ser un buen termómetro para el próximo otoño que puede ser más que caliente. No nos bastan justificaciones grandilocuentes: ELA no va a renunciar a su objetivo de negociación colectiva en Euskadi. Los políticos, de allí y de aquí, tienen la palabra... y los presupuestos.

JAVI GARCIA



QUIMICA, ENE
KIMIKA, ENER

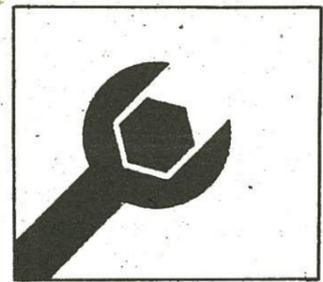
ERT o el fracaso de los convenios de gran ámbito

Por un año más se ha de cerrar la negociación colectiva Explosivos de Riotinto, con una conclusión clara: El ámbito de negociación que se viene barajando no favorece a nadie. Mejor dicho, favorece a la empresa.

Unión Explosivos Riotinto (ERT), holding químico estatal con más de veinte centros de trabajo, sin contar con las numerosas filiales repartidas por todo el Estado, abarca toda la gama de productos químicos, desde el petróleo hasta los explosivos, pasando por los abonos o los plásticos.

En la línea de centralización de negociaciones tan de entre los prebostes CEOE, Explosivos Riotinto marcó un camino: no un único convenio para la empresa. O lo que mismo: hacer un ANE o como se le quiera a que se imponga a todos los centros de trabajo.

Para ello contaba con elementos a su favor: P lado, CC. OO. y UGT's centrales con mayor influencia en la mesa negociadora (en la que participa ELA



METAL
METALA

Westinghouse

Razonamientos a una p

La Westinghouse, S. A. (WESA), es una empresa multinacional, englobada a efectos de producto fabricado en el sector de bienes de equipo eléctrico, con centros de trabajo en Erandio, Córdoba, Valladolid, Reinosa y casa central en Madrid, agrupando a un total de 3.196 trabajadores, de los cuales 875 pertenecen al centro de Erandio.

La dirección de WESA, allá por el mes de enero, comunicó a los comités de los diferentes centros de trabajo la necesidad de llevar a cabo en la sociedad una reestructuración basada fundamentalmente en reducir la plantilla en 676 trabajadores, de los cuales 250 serían de Erandio; en política salarial un 8 % de aumento para el año 82 y el 80 % del IPC para el 83 y 84, en jornada de 1.880, 1.870 1.860 horas para los años 1982, 1983 y 1984, respectivamente, además de un aumento de productividad en un 10 %. Independientemente de estas medidas, la dirección exige la negociación de este plan en Madrid y negociado por el comité intercentros.

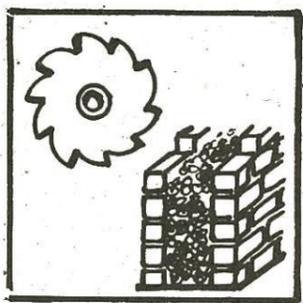
Hasta aquí todo normal dentro de un plan de reestructuración y visto bajo un punto de vista empresarial. Lo que ya no es tan normal, desde la perspectiva de ELA, es que se pretenda hacer una reestructuración en la que sacrificios van a ser únicamente por los trabajadores, pues aunque la empresa manifiesta el hacer inversiones, al ser solicitada la negociación respecto a este y su cuantía se desentendieron, hasta el punto de que las negociaciones que a mente se están llevando cabo por el comité intercentros y dirección, se han dado de este tema.

Ante este estado de cosas la sección sindical de ELA WESA, de acuerdo con el resto del Comité de Erandio, que, aceptado por éste, lleva a la asamblea, la ratifica por mayoría absoluta.

El plan se basa fundamentalmente en los siguientes puntos:

—No vincular el convenio con el plan de reestructuración de la sociedad.

—Negociar el plan de reestructuración centro por centro, para una posterior negociación al de toda la sociedad en este punto, que puede resultar extraño a primera vista, su explicación en el sentido que es inimaginable que un comité intercentros (indirectamente de que no legalmente estas atribuciones) puede negociar un plan de una sociedad que cada



CONSTRUCCION Y MADERA
ERAIKIN ETA ZURGINTZA

Prefabricados de Vizcaya: Un convenio atascado

El convenio provincial de Prefabricados de Vizcaya tiene todavía una corta historia que arranca de una sentencia del Tribunal central en favor de que las empresas de materiales y prefabricados de la construcción negocien al margen del convenio de este sector.

A partir de este momento, los más de 2.000 trabajadores que componen las plantillas de esta rama en Bizkaia se han regulado de forma autónoma, firmando dos convenios, los de 1979 y 1980, en los que ha sido posible sentar las bases de unas condiciones laborales más ajustadas a su situación y

características.

Ambas negociaciones han tenido incluso una cierta fluidez en la que el talante patronal ha sido más abierto y receptivo que el que caracteriza a los patronos de la construcción.

Este año, por el contrario, no hay de momento acuerdo y evidentemente el famoso ANE tiene buena culpa de ello porque los empresarios, conocedores de las posiciones de UGT y CC. OO., quieren aprovecharse de las circunstancias y recortar todo lo posible el poder adquisitivo de los salarios. Es un proceso que este año se repite demasiado y

que carece de novedad cuando después de varios encuentros la patronal ha llegado al ANE, UGT y CC. OO. se han dado por satisfechos y nuevamente la única voz discordante en este pasteleo ha sido la de ELA-STV, que en esta ocasión, como en todas las que ha podido, ha hecho valer su representatividad y su capacidad de respuesta.

La última oferta en materia salarial es ya del 12 % y en jornada 18 horas menos, que si bien dista del 10,5 % firmado en la construcción, dista todavía más del IPC del pasado año que no hace falta recordarlo fue un 14,4 %. En

base a esta valoración, los trabajadores de ELA, cuya representación en la mesa negociadora es del 58,49 %, han decidido en reunión de los delegados de sector pasar ya a una política de presiones que sirva para que sin más dilaciones y retrasos la patronal entre de verdad en una negociación con ofertas que puedan ser aceptables.

A tal efecto, los trabajadores de ELA han decidido convocar una huelga del sector para los próximos días 10 y 11 de mayo.

FERNANDO GARRIDO
Miembro de la Fed. de Construcción y Madera

"solidaridad" mal entendida, propugnada por UGT y CC. OO., se ha llegado a hacer este sucedáneo de convenio que se limita a discutir un incremento salarial dentro de los topes fijados por el Pacto Social y poco más.

La consecuencia de este marco y estilo de convenio es clara: Se aleja la negociación de los trabajadores, se frena la dinámica de participación de los mismos, o lo que es igual, se debilitan las posiciones ante la patronal a la hora de defender las reivindicaciones.

