

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

EL STV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



La dirección de Firestone, de forma premeditada e inexplicable, se ha negado a reconsiderar su primera oferta, que incluye la total congelación salarial para 1978. Esta posición, de un contenido antisocial que clasifica por sí sólo al equipo directivo y a los propietarios de la compañía como pertenecientes al sector más duro del capital, ha provocado la única respuesta posible: la huelga. En la fotografía, afiliados de ELA cobrando el importe de la Caja de Resistencia correspondiente a la primera semana de huelga.

Firestone-Euskadi, en huelga

Provocación patronal: Subida salarial cero

La empresa multinacional americana Firestone, está adoptando a nivel mundial una política de reorientar las inversiones a zonas de bajos salarios, donde los sindicatos son inexistentes o carecen de operatividad, sin preocuparse de las consecuencias que esta actitud provoca al reducir el nivel de empleo en un momento caracterizado, precisamente, por una alta tasa de paro.

Firestone está aprovechando precisamente esta circunstancia para chantajear a los trabajadores y los sindicatos, presentándoles la doble alternativa: congelación salarial o cierre de las instalaciones. El móvil del juego es obtener la mayor rentabilidad

posible. La crisis económica actúa como aliada en esta estrategia.

Firestone Hispania, con dos plantas en Euskadi (Urbi y Usánsolo, en Galdácano y Basañari, respectivamente), con una participación de capital multinacional del 25 % y con

un importante peso de la gran Banca, parece que no es la excepción, ya que su comportamiento encaja en este contexto de actuación internacional de la compañía, cuya sede central está localizada en Añon-Ohio (EE. UU.).

Firestone-Euskadi se ha negado a negociar cualquier mejora salarial para 1978. Los trabajadores han respondido con una huelga legal.

Ficha internacional

Es actualidad estos días la decisión definitiva de Fires-

tone Tire and Rubber Company de cerrar su filial suiza, ubicada en la localidad de Pratteln, pese a que los 620 trabajadores habían obtenido garantías en cuanto al mantenimiento de sus puestos de trabajo a cambio de importantes sacrificios (desempleo parcial, reducción de horas en las jornadas de trabajo, etc.). Los elevados costes y la tasa del cambio suizo han sido las razones aducidas por el presidente de la filial, John Thompson.

(Continúa en páginas centrales)

Las Secciones Sindicales

Crédito o descrédito de la ley

Antes de pasar a los plenos de las Cortes los textos de la Constitución y de la ley de Acción Sindical, hacen su camino en las Comisiones de trabajo respectivas. En la discusión de la Constitución se ha pisado el acelerador; la ley Sindical padece, por el contrario, continuos parones. En la Constitución, UCD y PSOE pactan a solas, marginan a las minorías e imponen la aprobación, de una taçada, de 25 artículos. En la Comisión que discute la ley Sindical, hermanados en la defensa de intereses patronales, UCD y AP imponen sin consideración su mayoría numérica. Dos formas de actuar no exentas de graves riesgos. En la Constitución, al cortocircuitar los mecanismos y la claridad propia de las instituciones representativas, se desacreditan los procedimientos democráticos. En la ley de Acción Sindical, al imponerse sin miramientos por la simple mayoría numérica, meramente coyuntural, de una comisión, se olvida que se está legislando en función de una realidad concreta.

En la Constitución han sido aprobados el derecho a la sindicación, a la negociación colectiva, a la huelga y también el derecho al "lock-out". La ley de Acción Sindical, una vez superada la cota del artículo nueve —derechos y funciones del Comité de Empresa—, con gran alivio de los empresarios, bien representados y protegidos por UCD y AP, ha corrido con relativa comodidad por una serie de artículos menores y se ha detenido, como para recobrar aliento —¿o para situar el tema en el cuadro de un conjunto de negociaciones UCD-PSOE?—, al pie del artículo clave de todo el proyecto de ley: las Secciones Sindicales.

No hay que repetir las razones por las que para ELA la Sección Sindical se inscribe en el primer renglón de todo el hacer sindical. Si la ley no se abre con realismo a la Sección Sindical y al cuadro de sus funciones en la empresa, resultará una ley con la peor tara imaginable: ser inservible.

Escuela de capacitación jurídica

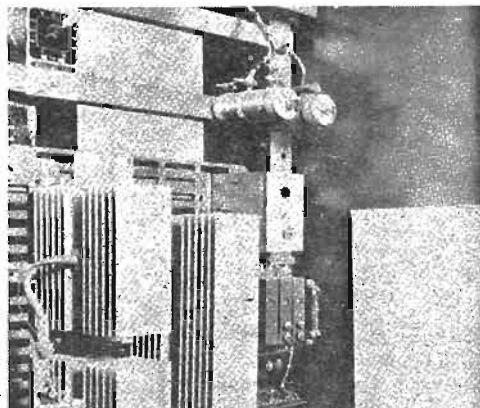
Pág. 2

Independencia, incompatibilidad

Pág. 3

Firmado el Convenio Provincial de Hostelería de Vizcaya

Págs. 4-5



Madera de Zarauz: Caciquismo patronal

Págs. 4-5

Los trabajadores y la Seguridad Social

Pág. 7

Elbarrituak gure zai

Pág. 8

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

Escuela de capacitación jurídica Un balance positivo

Tal y como anunciamos en una anterior revista, se han venido impartiendo en Bilbao y Donosti unos cursos de capacitación jurídica para militantes. Cuando la experiencia está a punto de concluir, hemos pedido a Itziar Fernández, del Gabinete jurídico, que nos haga una valoración.

—J. E.: ¿Se puede decir que el objetivo inicial previsto se ha conseguido?

—I. F.: Pienso que sí. El temario ha consistido en una visión general del derecho de trabajo que ha permitido a los militantes de las diferentes comarcas adquirir un conocimiento básico para resolver muchos de los problemas que cotidianamente presentan los trabajadores afiliados.

—J. E.: En todos los niveles de formación hay un aspecto importante, la pedagogía que se aplica. ¿Que tratamiento habéis dado a esta cuestión?

—I. F.: El enfoque de los cursos ha sido muy práctico. De las cinco horas asignadas a cada uno de los siete temas, hora y media aproximadamente se ha destinado a la resolución de casos.

—J. E.: El verano está encima, pero podríamos hablar del futuro de esta escuela de capacitación jurídica pensando en el próximo curso.



Itziar Fernández, miembro del equipo jurídico y ponente de los cursillos que se están impartiendo de capacitación jurídica

—I. F.: El plan desarrollado ha respondido a una necesidad urgente y ha tenido un carácter de provisionalidad. Cara a setiembre hay que ampliar el número de asistentes, que en esta ocasión ha sido de unos 70 por curso. De otro lado hay que arbitrar alguna fórmula para que se pueda profundizar cada uno de los temas para todos aquellos que tengan interés. Pienso que los temas y la pedagogía son válidos en términos generales, y que dado el interés del curso, en setiembre hay que repetir la experiencia convirtiéndola ya en una escuela permanente.

Bermeoko langileentzat

ELAk lokalak zabaldu

Orain arte daraman bidetari jarraituz, ELAk Bermeon, Herri Baturako lokala zabaldu berria du, Sta. Eufemia kaleko 12an, puertoko muelle inguruan.

