

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

EL STV LA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Tras finalizar, una valoración

La huelga de maestros

O.H.O.-ko irakasleen greba bukatu den une honetan egin daiteke lehen azterketa, behin betirako ez bada ere. Eskaritaula zabal zabal baten atzetik, inoiz baino jende gehiagok irauñ du greban eta inoiz baino epe luzeagoan, batez ere, aspaldiko urteetan egon ez den egoera berria eta eskari zuzenak direla-eta. Hala ere, irakaskuntzako langileok eta erakundeok ez gaitzke honekin gehiegi liluratu, edozain sindikal ekintzaren arrakasta momentuan momentuko lorpen eta aurrerako ondorioetan bait datza. **¿Zer lortu dugu? ¿Aurrerako pauso bat izan ote da gure greba hori?**

Ante la terminación de la huelga de E.G.B. estatal, un primer balance de la misma puede presentar tanto aspectos positivos como negativos. El valorarlos convenientemente no es fácil todavía y todo queda sujeto a los resultados que en posteriores negociaciones se puedan dar.

No cabe duda de que si una huelga se juzga por el porcentaje de huelguistas y la duración de la misma, la que hemos realizado ha sido exitosa. Cifras que hablan de más del 80% de huelguistas y durante 18 días constituyen todo un récord en este sector.

(Sigue en págs. centrales)



En la foto, un delegado de la Sección Sindical de ELA, componente del Comité de Empresa, en una de las asambleas realizadas durante las negociaciones

Convenio de Empresa en Papelera de Aranguren

Un buen convenio tras largas negociaciones

En el número anterior del periódico, dábamos a conocer, en líneas generales, la situación de las negociaciones en Papelera de Aranguren. En éste, podemos profundizar en los puntos más importantes del Convenio de Empresa. El proceso de negociaciones se ha visto implicado por el Convenio Estatal de Papeleras, de cuya mesa negociadora salió ELA. El Comité de Empresa, cuyos delegados son mayoría de ELA, así como los asesores de ELA han tenido que sudar en unas negociaciones largas y arduas. El acuerdo conseguido resulta válido a todas luces.

El Convenio de la Papelera Española, S.A. de su centro de trabajo de Aranguren (Zalla) con plantilla de 630 trabajadores, tenía unas particularidades y unas implicaciones dignas de mencionar:

—Un Convenio que se había tenido que negociar en septiembre-octubre, pues el anterior terminaba el 30 de septiembre de 1977.

—Había que ver qué impli-

caciones podía tener un decreto-ley (Pacto de la Moncloa) cuya vigencia empezaba el 26 de noviembre de 1977, en este Convenio.

—Teniendo en cuenta que los trabajadores no habían tenido ningún incremento salarial desde abril de 1977, cuál era la postura de la patronal ante el Convenio. En realidad, si quería imponer o no el Pacto.

—La negociación simultánea de un Convenio Estatal del Papel.

—La impaciencia de los trabajadores, agravada por la conciencia de que el anterior Convenio fue muy pobre.

Teniendo en cuenta estos factores, vamos a analizar el desarrollo de este Convenio.

El convenio estatal

Como primera medida, los intentos que hizo la patronal del papel a nivel del Estado de involucrar a ELA en la negociación del Convenio, cuyo punto fundamental, el incremento salarial, resultaría de la aplicación del Pacto de la Moncloa.

Lógicamente, necesitaban a los Sindicatos para la "interpretación" del Pacto. Ante la aclaración pedida por ELA, a ver si era un convenio de máximos o de mínimos, se

nos dijo claramente que era de máximos y que CC.OO., UGT, y USO estaban de acuerdo con este planteamiento. Hubo una segunda reunión en Madrid entre empresarios y Sindicatos, y ante la imposibilidad de salirse de ese planteamiento, ELA se retira de la mesa negociadora.

Inmediatamente después, empezamos a negociar el Convenio Colectivo de Aranguren.

Es de destacar, que aunque la empresa hizo lo imposible por lograr meternos en la dinámica de la discusión del Pacto, la postura del Comité, asesorado por dos sindicalistas de ELA exclusivamente, fue rechazar de plano este planteamiento, y meternos a discutir dentro de las posibilidades reales de la empresa.

(Sigue en págs. centrales)



Ley de Acción Sindical en la empresa

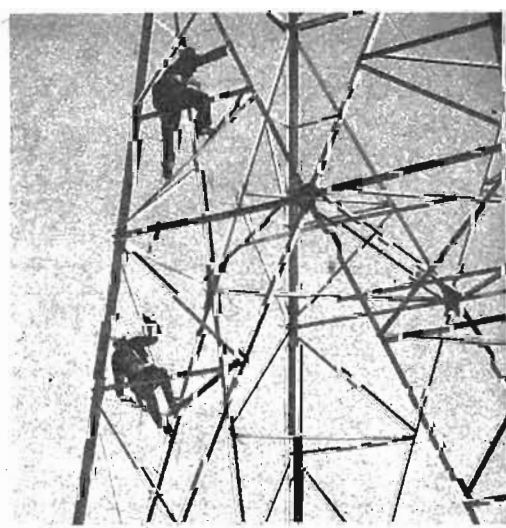
Pág. 3

Balance positivo en el convenio de la Madera de Vizcaya

Pág. 4

Acuerdo en dos Convenios de Empresa del Metal de Guipúzcoa

Pág. 4



Sindicalismo de base, mucho más que un slogan

Pág. 6

Incremento de los precios en marzo: 1,2 %

Pág. 6

El Plus de Distancia

Pág. 7

ELASTV

ELA-STV está adherida a:
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS)
 Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT)
 Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET)
 Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)
 Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
 Federación Europea de Metalúrgicos (FEM)
 Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cuero (FITIVC)
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
 Federación Internacional del Sindicato de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF)
 Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo
 Federación Gráfica Internacional (FGI)

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Iparraguirre, S. A. Carr. Bilbao-Galdácano. Edificio Arzubi. Bolueta-Bilbao
 Dep. Legal: BI-3.312/1977
 Redacción: Barrencale, 28-2.º Teléfono 6815650 Durango

Para estudiar la formación y las publicaciones

Visita a la CSC y la FNV

La pasada semana una delegación de ELA encabezada por el secretario general, Alfonso Etxebarria, visitó la CSC belga y la FNV holandesa, para estudiar fundamentalmente todas las cuestiones referentes a publicaciones y a formación sindical.

En el capítulo de publicaciones, ambos sindicatos mencionados cuentan con revistas tanto a nivel confederal como a nivel de las Federaciones, utilizando para la distribución, también el envío por correo.

El análisis de la estructura

informativa, de los métodos de trabajo utilizados por los compañeros de la CSC y la FNV puede constituir una interesante ayuda para ir perfeccionando y ampliando las publicaciones de ELA de forma tal, que a medio plazo a la revista semanal se les pueda añadir, la ya en proyecto re-

vista para militantes y la revista de cada federación de industria.

La CSC belga y la FNV holandesa, aunque tienen diferencias en cuanto a la organización de la formación, coinciden ambas en dar una gran importancia a la misma para reforzar a todos los niveles teórico y práctico la preparación técnica e ideológica de todos los militantes. Ninguno de los dos sindicatos descuida la formación básica de los afiliados.

Margen izquierda

Planes de formación

Durante el mes de mayo, la Unión Comarcal de la margen izquierda ha programado un cursillo de formación para afiliados y simpatizantes a nivel de Uniones Locales y fábricas. El tema seleccionado es "ELA dentro del contexto sindical de Euskadi", y el calendario de mayo es el siguiente:

El día 17: Uniones Locales de Baracaldo, Zorroza, So-

dupe y S. S. del Valle
 Día 23: Uniones Locales de Baracaldo, Sestao, Portugalete, Santurce y Balmaseda.
 Día 31: Uniones Locales de Babcock Wilcox, General

Eléctrica, Naval de Sestao, Altos Hornos y Echevarría.

El horario será el mismo durante los tres días y en todos los lugares anunciados: a las 7 de la tarde.

Locales

SECRETARIA GENERAL

Euskalduna, 11-1.º dcha. Apdo. 1391. Bilbao-8. Telfs. 4442504 y 4442554.

OFICINA EN MADRID

Alberto Alcocer, 32-6.º E. Madrid-16. Telf. (91)4587430.

ARABA

VITORIA. Fueros, 31-1.º izda. Telfs. 251222 y 269633.

AMURRIO. Elejondo, 23-1.º LLODIO. Nervión, 16-2.º SALVATIERRA. San Jorge, 16-2.º

BIZKAIA

BILBAO. Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha. Telfs. 4241300 y 4241309.

ALGORTA. Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Telf. 4692737.

AMOREBIETA. Tvsia, Zalaeta, 10-3.º dcha. Telf. 6731782.

ARRIGORRIAGA. General Mola, 3 bajo izda. BARAKALDO. Gral. Sanjurjo, 28-2.º dcha. Telfs. 4386600 y 4386606.

BASAURI. Gral. Mola, 18-1.º Telf. 4494504.

BERMEO. Santa Eufemia, 12-2.º DEUSTO. Ramón y Cajal, 35 bajo.

DURANGO. Barrencale, 28-2.º dcha. Apdo. 183. Telf. 6815650.

ELORRIO. Gral. Franco, 7 bajo. ERANDIO. Rios Secos, 5-1.º D. Telf. 4470700.

GALDAKANO. Gral. Mola, 1.º Telf. 4564966.

GERNIKA. Señorío de Vizcaya, 6-3.º dcha. Telf. 6852808.

IURRE. Elejalde, 26-4.º LEMONA. Zubisku, 6. LEKEITIO. Batalla de Otrento, Casa Social 2.ª planta.

MUNGUIA. Hnos. Basozabal, 3-1.º dcha. Telf. 6740016.

PORTUGALETE. Carlos VII, 1.º Telf. 4252500.

SANTURZE. Capitán Mendizabal, 26-1.º dcha. Telf. 4619033.

SAN SALVADOR DEL VALLE. Vicente Ribas, 7-2.º izda. Telf. 4590214.

SODUPE. José Miguel de Oregui, 9-2.º Telf. 6692901.

ZALLA. Juan Antonio del Yermo, 1-2.º C.

GIPUZKOA

SAN SEBASTIAN. San Martín, 53-4.º Telfs. 461688 y 461877.

Reyes Católicos, 9-2.º izda. Apdo. 971. Telfs. 459591 y 466359.

ANDOAIN. Mayor, 46-1.º. ATAUN. Grazina Berri.

AZKOITIA. Mayor, 49-1.º. AZPEITIA. Santiago, 6 bajo. Telf. 813446.

ARETXABAETA. Otalora, 8-1.º dcha.

BEASAIN. San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88335013.

BERGARA. Torrekoa, 3 bajo. EIBAR. Urbixta, 5 bajo. Telf. 718051.

ELGOIBAR. Pl. Padre Aguirre, 4-2.º.

GETARIA. San Roke, 2 bajo. HERNANI. Avda. Navarra, 16-4.º Telf. 552865.