El ejemplo es claro en el convenio de este año, no se modifica nada en el texto del convenio anterior, se incrementa el salario en un 15 % y se fija una jornada de 1880 horas efectivas, a partir del 1 de setiembre, y todo ello por dos años.

Y lo que es lógico en este contexto se está produciendo ya. Varios centros de trabajo quieren apartarse del CASCT. Ese convenio no les resuelve nada. A las fábricas que ya venían negociando su convenio (Zuazo, Oyarzun...) se les han sumado otras que quieren que la negociación baje del ámbito, que se discuta en su centro de trabajo (Guturribay-Galdácano, Gometxa-Vitoria).

Pensar en un convenio a nivel de Euskadi que englobe a Oyarzun, Luchana-Baracaldo,

Asúa, Ariz, Zuazo, Vitoria y Galdakao, no es por tanto ninguna aberración, sino algo que está en el ánimo de los trabajadores.

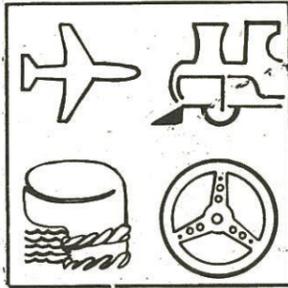
Pero no debería ser para hacer un nuevo CASCT a este nivel, sino para relanzar la capacidad reivindicativa hacia objetivos que no se vean limitados en las alturas, ya se llamen ANE, AMI o como quieran.

Mientras, las fábricas como Zuazo, dedicada a fabricar explosivo, que cuentan con su propio convenio, están defendiéndose con uñas y dientes, estando la oferta por encima de lo que UGT ha firmado (y CC. OO. posiblemente lo hará) en el CASCT, 11 % incremento salarial, 100 % en caso de incapacidad y permisos retribuidos, jornada de 41 horas desde mayo y 40 desde noviembre del 83 si se va a dos años, y paso a fijos de plantilla de 30 eventuales.

Esta oferta, aún no aceptada, continúa negociándose, por una mesa en la que predomina ELA y que entiende que el camino directo y sin cortapisas prefijadas en grandes pactos sociales es el bueno para avanzar en mejorar las condiciones de trabajo.

Una dinámica que avale el fracaso de CASCT y de los grandes convenios en las alturas.

DANI GOMEZ



TRANSPORTE GARRAIOA

El convenio fue firmado por UGT y CC. OO. haciendo caso omiso a la posición manifestada por los trabajadores del sector a raíz de la huelga

Transporte de Viajeros de Vizcaya: De negociación, nada

Una vez más y en Vizcaya, UGT y CC. OO. han protagonizado una elegante farsa ante los trabajadores, esta vez del sector del Transporte de Viajeros, en el transcurso del convenio del 82. Con sobrada demagogia de por medio, UGT acepta la oferta patronal y presta su apoyo en favor del desbloqueo de la huelga convocada por las restante centrales. Más tarde, CC. OO. entra en el carro de UGT y firman conjuntamente unas condiciones (11 % de incremento salarial y 1.900 horas/año) en contra de las que, precisamente los trabajadores del sector respondieron con una huelga masiva. La actitud de estas dos centrales es en el fondo una muestra más de su debilidad sindical, y que deja al descubierto el carácter anti-negociador y claudicante de las dos centrales en el convenio de cuyo proceso merece hacer un pequeño balance.

El convenio ha tenido un curso peculiar desde su inicio en el que UGT, CC. OO. y USO pretendieron negociar solos, en un intento de marginarnos, a pesar de nuestra legal representatividad. Todo ello por una razón clara: debían de ocultar la farsa de este año al conjunto de los trabajadores.

A pesar de todo, el 17 de febrero se iniciaron las negociaciones con nuestra presencia, y como ha sido práctica común este año, con dos tablas salariales, el 11 % presentado por estas centrales y el 16 % reivindicado por nosotros. Tras cuatro días de negociaciones, se llegó al punto álgido en el que la patronal ofreció el 11 % en tablas y 1.900 horas de jornada al año, es decir, lo que las otras tres centrales habían ofrecido en el convenio de Transporte de Mercancías. Pero he aquí la sorpresa, el

1 de marzo se rompen las negociaciones, también por parte de UGT, aunque ustedes no se lo crean, es decir, CC. OO., UGT y USO no querían aceptar lo que habían firmado hace un mes en el convenio de Mercancías. Es difícil de entender esta actitud, pero se hace comprensible ya que se trata de un sector con respuesta sindical. Inmediatamente nos reunimos los cuatro sindicatos para movilizar el sector, pero UGT se descuelga de las reuniones. Está en contra de las movilizaciones y es evidente que sin éstas no desbloquearemos la oferta de la patronal.

ELA, CC. OO. y USO firmamos en un documento el compromiso de reivindicar, además del 11 %, un plus de 6.000 pesetas por cada paga extraordinaria, es decir, 18.000 pesetas más al año, con lo cual se llegaba al 14 %.

Para alcanzar estas reivindicaciones tuvimos que convocar una huelga de 8 días, que se inició el 30 de marzo y finalizó el 6 de abril, con una participación total de los trabajadores en la misma, a pesar de los intentos de la patronal y de la UGT por desmovilizar a los trabajadores.

Nunca una diferencia tan escasa, 18.000 pesetas al año, ha producido tantos trastornos a los usuarios, ya que esta huelga afectó al transporte escolar, transporte de fábrica y varias líneas interurbanas.

La CEOE se mantuvo firme en su oferta anterior, a pesar de la mediación del Gobierno vasco, ya que esperaba la caída de CC. OO. y, efectivamente, así sucedió. El lunes, 19 de abril, la patronal de Regulares accede a la modificación en el pago de las horas nocturnas, y CC. OO. cede rompiendo el compromiso ad-

quirido, manifestando a la CEOE su conformidad, conformidad que no pudieron defenderla en la asamblea sectorial ante los trabajadores que esperaban unas posiciones más a tono con el sentir de sus reivindicaciones.

Es la primera vez que nos congelan los salarios en el convenio provincial. Este año no se ha negociado nada, todo ha sido una farsa. En el transcurso de las reuniones, el representante de la CEOE nos mostró un documento de dos folios que, según él, habían firmado UGT y CC. OO. con esta patronal para la aplicación del ANE en Vizcaya.

Según manifestaciones suyas, este documento presentaba dos variantes, por una parte, la CEOE hacía dejación de la cláusula de "desenganche" prevista en el ANE y, por otra, UGT y CC. OO. hacían dejación del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, lo que supone olvidarse de los topes de horas extras fijados en este artículo, así como del precio fijado en el mismo, con lo cual podrá pactarse el precio de las horas extras por debajo de la ley.