Lehengo lokalak zabaltzen hasi zirenetik, ELAren asmoa

Euskal Herriko herriguztietan gertu egotea izan zen. Badute Bermeoko langileek, euren artean biltzeko eta organizatzeko pauso bat emana: lokala edukitzea. Zein arrantzale, zein kontserbetako industria-koak, zein beste fabriketako langileentzat zabaldua denez,

periodikuko orri hauetatik dei egiten diegu guztiei, lokaletik pasatzeko, eta hango ELAko arduradunarekin hitz egin zazute edozein beharretarako.

ELAk, Bermeotik Bermeoko langileen arazoak konpondu nahi ditu.

Congreso de la DGB

Acentuación de la línea reivindicativa

El sindicato alemán DGB ha celebrado su XI Congreso la pasada semana en Hamburgo. La representación de ELA en el mismo la ha tenido José Miguel Leunda.

En este Congreso, que ha estado precedido por importantes huelgas en los sectores del Metal y de Artes Gráficas, se ha constatado un endurecimiento de los sindicatos frente

a la patronal e incluso frente al Gobierno (coalición de socialistas y liberales), pese a ser históricas las relaciones sindicato-partido socialista.

El medio millar de delegados ha decidido por absoluta mayoría exigir la nacionalización de las industrias clave de la RFA, así como los bancos y empresas de seguros.

Entre los puntos recogidos

por la plataforma reivindicativa destacan: La semana de 35 horas, seis semanas de vacaciones, jubilación a los 60 años, prohibición del "lock-out".

La crisis, con el deterioro del poder adquisitivo y el nivel de desempleo existente, ha sido uno de los factores desencadenantes de la acentuación de la línea reivindicativa de la DGB.

TXOKOAN

Línea estratégica correcta y suficientes recursos

Bases del Sindicalismo

Cuando la acción reivindicativa se va prefigurando como tarea cotidiana del sindicalismo, aparece la importancia que tiene el disponer de medios eficaces para responder satisfactoriamente a las situaciones de negociación y de lucha.

Los convenios colectivos han constituido la prueba de fuerza de las Confederaciones sindicales, y, pese a que no podemos estar totalmente satisfechos de lo realizado, se ha podido constatar que únicamente un sindicalismo con recursos tiene futuro.

Las deficiencias que se han puesto de manifiesto sólo se pueden justificar por el corto espacio que ha mediado entre la legalización y el momento presente, y deben de ser superadas con la mayor celeridad posible para que la imagen sindical, lejos de deteriorarse, vaya mejorando progresivamente ante los trabajadores.

El sindicalismo de verdad se va a mover así, entre dos coordenadas fundamentales: una línea estratégica correcta, autónoma, que no sucumba ante pactos y componendas de partidos, que tenga siempre como referencia las prioridades de la clase trabajadora, y una política de autofinanciación que pueda proveer de medios humanos y materiales para una acción sindical eficaz.

Balance de una etapa histórica

Sin falsos triunfalismos, con la mirada puesta en las lagunas que están todavía por cubrir, podemos constatar los primeros resultados del esfuerzo realizado por ELA en estas dos direcciones.

Frente a la claudicación de UGT y CC. OO. a las exigencias de sus partidos de aceptar el Pacto de la Moncloa, frente a una política negociadora hecha de arriba a abajo, reacia a los convenios colectivos a nivel de empresa,

ELA ha defendido el poder adquisitivo de los trabajadores, los pactos de empresa, como único medio de incidir con éxito en este sentido y como única forma de hacer un sindicalismo de participación que no aleje de los centros de trabajo el protagonismo que sólo corresponde a los trabajadores.

El informe del secretario general de CC. OO. de Euskadi, en su reciente Congreso, señalaba que habían superado el 50%. Ante un sindicalismo de mera adhesión, de cuotas e índices de cobros bajos, ELA ha planteado desde el primer momento unas cuotas que hicieran posible un sindicalismo de respuestas, sin descuidar la tarea que supone sus porcentajes de cobro, próximos al 100%.

Sindicalismo de respuestas

Los asesores económico-jurídicos, gratuitos en todos los casos para los afiliados, el semanario sindical, son sólo dos ejemplos de la ventaja compartida respecto a las otras centrales que ha hecho posible este planteamiento global de ELA. La implantación interprofesional, con más de 60 locales; el desarrollo ya iniciado y con unos objetivos concretos e importantes a corregir en el terreno de las Federaciones, a corto plazo; los planes de formación, que aunque con carácter provisional se imparten ya sistemáticamente y a varios niveles (cursillos de delegados, escuela de capacitación jurídica para militantes...), indican las posibilidades, el tipo de sindicalismo de ELA.

Caja de Resistencia: Solidaridad, responsabilidad y eficacia

La Caja de Resistencia es ya una realidad que ha tenido ocasión de probar su eficacia en las negociaciones colectivas como arma de disuasión, en las huelgas como único recurso de mantenerlas, evitando que los trabajadores claudicasen en su empeño por falta de recursos económicos para hacer frente a sus necesidades más primarias. La Caja de Resistencia ha sido y será sólo posible gracias a la solidaridad de todos los afiliados con su aportación regular de la cuota sindical, cuyo importe tiene que ser suficiente para poder de traer de él la parte que se asigna a este fondo común, después de hacer frente al resto de las necesidades.

La Caja de Resistencia exige también una utilización responsable de la misma, agotando precisamente todas las posibilidades de negociación y dando entrada en las mismas de forma directa, siempre que sea posible, a los responsables de la Federación correspondiente, para que aporten su asesoramiento.

Solamente cumpliendo estos requisitos, pago de cuotas y acción responsable, podemos consolidar este importante instrumento de apoyo a la lucha reivindicativa, que por su utilidad prestigia al sindicalismo de ELA.

No debemos de olvidar que la independencia y la eficacia sindical son el único camino para hacer realidad un sindicalismo vasco para todos los trabajadores de Euskadi, con una alta tasa de afiliación, con una incidencia real y de clase en el futuro libre de Euskadi, en el que los trabajadores debemos ser sus principales artífices.