IRUN. Santiago, 44 bajo y 1.º. Telfs. 621414-623396.

LASARTE. Inigo de Loyola, 10 bajo. Telf. 362033.

LAZKANO. Elósegui, 48-1.º. LEGAZPIA. Patricio Etxebarria, 1-1.º.

MONDRAGON. Zarugalde, 42 bajo. Telef. 791091.

ORIO. Primo de Rivera, 24-1.º. ONATE. Zumalacárregui, 13 bajo.

PLACENCIA. Rabal, 15-1.º. RENTERIA. Viteri, 14-1.º. Telfs. 510562 y 510566.

TRINTXERPE. Pescadería, 13 bajo. Telf. 399311.

TOLOSA. Oria, 3-2.º dcha. USURBIL. Polígono 13, 1-2.º B. Telf. 361963.

ZARAUZ. Pl. Fueros, 12 bajo. ZUMARRAGA. Plaza de España, 6-2.º izda. Telf. 720079.

ZUMAIA. San Pedro, 10-2.º.

NAFARROA

PAMPLONA. Navas de Tolosa, 5-2.º izda. Telfs. 257700 y 257704.

ALSASUA. Pl. de Zumalacárregui, s/n.

ESTELLA. Pui, 24 bajo y 1.º. LESACA. Casa Gurutze. Calle Bitorria.

TUDELA. Carmen Baja, 18-4.º.

En Madrid, del 25 al 28 de abril Seminario de la juventud de la FIET

Entre los días 25 y 28 de abril, se ha celebrado el Seminario de la Juventud de la FIET (Federación Internacional de Empleados y Técnicos) cuyo tema central era la humanización del trabajo.

Asistieron jóvenes trabajadores pertenecientes a la Banca, Seguros, Comercio y Oficinas Diversas, entre los que se encontraron Alex Garate, en representación de ELA. En la reunión se pusieron a debate los problemas que afectan a la iniciación al mundo del trabajo, condiciones en el lugar del trabajo, horarios de trabajo, formación y perfeccionamiento. Evaluación y remuneraciones, atención médica y social y actividades recreativas.

Como aspectos destacados, se podrían resaltar el acuerdo de incluir en la formación de niveles básicos y profesionales, un conocimiento mínimo sobre los sindicatos y el funcionamiento de las Federaciones, así como que cualquier modificación de las relaciones

de trabajo que pudieran afectar al personal, plantilla, jornada, horario, deba hacerse con el acuerdo de los sindicatos de cada empresa.

Otro de los acuerdos se refiere a los Comités de Seguridad e Higiene, que tendrían, aparte de las atribuciones normales, la posibilidad de incluir en las mismas, expertos del sindicato para la resolución de los problemas derivados de la racionalización y automatización del proceso productivo.

Durante el seminario, se dejó constancia de la grave situación del paro, a nivel europeo que afecta en gran manera a los jóvenes, quedando para una reunión posterior, el arbitraje de posibles soluciones.

Finalmente, se llegó al acuerdo de condenar la actitud de la Administración y la Patronal, por el procedimiento llevado en vistas a la aprobación del proyecto de Acción Sindical, para lo cual no se ha contado con la opinión de los sindicatos.

A. GARATE

Campeonato del mundo de fútbol en Argentina

El secretario general de la CES, Mathias Hinterscheid ha enviado una circular a todas las organizaciones miembros en la que se dan a conocer algunas recomendaciones en torno a los próximos campeonatos mundiales de fútbol, que se van a disputar en Argentina.

La existencia de un régimen militar represivo y la posibilidad de que éste pretenda utilizar propagandísticamente el torneo, ha sensibilizado a amplios sectores de la opinión mundial.

En un número anterior "ELA semanal" se hacía eco de la postura adoptada en torno al tema por el sindicalismo holandés; hoy publicamos un extracto de la referida carta del secretario general de la CES.

"El Comité Ejecutivo en su reunión del 13/14 abril de 1978 se ha preocupado de este acontecimiento y ha efectuado la siguiente declaración:

—Que la participación en este Campeonato del Mundo de Fútbol no pueda considerarse como un reconocimiento del régimen político

argentino.
 —Que con motivo de reportajes relacionados con este acontecimiento deportivo, no se hable únicamente de fútbol sino también y muy duramente del carácter totalitario del régimen.

—Que las organizaciones sindicales aprovechen la ocasión para divulgar lo más ampliamente posible las reivindicaciones sindicales presentadas al Gobierno de este país y concernientes al respeto de los derechos del hombre y de los derechos sindicales"



Nota de los servicios de asesoría de ELA

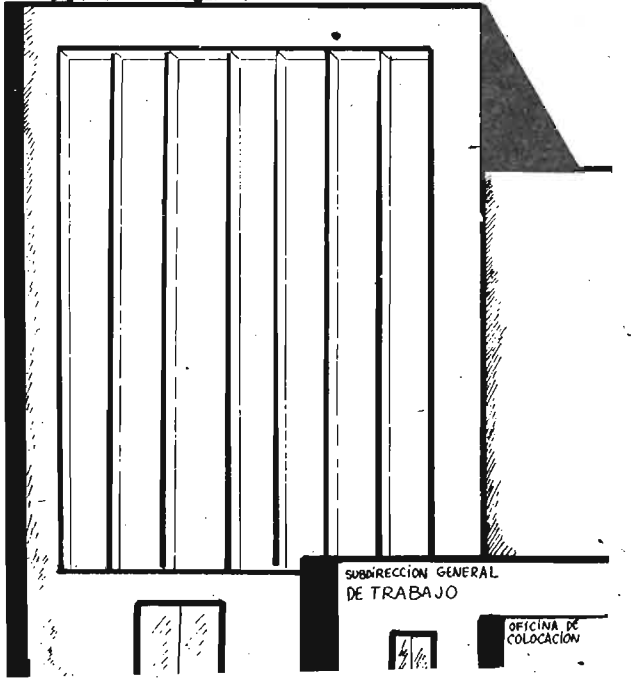
Dado que los servicios de asesoría de determinadas Confederaciones cobran un tanto por ciento por la resolución de los casos que atienden, comunicamos a todos los afiliados que, siempre que tengan un problema colectivo que afecte a un grupo más

amplio de trabajadores, se pongan en contacto con los servicios de asesoría de ELA, que son totalmente gratuitos, y que no acepten poner el caso en manos exclusivas de asesores pertenecientes a otras Confederaciones.

HUMOR

RAMON

MINISTERIO DEL PARO



Irakurleak Idatzi (Cartas)

Alemaniatik, eskertuz

Drensteinfurt, apirilak 17
 ELA Sindikal Astekaria Adiskideak!

Azkeneko asteotan zuen aldizkaria heldu zait, benetan gustora irakurtzen bait dut.

Eskerrik asko! Denboraldi bat etxetik kanpora ibilia naiz eta zenbaki gehienak batera irakurri dizkizuet, etxera naizeanean. Ez nuke gerorako utzi nahi eskerrak ematea.

Mila esker, bereziki, apirilaren 8-ko 16.gn. zenbakian Martiriak idatzi duenari azken orrian. Gure aita zena horrelaxe hil zen Zegamako papeleran, lan iztripu batean, alarguna eta hamaika ume munduan utzia. Altsasuko horren edadetsuan... Hemengo prentsan ere, noizpait irakurritu nago, eskandalo bat

dela, Euskadiko lantegietan zenbat ezbehar gertatzen den. Gero elizkizunak, agian eskularen bat eta bizitzak, bizi ere egin behar bait da, aurrera jarraituko du... Oso egoki esan du, bai.

Lurraren azpian, hura gelditzen da. Lurraren gainean, familia baten negarra eta besteak aurrera. Horixe da. Bakarrik, horiek, altsasuara gure aita, haren aurretik eta geroztik hil diren eta hilgo direnak, horiek ez dira ezeren martiri, familiarenak ez bada.

Horiek, sistima asasinobatek asasinatuak dira eta krimi-

nala libre dabil kalean.

Mila esker berriz ere. Izan ongi,

JOXE AZURMENDI

Lana heriotz denean

1977 urtean, Euskadiren izan ziren lan istripuek ia 300 langileen heriotza sortu zuten. Hala ere ez dirudi aintzakotzat hartzen dugunik egoera hau.

Nagusari bost axola zaio langile baten bizia. Makinak martxan egon daitezela eta

ahal den etekin gehiena atera dezatela da, enpresarien helburu nagusi eta bakarra. Min gehiago ematen dio makina baten izorratzeak langile baten ezbeharra baino. Hori hala izan da eta da.

Makina da kapitalaren ardatza, eta langileok kapitalaren morroi eta makinaren tresna batzuk besterik ez izatea nahi dute, era batera edo bestera.

Lana bera, zapalkuntza gutxi balitz bezala, istripuak edo istripu arriskua, langilea oraindik zapalduago egiten

du.

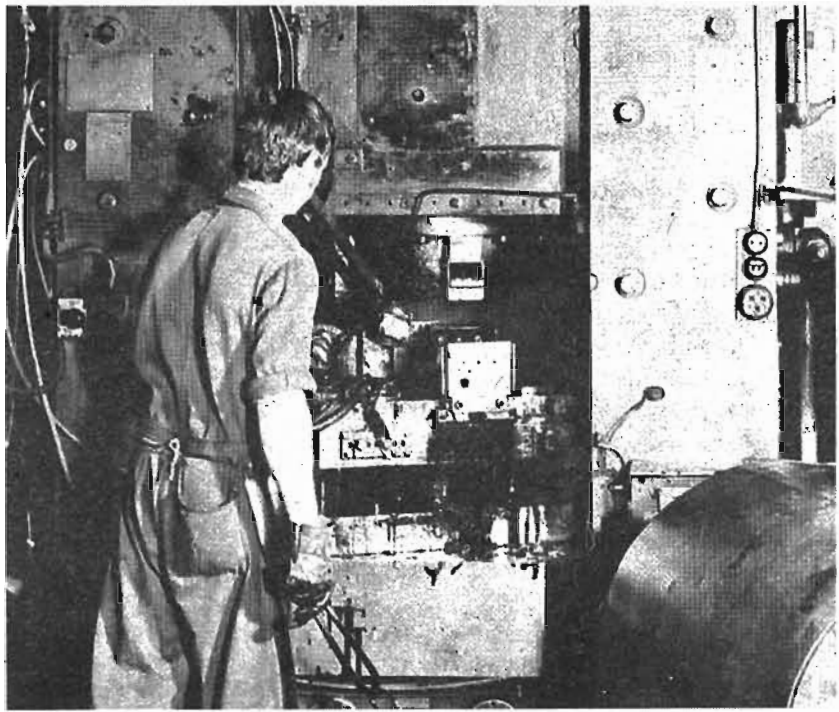
Horrelako zerbait gertatu ohi denean, jendea kontzientziatuongo bihurtzen da baina...

Konbenioak egitean, lantoki mailako eskakizunetan, oso kontuan har ditzagun SEGURITATE eta OSASUN arazoak. Laneko kondizioak hobe ditzagun.