La patronal ha tenido el camino muy fácil y ha sacado rentabilidad de la sumisión de UGT y CC. OO., ya que de estar los cuatro sindicatos reivindicando como en años anteriores, hubiéramos conseguido el 15 % sin llegar a la huelga.

A pesar de ello, la actitud de muchos empresarios ha sido muy antisindical, han centrado todos sus esfuerzos en romper la huelga, presionando a los trabajadores en sus empresas, en donde se han producido situaciones verdaderamente tensas.

Ha sido lamentable la actuación de UGT y CC. OO., después del éxito de la huelga, cuando el triunfo lo teníamos a nuestro alcance; CC. OO. en lugar de sacar rentabilidad a la huelga realizada, decide firmar el convenio. Son ya dos los sindicatos que van a firmar la primera congelación salarial, todavía no sabemos qué hará la USO, pero es casi seguro que también firmará como en el convenio de Mercancías.

Ha sido una lección amarga para los trabajadores del sector la actuación de estos sindicatos. Este año se celebrarán nuevas elecciones sindicales, y los trabajadores sabrán diferenciar las distintas opciones sindicales en base a la experiencia habida en el convenio actual.

JAVI MURUA

embargo, que a pesar de la aceptación de nuestra alternativa por parte del Comité y de los trabajadores, la UGT y CC. OO. se desligan de los compromisos adquiridos en Erandio y se van a negociar en intercentros a Madrid, con el agravante de que hacen dejación del plan aprobado y presentan una plataforma dentro del ANE, que en el primer asalto de negociación queda reducida a lo que más arriba indicaba como oferta empresarial, además de consentir el dejarse meter goles, como los del aumento de productividad, las inversiones testimoniales, las movilizaciones indiscriminadas, pero sobre todo la más lamentable, el no garantizar que con esta medida no haya que recurrir a otras más drásticas al final de la vigencia del plan.

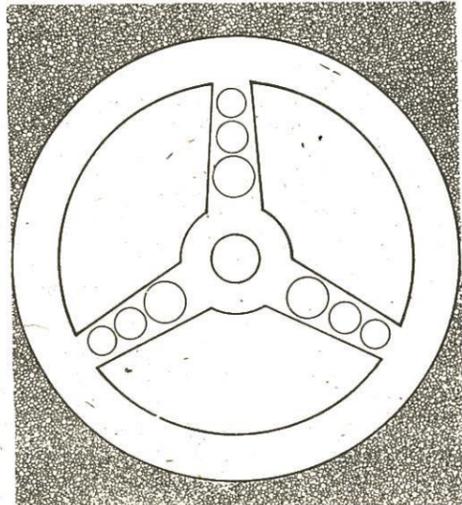
Y ahora cabe preguntarse ¿Qué ha inducido a CC. OO. y UGT a este cambio? Muy sencillo, lo de siempre, buscar ámbitos de negociación amplios, con el objeto de intentar que su incapacidad a la hora de dar una alternativa convincente no se note demasiado. Otro motivo: su demostrada sumisión a las altas esferas, tanto administrativas como patronales, como pago a los favores recibidos: por último, hay otra razón y haciendo un

simil del conocido refrán, de que la cabra tira al monte, estos sindicatos, manifestados por sus portavoces, en la última reunión, que ante Madrid y "aquí" prefieren Madrid, ah!, pero eso sí, sin argumentos que puedan convencer a nadie (ni a ellos mismos).

Para terminar, nosotros decimos que preferimos negociar aquí, en Erandio, en la fábrica, pero sin hacer de ello una cuestión de principios, sino porque la relación de fuerza nos favorece como sindicato y, sobre todo, como trabajadores, sin embargo por defender nuestra alternativa vuelvo a repetir, abrumadoramente aprobada por lo afiliados a ELA y por el resto de los trabajadores de WESA (Erandio), estamos dispuestos a ir a Madrid o al mismo infierno, pero eso sí, sin que exista el mínimo recorte en nuestras reivindicaciones, pues entendemos que todo puede ser negociable, pero partiendo de unas posiciones lógicas y unos presupuestos coherentes.

El Comité de WESA (Erandio) está compuesto por 11 delegados de ELA, 6 de UGT y 4 de CC. OO., estos últimos expedientados por su central, con amenaza de expulsión, por haber apoyado abiertamente la alternativa de ELA.

S. MATILLA



Y TEXTIL LA EHUNGINTZA

con poca representación en el ámbito) y son las que firman en las alturas los pactos sociales de rigor, que luego trasladan, copiándolos, al convenio de ERT, al que se le ha dado un nombre rimbombante (Convenio de Ambito Superior al Centro de Trabajo, CASCT).

Por otra parte, la situación de crisis de alguna fábrica, básicamente las de Euskadi, les sirve de argumento fácil para cantar los parabienes de un convenio en el que a la sombra de fábricas con buenos resultados, los trabajadores de aquellas con pérdidas podrían garantizar su convenio que de otra forma no estaba seguro (¿con motivo de qué pacto social he oído eso antes?)

Además, claro la unidad de empresa es un hecho indiscutible y los trabajadores tienen que pasar por el aro.

Con la unidad de empresa defendida por la dirección y la

ra

de trabajo es un mundo aparte, por la heterogeneidad de los productos que fabrica.

—Negociar aumento salarial para el primer año de vigencia del plan, dejando los años 1983 y 1984 libre la negociación, pues en los planes provisionales presentados por la empresa, el Cash Flow para 1982 es positivo, pasando a unos beneficios netos en 1983 de 604 millones y de 1.210 para el 85.

—En materia de jornada, 1.880 horas para 1982, 1.960 para el 83 y la misma reducción para el 84.

—Exigir de la empresa un plan de inversiones claro, desglosado por centros de trabajo.

—Que el excedente de personal, si es que existe, sea en base a jubilaciones anticipadas, incapacidades y por indemnizaciones pactadas, pero nunca por despidos traumáticos.

—Que la movilidad de personal en el período de adecuación de plantillas, sea siempre dentro del mismo centro de trabajo y dentro de la misma categoría profesional.

Estos son los puntos básicos que ELA ofrece como alternativa a trabajadores y dirección, aceptados por aquellos y de momento sin contestación por parte de ésta.

Tenemos que lamentar, sin

ESTADO

131.872 millones, cifra récord

Los beneficios del sector bancario

"El año ha sido bueno para la Banca, pero no tanto por la cifra de beneficios como por la forma en que éstos han sido obtenidos", así ha resumido Rafael Termes, presidente de la Asociación Española de Banca Privada, el ejercicio del pasado año para el sector.