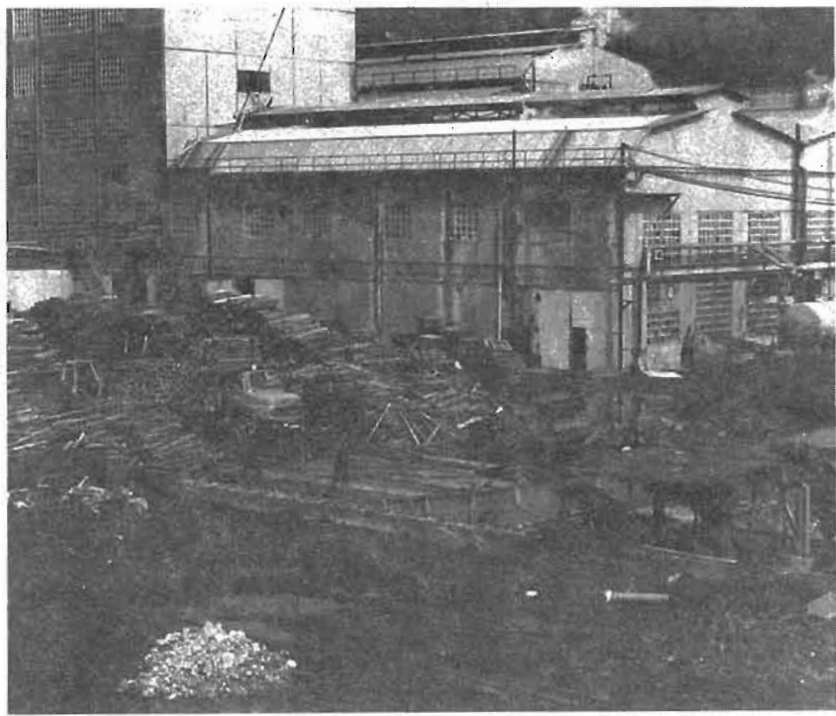
J. LIBANO

HUMOR



Lokalak

- 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. Zalaieta, 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. Río Seco, 5-1.º D. Telf. 4470700.
 ERMUA. VI Centenario, n.º 12-Bajo.
 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 Otronto, Casa Social 2.º planta.
MUNGUIA. Hnos. Basozabal, 3-1.º dcha. Telf. 6740016.
PORTUGALETE. Carlos VII, 1.º 20-1.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.
 ARETXABALETIA. Otalora, 8-1.º dcha.
 BEASAIN. San Ignacio, 9 bajo. Telf. 8833501.
 BERGARA. Torrekua, 3 bajo.
 DEBA. Puerto, 8-1.º.
 EIBAR. Urbitxa, 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.
TRINXERPE. 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.
BERA DE BIDASOA. Casa Olaetxea. Paseo Etxegara, n.º 5-1.º.
ESTELLA. Pui, 24 bajo y 1.º.
LESACA. Casa Gurutze. Calle Biteria.
TUDELA. Carmen Baja, 18-4.º.



Una permanente actividad sindicalista

Una empresa, una sección sindical

No es el momento de hacer historia o teoría sobre la Sección Sindical. Que en cada empresa, en cada centro de trabajo, se implante la Sección Sindical, que sea numerosa, que sea activa, que esté organizada y que se conduzca con un gran sentido de eficacia: ésta tiene que ser literalmente la obsesión de un sindicalista hoy; nuestra obsesión. La ley de Acción Sindical, si no puede desconocerlas, recortará y limitará el reconocimiento legal y las funciones de la Sección Sindical. Las reconozca o no la ley, las secciones tienen que ser, tenemos que lograr que sean, una realidad vigorosa en cada empresa. En nuestra empresa y en la otra, porque la capacidad operativa sindical de una sección se refuerza y multiplica en proporción al número de secciones que se solidarizan.

ELA no se contenta con llamarlas secciones sindicales en grandes em-

presas, porque buscamos la penetración e implantación del sindicato en todo núcleo de trabajo. Queremos convertir al País Vasco en una espesa red de secciones, cada una con su vida peculiar y todas unidas, solidarizadas orgánicamente, potenciando la presencia y la eficacia sindical al máximo. Ese entramado de secciones sindicales encierra las máximas posibilidades de una fuerza de clase permanente y eficaz.

Sin bajar la guardia

Lo que hay que conseguir en relación a la Sección Sindical es lo siguiente:

1.—Ningún centro de trabajo sin Sección Sindical de ELA. Y ningún sindicalista de ELA sin enmarcarse en la Sección correspondiente.

2.—Ampliar y organizar la Sección en función de la eficacia y de sus cometidos sindicales.

3.—Estrechar constantemente la relación de la Sección con todos los trabajadores de la empresa.

4.—Relacionar en fuerte solidaridad orgánica la propia Sección con las demás Secciones de nuestra Confederación, tanto en la línea de rama o Federación como en la local.

5.—Ampliar las atribuciones de la Sección por medio de la actividad de sus componentes y por la concreción de esta progresiva ampliación de funciones en los acuerdos con la patronal.

Ni el Comité de Empresa ni las asambleas pueden ser el soporte de una consistente fuerza de clase o su instrumento de eficacia a largo plazo. Para eso están las Secciones Sindicales. Lo prueba una larga experiencia obrera.

Una Sección Sindical nunca debe bajar la guardia: su actividad tiene que mantenerse sin discontinuidad.

Es necesario volver sobre ello

Independencia, incompatibilidad

Nadie lo pone en duda o por lo menos nadie lo discute en el terreno de los principios: los sindicatos de clase tienen que ser independientes de los partidos políticos. Y nunca faltan, en los momentos solemnes, las retóricas proclamaciones de independencia sindical. Y ello porque la dependencia sindical respecto a cualquier entidad ajena, y más a un partido, constituye con toda evidencia uno de los mayores obstáculos al desarrollo cuantitativo y cualitativo del sindicalismo, lo mismo que se opone a la realización de los objetivos específicos del sindicato y desnaturaliza, en definitiva, tanto la vida interna como la práctica sindical.

Nafragio de principios

Estas últimas semanas se han celebrado múltiples congresos sindicales a todos los niveles: provinciales, regionales, nacionales y estatales. En todos o casi todos se ha discutido este tema de la independencia sindical. Y como era de esperar han abundado las declaraciones de principio y los cantos a la personalidad del sindicalismo.

Y, con todo, hay que recoger un dato significativo y decepcionante para un sindicalista: Cada vez que se ha debatido el tema de las incompatibilidades de los cargos y responsabilidades políticas y sindicales, ha salido adelante la tesis de la posibilidad de simultanearlos. Cada vez que ha sido propuesta una enmienda a favor de la incompatibilidad, ha sido rechazada. Principios y declaraciones han naufragado ante una exigencia obvia.

Una tesis y una medida necesaria

Se podría ir más allá y analizar — existen datos — las presiones de los partidos sobre los congresos de "sus"

sindicatos, la actuación **partidista** de algunos dirigentes sindicales (y políticos a la vez), o también el claro reflejo en los correspondientes sindicatos de los problemas que atraviesan sus partidos "parientes". Lo dejamos.

ELA mantiene una tesis, mil veces repetida, sobre la independencia sindical; pero además ha establecido la medida estatutaria y orgánica más lógica y realista en orden a encarnar esa tesis en la práctica sindical.

—**La tesis:** La independencia sindical es consecuencia de la naturaleza y función del sindicalismo de clase. Es inadmisibles la injerencia de un partido en la vida de un sindicato e intolérable también cualquier intento de manipulación en la vida sindical desde posiciones, perspectivas o intereses de partido. Los perjudicados son siempre la clase obrera, en primer lugar, y la sociedad o el pueblo en segundo lugar.

—**La medida estatutaria:** Incompatibilidad de cargos y responsabilidades sindicales y de partido, como **garantía necesaria** de la independencia sindical.

Postura reforzada por la experiencia

Esta línea marcada con firmeza en el último Congreso nuestro ha sido confirmada y reforzada por la experiencia de estos últimos meses. ELA ha dado muestras de haber desarrollado una especial sensibilidad en todo lo relacionado con la independencia sindical, y en las filas de nuestro sindicato produce un serio malestar y un decidido rechazo el que ignorantes o malintencionados emparenten a ELA con determinados partidos o que desde intereses partidistas se intente maniobrar en sectores de la vida sindical.