Erreindikazio zerrandetan, SEGURITATE eta OSASUN eskabideak LEHEN mailan egon behar dute.

LANA bai, baina BIZIA ere bai.

J. AIZPURUA



Ley de acción sindical en la empresa

Lentamente, pero cada vez con más claridad

El proyecto de ley sobre la acción sindical en la empresa lleva camino de llegar a ser un texto del agrado de UCD y AP, pero distanciado de la verdadera dinámica social. La mayoría de UCD más AP —mayoría que no tenían en el seno de la ponencia sobre cuyo texto se discute ahora— vota y gana en las discusiones de la Comisión de Trabajo del Congreso.

Un artículo maltratado

El artículo noveno —de los anteriores se hizo referencia en otros números de ELA— define los derechos y las atribuciones del Comité de Empresa. El texto procedente de la ponencia ha sido alterado totalmente en esta Comisión. El Comité de Empresa ha quedado convertido en un organismo híbrido y contradictorio con funciones de **colaboración** con el empresario y funciones de **representación obrera**. Y no es que se le exija mantenerse en un difícil equilibrio, sino que se le asignan funciones incompatibles y antagónicas entre el empresario y los trabajadores. El Comité aparece como un organismo de existencia **real** imposible. En este punto como en todos los que tocan la **entraña conflictiva** de la sociedad, la pretensión política del "consenso" fracasa. No encuentra salida coherente. Para nosotros los trabajadores, el Comité tiene que ser instrumento de representación, defensa y reivindicación. O no nos interesa. En el proyecto de ley se le quiere convertir en amortiguador de tensiones y en correa de transmisión de los intereses patronales.

Organo de negociación

Los Comités estarán capacitados para "la denuncia, iniciación y negociación de Convenios Colectivos de empresa" (Art. 10). El número de miembros componentes del Comité de Empresa se determina de acuerdo a una escala proporcional al número de trabajadores de la empresa, pero de tal forma, que las grandes empresas sufriran una **sobre-representación**. Los delegados de personal y los miembros del Comité que son elegidos para dos años y pueden ser reelegidos, pueden ser también revocados (Art. 13).

En la discusión de este artículo se puso en evidencia la necesidad de reforzar la presencia de las Secciones Sindicales en la empresa. Al contemplar cómo se diluían en el articulado de la ley, la fuerza de los Comités y la operatividad de las Asambleas, aún los que habían puesto en ellos su acento, han co-

siempre ha mantenido como fundamental: la verdadera punta de lanza de los trabajadores en la empresa es la Sección Sindical. Un poco tardíamente se reconoce que una ley de acción sindical sin fuerte potenciación de las secciones sindicales vendría a ser la ley del **avecrem**: caldo de pollo, sin pollo; ley sindical, sin sindicatos.

Militancia antisindical

UCD y AP están jugando fuerte contra la afirmación de las Secciones Sindicales. En la discusión del artículo 15, que trata de la presentación de los candidatos para la elección de los delegados de personal y de los miembros del Comité UCD y AP, se negaron rotundamente a que en el texto se dijera que dicha presentación la hicieran entre otros las Secciones Sindicales. Impusieron el texto siguiente: "los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos". De esta forma cualquier sindicato con una mínima representación o con una implantación artificial puede presentar sus candidatos.

Esto constituye una clara posición antisindical, una puerta abierta a la división sindical y un facilitar las cosas al más burdo amarillismo.

Posiciones claras

La discusión del proyecto, de ley en la Comisión del Congreso, se ha detenido en el artículo 15, porque comenzaban los debates parlamentarios sobre la Constitución. El proyecto de ley consta de 29 artículos. Las líneas fundamentales del debate ya están claras: frente al antisindicalismo de UCD y AP, se está imponiendo como alternativa obrera la defensa realista de un sindicalismo fuerte, de las secciones sindicales. Es de esperar, aunque somos de los que pensamos que el sindicalismo se hace fundamentalmente en la empresa, y no en el Parlamento, esperamos con todo, por sentido de eficacia social, que el texto definitivo que salga de las discusiones en el pleno del Parlamento recoja con un mínimo de objetividad la realidad de los niveles de relación de fuerza actualmente existentes.

Extender las responsabilidades

"Si se continúa en este país por entender la libertad como la libertad de gestión y de organización de la producción reconocida a sólo los patronos, entonces no se modificará la situación. Nuestras orientaciones fundamentales tienden al contrario, a considerar que toda sociedad de progreso es una sociedad conflictiva. Se trata de superar estos conflictos lo antes posible y lo más en la base posible. Se trata de articular nuestro sistema de negociación, para que los problemas sean tratados en el mejor momento y lugar posible.

No aceptamos la globalización del conjunto de los problemas de la vida cotidiana. Algunos de ellos reclaman soluciones estatales; pero otros, tan significativos de la urgencia para mejorar la calidad de la vida y las condiciones de trabajo, deben encontrar sus soluciones al nivel de las regiones, de los municipios, de las ramas de producción, de las empresas, de los talleres o de los servicios.

La extensión de la responsabilidad de las personas y de la autodeterminación de los grupos es el verdadero motor del cambio. Así nuestro compromiso de negociación queda más asegurado.

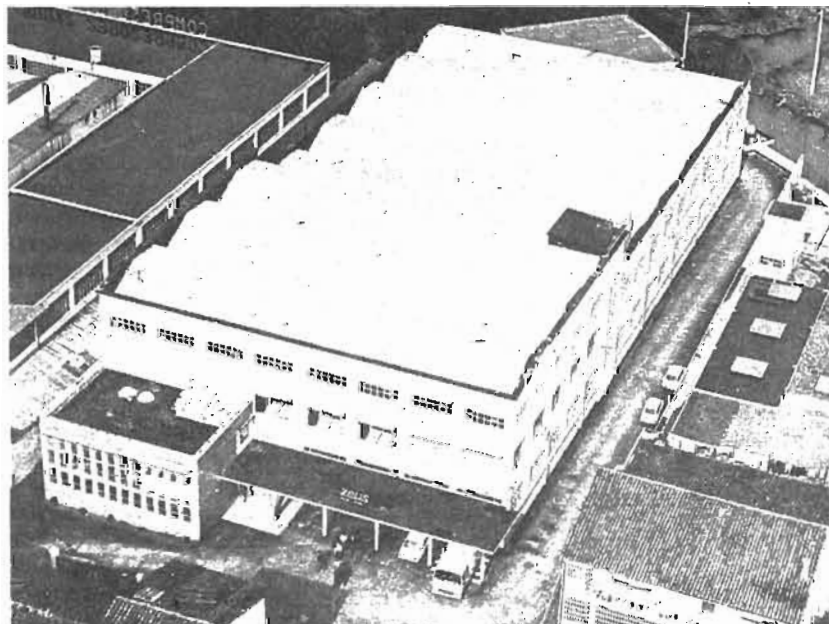
(...) Queremos decir que efectiva-

mente, para nosotros la piedra de toque para los meses venideros residirá en el desarrollo de una práctica de negociación y en la actitud de los poderes públicos".

SYNDICALISME 30.3.78

Sindicalismo en su sitio

En definitiva, no hay más que una estrategia sindical auténtica: la que toma en cuenta simultáneamente, la doble necesidad cotidiana



En Francia después de las elecciones "Resindicalización"

Los resultados de las elecciones han creado la necesidad de reflexión, revisión y críticas en los partidos obreros y sindicatos de clases en Francia. Una de las grandes centrales de clase ha resumido los resultados de esa reflexión en una palabra, que expresa la exigencia fundamental, la reorientación básica, que deben imponerse: la **resindicalización**.

Sensibilidad sindical

En la sociedad actual, el sindicalismo se ha caracterizado por una especial sensibilidad y capacidad de registro de los cambios que acontecen o simplemente se insinúan sobre todo en el campo de las relaciones sociales y laborales. El sindicalismo ha sido con frecuencia el "despertador" de la sociedad hacia nuevas perspectivas y nuevos temas. Pero el sindicalismo, confiesan los sindicalistas franceses, ha olvidado no pocas veces el dar una respuesta **específicamente sindical**. Se lamentan de que se ha resentido la identidad del sindicalismo: ha existido un vergonzante "seguidismo" en relación a los partidos políticos a los que se les ha cedido la primacía y la iniciativa y, respecto a los cuales, se ha dado una subordinación estratégica. Recuerdan, con pesar, la actitud en relación al "programa común" que no pocas veces ha sido aceptado como eje y condición de la actividad sindical.

Han llegado a la grave constatación de que esa renuncia parcial, pero importante, a la vía sindical independiente, autónoma, no se ha llevado a cabo sin **grave deterioro** de la defensa de los intereses y de las aspiraciones emancipadoras de los trabajadores.

Resindicalización

La "resindicalización" significa en primer lugar reivindicar para los sindicatos el carácter de "interlocutores" insustituibles representando a los intereses **generales** de los trabajadores. Estos interlocutores tienen que ser aceptados por el Gobierno y la patronal para negociar, no simplemente para ser consultados, sin que medien condiciones previas pactadas con otros a los que se les reconoce una prioridad con evidente voluntad de desplazar a los sindicatos a un segundo y subordinado término.

Significa también, la "resindicali-

zación", la renuncia por parte de los sindicatos a embarcarse en una profusión de actos de carácter principalmente simbólico dentro del cuadro de condiciones sociales creados por otras instituciones, que con su protagonismo invaden el campo del hacer sindical. Esta exigencia es especialmente clara en los períodos electorales (referéndums, legislativas, presidenciales, municipales...) o en momentos en los que la crisis o la inestabilidad social empujan al Gobierno y a los partidos, a plantear una política de consenso, compromiso o pacto.

Romper el bloqueo

"Resindicalizar" significa también romper el bloqueo de las relaciones sociales que tiende a realizar la patronal y el Gobierno. Este bloqueo suele realizarse por la congelación (limitación de la actividad negociadora y contractual. Aceptar esta reducción clara o enmascarada en mi pretextos, acarrea graves desviaciones de la línea sindical y produce, en la vida económica y social, un proceso de felseamiento de los mecanismos normales, cuyas primeras víctimas son los trabajadores. El sindicalismo nunca puede, so pena de negarse a sí mismo, dejar de recoger las aspiraciones y reivindicaciones diarias y concretas de los trabajadores, en los centros de trabajo en primer lugar, y articular a partir de ahí una red de exigencias en la que cada reivindicación encuentre su nivel propicio para ser planteada y negociada.

La negociación

Es decir, "resindicalización" significa volcar la actuación sindical en la práctica de la forma de actuar que le es propia: **la negociación**. Las cambiantes relaciones de fuerza piden mantener los objetivos, las formas y los momentos de negociación en constante renovación. Y también siempre hay que oponerse a cualquier planteamiento que desvirtúe las condiciones de una **verdadera negociación**.

Ciertas formas de actuar que observamos en nuestros entornos, y las que ELA se está oponiendo tenazmente, están exigiendo a voces una rápida "resindicalización". No tememos que a algunos no les interese.

confundir la acción sindical con la acción política.