Es un balance comedido si tenemos en cuenta que en 1981 los beneficios de la Banca privada han ascendido a 131.872 millones, nada menos que un 33,8 % más que en el año anterior, que a su vez fue un año récord.

La otra cara del balance

Mientras la crisis está castigando duramente a los trabajadores y mientras una serie de sectores están pasando por serias dificultades,

el sector financiero privado está viviendo una época de auténticas vacas gordas, cosa difícil de entender y asimilar si no fuese porque parte de los problemas apuntados son debidos precisamente a la estrategia bancaria. Esta podía ser la otra cara del balance.

Como apoyo a la relación establecida entre beneficios bancarios y crisis económica tenemos básicamente dos datos:

El primero es los altos tipos de interés bancario que hacen prohibitivo los costes financieros, retrayendo la inversión de manera importante. Se puede cifrar entre dos y tres puntos el sobreprecio financiero de nuestro sistema en comparación a la media de otros países. La resistencia

de la gran Banca a que se tomen las medidas oportunas para corregir este desajuste sólo tienen el calificativo de abuso de poder.

Retirada bancaria

El segundo de los datos es todavía más grave y más sintomático para constatar hasta qué punto la gran Banca está alimentando la crisis. Sectores enteros y empresas son abandonadas a su suerte por la Banca que les niega todo tipo de apoyo cuando ha sido la principal beneficiaria de los buenos años sesenta, años en los que sus paquetes de participación industrial le han proporcionado pingües beneficios.

Los "ingenuos" amigos que piensan que los beneficios equivalen a inversión, pronto caerán en la cuenta

que estos saldos positivos no van a ser destinados de manera inmediata y automática para tal fin por lo que la creación de puestos de trabajo tendrá que seguir esperando.

Los banqueros, antes como ahora, no están dispuestos a prestar dinero a quien lo necesita, regla de oro que se aplica a rajatabla sobre todo en la crisis. Mientras no se aclare el panorama y mejoren las expectativas la Banca prefiere jugar a corto en operaciones rentables y sin riesgo alguno.

El Gobierno central tiene, por supuesto, mucha parte de responsabilidad por este estado de cosas, por este escándalo económico y social. La Banca, como grupo de presión, es mucho grupo y así no se puede ir muy lejos.

J. L. ELORRIETA

La flexibilidad del mercado de trabajo, próximo objetivo patronal

La CEOE, contra el empleo

Para la CEOE el único camino para crear empleo es la flexibilización del mercado de trabajo y la reducción global de las cuotas de la Seguridad Social.

La gran patronal con este planteamiento da un paso más en su ofensiva contra el contrato de trabajo y, por lo tanto, contra los trabajadores.

Lo que hace poco parecía que se solucionaba con las reducciones salariales, tal y como nos lo han venido diciendo incluso la UGT y CC. OO., hoy parece que necesita de otros recortes, siempre en provecho de la patronal. La primera de las exigencias planteadas, la flexibilización del mercado de trabajo, se traduce en el despido libre y en una orientación legislativa encaminada a promocionar los contratos a tiempos parcial y los contratos eventuales, de manera que estas modalidades en vez de tener una extensión restrictiva sean en el futuro las más generalizadas.

Cada vez más exigencias

En cuanto al tema de las aportaciones patronales a la Seguridad Social, la CEOE lo que pretende es reducir costes, sin preocuparle las repercusiones que ello conlleva a las prestaciones o, mejor dicho, interesada en matar dos pájaros de un tiro; disminución de coste y privatización de la Seguridad Social, al no poder asumir ésta, con los recursos que dispone, las prestaciones necesarias.

Esta nueva ofensiva de la patronal se produce en un momento en el que la CEOE ha llegado a la conclusión de que lo acuerdos tripartitos son muy buenos para sus intereses, pero que el que el Gobierno quede fuera de los mismos es si cabe mejor.

Gobierno a la sombra

La CEOE sabe que se puede negociar a dos bandas o, para ser más precisos, presionar a dos bandas: en la banda de la Administración, de manera que el desarrollo legislativo y los decretos en materia económica y laboral vayan en una dirección muy precisa, y en la banda sindical, de manera que UGT y CC. OO. negocien bien a nivel confederal o bien a nivel de sector, pero siempre tomando como ámbito el Estado, para que de esta forma no tengan más remedio que aceptar sus puntos de vista.

Es sintomático que ya se esté hablando de un convenio del Metal a nivel del Estado como alternativa al próximo año y es sintomático también que Ferrer hable ahora no sólo de unidad económica, sino también de unidad laboral.

La CEOE tiene conciencia de que puede operar como Gobierno en la sombra y que en el tema de las negociaciones colectivas tiene, en base a la actual posición de UGT y CC. OO., la sartén por el mango, es pues el momento de pisar el acelerador a tope en la llamada flexibilización del mercado de trabajo y en la "racionalización" de la Seguridad Social.

K ASLA

mundo

CEE: ¿Sincera preocupación o miedo? Ciertamente irresponsabilidad

Los diez máximos dirigentes políticos de la CEE han declarado la "guerra total" al desempleo que pone en "peligro todas las conquistas sociales y económicas de los últimos veinticinco años". La "cumbre" europea, que empezó el lunes, 29, y concluyó ayer se centró casi exclusivamente en la situación social y económica de la comunidad, pero no aportó ninguna decisión espectacular.

La alarma roja había sonado hacia ya varios meses. Las estadísticas oficiales de la CEE indican que son ya 10,7 millones

de personas en condiciones de trabajar las que se encuentran en paro forzoso en los diez países miembros.

Pero las perspectivas son aún más preocupantes. El presidente de la Comisión Europea, Gaston Thorn, presentó un informe previo a los diez dirigentes comunitarios en el que les advirtió del "enorme peligro potencial que representan los jóvenes sin empleo".

A pesar del escepticismo del canciller alemán Helmut Schmidt, que expresó las dificultades de coordinar políticas tan distintas anti-inflacionistas, los diez dieron finalmente "luz verde"

el "acuerdo político" para iniciar la lucha a muerte contra el paro.

Esta voluntad política deberá ahora traducirse en programas concretos. En los próximos meses, probablemente antes de junio, se convocará un "super-Consejo" de ministros de Economía, Asuntos Sociales y Empleo de la comunidad para "armonizar la política comunitaria contra el paro".

"O la comunidad acaba con el desempleo o el de-

empleo acaba con la comunidad". Con estas palabras resumió la situación —calificada unánimemente como dramática— el primer ministro belga Wilfried Martens, que tiene el dudoso privilegio de estar a la cabeza del poder ejecutivo del país con más paro de la CEE (10,5 por cien de la población activa). (...)

El Consejo Europeo mostró una especial preocupación por la "situación

intolerable" que crea el desempleo juvenil.