Un grave problema constitucional

La autonomía desde el sindicalismo

En la discusión del texto de la Constitución, uno de los momentos de especial dificultad va a llegar cuando se pongan sobre la mesa los artículos referentes a la **Autonomía**. Distintos conceptos del Estado, evocación de viejos y funestos fantasmas, invocaciones a sagrados derechos y unidades, instrumentalización de psicosis sembradas por cuarenta años de paranoicos centralismos y brutales represiones... Todo eso y más embrollará un asunto en el que tanto nos jugamos. Será una ocasión en la que estas Cortes Constituyentes pondrán de manifiesto el nivel de su visión histórica y su capacidad constituyente.

No se puede engañar a un pueblo

Las aspiraciones autonómicas de Euskadi no son producto de un antojo colectivo ni de la tozudez de unos hombres tercos. Aparte de unas actantes razones históricas, existe una realidad característica que muchos años de empeño centralista y de esfuerzos asimiladores no han logrado borrar y que es asumida por un pueblo con la conciencia de tener el derecho a vivirla. Uno de los errores históricos más graves, con consecuencias imprevisibles, de estas Constituyentes sería desconocer esta realidad o minusvalorar la magnitud de la voluntad de este pueblo. Entrar en este terreno con técnicas de regateo, con espíritu de mercader o tratante y negociar de tapadillo, es una tentación en la que no se debe caer. La sensación de haber sido engañado por enésima vez o sacrificado en aras del revanchismo o de intereses ocultos, puede crear en nuestro pueblo un clima de crispación y una reacción de

ira superiores a lo conocido hasta ahora. No basta reconocer (aunque no es mera cuestión semántica) el hecho de una **nacionalidad** en Euskadi. El borrador de la Constitución que se discute tiene que modificarse mucho si quiere responder en forma mínima a las expectativas justificadas de nuestro pueblo.

Cambio de perspectiva

Existen unos mínimos, desde nuestro ángulo sindical, que la Constitución no puede menos que recoger:

—Que Euskadi sea un espacio socio-económico con personalidad propia y con el derecho a afirmarla y desarrollarla.

—Euskadi tiene que poder ser el cuadro de realización de una política de planificación y desarrollo específicos.

—Tenemos que poseer la capacidad de establecer el sistema de relaciones sociales que estén en consonancia con las exigencias de nuestra manera de ser y de nuestra realidad.

—Nuestras instituciones socio-económicas tienen que reflejar la realidad a la que tienen que servir.

—El sistema de relaciones laborales tiene que definirse en nuestro espacio vasco y tiene que encontrar en él un marco específico de negociación de las condiciones de trabajo.

Hay que reconocer que el borrador de la Constitución aborda la cuestión de las autonomías desde una perspectiva de marcada tendencia centralizadora. Más que una cuestión de cambios de detalle pedimos un cambio de punto de vista. Lo malo sería que, además de larga y prolija, la Constitución estuviera de espaldas a la realidad.

Nueva política industrial

Para Wallonia (región de Bélgica) es indispensable una nueva política industrial que tenga por objetivo prioritario **el empleo**. Debe ser concebida en función de nuestros problemas sectoriales y regionales. La regionalización, por otra parte, tiene que permitirnos reencontrar de una manera más eficaz los problemas específicos de la región walona. La realización de nuestros objetivos industriales debe hacerse en el cuadro de la iniciativa industrial pública y por la sociedad de desarrollo regional para Wallonia, la SDR. Es urgente para esto disponer de capitales, de medios técnicos y humanos suficientes. La SDR tiene que poder asumir su papel de empresario. Es necesario igualmente forzar al capital privado a inscribirse en esta nueva política industrial marcando condiciones precisas a las ayudas que le son atribuidas. Hay que estimular a las pequeñas y medianas empresas más sanas e inyectar en ellas capitales. Pero es preciso en contrapartida imponer objetivos precisos a alcanzar, principalmente en materia de empleo. Y más: hay que organizar un control de parte de los trabajadores en las pequeñas y medias empresas, con sanción para aquellas que rehúsen reconocer el hecho sindical.

Esta política industrial deberá estar basada sobre actividades nuevas en términos de productos y de sistemas para valorizar al máximo las bazas de las que disponemos en nuestra región. Es necesario también realizar un vasto programa de infraestructura, de renovación urbana, de vivienda social, de servicios colectivos, de estaciones de

HEMEROTECA

depuración, etc. En todas estas materias queremos realizaciones concretas, y esto rápidamente.

(Rober D'Hondt, secretario general de la CSC, en "Au Travail")

Hacia la democracia industrial

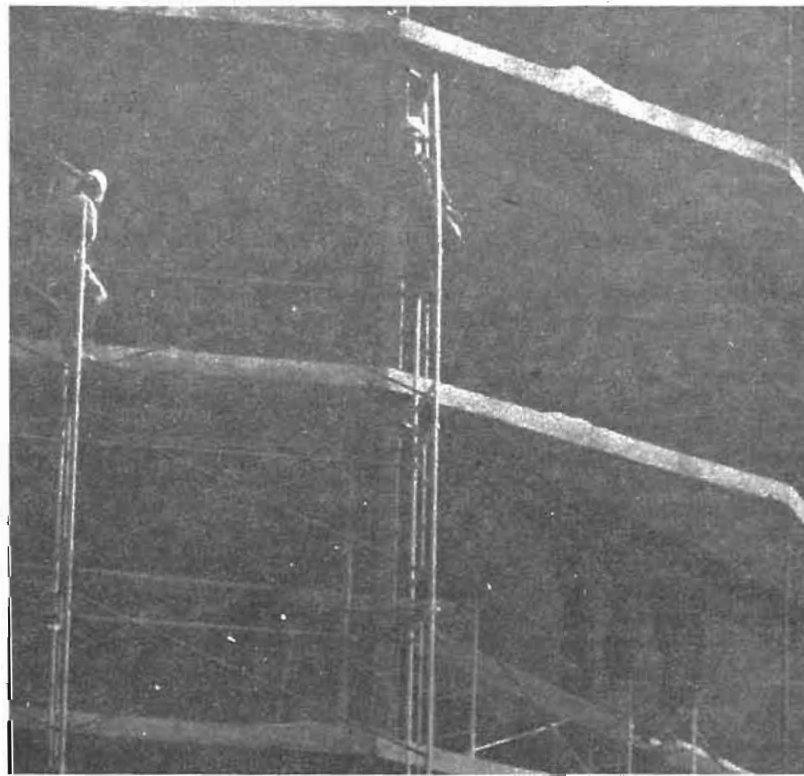
"El movimiento hacia la democracia industrial en Europa se ha manifestado durante estos diez últimos años a través de esfuerzos por reforzar la presencia de los sindicatos y sus funciones en materia de representación y negociación en el centro de trabajo y en la empresa. (...) Las actividades de los sindicatos, su penetración y su in-

fluencia en el trabajo y en la administración interna de la empresa, van en sentido creciente.

Están en curso nuevos desarrollos de esta penetración. Existen considerables diferencias entre países y aún entre compañías de un mismo país. La dirección, con todo, aparece claramente: el futuro ayudará a definir lo que pasará en cada país.

Los acontecimientos ofrecen cada vez más posibilidades de crear un sistema único, coherente, de negociación bilateral, de consulta y de análisis de la información".