Que se quiera o no la actitud sindical diaria es de **esencia reivindicativa**. Toda adquisición se convierte en el punto de partida para un nuevo avance. Es una responsabilidad que debe sopesar y asumir el movimiento sindical. (...)

El movimiento sindical preserv su autenticidad, si conserva en su seno, en sí mismo, el dominio de pensamiento y de la acción, si mismo inerta la acción diaria en sus perspectivas de futuro. A él le corresponde fijarse sus propios objetivos y aplicar los mejores medios para alcanzarlos. Entre estos, en primer lugar la negociación. (...)

No se puede exigir la satisfacción de reivindicaciones inmediatas y al mismo tiempo, como se ha oído con frecuencia estos últimos años, rechazar las conquistas sindicales como sospechosas de colaboración de clase. (...)

Cubriendo el verdadero terreno sindical, constatando los límites, las insuficiencias de las unidades de fachada y que enmascara sus ambigüedades, **cubriendo su terreno propio** el sindicalismo seguirá siendo una fuerza de contestación, de anticipación, de control, es decir, un **fuerza auténticamente revolucionaria**

GUY GEORGES e
Nouvel Observateur

Tras la firma del Convenio Provincial

Balance positivo en la Madera de Vizcaya

El pasado día 5, fue firmado el Convenio Provincial de la Madera de Vizcaya, entre las federaciones de la Madera de ELA, UGT, y CC. OO. y el sector de la Madera de la Confederación General de Empresarios y la Agrupación de Carpinteros de Vizcaya.

En un principio, la idea era de refundir en un solo Convenio los tres existentes en el sector de la Madera: aserradores y rematantes, almacenistas y varios (carpintería, mueble, tapicería, etc.).

Pero aunque inicialmente asistieron a las reuniones los representantes del sector de Aserradores y rematantes, muy pronto abandonaron la mesa, dejando el convenio de tal manera que afectaría a almacenistas y a varios.

Este convenio, que es el 1.º del sector que se negocia entre las Centrales Sindicales y la patronal, y que afecta a unos 8.000 trabajadores de la madera en Bizkaia, se puede considerar como de muy positivo, pues aparte de la ya comentada refundición, se han conseguido unos incrementos sobre las tablas anteriores que oscilan entre el 40 y el 50 por ciento.

Verdaderamente hay que reconocer que partíamos de

unas tablas muy bajas, pero el haber conseguido estos aumentos en las actuales circunstancias, es un logro muy importante, porque además, se han conseguido otras series de mejoras referentes a las vacaciones, dietas, horas extras, jornada, etc. todo ello, tras intensas y largas negociaciones, pero sin haber llevado a romper en ningún momento la mesa de negociaciones.

Para tener una idea más clara de lo que ha significado el convenio, veamos las siguientes tablas comparativas (en la tabla comparativa de retribuciones, hemos seleccionado las categorías más significativas).

J. M. LARRAÑAGA

Tabla comparativa de las mejoras

Concepto	Convenio del 77 varios	Convenio del 77 almacenistas	Convenio del 78 refundido
HORAS EXTRAORDINARIAS	Un 35 % más que el valor de la h. ordinaria	Un 50 %	Un 60 % y si éstas se realizan en domingo o festivo, un 150 %
DIETAS	600,— ptas. dieta completa. 160,— ptas. media dieta	No recogía el convenio, por lo tanto se aplica la Ordenanza Laboral 250,— dieta completa	2 primeros días 1.100,— dieta completa. Los sigü. 1.000 D. C. Media dieta: 250,— ptas. o la empresa puede optar por pagar los gastos
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	10 días en marzo 25 días en marzo 25 días en diciembre	10 días en marzo 21 días en julio 30 días en diciembre	15 días en marzo 30 días en julio 30 días en diciembre Suponen un aumento sobre varios del 85 % y almacenistas del 80 %
VACACIONES	25 días naturales	25 días nat. técnicos 24 días nat. resto	28 días naturales iniciando un lunes
JORNADA	44 horas de lunes a sábado	44 horas de lunes a sábado	44 horas de lunes a viernes
DESGASTE DE HERRAMIENTAS	40,— ptas. semana al oficial 20,— ptas. semana al aprendiz	16,— ptas. semana al oficial 10,— ptas. semana al aprendiz	75,— ptas. semana al oficial 50,— ptas. semana al aprendiz
RETRIBUCIONES:	Mirar en tabla aparte, pero teniendo en cuenta que los salarios nuevos tienen efecto desde el 1.º de enero de 1978		
LICENCIAS RETRIBUIDAS:	igual que el de almacenistas y mejora el de varios.		
I.R.T.P. y SEGUROS SOCIALES:	se mantendrá la situación anterior.		

Tabla comparativa de las retribuciones

Categoría	Convenio varios 77		Convenio almacenistas 77		Convenio actual 78	
	Mes	%	Año	%	Mes	%
Peón	16.250	48	227.505	49	15.372	57
Conductor camiones	19.105	41	267.472	42	17.006	58
Oficial 1.º administr.	22.738	40	310.123	45	21.288	50

Tras la difícil situación en Facsa

Se llegó al acuerdo

Después de mantenerse firmes durante 26 días en huelga (desde el día 12 de abril), se han reincorporado al trabajo el día 8 de mayo, lo 293 trabajadores de Facsa, (Forjas y Alambres del Cadagua, S.A.).

Los bajos salarios que venían percibiendo, motivaron una plataforma reivindicativa, en la que destacaba el incremento lineal de 6.500 ptas. líquidas, (7.700 ptas. brutas) haciendo caso omiso de las limitaciones que impone, o trata de imponer el pacto de la Moncloa; pacto que afecta mucho más gravemente a aquellas empresas que tengan salarios bajos.

Ante esta petición, la empresa hizo una oferta única y olvidarse de todo lo demás: 5.200 ptas. líquidas de aumento lineal. Esto supuso la inmediata ruptura de las negociaciones y la declaración

Huelga que ha tenido su recompensa, pues al cabo de los 26 días la empresa aceptó la última oferta presentada por el Comité y el asesor de ELA, presente en las reuniones con la empresa, y que se componía de:

6.000 ptas. líquidas de aumento lineal.

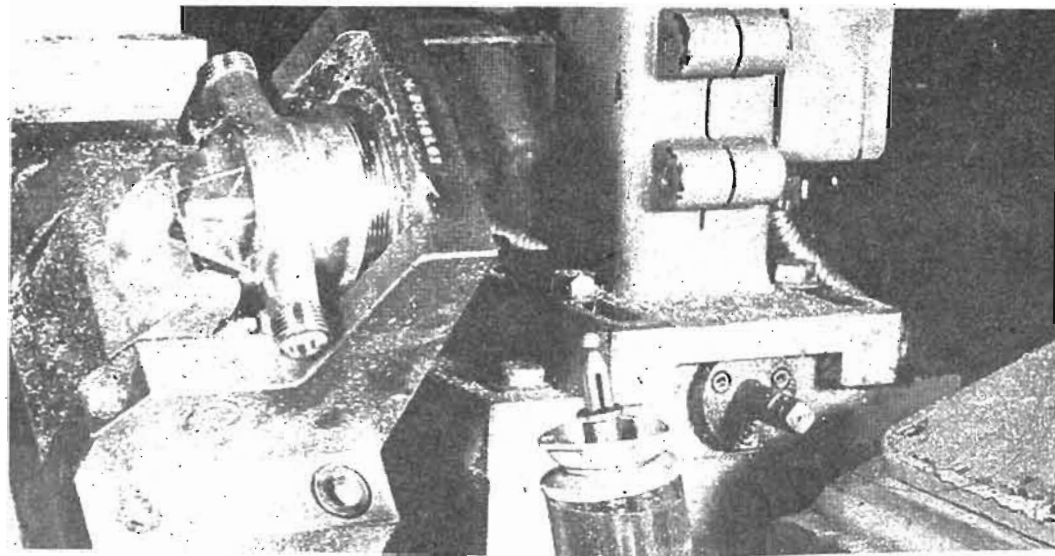
Una paga extra a salario real al cumplir los 40 años de permanencia en la empresa, y al jubilarse.

250.000 ptas. de prima, por muerte o invalidez absoluta, de cualquier trabajador en activo.

Derecho a la celebración de asambleas.

Y los dos días más de vacaciones que se pedían, quedan pendientes de su aprobación en el Convenio Provincial.

Sección Sindical de ELA



Huelgas bien organizadas con permanente asesoría sindical

En Zurlan, de Zarauz y Querejeta, de Ataún

Acuerdo en dos convenios de empresa del Metal

La semana pasa otros dos acuerdos pusieron fin a dos importantes huelgas. En la empresa Zurlan, de Zarauz, el acuerdo ha llegado tras 47 días de huelga y en la empresa Talleres Querejeta de Ataún, después de 4 semanas de huelga.

Cuando los trabajadores plantearon sus reivindicaciones, la respuesta patronal, semejante en ambas, fue rotunda: No aceptan la negociación a nivel de empresa y se reafirman en el ofrecimiento de lo establecido en el Convenio Provincial.

Negativa pues a negociar y muchas lamentaciones para justificarse: Que no podían subir más, que el pacto de la Moncloa se lo impedía, que sus sindicatos (EKOR en el caso de Zurlan y ADEGUI en el de T. Querejeta) habían dicho que no, etc. etc.

Los trabajadores, conscientes de que planteaban unas reivindicaciones posibles, se lanzaron a la huelga dispuestos a no permitir que la ciega e irracional actitud patronal, alentada por EKOR y ADEGUI, saliera con la suya.

Una huelga bien organizada, apoyada por un permanente asesoramiento sindical ha permitido a los trabajadores de ambas empresas romper la estrategia patronal y poder alcanzar así sus reivindicaciones.

Zurlan

Aumento de 1.000 ptas. semana desde el 1 de enero.

Revisión de salarios a partir del 1 de julio según el I.C.V. de los seis últimos meses.

Cobro del 100 % del salario en caso de baja por enfermedad, a partir del 6.º mes.

20 horas retribuidas para los delegados de las secciones sindicales (según el Convenio Provincial, les correspondía 10 días).

No incidencia de la huelga en las pagas y vacaciones.

Iberduero, esa polémica empresa

Desde el 14 de febrero, fecha en que se celebraron en Iberduero las elecciones sindicales que pusieron fin a las instituciones verticalistas, incompatibles con los principios, normas y tratados ahora vigentes, los trabajadores y sus delegados democráticamente elegidos, han vivido unas semanas de gran tensión.

Tensión provocada por las dificultades que suponían el poner en marcha un nuevo sindicalismo, dada la complejidad de la Empresa, con cientos de Centros de Trabajo en todo el Estado, y que la Patronal, con su estrategia, no colaboraba en absoluto a resolver siguiendo sus objetivos de evitar la unión de los trabajadores, y que venía acrecentada por la situación económica de los mismos, al haber transcurrido 15 meses sin obtener ningún incremento salarial.