Hace muy pocos días el Comité Ejecutivo de la CES declaraba: "En lo que concierne a las instituciones europeas de la CEE, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) ha buscado desde hace largo tiempo convencer a la Comisión Europea, lo mismo que a otras instituciones, que recomienden el que se realicen cambios radicales en las políticas económicas de los Gobiernos, y debemos mostrarnos críticos ante el hecho de que desde abril de 1981 no ha sido posible encontrar una fecha en las que se pongan de acuerdo para una reunión entre la Comisión y la dirección de la CES". ¡Sin comentarios!

ITURRIAGA



Un elemento de la política patronal

El trabajo a tiempo parcial

Para justificar el desarrollo del contrato de trabajo a tiempo parcial, Estado y patronal invocan la razón de dar respuesta al paro y proporcionar trabajo a determinados sectores, como por ejemplo las mujeres. Es esa una parte, y no la más importante, de la verdad. Porque las ventajas que procura el trabajo a tiempo parcial a los empresarios son incontestables y en ellas hay que buscar la verdadera razón de que se les vea convertidos en entusiastas partidarios de esta modalidad de contratación.

Los patronos, pues, justifican la creación de puestos a tiempo parcial invocando la reinserción al mercado de trabajo de cierto tipo de mano de obra. Pero las verdaderas ventajas del trabajo a tiempo parcial conciernen a la disponibilidad ágil de la mano de obra en manos del empresario y a la rentabilidad de sus inversiones.

Por ejemplo:

—Aseguran una posibilidad de producción continua.

—Disponen de personal suplementario para las horas punta.

—Disminución de absentismo.

—Prolongar las horas de apertura sin pagar tiempo suplementario.

—Consiguen una tasa de productividad (rendimiento) mucho mayor.

—Reducen costos de mano de obra (ventajas sociales, beneficios marginales, etc.).

—Reducen los costos de mano de obra a través de la reducción del total de horas-persona trabajadas.

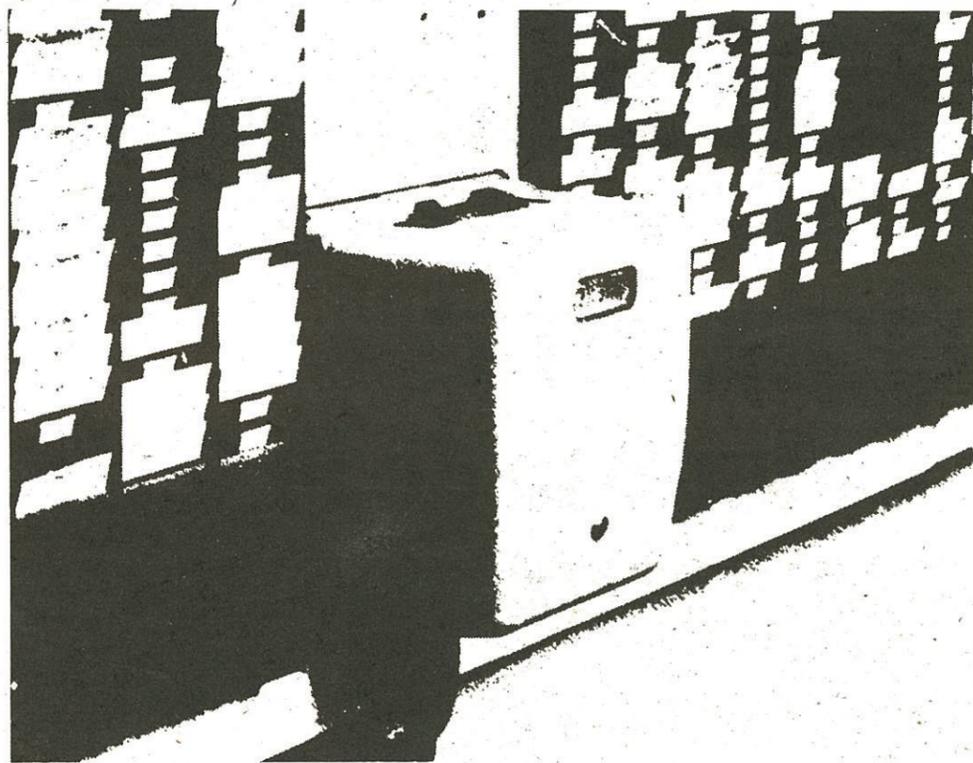
—Etc.

Tampoco es cierto que ayude a la inserción de la mujer en el trabajo

Y si en parte es cierto no es

ni el móvil para proponer esta vía, ni es la forma de abordar con corrección la relación mujer-trabajo. Se entiende, trabajo asalariado. En realidad es la forma de beneficiarse los empresarios de la situación laboral de la mujer en provecho propio.

Constituye un medio para el Estado y para los patronos de no cumplir sus obligaciones en cuanto a la creación de un servicio adecuado de guarderías. Sirve el sistema de contratación a tiempo parcial para continuar manteniendo la división del trabajo por sexos, los ghettos de empleos y puestos subalternos de las mujeres. Es un medio para mantener los papeles tradicionales de las mujeres y de los hombres; como también lo es para continuar perpetuando el principio de la dependencia económica de las mujeres y el



mito del salario de complemento.

Es la forma, una vez más, de cargar sobre las espaldas de las mujeres una parte importante del peso de la crisis con la particularidad de utilizarlas como un mercado de trabajo maleable, acomodado al ritmo del flujo y del reflujo de la actividad económica y de las conveniencias patronales. Una reserva de mano de obra dócil, barata y utilizable a discreción porque lleva otra connotación de la que luego diremos algo: la desindustrialización. Y, por lo tanto, la indefensión.

Un caso: El Canadá y Quebec

Actualmente el 10 por ciento de la población activa ocupa empleos a tiempo parcial. De este número el 70 por

ciento son mujeres. En el transcurso de los últimos cinco años, 99.000 de los 223.000 nuevos empleos creados eran empleos a tiempo parcial ocupados en un 80 por ciento por mujeres. Más de la mitad de estas mujeres trabajan en los servicios de conserjería, en restaurantes (sirvientas, guardarropa, acomodadoras) y en comercio (cajeras, empleadas dependientas...). Además se constata un crecimiento de este tipo de empleos en los sectores hospitalarios y escolares. En algunos hospitales más de la mitad de los puestos lo son a tiempo parcial. El Gobierno quebequés ha manifestado también su intención de convertir en la función pública varios millares de puestos de trabajo a tiempo total en puestos de trabajo a tiempo parcial y de hacerlos principalmente accesibles a las mujeres.