(S. Barkin, en "Monde du travail libre")



Hostelería de Vizcaya: Se firmó el Convenio

El día 23 de mayo fue firmado el Convenio Provincial de Hostelería de Vizcaya entre la parte patronal y la trabajadora. Convenio positivo, por cuanto que se han conseguido puntos interesantes en relación a los salarios, vacaciones, etc. Por otro lado, por lo que ha servido de desarrollo y afianzamiento sindicales entre los trabajadores del sector.

Ha sido un Convenio difícil. La dispersión del sector, el paternalismo patronal (sobre todo en la pequeña empresa), el vacío en la práctica sindical, la inseguridad de los trabajadores ante la falta de nóminas e irregularidades en las cotizaciones a la Seguridad Social, hicieron que el Sindicato de Hostelería de ELA enfocara este Convenio hacia el establecimiento de unas condiciones para la regularización sindical del Sector.

A través de este Convenio, creemos que se han establecido bases suficientes como para que en el futuro tengamos una mejor organización y

actuemos con más eficacia. Se exponen a continuación, los puntos más interesantes y reseñables del Convenio:

Tabla salarial

	Salario garantizado 2º semestre	S. G.
"A"		
Primera	28.500	29.500
Segunda	17.000	28.000
Tercera	25.000	26.000
Cuarta	21.750	22.750
Quinta	21.750	22.750
"B"		
Primera	27.500	28.500
Segunda	26.000	27.000
Tercera	24.000	25.000
Cuarta	22.500	23.500
Quinta	21.500	22.500

"C"

Primera	26.500	27.500
Segunda	25.000	26.000
Tercera	23.500	24.500
Cuarta	21.500	22.500
Quinta	21.250	22.250

En esta tabla habrá que incluir las 1.000 ptas. de plus extrasalarial mensual.

Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacación anual de 30 días naturales, con independencia de la antigüedad en la empresa. La vacación anual no podrá ser recompensada en metálico.

Horas Extras

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas que sea preciso efectuar por razones de urgente necesidad fuera del horario establecido en el artículo anterior y excedan de la jornada semanal pactada.

Estas horas se devengarán con el siguiente incremento: si son normales, al 100% si fueran festivas, es decir, durante

el descanso semanal del trabajador al 150%, conforme la tabla que se establece en el anexo 1.

Esta Tabla viene determinada aplicando el 100% y el 150% de incremento respectivamente sobre las tablas salariales del pacto de octubre de 1977, teniendo en cuenta los incrementos salariales del presente Convenio.

Pagas extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho al percibo de tres gratificaciones extraordinarias abonables en julio, setiembre y diciembre. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre tendrán la cuantía de una mensualidad del salario garantizado vigente en el mes de abono y la de setiembre tendrá la cuantía de una mensualidad del salario base más antigüedad en su caso.

Cargos e impuestos

Las empresas, durante el presente año, abonarán una cantidad justificada por ambas partes, equivalente a los descuentos por Seguridad Social e IRTP a aquellos trabajadores a los que, en la fecha inicial de este Convenio, abonaban las cotizaciones a la Seguridad Social e IRTP.

Todo afiliado que quiera hacer cualquier consulta sobre el Convenio, o algo que atañe al sector, puede acudir a los locales de Barroeta Aldamar. Nota: El Convenio es retroactivo desde el 1 de enero del 78.



Multinacional y banqueros, un bu

Firestone: Juego

(Viene de pág. 1)

El sindicato helvético, ante esta posición de la patronal ha reaccionado enérgicamente, denunciando las indemnizaciones ofrecidas como absolutamente insuficientes, ya que sólo alcanzan las cantidades que la empresa adeuda en concepto de derechos a los que ha venido renunciando el trabajador, precisamente para evitar el paro.

El sindicato ha exigido, al mismo tiempo, conversaciones con los ejecutivos de la casa matriz e indicado que va a informar sobre el tema a sus homólogos de otros países.

El año pasado, Firestone intentó una maniobra del mismo estilo en Suecia, donde planteó una doble operación. Cerrar una planta y conseguir en las otras dos plantas existentes,

una renuncia voluntaria de los trabajadores a elevaciones salariales, a cambio de mantener el empleo.

El sindicato sueco evitó, al menos parcialmente, que se consumase la manobra, obligando a la empresa pagar primas especiales de despido y obtenido de ellas garantías de mantener la actividad en las dos plantas mencionadas, Firestone se comprometía también a hacer todo lo posi-



Lantegia ixtearen mehatxua

Betiko tranpa

Kontatzera goazen historia, hainbat eta hainbat bezala, Errenterian gertatua da. Baina honelako historiak non nahi eta egunero gertatzen dira. Iraultzaile izeneko jendeak eman du ikaskizunik oraingo honetan. Ara, berrikerarik gabe, bertan gertatuaren mamia.

Bazan behin batean gizon on bat, jendea alai eta pozik ikusi nahi izan zuena. Herria triste zegoela eta, gazteria zer egin ez zekiela zebilela eta, guztien pasadizurako dantzaleku prestatu zuen. Geroztik, Errenteriako Penny Lane oso famatua izan zen. Langile batzu hartu zituen, oso ongi ondaintzen zien, eta gazteriak, esker onez agian, lepaezurreraino betetzen zuen.

Inguruan sortzen zen iskanbila, buila eta zarata merio, ingurutako bizilagunak kexatu egin ziren eta Gipuzkoako gobernadoreak itxi erazi egin zuen, langileak paroaren madarikaziopean jarriz. Langileak protesta egin zuten eta dantzalekua berrira igo egin zuten.

Zergaitik ez

Errenteriako Udalak behar zituela eta, agian Papelerari diruak kentzeko gauza ez delako, Penny dantzalekuko jabeak zergak eguneratu behar zioela esan zion. Urtean zehar dantzalekuak ordaintzen zuen laréhun mila pezeta gauza eskasegia zela eta. Eta bertsoariak zihoen bezala, "han ziraden suak eta garrak, han ziraden kañonazuak".

Nagusiak, Espainako ezker muturreko partiduko bera, bildu zituen langileak eta honela hitzegin zien: "Nere langile maiteok. Inoiz zerbait dudanean zuentzat ere iristen dela dabakizue. Baina oraingo

honetan, zergak goerazi nahi dizkiguten une honetan, berri txar bat eman nahi dizuet.

Zergak igotzen baldin badituzte, frankismoaren legeriak ezarritako zergak ordain erazten baldin badizkigute, lantegia ixtera duzuen bezala, zuentzat hain leiala naizenez gero, hain maite zaituztedanez gero, jakinen gainean jarri nahi ukan zaituztet. Nere aldetik bestalde, paroaren zigorra hain zorrotza denez gero, ez nuke inolaz ere parorik sortarazi nahi".

Langileak bildu ziren, nagusi ezkertiarrekin bat egin zuten, era PTEk, CSUTek, eta EIAK izenpeturik paper bat zabaildu zuten, Udalaren aurka, parorik sor ez zezan eskatuz, bertara joatea erabaki zuten... Egiakzi batasun sendo bat erakutsi zuten.