El convenio colectivo anterior recogía una cláusula de modificación automática de las tablas salariales a partir del 1.º de enero de 1978, incrementándolas en la cuantía que resultase de aplicar al I.C.V. durante 1977 unos puntos, así como otras ventajas económicas, que la Patronal, amparándose en el Pacto de la Moncloa, dice que la ley no le permite cumplir. Tampoco ha cumplido, hasta el momento, su compromiso de actualizar las prestaciones de sus más de 2.000 pensionistas, sin aclarar a los trabajadores cuál va a ser postura a este respecto.

Llevamos cuatro semanas

Regularización de nóminas y declaración de los salarios reales.

Talleres Querejeta

Aumento de 2.000 ptas. netas (3.100 brutas) mensuales desde el 1 de enero.

Aumento de 2.500 ptas. más el 3 % netas (4.400 brutas) desde el 1 de julio.

No incidencia de la huelga en las vacaciones.

Regularización de nóminas y declaración de los salarios reales. En el aspecto salarial, el Convenio Provincial ha sido superado en un 67% en el caso de Zurlan, y en un 45% en el caso de T. Querejeta.

C. GERENU



El caballo de batalla está en los cientos de millones de pesetas que suponen la diferencia entre el Convenio Colectivo pactado y

Tras finalizar, una valoración

La huelga de maestros

(Viene de primera página)

En la situación actual, el movimiento de los trabajadores debe de plantearse críticas más sólidas que las anteriores, sobre todo en un sector que durante años ha constituido una "clase" propia dentro de la clase trabajadora, en el que proliferan en exceso estructuras y concepciones sindicales "peculiares" y muy distantes de las de otras ramas de la actividad industrial, donde la casi totalidad de sindicatos (tanto de clase como de rama o amarillos) han actuado conjuntamente en esta ocasión, etc.

Cada uno por su lado

Una plataforma tan amplia como la que se ha presentado, si bien ha logrado agrupar inicialmente a las distintas tendencias e intereses profesionales, lo ha hecho de una forma caótica. En lugar de producirse una integración real en busca de unos objetivos globales, cada central sindical y cada subsector (propietarios, interinos, contratados) han luchado en la práctica divididos por la consecución de sus objetivos parciales. En estas condiciones, la huelga, a pesar de la aceptación que parecía tener, nació ya herida de muerte.

Por todo ello, ELA-Eskola creía que se debía de partir de otros planteamientos en la plataforma. Había que asumir verdaderamente unos objetivos de fueran auténticamente unitarios, posibilistas, de clase y que tuviesen en cuenta, en nuestro caso, aspectos de ca-

rácter nacional vasco.

En un sector en que todavía no está aceptada y regulada la negociación colectiva, ni se han podido realizar elecciones sindicales por imposibilitarlo la Administración, creíamos que eran estos dos los objetivos sindicales prioritarios; en el aspecto económico, al partir de una situación de discriminación frente a otras actividades similares y de situaciones muy dispares dentro del propio sector, era necesario plantear una reivindicación que, por una parte, fuese lineal y, por otra, aumentase el poder adquisitivo de todos; en el terreno de las reivindicaciones nacionales, la cooficialidad del euskara suponía un primer paso fundamental; en el aspecto laboral, es necesario que tanto el estatuto de centros como el del profesorado, no se establezcan a nuestras espaldas y exijamos su paralización y posterior negociación con los propios implicados.

Fortalecer el movimiento a través del de sus organizaciones sindicales

Nuestra plataforma no solucionaba, ni con mucho, todas las necesidades actuales. Sin embargo creíamos que era la más idónea de cara a la consecución de los objetivos más fundamentales: Adquisición de una auténtica conciencia de clase y fortalecimiento del movimiento a través del de sus organizaciones sindicales. Por otra parte, sólo la primera y segunda de las reivindicaciones puede lograr que en años sucesivos se lleven a buen término las propuestas planteadas. Mientras la Administración pueda, y de hecho lo haga, determinar unilateralmente nuestras condiciones de trabajo y no tengamos una representación fuerte y estable, cualquier movimiento de protesta ve grandemente disminuidas sus posibilidades de eficacia.

La huelga ha terminado con promesas pero sin realidades. Los afiliados a ELA hemos estado en ella a nivel individual. Nuestras previsiones iniciales, por desgracia, parece que se han cumplido. ¿Seremos capaces de cambiar en la próxima circunstancia la correlación de fuerzas?

I. ZARRAOA



En este año, tan duro y difícil, un Convenio totalmente válido para los trabajadores

Convenio de Empresa en Papelera de Aranguren

Un buen convenio tras largas negociaciones

(Viene de primera pág.)

Dentro de las negociaciones, nos llegó el Convenio estatal firmado por ambas representaciones, en el que los puntos más sobresalientes eran: 6.000 ptas., brutas lineales de incremento, o el 20 % de la masa salarial de cada empresa. Es fácil deducir, la falta de escrúpulos sindicales de los Sindicatos estatales, al firmar este Convenio marco, con aspiraciones de máximos.

Convenio de empresa

De la síntesis de toda la negociación de este Convenio de Aranguren, podemos entresacar:

Una política empresarial hasta las últimas consecuencias, defendiendo una política coherente de toda la empresa de Papelera Española, en materia no salarial, como son las vacaciones, jornada de trabajo, licencias, dietas, etc., argumentando la incidencia multiplicada que produce en los demás centros, y consecuentemente, en toda la sociedad.

Postura rígida en cuanto a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1977, argumentando que las 10.000 ptas. ya cobradas como anticipo del Convenio, les sobrepasaba el 25% de la masa salarial de 1976.

Posiciones de tanteo en materia salarial para 1978, calibrando un poco la firmeza del Comité en sus posiciones.

En general, podemos afirmar, que ha sido un Convenio largo y duro en la negociación, que dentro de ella ha habido que maniobrar mucho, pero estas maniobras o cambios de estrategia negociadora, han sido a iniciativa de las Secciones Sindicales presentes, y refrendadas en mayoría absoluta en varias Asambleas de toda la empresa. En definitiva, el acierto de esas decisiones, ha su-

año tan duro y difícil, un Convenio totalmente válido para los trabajadores.

Convenio válido

Los puntos fundamentales logrados en este nuevo Convenio, cuya vigencia es hasta el 31 de diciembre de 1978, son los siguientes:

Hay que aclarar, que 25.000 ptas. son líquidas, y que 35.000 ptas. se introducen en salario a todos los efectos, en enero de 1979.

La distribución de los salarios es a 75 % lineal.

1 día de vacaciones (queda en 24 laborables).

1 día más de parada significativa para los trabajadores de no stop, (Jueves Santo), y disfrute del Sábado Santo para el personal de no stop.

El incremento del plus festivo en un 20%, pasa de 1.710 a 2.052 ptas.

Cambio en la forma de calcular el absentismo, de índice general a índice por enfermedad y accidente exclusivamente, y una baja en los porcentajes que se aplican para cobrar el plus de asistencia. Las cantidades que se destinan al plus de asistencia este

año, son de concepto diario.

En el cálculo de la hora extraordinaria, inclusión del plus convenio, pues anteriormente, no se incluía.

En los cursos de formación, si son fuera de horas de trabajo, percepción como hora extra, del 50% y el otro 50% según puntuación. Antes, esta hora era considerada como hora normal.

En trabajadores a no stop, derecho a descansar de cada siete días uno, excepto cuando por razones particulares de disfrute de algún permiso no retribuido, en este caso, se disfruta el día de descanso, pero se le descuenta de los cinco días de descanso que le corresponden al finalizar el ciclo.

En las paradas técnicas, no se podrá obligar a meter horas, que excedan de nueve diarias, (antes eran once) y las que exceden de la jornada normal, serán consideradas como extraordinarias.

Los porteros y guardas, tienen un incremento del plus festivo de 1/3, igualándose así, al personal de no stop.

Ayuda escolar de 1.000 ptas. como máximo, por hijo en edad escolar.

Ayuda por hijo subnormal, de 1.000 ptas. al mes.

Compromiso por parte de la empresa, de que en el transcurso del año en curso, estudiarán fórmulas para que el año que viene, se introduzca en la empresa un seguro colectivo de vida.

E. ALBERDI



El motivo de la situación de Firestone, como en otras tantas empresas de Euskadi, radica en la desastrosa política financiera de la empresa

Firestone: Los trabajadores han decidido ir a la huelga

Tras una votación secreta celebrada en las plantas de Urbi y Usánsolo, los trabajadores de Firestone Euzkadi, hemos decidido, por amplia mayoría, la salida a la huelga como única alternativa válida, ante la negativa de la patronal de no acceder a ninguna mejora para el presente Convenio en negociación.

Los asesores de ELA, que siguen el desarrollo de las reuniones desde su comienzo, tuvieron un acceso relativo a la contabilidad de la Empresa, constatando en un informe elaborado por los economistas, que la causa decisiva de la actual situación de Firestone hay que encontrarla en la propia Empresa que ha llevado

triosa. En el período de 1973-77, el valor de las instalaciones de Firestone se han multiplicado en 3,6 veces más, mientras que el dinero de los accionistas ha aumentado aproximadamente en 1,8 veces, es decir, la mitad que el aumento de las instalaciones.

Por intereses de crédito, Firestone pagó unos 28 millones

746 millones el pasado año; siendo ésta la fuga más importante y, la causa fundamental de la actual situación de la Empresa.

El 52% de los accionistas pertenecen a 5 de los 6 bancos más importantes del Estado, y el 26,28% a Firestone América. Estos bancos accionistas han aportado dinero pero no como accionistas sino como prestamistas, siendo esto un rentable negocio sin que les suponga ningún riesgo. El año pasado a pesar de tener pérdidas por valor de 234 millones, Firestone repartió a sus accionistas unos dividendos de 176 millones.

ESTADO

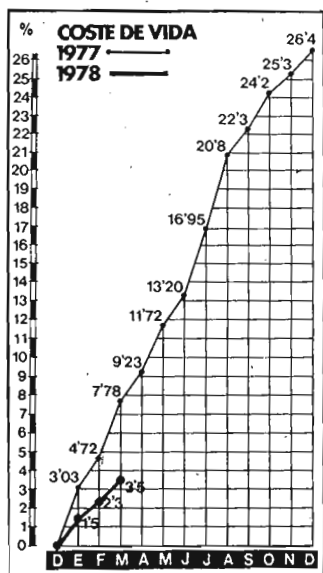
Primer trimestre 3,5%

Incremento de los precios en marzo: 1,2%

El incremento del índice general de precios correspondiente al mes de marzo ha sido el 1,20%, según datos oficiales que acaba de publicar el Instituto Nacional de Estadística.

Tal y como se puede apreciar en el gráfico adjunto, los índices correspondientes a los meses de enero y febrero pasados supusieron un aumento del 1,5% y del 0,8% respectivamente, lo que totaliza para el primer trimestre un aumento del 3,5%.

Los resultados del mes de marzo se han conocido con un retraso considerable debido a la huelga que han mantenido los trabajadores contratados del I.N.E., lo que se ha impedido que los 160.000 precios de diversos productos que normalmente se barajan para



la confección del citado índice pueden ser ponderados en el plazo habitual.