Sobre otros principios

Un análisis objetivo pone en evidencia que el trabajo a tiempo parcial no beneficia a los trabajadores, es un procedimiento más para explotar la situación laboral de las mujeres, a la que sólo de forma ficticia proporciona acceso a la vida de trabajo y es uno de esos puntos, uno más, en los que el amparo de la crisis se quieren imponer fórmulas de involución social y de situaciones laborales alcanzadas tras largas décadas de luchas obreras.

Los términos en los que hay que plantear el problema son otros y básicamente hay que formularlos como respuesta a una nueva distribución del trabajo y no en términos de deterioro del contrato de trabajo. La solución debe respetar los principios siguientes: el reconocimiento y el respeto

del derecho al trabajo en condiciones humanas para todos; la abolición de la división del trabajo por razones de sexo; el derecho y la viabilidad de un sindicación plena; el mantenimiento de los niveles de seguridad y solidez del contrato de trabajo y el derecho a la reducción general del tiempo de trabajo.

Como primera medida es preciso, por tanto, oponerse a la proliferación del status del trabajo a tiempo parcial y desarrollar de forma concertada fórmulas alternativas en los que se mantengan, al menos los niveles de "conquistas sociales" alcanzados. La salida a la crisis no puede pasar por un proceso de regresión social y por la aceptación del desmontaje una a una de las conquistas de los trabajadores.

Y, además, un objetivo no confesado

A falta de espacio, nos ahorramos explicaciones. Porque además la cosa es clara. La generalización amplia del trabajo a tiempo parcial tiene otro objetivo al que se apunta en forma oblicua: dificultar y obstaculizar al sindicalismo; en definitiva, combatirlo. Desplazarlo a ser posible de amplios sectores de trabajadores que trabajarían en condiciones degradadas en cuanto a su contrato que les vincula al empresario.

Se comprenden las condiciones agobiantes que crea la crisis. Y se comprende la solución que cada uno da a su caso concreto y no pocas veces angustioso agarrándose a un clavo ardiendo. Pero los criterios de actuación sindical deben quedar claros porque a la larga y generalizando esta ofensiva Estado-patronos significa arrastrar a la clase trabajadora a situaciones institucionales y contractuales a las que nos negamos a volver.

MURU

Un artículo de...



**ICFTU
CISL
IBFG
CIOSL**

1.º de Mayo de 1982

El lema de la CIOSL "Pan, paz y libertad", más relevante que nunca

Ante el 1.º de Mayo de 1982 se justifica ciertamente el que evidenciamos la interdependencia de las tres ideas contenidas en el lema de la CIOSL, así como su actualidad, precisamente en nuestra época.

El hombre conquista el espacio, a la vez que deja que millones de personas mueran analfabetas.

El hombre produce horripilantes cantidades de ojivas atómicas y de otros sistemas de armamentos sofisticados, a la vez que deja que millones de personas mueran de hambre en la Tierra.

El hombre logra inventar remedios contra las enfermedades más tenaces, a la vez que deja que millones de personas sufran el desmoralizante estado que representan el paro y la pobreza.

El hombre se convierte en espectador cuando personas de alto rango celebran conferencias o reuniones en la cumbre, mientras que miles de personas, tanto en el Este como en el Oeste, son detenidas, torturadas y asesinadas por haber expresado opiniones discrepantes.

¿Es todavía humano el mundo en el que vive el hom-

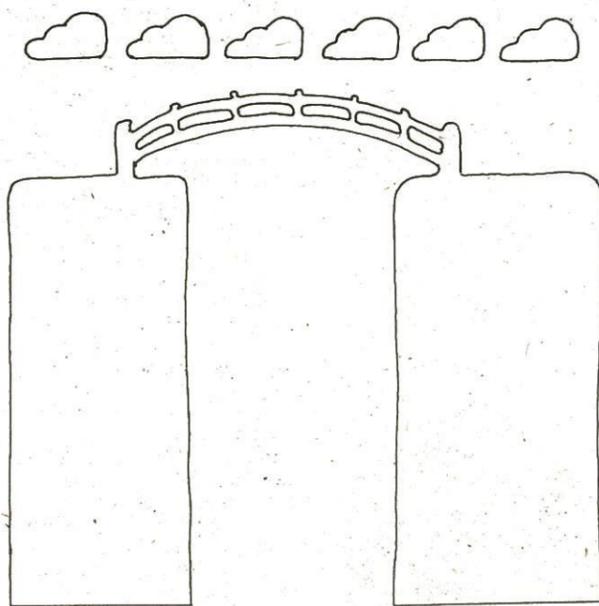
bre? ¿O bien se trata de un mundo hasta tal extremo dominado por las multinacionales y gobernado por los intereses financieros que resulta pueril cualquier esperanza en la justicia y en un futuro mejor?

Tal no es la opinión de la CIOSL. La misma está decidida a contribuir, conjuntamente con otros, a cambiar este mundo para que sea mejor.

A este respecto, la CIOSL preconiza un nuevo orden económico y social internacional que conduzca a la supresión de las flagrantes desigualdades de desarrollo y de nivel de vida dentro de los países, de las regiones, de los continentes, y entre ellos. Se han de eliminar urgentemente plagas tales como el hambre, la desnutrición, la enfermedad y las condiciones inhumanas de vida.

Los dirigentes de los sindicatos libres de todos los países del mundo se preocupan por salvaguardar los empleos existentes y crear otros nuevos. El paro no es ningún contrapeso de la inflación. En lugar de practicar el proteccionismo, se han de observar en todas partes del mundo las mismas normas fundamentales de trabajo. La CIOSL combate resueltamente las gestiones internacionales y las de los representantes de las instituciones internacionales que quieren emplear la actual crisis económica internacional para reducir los derechos sociales adquiridos por los trabajadores.

Desde la declaración de la ley marcial en Polonia, la palabra "libertad" está en todas las bocas. La CIOSL condena vigo-



rosamente la acción de la dictadura comunista político-militar. Pide la inmediata liberación de todos los miembros de Solidarnosc y el respeto de la libertad de asociación y de los derechos sindicales, tal como figuran en los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados también por Polonia.

En numerosos países comunistas, los trabajadores también están privados del derecho de representación independiente. Quien en tales países tiene la valentía de apoyar a los sindicatos libres es perseguido o encerrado en instituciones psiquiátricas.

Pero la CIOSL y todas sus organizaciones afiliadas tam-

bién están conscientes de que no es tan sólo en el Este donde se pisotean los derechos sindicales y la libertad.

En Turquía, 52 importantes sindicalistas corren el riesgo de ser condenados a muerte a causa de sus actividades sindicales... y ello a causa de una dictadura político-militar cuya orientación ideológica es completamente distinta de la de Polonia.

En América del Sur y en América Central, no pasa una semana sin que uno o más sindicalistas desaparezcan, sean encarcelados o asesinados.