Doluminak nagusiari

Doluminak Penny Laneren nagusi horri hain lur jota zaudelako. Lehenago, oraindik asko ez dela, milioiak irabazten ote zenituen hotsa zabaldua zegoen, zure dantzalekua jendez beterik ikusten genuen, negozio on eta sendoa zeneukan surrumurrua zabalduz gero. Dirudienez, ez duzu milloirik, dantzalekura joaten den gazte bakoitzeko galdu egiten duzu, eta zergak ordaintzeko hainbat ez zaizu iristen. Egia esan, herriari hainbeste mesedea egiten diozunez gero, ez dut uste ezereen zergarik ordaindu beharko zeniokeenik. Herriari lagundu eta gero erantzun txarra baino ez baita gehienetan jasotzen. Eta langilei lana ematearren besterik ez bada ere, jarrai zure dantzaleku famatu horrekin, eta frankismoaren garaiko zerga legeei ez jaramonik egin.

MIKEL UGALDE

Construcción de Guipúzcoa

Revisión del convenio

El pasado día 22 de mayo se llegó a un acuerdo con la patronal sobre la revisión salarial, a efectuar con efectos desde el 1 de junio de 1978.

En el convenio se establece una revisión semestral de salarios, con arreglo al aumento

del ICV del semestre más 1,50 puntos. Al desconocerse los aumentos del ICV de abril y mayo, se estimó el aumento probable en un 2,56% para el conjunto de los dos meses, con lo que el aumento del ICV del semestre queda como sigue:

Año	Mes	Aumento mensual	Aumento acumulado
1977	Diciembre	0,813	0,813
1978	Enero	1,466	2,291
	Febrero	0,867	3,178
	Marzo	1,20	4,416
	Abril y Mayo	2,56	7,09

Añadiendo al 7,09% de aumento del ICV el 1,5 puntos que correspondían, la revisión se concreta en el 8,59% sobre cada columna de las tablas salariales elaboradas con efectos desde el 1-12-77.

En consecuencia, los salarios horarios de las categorías más numerosas quedan de la siguiente manera:

Categoría	Salario Base	Plus Asist.	Plus Extras.	Total	Total ant.
Peón ordinario	112	17	27	156	144
Oficial segunda	124	20	27	171	157
Oficial primera	130	21	27	178	164

No obstante, y para mejor conocimiento de todos los afiliados, dentro de unos días se dispondrá de las nuevas tablas salariales completas en las Uniones Comarcales, a las que podrán dirigirse para cualquier consulta.

Alava

Modificación del IRTP

El pasado 2 de mayo apareció en el Boletín Oficial de la Provincia de Alava, una disposición que modificaba la tributación del Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal (IRTP).

En el régimen anterior, la base exenta era de 250.000 ptas. Los subalternos y trabajadores manuales en sentido estricto, no cotizaban por las siguientes retribuciones:

—Horas extraordinarias.
—Primas a la producción, cuando se devengaban me-

dante un sistema de evaluación de tiempos y rendimientos.

—Pagas extraordinarias no obligatorias, ni reglamentarias, generales y provinciales.

Con efecto desde el primero de abril ha quedado suprimido este artículo, quedando incluidos los referidos conceptos para el cálculo de la base imponible. Para salarios que no superen las 650.000 ptas. año, se ha elevado la base exenta a 400.000 pesetas.

Tabla de aplicación del IRTP

INGRESOS	BASE EXENTA	CUOTA ANUAL
De 400.000 a 650.000	400.000	12,5% de la diferencia
De 650.000 a 671.429	618.750	la diferencia
Más de 671.429	250.000	12,5% de la diferencia
En cuanto a los títulos de familia numerosa, la base exenta queda de la siguiente forma:		
	Anterior	Desde el 1 enero
Familias 1º grado	500.000	600.000
Familias 2º grado	750.000	850.000

Madera de Zarauz

Caciquismo patronal

Muebles Trecu y Muebles Manufacturas Zarauz, de Zarauz siguen en huelga desde el 5 y 10 de abril respectivamente por sus reivindicaciones salariales.

Se está observando, en todo el proceso de la madera, que las huelgas se alargan a consecuencia de las posturas incoherentes de la patronal al negarse a negociar con los trabajadores de cada empresa las subidas salariales a aplicar desde el 1 de enero del presente año.

Aparte de que en junio todavía no se haya llegado a acuerdos sobre los aumentos a aplicar desde el 1 de enero, y no por culpa de los trabajadores, tenemos varios aspectos que son destacables en estas huelgas:

a) La patronal pretende que se negocie un pacto para las empresas de Adegui, en el que se fije una cuantía igual de aumento para todas ellas, basándose en la solidaridad empresarial y en que todas las empresas tienen que subir igual.

b) Dicha solidaridad no quieren llevarla a la totalidad

de las empresas de Zarauz por no considerarse Adegui representante del resto, aunque si pretende obligar a los trabajadores a admitir su marco parcial y para su bloque de empresas.

c) Tampoco quieren negociar los patronos del grupo Adegui unos salarios iguales para todas las empresas sino aumentos iguales, manteniendo las diferencias entre ellas que en algunos casos son muy fuertes, sabiendo que, si se plantean salarios iguales, algunas empresas se desengancharían de cualquier negociación, rompiéndose el bloque Adegui.

No se entiende la obstinación de los patronos para conseguir un pacto llamado local si no quieren negociar salarios iguales para todos ni una negociación para todas las empresas de Zarauz, salvo que lo que pretenda el grupo Adegui sea rebajar los salarios en sus empresas, como ya lo suponíamos los trabajadores al rechazar desde el principio el pacto local. Para demostración de ello tenemos la oferta

patronal de 4.000 pesetas aumento desde el 1 de enero del 78 que supone un 13,1 por ciento aproximadamente contra un 20 por ciento de aumento del índice del coste de vida desde la revisión anterior que fue el 1 de marzo del 77 así como la oferta de revisión del 7 por ciento aproximadamente al 1 de septiembre del 78 contra un incremento previsible del índice del coste de vida, enero-septiembre, del 10-11 por ciento.

Los patronos hablan de deseo de negociar pero, a todo lo expuesto, vemos que lo único que pretenden es reducción salarial sin importarle para ello el costo que están teniendo en la huelga y que se da ni siquiera cuenta de que posturas caciquiles de este tipo tienen unos efectos nefastos por cuanto incrementan enormemente la conflictividad siendo además muy difícil acabar con ella sin cambiar dentro de estas posturas caciquiles que no pueden ser admitidas por parte de los trabajadores.

J. M. MENDOZA

Pacto salarial en IBE, de Zamudio

Rota la intransigencia patronal

Una vez firmado el Convenio Provincial de Artes Gráficas de Vizcaya, los trabajadores de IBE, cuya afiliación mayoritaria es de ELA, empezaron a plantear el pacto de empresa, cuyos resultados, tras 23 días de huelga, son francamente positivos, ya que por lo conseguido se ha logrado romper la intransigencia patronal.

Esta empresa, con 154 trabajadoras, una de las más importantes de Vizcaya, tenía unos sueldos realmente bajos, con un índice de calificación media más bajo que la del sector. La mayoría de los trabajadores son mujeres y la categoría predominante es la del peón.

Con estas condiciones se exigió un aumento salarial, al que la patronal contestó adu-

ciendo que se atendía a lo pactado en el provincial, con lo que se salió a la huelga, mantenida durante 23 días, tras la cual hemos conseguido que la empresa cediese ante nuestro postura.