MUNDO

En la empresa KODAK-FRANCIA

Los obreros obtienen "tiempo para vivir"

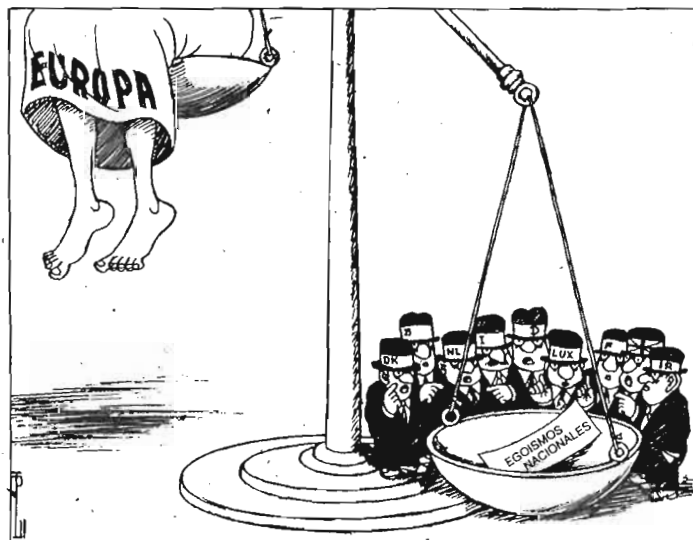
Tras seis meses de conflicto, las Secciones Sindicales de KODAK, han conseguido reducir la semana laboral a 38 horas para los trabajadores a cuatro turnos.

Esta disminución no afecta a los niveles salariales. Por otra parte, una Comisión Mixta se encargará de estudiar los problemas relativos a la organización para la instalación de un nuevo turno pedido por los sindicatos para trabajar 6 días y descansar otros tres consecutivos.

La consecución de estas reivindicaciones, marcan la tendencia de la acción sindical en

las instalaciones que por motivo de producción, productividad etc. tienen establecido el horario 4x8, que solamente permite un descanso dominical por mes. En estos casos, es norma habitual que se trabaje por debajo de las 40 horas semanales (36 ó 38) y que se disfrute de un periodo de vacaciones superior (5 semanas) para compensar la pérdida de "tiempo para vivir".

El establecimiento de un quinto turno cada vez más frecuente, tiende también a mejorar el tiempo libre disponible con una distribución más racional del mismo.



El proteccionismo puede desbaratar todos los planes y esfuerzos para afianzar Europa

Hay diversos factores que pueden empujar a los países industrializados a cerrar sus fronteras a los productos extranjeros implantando políticas proteccionistas. El paro, el déficit crónico de la balanza de pagos, motivado fundamentalmente por las necesidades de fuentes de energía (petróleo), y la creciente industrialización de los países subdesarrollados, alentada por las empresas multinacionales para aprovechar el bajo coste de la mano de obra, pueden producir a medio plazo una guerra económica entre los diferentes estados primando la exportación y dificultando la importación.

Analizando los resultados en un país aislado, el aumento de las exportaciones disminu-

pago y aumenta las necesidades de mano de obra, la disminución de las importaciones

El futuro sindical, con incógnitas

Sindicalismo de base, mucho más que un slogan

El futuro del sindicalismo en el Estado español tiene múltiples incógnitas: Cúales van a ser las fuerzas sindicales operantes, cuál va a ser el grado de implantación sindical en términos generales, cuál va a ser la cuota de sindicación de cada Confederación, cuáles van a ser las relaciones entre las diversas Confederaciones, cuáles van a ser las relaciones partidos-sindicatos, cuáles van a ser las líneas ideológicas estratégicas dominantes...

Los resultados de las elecciones sindicales son un elemento clarificador al menos en parte. Dos son las Confederaciones con peso específico a nivel del estado CC. OO. y UGT. En Euskadi la fuerte adhesión de ELA introduce una variante importante que modifica no sólo el número sino el contenido de la propia realidad sindical.

CC. OO. ya ha anunciado su victoria, rotunda según sus datos, sobre UGT, ignorando los delegados pertenecientes a otras Confederaciones. CC.OO. ha marcado con énfasis el amplio margen que ha obtenido respecto a UGT y simultáneamente ha formulado la necesidad de acercamiento, de colaboración con la UGT.

Dos puede ser uno

La unidad de acción propuesta puede tener un aspecto positivo al evitar riesgos de dispersión de esfuerzos, en la consecución de unos objetivos concretos de interés común, puede servir también para borrar del espectro sindical al resto de Confederaciones sindicales —obsesión dominante en UGT y CC. OO.—, pero puede servir también para desdibujar la personalidad del más débil, en este caso UGT, que con menos delegados, con más deficiencias estructurales, corre el riesgo de secundar iniciativas, arropar tácticas no solamente ajenas, sino vinculadas,

emanadas de las necesidades de un partido, el PC, que controla estrechamente a CC. OO. como plataforma más idónea para capitalizar el futuro del partido. Dadas las relaciones existentes entre el PC y CC. OO. y entre el PSOE y UGT y teniendo en cuenta que PC y PSOE compiten por un espacio electoral común, la neutralización de la UGT es un objetivo prioritario del PCE.

La estrecha relación política de estos dos sindicatos mayoritarios a nivel del Estado supone un riesgo adicional nada despreciable. Muchos de sus efectivos humanos más valiosos, se están dedicando a tareas no estrictamente sindicales, cuando queda pendiente todavía mucho trabajo para dar cuerpo a los sindicatos.

Y lo que es más grave, la política reivindicativa está o congelada por compromisos e intereses políticos, o desatendida por la falta de una articulación interna mínima. Llamar a paros simbólicos de un día con nula efectividad, es una burda maniobra para salvar apariencias de negociaciones a nivel del Estado que carecen del más mínimo interés.

Espacio sindical libre

El descuido de la acción reivindicativa no sólo deteriora la imagen sindical, sino que deja un espacio a otras alternativas que pongan precisamente el énfasis en la lucha cotidiana, pegada al terreno, conectada realmente con la base. Sería realmente lamentable que las deficiencias y las lagunas y los errores de bulto cometidos en este campo por CC. OO. y UGT fuese el caldo de cultivo para que emergiese, no ya un sindicato de clase, sino una Confederación meramente reivindicativa, sin más ambiciones que modificar determinadas situaciones, introducir algunas reformas, sin cuestionar en su contenido más profundo la socie-

dad capitalista.

Es posible que el eclipse de UGT sea coyuntural, que se refuerce lo suficiente para marcar una política ofensiva, hasta ahora ausente, es también posible que UGT y CC. OO. pueden desprenderse lo suficiente del PSOE y del PCE, para poder plantear una estrategia sindical autónoma, para poder atender suficientemente la acción reivindicativa. Si esto ocurriese la unidad de acción descansaría sobre bases más sólidas, la tasa de sindicación podría tener unos techos más altos, el sindicalismo de clase sería homogéneo.

CC. OO. y UGT van a tener que realizar un esfuerzo suplementario en Euskadi, aceptar la realidad de ELA, con las implicaciones que incluso a nivel del Estado tiene. Pretender encorsetar estrategias con la referencia exclusiva y uniforme del Estado, cantonalizar el ámbito de competencia, la personalidad y solvencia de ELA sería otro desatino de CC. OO. y UGT que obstaculizaría la unidad de acción hoy precaria e inestable, pese a ser tan necesaria.

J. ELORRIETA



Sin acción reivindicativa, no hay sindicalismo

La crisis económica mundial puede producir un incremento del proteccionismo

Hay que evitar la guerra económica

cas. Pero es probable que los demás países pretendan reaccionar, utilizando las mismas armas. El resultado final es similar al que se produciría si todos los espectadores de un cine se pusiesen de pie para ver mejor.

La protección cuesta cara

La protección que la CEE concede a la agricultura, cuesta al contribuyente europeo 900.000 millones de pesetas año, al tener que aceptar el consumidor europeo los productos alimenticios más caros del mundo. La protección de la industria textil frente a las importaciones "baratas" provoca también el aumento del coste de vida del consumidor.

La protección del mercado siderúrgico acarrea dificultades

mados (automóvil, etc.), que no pueden competir en precios, precisamente por el coste adicional de la materia prima...

En el fondo de la situación radica la necesidad de abordar un plan global de reestructuración, que modifique la actual división mundial del trabajo, de forma que se abandonen producciones respecto a las cuales otros países brindan condiciones más favorables.

El capitalismo está en una encrucijada; los países desarrollados van a pretender que la nueva división mundial de trabajo se haga también en detrimento de los países subdesarrollados y que el coste social de la reconversión, las pérdidas de cientos de miles de puestos de trabajos que ello comporta, golpee con una ex-

mente a los trabajadores.

La CEE, de generalizarse estas prácticas proteccionistas, corre un serio peligro de supervivencia, pudiéndose desmoronar todo el proceso iniciado hace ya veinte años, con la firma del Tratado de Roma. La entrada de nuevos miembros (Estado español, griego y portugués) supone, en esta situación de crisis, un problema adicional, difícil de superar a corto plazo.

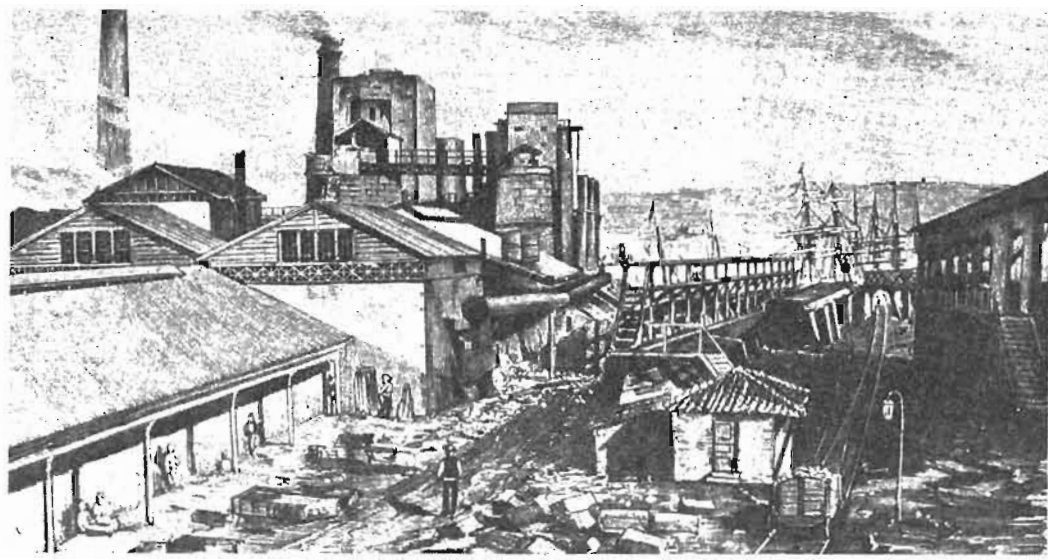
Los sindicatos, una prueba de fuerza

Los sindicatos se encuentran ante la necesidad de abordar una estrategia tendente a que no se produzca a medio plazo esta guerra económica y que requiera configurar un plan de contactos, entre las

con el Gobierno y la Patroí para abrir una amplia negociación y negociación, cu resultados van a tener duda, importantes repercusiones, políticas, económicas, sociales.