El apartheid en África del Sur es un sistema absolutamente abominable, en cuyo nombre muy numerosos sindi-

calistas han perdido no sólo su libertad, sino también su vida.

Son éstos tan sólo algunos ejemplos de situaciones críticas de la actualidad. Las numerosas gestiones, acciones y denuncias a la CIOSL y de sus afiliadas han conducido anteriormente a la liberación de prisioneros o al restablecimiento de una situación aceptable.

Desgraciadamente, en el momento actual se puede observar muy a menudo que incluso en países democráticos se intenta reducir la libertad de acción de los trabajadores. Resulta, por consiguiente, imperativo defender estos derechos más categóricamente que nunca.

En un llamamiento adoptado por unanimidad, el Comité Ejecutivo de la CIOSL, las cuestiones del paro, del hambre, de la pobreza y de la opresión fueron ligadas a la paz y se subrayó que las exigencias de defensa no justificaban la carrera de armamentos. De igual modo, conforme a la Carta de las Naciones Unidas, los Estados Unidos han de "dejar (...) de recurrir a la amenaza o al empleo de la fuerza contra la integridad territorial o la independencia de cualquier Estado".

El 1.º de Mayo, millones de trabajadores organizados participarán en asambleas y manifestaciones en todas partes del mundo, a fin de atestiguar su solidaridad con las reivindicaciones de la CIOSL: Pan, paz y libertad para todos.

Sólo mediante fuertes sindicatos unidos en una fuerte Internacional, se puede triunfar a largo plazo.

¡Viva el 1.º de Mayo!

CUMBRE SINDICAL EUROPEA / IV CONGRESO DE LA C.E.S.

Se ha celebrado en la capital holandesa de La Haya durante los días 19 al 23 de abril, con la asistencia de los principales líderes sindicales europeos

ELA-STV en el IV Congreso de la CES

Durante la tercera semana de abril, del 19 al 23, se ha celebrado en La Haya el IV Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, en el que como miembro de la misma ha estado presente, en representación de ELA-STV, su presidente, José Miguel Leunda, y el secretario general, Alfonso Etxebarria. El que escribe estas líneas ha estado en dicho congreso como miembro del grupo de prensa de la CES.

Por el desarrollo de las jornadas, ha tenido partes bien diferenciadas el IV Congreso de la CES. El primer día, la de la apertura, en el que intervinieron personalidades del mundo sindical internacional (los secretarios generales de la CIOSL y CMT, Otto Kersten y Jean Kulakowski, respectivamente), así como delegaciones del más alto nivel de la Comisión Económica Europea (Gaston Thorn, presidente de la Comisión de la CEE; Michel Hansenne, presidente del Consejo de Ministros de dicha Comunidad, y Sten Renborg, representante del secretario general del Consejo de Europa).

Como puede apreciarse, tanto desde el punto de vista sindical internacional como desde la perspectiva institucional de la Comunidad Europea, este congreso de la CES ha contado con una representación completa. Tras una historia muy reciente (la Confederación sindical europea hace tan sólo nueve años que fue creado), constituye hoy el organismo sindical más importante de Europa, que cuenta en su seno a una treintena de sindicatos de



Sala de sesiones del IV Congreso de la CES, en el Palacio de Congresos de La Haya

los países de la Europa Occidental.

En este sentido, la CES se afianza como el interlocutor a nivel sindical institucional ante las instancias políticas de la CEE y representante, a su vez, de los trabajadores europeos ante la patronal en este mismo ámbito. Patronal a la que se le exige, tal y como quedó reflejado en el transcurso del Congreso, se consolide y se organice a través de una institución al mismo nivel que el de la CES, para posibilitar la negociación y el diálogo de cuantas reivindicaciones sindicales se plantean a nivel europeo.

Otro aspecto importante del IV Congreso de la CES ha sido la discusión y posterior aprobación de la Resolución General, la cual servirá de orientación básica en los tres años próximos, hasta el siguiente congreso. Durante los meses anteriores al congreso, di-

versos proyectos de resolución se han ido confeccionando a medida que los diferentes sindicatos iban presentando las consiguientes enmiendas, hasta su aprobación definitiva por la Comisión de Resoluciones y por la sesión plenaria. En este sentido, la delegación de ELA manifestaba su aprobación al documento citado de Resolución General. El miembro titular por parte de ELA en el Comité Ejecutivo de la CES, José Miguel Leunda, emitió el voto favorable al mismo. De modo resumido adjuntamos los puntos más importantes del mismo.

Al lado de la Resolución General se presentaron diversos temas específicos que se discutirían posteriormente en una Comisión para tal fin y que luego serían presentados a la asamblea del congreso para su aprobación. Estos fueron los referentes a Turquía y a Polonia, en los que se condena al régimen militar turco

y se denuncia la representación brutal de los mínimos derechos democráticos y sindicales en Turquía, así como en el caso de Polonia, por la continuación de la abolición de los derechos democráticos y sindicales.

Un tercera parte del congreso la constituía el capítulo de las elecciones, tanto en lo que se refería a los miembros del Ejecutivo como a los cargos de presidente, secretario general y secretario general adjunto. El presidente de ELA, José Miguel Leunda, ha sido reelegido como miembro titular del Comité Ejecutivo, en representación de nuestra Confederación, y el secretario general, Alfonso Etxebarria, como suplente. En cuanto a los restantes cargos, el de la presidencia de la CES recae en el belga Georges Debunne, el de secretario general continúa en el luxemburgués Mathias Hinterscheid y el de secretario general adjunto en el sueco Bjorn Pettersson. Al igual que abría el congreso el presidente saliente, el holandés Wim Kok, la clausura corría a cargo del entrante, Georges Debunne, que recalco la necesidad de reforzar la acción sindical a través de la CES con el apoyo de todas las confederaciones afiliadas. "Hemos definido nuestras prioridades — subrayó — al asumir la Resolución General. Ahora tenemos que adaptar los medios y coordinar nuestras acciones ante donde haya que reivindicar, bien sea la patronal bien los poderes públicos, a cada país o a nivel de la comunidad.

JÓTXO LARRAÑAGA

Puntos más importantes de la estrategia de la CES por el empleo y la reactivación económica

Extractamos algunos aspectos sobresalientes de la Resolución General que ha sido aprobada en el IV Congreso de la CES en el tema correspondiente a la estrategia de la Confederación por el empleo y la reactivación económica.

1.—**El poder adquisitivo.** "La reactivación económica y la creación de empleo no vendrán vía recorte salarial ni de la marcha atrás en las prestaciones sociales de los trabajadores y los parados, ya que el dinamismo interno de nuestras economías depende en gran medida del nivel de poder adquisitivo. La lucha por el empleo, que constituye la prioridad de la CES, debe conducir a buscar un nuevo modelo de solidaridad, basado prioritariamente en aumentar los salarios más bajos, a crear empleo y en mejorar las garantías colectivas."