Lo que se ha logrado, en resumen, es lo siguiente:

1.º 12.000 ptas. netas de atrasos de enero, febrero y marzo (en el Provincial figurarían como brutas).

2.º Las 80.494 ptas. brutas fijadas en el Provincial, netas de 14.544 desde abril del 77 hasta el mismo mes del 78. Por lo tanto, para los meses supone 108.678 ptas. netas, en vez de las 92.400 del Convenio Provincial.

3.º Los 23 días de huelga repercutirán en la paga extra del 18 de julio, ni en las vacaciones, ni en los beneficios.

Con ello, el sueldo mínimo actual es de 24.000 (antes de 17.500). En este pacto han reivindicado únicamente los puntos salariales, con lo que, en lo que respecta a otros puntos, queda tal como establece el Convenio Provincial.

Sección Sindical de IBE



La actitud de Firestone-Euskadi de congelar los salarios para 1978, constituye una auténtica provocación

mente" de abierto por la revista editada por la empresa. "Firestone Laboral".

La huelga

La única respuesta posible ha sido la huelga. Desde el pasado día 22, los trabajadores, a excepción de los retenes y mayores de 58 años, se han declarado en huelga legal. La empresa, que no muestra interés alguno para establecer un marco negociador, reconsiderando su inicial oferta, ha pretendido en un primer momento, maniobrar para romper la unidad y la huelga.

La información de última hora, aparecida en el boletín antes citado, y relativa a los piquetes, está escrita con un estilo que recuerda a los panfletos policiales que se editaban en la clandestinidad, para desprestigiar desde posiciones "democráticas", la función de los piquetes lo cual es un ejemplo de esta burda maniobra. Los piquetes tienen el papel específico indiscutible que no atenta

contra la libertad ni la democracia: velar para garantizar la voluntad soberana de la mayoría, de forma que no sean saboteados los objetivos fijados, y que son imprescindibles para conseguir las reivindicaciones exigidas.

La pretensión de inflar el número de personal de retén, dando entrada en el mismo a los trabajadores de departamentos como Comercial y Financiero, ha sido otro atentado contra el espíritu de la normativa de huelga legal. La Delegación de Trabajo, calificando de improcedente tal medida de la empresa orientada a que la huelga perdiera sentido, ha concretado cuál es el verdadero significado del retén, ordenando la disolución del personal que la patronal consideraba como de mantenimiento.

La negociación única salida

Persistir en una actitud de negativa a negociar, con contrapartidas suficientes y

cuantificables, sería síntoma de la poca flexibilidad a las nuevas circunstancias, repitiendo posiciones anteriores y recientes.

Es ya hora de que se prescindiera de comunicados ambiguos, tendentes a crear confusión, que se renuncie a la amenaza y a la coacción para no deteriorar más la imagen de las multinacionales y la banca, que son quienes en último término, tienen la capacidad decisoria, en el caso concreto que nos ocupa, y a quienes por lo tanto, corresponde en exclusiva, la responsabilidad de empujar la situación a un callejón sin salida.

ELA, al mismo tiempo que expresa su propósito de denunciar esta actitud a las Internacionales Obreras y Confederaciones en cuyo ámbito opera Firestone y tenga plantas de producción, exige la inmediata apertura de negociaciones. La Banca y Firestone Internacional tienen la palabra.

J. ELORRIETA



io

azar con la dismi- originada. iaciones y n. dado lu- ración In- bajadores a acusado estone de ábrica de itas situa- / EE.UU rducción omunista, de sus sa- nte más

adi

Firestone- lar los sa- constituye vocación. o de pre- perior al t de la di- sencilla- valor real 1.000 ptas, 1978. inflación, los nive- iores a la acen mu- table esta ente, con anterior, lo la em- más que nuy agra- secuencias der de Fi- ses indus-

desempleo l de stock los argu- una solu- y escanda- al. La pre- nómica de a "razón" re enmas- e negocia- "cínica-

LA DE RESI

del la

los empresarios, por fin han accedido a adherirse al Convenio Provincial. Por lo tanto, se ha conseguido llegar a la idea de principio, que suponía refundir en un solo Convenio a todos los trabajadores de la Madera. De todas formas, y ante las características de este sector (sobre todo por el trabajo en el monte), no suscriben la jornada semanal de lunes a viernes y se reservan el derecho a trabajar los sábados cuando les haga falta.

Pero aunque este aspecto se puede considerar positivo al

haber conseguido que no se queden descolgados del Convenio una parte importante de los trabajadores de la Madera, no por ello deja de haber problemas con algunas empresas que no quieren vincularse al Convenio, como es el caso de Maderas Españolas, S. A. (SAEMA), empresa con unos 70 trabajadores que alega que anda muy mal de trabajo.

Transportes Indo, de Ondárroa

Tras 30 días de dura huelga, el pasado sábado, día 19, se

llegó a un acuerdo entre trabajadores y la Dirección, firmando un Convenio de Empresa cuyos puntos más importantes son los siguientes:

a) Salario mínimo de 30.000 ptas. líquidas, incrementadas con los complementos salariales legales.

b) Plus de viaje de 2.500 ptas. para salidas a Barcelona, Madrid o ciudades similares, y 1.500 para salidas a ciudades más próximas (Burgos, Zaragoza, etc).

c) Incremento de las dietas en un 17 %.

d) Revisión en julio del costo de la vida de enero a junio.

e) Liquidación de atrasos salariales por importe de 50.000 pesetas.

Convenio Colectivo Provincial para la industria de Confección en Serie y Paragüería

Después de laboriosas nego-

ciaciones, se ha firmado el Convenio para Guipúzcoa de Confección en Serie y Paragüerías. Entre las mejoras conseguidas cabe citar:

a) Vacaciones: Se aumenta el número de días de vacaciones anuales en 9 días, pasando de 21 a 30.

b) Licencia matrimonio: Se pasa de 15 a 17 días.

c) Permiso especial: Derecho a un permiso anual no retribuido de 5 días.

d) Quinquenios del 5 % en

lugar del 3 %. Cómputo de la antigüedad del período aprendizaje a partir del 78.

e) Salarios: Una operaria 2.ª pasa de 15.141 ptas a 19.912 ptas. a partir de enero y a 23.500 ptas. a partir de julio. Es decir, 4.771 ptas. aumento en enero y 3.500 ptas. más en julio. Esto supone que estos aumentos cuantificados, junto con otras mejoras, suponen un 50,28 % más para el año 1978.

ESTADO**Sector naval****Soluciones para una crisis**

El sector de la construcción naval está atravesando una grave crisis mundial. Los mayores costes de la energía y las materias primas, la crisis económica, la recesión del sector marítimo con la caída de los fletes, han provocado un vertiginoso descenso en la contratación de buques.

Aproximadamente el 7 por ciento de la flota mundial está arrinconada. Cientos de petroleros se encuentran paralizados en los fiordos noruegos — los suecos tienen un 27 por ciento de su flota desocupada, los griegos un 11 por ciento, los noruegos un 23 por ciento—; el golfo Pérsico es otra área con idéntica ponorámica, en el que numerosos barcos de todas las banderas están fondeados por falta de flete: "Munguía", 300.000 TPM; "Mundaca", 300.000 TPM; "Juan de Austria", 71.700 TPM; "Elvira C", 132.478 TPM; son sólo algunos ejemplos.