La defensa del pleno empleo, del poder adquisitivo los salarios, marcan en e circunstancias, los objetivos prioritarios a salvaguardar: la reestructuración y reconversión de todo el sistema productivo. La solidaridad internacional de clase, vuelve a narse a prueba para evitar las soluciones que se arbit la nueva división internacional de trabajo que se e blezca, no deteriore más l tuación de los países subd rrollados, ni en términos solutos, ni en términos re vos.

J. M. ROBL



Euskal Sindikalismoa Euskadin (y XIV)

ELA-STV en la preguerra

El impulso decisivo que convierte a ELA en la organización sindical más potente de la preguerra en el País Vasco, se lo imprime el II Congreso de Vitoria de 1933.

La nueva estructuración, 5 federaciones: Guipúzcoa, Vizcaya, la de Nekazaris, la de Pescadores y la de Transportes Marítimos y el nuevo órgano de difusión "El Obrero Vasco", fortalecen el aparato ELA.

"Considerando la internacionalidad de los intereses que defiende" se adhiere a la I.S.C. de Utrech, futura C.M.T. (Confederación Mundial de Trabajadores). Bajo la presidencia de Manuel Robles Aranguiz, se impulsará el cooperativismo —de consumo y producción— y las mutualidades, que propugnarán la participación en los beneficios y la gestión en la empresa.

Pero, tal vez el aspecto más importante del "nuevo estilo" sea la utilización del recurso a la huelga. Durante toda su trayectoria anterior, fue un tónica general no inmiscuirse en huelgas políticas. Esta marcada tendencia puramente sindical proseguirá caracterizando a la organización. Afin al PNV, ELA no se identifica con él de la forma que lo hiciera, por ejemplo UGT con el PSOE.

Pero, esta independencia de lo político no quiere decir —como se le acusaba desde la izquierda— que ELA no recurriera a la huelga cuando lo consideraba oportuno. Así, el

7 de agosto de 1932 se adhiere al llamamiento del Sindicato Unico contra la violencia de los "guardias civicos". El 24 de noviembre del mismo año, al no ser aceptadas por Madrid ciertas bases de trabajo presentadas por el Jurado Mixto Metalúrgico, ELA lanza la huelga solidarizándose sindicalistas católicos y comunistas con ella.

A comienzos de 1933 remueve la zona armera de Eibar contra la fabricación ilegal de cañones. Y, si en la huelga revolucionaria de 1934 adoptó una posición abstencionista, —no participando ni acudiendo al trabajo—, sus locales de Vitoria y Bilbao fueron clausurados por sospecha gubernativa de colaboración con los revolucionarios. "Es tarde ya señores —publicada el 14 de octubre un solidario en contestación a los airados reproches de la derecha, el tiempo enseña mucho y las organizaciones obreras han aprendido también mucho, aunque otros crean lo contrario".

El mejor botón de muestra de la progresiva independencia de clase que iba desarrollando la central vasca, fue la huelga de Euskalduna que, del 30 de marzo al 11 de abril, enfrentó a obreros solidarios y patronos nacionalistas. Un líder del PNV expresó así sus aprehensiones: "con la desviación de STV quedaría perdido para la Iglesia, no sólo una organización obrera, sino todo el pueblo vasco".

No hay duda que la ELA de la preguerra caló hondo. Obsérvense si no las últimas cifras de sus contingentes:

Guipúzcoa	
Obreros.....	16.000
Empleados.....	2.000
Agric.....	8.100
Pescad.....	2.000
	28.100

Vizcaya	
Obreros y Empleados.....	25.000
Pescadores.....	2.600
Agric.....	2.600
	27.600

Alava	
Obreros.....	2.200
Emplead.....	350
Oficios varios.....	550
	3.100

Navarra	
Obreros.....	4.200
Agric.....	1.800
	6.000
	I.E.Z.

ello lo establecido en los acuerdos de la Moncloa se ha cumplido a rajatabla (en materia de precios) tal como ha sucedido con los salarios.

Para empezar, porque nada se ha hecho en cuanto al establecimiento de un indicador que recogiera la evolución de los precios de productos de consumo más frecuente adquiridos por las clases de rentas más bajas; para seguir, porque igual suerte ha corrido la prevista modificación de la estructura de los organismos de control de precios (...)

De otro lado, los precios de algunos productos de seria incidencia en la cesta de la compra no se han quedado precisamente quietos. Y así en los últimos meses continuaron su marcha ascendente los precios de la leche, del tabaco, de los coqueos. (...)

Una política de saneamiento por hacer

En el punto referido a los presupuestos del Estado y de la Seguridad Social, por ejemplo, se fijaba como directriz "la delimitación y ejemplaridad de los gastos consuntivos del Estado y de

El plus de distancia

Los gastos de desplazamiento que el trabajador debe realizar para ir y volver del trabajo son en muchos casos importes y pueden suponer sobre todo para los salarios más bajos, un porcentaje considerable de los mismos.

Como compensación por estos gastos, en diversas Reglamentaciones de Trabajo se fue estableciendo un Plus de Distancia que posteriormente fue unificado por Orden de 10.2.58. Aunque es una regulación desfasada, es interesante que conozcamos sus artículos más significativos para ver hasta dónde da hoy de sí el Plus de Distancia.

Art. 2.— Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que, de acuerdo con esta disposición, perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral u obra en que debe prestarlo a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia.

Art. 4.— El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta, se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo a razón de 0,70 ptas. (setenta céntimos) por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable...

Compensaciones sustitutorias del P.D.

Art. 6.— Quedarán las empresas exentas de pagar el plus en los siguientes casos:

a) Cuando ofrezca a su personal, en un radio no superior a tres kilómetros del centro o lugar de trabajo, viviendas adecuadas en cuanto a capacidad e higiene (...) cuya renta no exceda del 20% de su retribución total.

b) Que faciliten a su personal medios mecánicos de transporte suficientes y adecuados desde el interior de la población o desde lugares situados a menos de dos kilómetros del límite del casco de la misma. Si el tiempo de espera y transporte superara habitualmente la media hora en cada uno de los viajes de ida o de vuelta, el exceso se abonará a prorrata del salario o se computará como jornada, a

elección de la empresa.

c) Las que a su costa y previa aceptación de los trabajadores doten a éstos, en plena autoridad, de medios individuales de transporte o contribuyan a su adquisición...

d) Las que reduzcan la jornada, como mínimo a razón de diez minutos por kilómetro de recorrido abonable.

e) Cuando el obrero emplee cabellería propia, con obligación de la empresa de proporcionar pastos...



Art. 7.— En el caso de que existan medios de transporte de servicio público en el trayecto comprendido entre los dos kilómetros siguientes al límite del casco urbano de la población o el tajo o centro de trabajo, no se percibirá Plus de Distancia, pero la empresa abonará el importe de dicho servicio en lo que exceda de 1,50 pesetas en la ida y la vuelta.

Actividades con derecho a P.D.

Es muy importante señalar que sólo aquellas actividades que por Ordenanza o Convenio tengan establecido un P.D. tiene derecho a él. De hecho, muchas Ordenanzas no hablan para nada de Plus de Distancia. En esos, pues, no se tiene derecho al mismo.

Valoración actual del P.D.

Salta a la vista el anacronismo de esta Orden sobre el Plus de Distancia, anacronismo que aparece incluso en detalles pintorescos como es el desplazamiento en caballería y la obligación del patrón de proporcionar pastos. Por una parte, las cantidades compensatorias, invariables desde 1.978, son hoy ridículas. Por otra parte, es evidente que al dictarse esta disposición se tuvo presente un contexto de pequeños núcleos urbanos, no considerando que en núcleos urbanos importantes, los gastos y pérdida tiempo en desplazamientos dentro del propio casco urbano son con frecuencia notables. Basta pensar en la situación de un trabajador que viva en Otxarkoaga, trabaje en Rekaldeberri y por tener jornada partida, coma en su domicilio.

Por todo este desfase entre la regulación legal (aplicables además en sólo algunas actividades) y la realidad, es importante que en los Convenios Colectivos se establezcan fórmulas compensatorias de estos gastos de desplazamiento —plus fijo por transporte, abono por la empresa de los billetes de transporte públicos, kilometraje, establecimiento de un servicio por empresa, acuerdo de los trabajadores de zonas cercanas para utilizar un sólo vehículo particular y abono de los gastos por la empresa, etc.

Habrà que arbitrar en los Convenios, las formas de compensación más favorables y que mejor se adapten a cada caso.

GERMAN KORTABARRIA

Un artículo de...



La selección de este artículo obedece al interés que presenta el repasar la situación de lo acordado en el Pacto de la Moncloa a los seis meses de su firma. Porque estos Pactos, que pocos han leído y apenas nadie sabe como van, están condicionando muy fuertemente el proceso negociador de los convenios colectivos. ELA, por razones mil veces expuestas, no los aceptó; pero otras centrales —UGT, CC. OO.— hacen de ellos el eje de su política negociadora y se han convertido en los panegiristas de sus magnificencias. Rodrigo Vázquez-Prada puntúa los aspectos fundamentales del Pacto.

Seis meses después de la firma de los acuerdos de la Moncloa —25 de octubre de 1977—, pocos son los que en este país, con excepción del vicepresidente del Gobierno, Abril Martorel, no estén convencidos de que aquéllos se están incumpliendo. (...)

Los topes salariales a rajatabla

Lo que sí aparece meridianamente claro es que los

acuerdos de la Moncloa se han cumplido —y de qué forma— en su parte mas gravosa para la clase obrera. Es decir en lo que respecta al "crecimiento de la masa salarial bruta, fijado en un 20 por ciento para 1978, aunque ni siquiera se haya llegado a definir de manera alguna lo que supone la masa salarial (...)

Precios y precios

(...) No obstante, no por

la Seguridad Social", señalando que no podrían crecer en 1978 más del 21,4 por ciento que es la tasa de crecimiento prevista para el producto interino bruto.

Asimismo, se situaba en un 30 por ciento el incremento de los gastos de inversión. Pues bien, los primeros están aumentando en un 26,1 por ciento, mientras que los de capital lo están haciendo en un 16,3 por ciento. (...)

Una Seguridad Social tal cual

En los acuerdos se establecía que la participación del Estado debería pasar de un 3,5 por cien (1977) a un 8,2 por cien en 1978, tendiendo a colocarse en un 20 por ciento en 1983. La realidad es muy otra. Y así el presupuesto de la Seguridad Social para el presente año asciende a 1.285.350 millones de pesetas de los que el Estado aporta solamente 100.197,6 millones que representan un 7,8 por ciento.