2.—**Política de inversiones.** "Deben de tomarse medidas para estimular la inversión, tanto pública como privada. Sea cual fuere la forma que adopten tales medidas, es necesario que los sindicatos tengan una influencia y participación real en las mismas, logrando una máxima democracia industrial. Como punto clave, la CES reclama la disponibilidad de instrumentos legales para que las empresas multinacionales, los sindicatos tengan un contrapeso real con el fin de obligar a la patronal a que respete los derechos de los trabajadores."

3.—**Jornada de trabajo.** "La reducción de la jornada de trabajo es un pilar esencial de la estrategia de la CES, cuya negociación por las diferentes organizaciones sindicales por uno u otro medio no lleven parejo la pérdida de salario, cuyas reivindicaciones se orientan en el siguiente sentido:

- Reducción de la jornada semanal a 35 horas.
- Rebaja de la edad de jubilación a los 60 años.
- Vacaciones remuneradas de 6 semanas.
- Abolición de horas extraordinarias sistemáticas."

4.—**Condiciones de trabajo.** "El congreso no plantea solamente una prioridad absoluta en la realización del pleno empleo, sino que además el que todos los trabajos comporten garantías reales en lo que concierne a la salud y la seguridad de los trabajadores. Con ello va incluido el que los sindicatos tengan poder de negociación con los patronos sobre las condiciones de trabajo, en especial para ir en contra de aquellos puestos que impliquen la manipulación de agentes físicos y químicos nocivos con efectos de radiación, de ruidos, vibraciones, etc. Es necesario poner de inmediato todas las medidas posibles para proteger la salud de los trabajadores.



José Miguel Leunda

El presidente de ELA, José Miguel Leunda, ha sido reelegido miembro del Comité Ejecutivo de la CES

El IV Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos ha contado con la participación de los máximos líderes sindicalistas de Europa, tanto de las organizaciones de los países miembros de la CEE como de los no incluidos, como es el caso del Estado español. De ELA-STV, José Miguel Leunda ha participado en calidad de miembro titular del Comité Ejecutivo de la CES, en cuyo cargo ha salido reelegido.

Como tal miembro, a la vez que ostenta la representación de nuestra Confederación en el plano internacional, José Miguel Leunda analiza de esta manera la importancia de este congreso y nuestra participación en el mismo: "La importancia de este IV Congreso de la CES, en primer lugar, viene dada por los mismos participantes. Presidentes y secretarios generales de 34 sindicatos de la Europa Occidental demuestran tal aseveración. Treinta y cuatro sindicatos de 19 países en representación de 41 millones de trabajadores.

Por otro lado, en el transcurso de nueve años de existencia, la CES se ha convertido en el representante y centro del movimiento sindical europeo, tanto ante las instancias patronales como ante la misma CEE, de la que sus personalidades más significativas han estado en La Haya."

En cuanto a la participación de ELA-STV en el mismo, Leunda señala: "ELA ha estado presente en los congresos que la Confederación Europea ha celebrado hasta la fecha. Estuvimos en el 79, en Munich; en el 76, en Londres, y en el 74, en Copenhague. Pero nuestra presencia no se

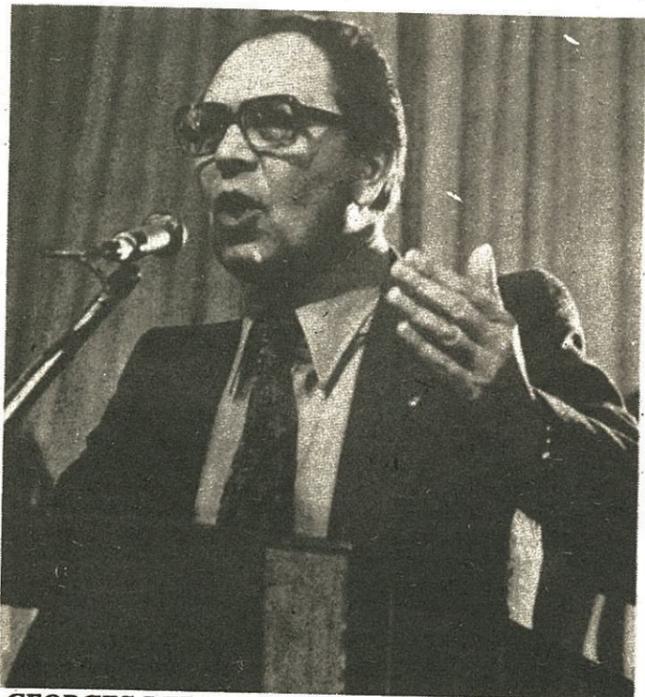
limita a los congresos, sino que tomamos parte en él a través de nuestra titularidad en el Comité Ejecutivo y asistimos a las reuniones que de forma periódica celebra este órgano en su sede de Bruselas."

"En el marco europeo — continúa diciendo —, el organismo más adecuado es la CES, así como a nivel internacional estamos presentes en las confederaciones CIOSL y CMT. En este sentido, es evidente que el sindicalismo vasco no está ausente en ninguna instancia sindical al nivel que sea, para que en todo momento estén presentes los intereses de los trabajadores vascos."

José Miguel Leunda es conocido en los ambientes sindicales internacionales por la responsabilidad que ostenta en el sindicato en las relaciones con los sindicatos de Europa y fuera de ella. Para cualquier responsable del departamento internacional del sindicato que sea, el nombre de Leunda está asociado a ELA-STV, a los trabajadores vascos.

Y como complemento a nuestra participación a nivel sindical internacional, las diferentes delegaciones extranjeras han acudido a los congresos que la Confederación ha venido celebrando, como lo harán al próximo a celebrarse en Iruña, los días 28 y 29 de mayo. La nutrida asistencia de los europeos en La Haya ha sido aprovechada por el presidente de ELA para confirmar la asistencia de las distintas representaciones a nuestro congreso y ultimar los detalles para su estancia durante dos días en Euskadi.

J. L. ZUBIZARRETA



GEORGES DEBUNNE, elegido presidente de la CES en el IV Congreso, nació en Bélgica el 2 de mayo de 1918; es actualmente secretario general del sindicato belga FGFB. Fue miembro del Comité Ejecutivo del Secretariado Sindical Europeo en 1968 y un año después era miembro del Comité Ejecutivo de la CESL (Confederación Europea de Sindicatos Libres) y más tarde, en 1973, presidente del Congreso de Fundación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). En 1975 fue elegido para presidente del grupo de trabajadores en el Comité Económico y Social de la CEE.