Se preveía que (las cuotas de la Seguridad Social) no aumentarían más que un 18 por ciento respecto a 1977, sin embargo las cuotas pagadas por las empresas han lle-

gado, en varios casos, casi al 30 por ciento, con los efectos inflacionistas que se originan a partir de tal crecimiento y con los obstáculos para la creación de puestos de trabajo que se plantean.

En fin la Administración no ha cumplido tampoco el compromiso suscrito en torno a la política monetaria. (...)

Las reformas, a medio camino

En el campo de las contrapartidas que servían para justificar la firma de los acuerdos por parte de los partidos obreros con representación parlamentaria, la reforma fiscal aparece en un primer plano. (...)

Hasta ahora el Gobierno remitió al Parlamento los proyectos de la ley de Renta de las Personas Físicas, de Impuesto Definitivo sobre el Patrimonio y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Con ello ha concluido la primera fase de la reforma. Faltan por tanto, el proyecto de ley de Impuesto sobre sociedades y el de Reforma de la Imposición Indirecta. Sin embargo la reforma fiscal tardará varios años en co-

menzar a ser aplicada, por lo menos hasta 1980, con lo cual sus efectos compensadores, en cuanto significa una redistribución más equitativa de la izquierda, se retrasan respecto a otros de inmediata aplicación, como la regulación salarial...

El suelo sigue igual

El panorama que presenta la política de urbanismo, suelo y vivienda, no es muy distinto. Hasta el momento no se han hecho publicas las medidas para "poner urgentemente en uso el suelo ya calificado como urbanizado o urbanizable. (...)

E igual suerte le ha tocado correr al "inventario del suelo", del que nada se sabe todavía y del que, a tres meses de finalizar el plazo fijado para su conclusión, se ignora siquiera si está siendo elaborado. (...)

Sobre la "política energética" no hace falta insistir demasiado porque precisamente el Plan Energético Nacional fue la chispa que hizo saltar del Gobierno al vicepresidente Fuentes Quintana, ante la presión de la obligación incrustada en el Consejo de Ministros (...)

Ultima hora

Azpeitia:

Punto muerto en la Madera

Punto muerto en el pulso entre trabajadores y empresarios. Los empresarios se han encerrado en negarse a realizar una nueva propuesta. En **Muebles Genaro**, por razones no muy claras, se ha forzado una votación sobre si continuar o no la huelga: la mayoría ha decidido continuar. En **Gambil**, donde no se prevé nueva votación mientras no haya alguna propuesta de la patronal, se sigue la huelga. Se prevé, también sin razón que lo justifique claramente, una nueva votación en **Dámaso Azcue**. La repetición de votaciones sin que medie nueva propuesta de los empresarios, no tiene otra motivación que dividir y debilitar el frente de los trabajadores. Por ahí intentan romper el punto muerto a que se ha llegado. Mantenerse firmes es la posición obrera coherente.

En Auto-escuelas de Guipúzcoa, nuevamente rotas las negociaciones

Tras cuatro semanas de huelga con el fin de que se iniciaran las negociaciones, la patronal tuvo que ceder y ponerse de acuerdo en negociar. Se iniciaron las negociaciones y la patronal hizo una oferta bajísima e inadmisible para los trabajadores, lo cual ha hecho que las negociaciones queden rotas.

Si no le basta con romper las negociaciones, la patronal (aunque había garantizado que no habría despidos), empieza cominando y mandando cartas con amenazas a los trabajadores. Los trabajadores se mantienen firmes en su actitud de huelga.



"Que se discuta entre todos el Convenio y que la participación sea de abajo arriba"

Entrevista con dos de los componentes de ELA de la mesa negociadora

Preparando el convenio provincial del Metal de Vizcaya

ELA semanal ha mantenido una entrevista con dos miembros de ELA Metal de Vizcaya, y componentes de la mesa negociadora: **Juan Olaskoaga** y **Aurelio Rosado**, cuando están por empezar las negociaciones del Convenio Provincial del Metal de Vizcaya. Está ya elaborada la plataforma de este convenio que afecta a más de 100.000 trabajadores. Un convenio que se negocia por primera vez en la legalidad de los sindicatos y con acuerdos de años anteriores terminados en laudo. Con esta conversación que recogemos en estas páginas, no creemos agotado el tema, ni mucho menos, dada la situación en que se encuentra el convenio.

—ELA semanal: ¿En qué contexto se enmarca este convenio en la situación actual?

—El marco en el que inscribe este convenio, es un poco especial. Por un lado, no podemos olvidar que en los últimos años, las negociaciones han terminado en laudo, lo que nos ha legado unas condiciones infimas. Por poner un ejemplo, en el aspecto salarial, el sueldo de un peón está fijado en 471 ptas. en el último laudo. Jornal que ha sido superado por el salario mínimo interprofesional, cuando éste subió a 500 ptas. en octubre del 77, así como cuando recientemente se estableció en 548 ptas.

—ELA: Y está ahí la crisis siderúrgica

—Tenemos, por otro lado, otro condicionante. No podemos negar que existe una crisis siderometalúrgica en Vizcaya, pero la patronal se preocupa de hacernos creer que es más amplia de lo que es realmente. Se escudará tras esta crisis para tratar de frenar y resistir ante nuestras exigencias.

—ELA: Es el primer convenio que se negocia, tras la legalización de los sindicatos, hace un año.

—Efectivamente, va a ser el primer convenio del Metal de Vizcaya que lo discutimos las Centrales Sindicales. Ello supondrá, sin lugar a dudas, una experiencia nueva para los trabajadores metalúrgicos vizcainos.

Este convenio puede ser importante para nuestro futuro sindical

Nosotros asumimos esta responsabilidad, conscientes de que la orientación que demos a este convenio, puede ser importante para nuestro futuro sindical, ya que se irán estableciendo algunas líneas de cara al futuro.

—ELA: ¿De qué forma está constituida la mesa negociadora?

—Por parte patronal, va a negociar la Confederación General de Empresarios de Vizcaya y por parte trabajadora, las Centrales Sindicales.

En este sentido, hemos conseguido que la mesa negociadora por parte obrera esté formada por Centrales Sindicales, dejando de lado otro tipo de representaciones que solamente llevan a la confusión.

Se ha llevado cierto tiempo elaborando los puntos de la plataforma y ya se ha llegado a un acuerdo, aunque haya algunos puntos por concretar todavía.

Las secciones sindicales son la célula base del sindicalismo

—ELA: Uno de los puntos que exigís en la plataforma, hace referencia a los derechos tanto para las Secciones Sindicales como para los Comités de Empresa.

—Hemos recogido en la plataforma los derechos para las Secciones Sindicales, por considerarlas como la célula base del sindicalismo.

Reivindicamos, como bien dices, derechos tanto para las Secciones Sindicales, como para los Comités de Empresa, pues no podemos esperar que de las Cortes salga una ley de Acción Sindical en la empresa que nos favorezca a los trabajadores.

La situación de vacío sindical en cuanto a legislación, y dado el interés del Gobierno en que se resuelva esta situación, nos debe inclinar a la conquista de los derechos sindicales:

—La ley de Acción Sindical en la empresa.

—La ley de Convenios Colectivos, tanto a nivel de empresa como a nivel provincial, etc.

Todos estos condicionamientos nos llevan a la conclusión de que éste será un convenio duro en donde se medirá nuestra madurez sindical.

—ELA: ¿Cómo está planteando el Convenio la Federación de ELA de Vizcaya?

—ELA Metal de Vizcaya está realizando asambleas de delegados en todas las co-

marcales, siguiendo el hilo de nuestra filosofía sindical, con el fin de que la negociación se desarrolle con el máximo de participación posible.

Participación, de abajo arriba

Estamos discutiendo todos los puntos, teniendo en cuenta lo que se opina en cada empresa. En estas reuniones, lo que pretendemos es por una parte, dar toda la información referente a la marcha de la preparación de negociaciones y plantear los puntos más conflictivos que se presentan. Con esto, se logra que todos los afiliados estén al tanto de lo que pasa y a la vez, discutir comarcal por comarcal, todos los puntos de la plataforma. Es decir, que se discuta entre todos el convenio y que la participación sea de abajo arriba.

—ELA: ¿Cuáles han sido los puntos más debatidos en estas reuniones comarcales?

—Los puntos más debatidos en este proceso han sido los siguientes:

1.—La necesidad del establecimiento de un salario digno y suficiente.

2.—Reducción de la jornada laboral.

3.—Mejora de las condiciones de trabajo (tóxicos, penosos...).

4.—La amnistía laboral.

5.—Reconocimiento y atribuciones para las Secciones Sindicales.

En cuanto al reconocimiento y atribuciones de las Secciones Sindicales, resultan un medio eficaz para la potenciación y clarificación sindical, con respecto a las negociaciones colectivas, expedientes de crisis, propuestas de huelga y un largo, etc.

J. L.

A nivel estatal

Elecciones en Telefónica

El próximo día 22 se celebrarán, a nivel todo el Estado, las elecciones en Telefónica. Las Secciones Sindicales de ELA están llevando a cabo diversas acciones en vistas a estas elecciones en los centros de trabajo de este sector cuya importancia no es necesaria subrayar. Con esta finalidad, ELA-Semanal ha mantenido una conversación con **Javi Urkiaga**, responsable de la Sección Sindical de Telefónica en Vizcaya.

—ELA: ¿Qué importancia tienen las elecciones en Telefónica?

—**JAVI URKIAGA**: Estas elecciones son las primeras en las que vamos a elegir libremente a nuestros representantes, lo cual traerá consigo una clarificación de las distintas fuerzas sindicales operantes en el sector. Por otro lado, estas elecciones servirán para implantar el sindicalismo dentro de la Empresa y empezar a regularizar la vida sindical en Telefónica.

—ELA: ¿Qué prioridades hay que abordar en Telefónica tras estas elecciones?

—**J. U.**: Dentro de la infinidad de problemas que tenemos los trabajadores de Telefónica, creo que en primer lugar habría que denunciar la presión que la Empresa ejerce sobre ciertos sectores de producción (tareas extras, contra-

tas, etc...) en un claro intento de domesticarnos y dividirnos en grupos, cada uno con unas características económicas y sociales determinadas. Urge también una minuciosa revisión del Reglamento de Régimen Interior (especificación de centro de trabajo, plus transporte, etc...) y un directo control sobre la función del Comité de Seguridad e Higiene, dado que el índice de accidentes graves se acerca al centenar por año.

—ELA: ¿Qué ofrece ELA en Telefónica?

—**J. U.**: Los trabajadores de Telefónica tenemos que votar a organizaciones fuertes, sindicatos que defiendan exclusivamente nuestros intereses, sin ninguna dependencia de posturas políticas determinadas. La alternativa de ELA encuadra a todos los que vendemos en Euskadi nuestra fuerza de trabajo en un sindicato potente y eficaz.

En las elecciones sindicales de Telefónica tienen cabida todos los trabajadores con espíritu de lucha en defensa de sus intereses de clase.

El trabajo que nos espera es fino, trabajo que tenemos que hacer desde la base. Para esto tenemos que desarrollar nuestra propia organización en los centros de trabajo por medio de las secciones sindicales.

J. L.