Esta realidad y la lejanía de la recuperación de los mercados, no antes del 80, explican la infratilización de los astilleros y el pesimismo de las previsiones a medio plazo. Según un informe presentado por la Comisión Naval de la CEE, los astilleros de la Comunidad deberán pasar del 4,4 millones de TRB producidas en 1975, a 2,4 millones de TRB en 1980.

En el Estado español, la realidad es la siguiente: Frente a la capacidad productiva de los actuales astilleros, cifrada en 1,6 millones de TRB, sólo se cubrieron en 1977, 299.256 TRB. En una hipótesis optimista, 1979 se iniciará con una cartera de pedidos de 700.000 TRB, lo que supone el 40 por ciento del total de la capacidad del sector. Es claro que de no arbitrarse soluciones urgentes y en profundidad el hundimiento del sector es inminente, con un coste social altísimo. Las cifras de desempleo en el caso de que se aban-

done el sector a su muerte o que la alternativa adoptada no contemple la necesidad de mantener los puestos de trabajo, podrán superar el 40 por ciento del total de la mano de obra de los astilleros. Euskadi sería una de las zonas del Estado más afectadas.

Las soluciones al grave problema de los astilleros del Estado requieren un plan adecuadamente ajustado en el tiempo, previendo diversas fases donde haya compromisos concretos e importantes de la Administración. Desarrollar la demanda interna, incrementar el nivel de competencia internacional y diversificar la gama de producción, reestructurando progresivamente el sector, son las salidas más comunes hacia las que los países afectados están orientando la construcción naval.

Desarrollar la demanda interna

El Estado español paga anualmente 25.000 millones de pesetas en concepto de fletes a navieras extranjeras, dado el déficit de más de 3 millones de toneladas de la flota mercante. Si a esto unimos que existe una flota amortizada de más de 400.000 TRB que reclaman una renovación, podríamos concluir que las necesidades internas son de un volumen considerable. El inconveniente es el señalado: el transporte marítimo también está en crisis y el aumento de tonelaje responde en este momento a una necesidad potencial en una situación normalizada de mercado. Sólo el florecimiento del comercio mundial puede restaurar el

transporte marítimo. Medidas como el alargamiento del calendario de financiación de la deuda pendiente, máxima utilización del pabellón español, disminución de los intereses de préstamos, la concesión de beneficios fiscales a los navieros, son, no obstante, formas para reactivar en algún grado la contratación naval y que deben de tenerse en cuenta para que la flota interior deje de ser deficitaria en el momento en el que se dé un nuevo equilibrio entre la oferta y demanda del tráfico marítimo.

Incrementar la competencia internacional

Todo esfuerzo que se haga en este sentido va a tener unos resultados relativos, pero para mejorar la contratación externa hay todavía medidas que no rebasan los límites de lo posible. Por un lado, no es infrecuente que los países europeos (Gran Bretaña, Francia, etc.) tengan dotaciones de fondos especiales de financiación para la venta de buques a países en desarrollo. De otra parte, estos mismos astilleros europeos ofrecen financiaciones de hasta el 100 por ciento al 8 por ciento durante 15 años, a diferencia de las operaciones que se realizan en el Estado español, que sólo cubren el 70 por ciento. Teniendo en cuenta este tipo de prácticas, que en su conjunto se han venido a denominar paquetes de ayuda respaldados por el Gobierno, los constructores europeos pueden construir buques y venderlos a un 55 por ciento de su precio inicial. Esta política gubernamental de proteger sus astilleros, que puede calificarse de auténtico dumping, de competencia desleal, no ha tenido hasta el momento mayores impedimentos. Todo ello es

para la Administración del Estado español algo que debe tener presente pese al coste que comporta. Los astilleros del Estado podrían así unir a su bajo coste de la mano de obra —comparado con los salarios europeos—, ventajas financieras ya utilizadas por los países miembros de la CEE.

Diversificar la producción

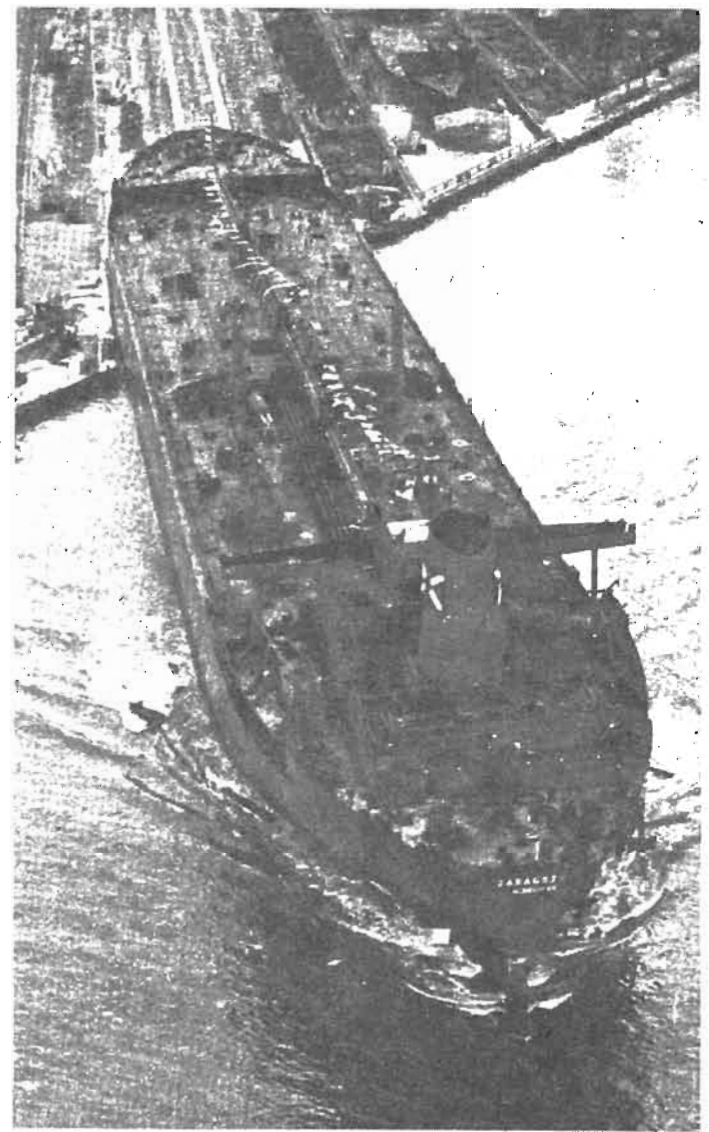
Corea, la India, Filipinas, Brasil, Japón, con salarios muy inferiores, con una mano de obra disciplinada, que no tiene ni huelga ni vacaciones —en Corea del Sur trabajan 10 horas diarias 25 días al mes, con sólo una semana anual de vacaciones—, están copando la contratación de petroleros y en general de todo tipo de buques cuya construcción no exige mano de obra cualificada.

Esta realidad está forzando a que los astilleros de los países industrializados diversifiquen sus gamas de producción, orientando sus astilleros hacia la construcción de buques metaneros, además de crear divisiones para construir materiales e instalaciones terrestres que cubren en algunos casos hasta el 25 por ciento del total de la actividad. Plataformas marítimas, instalaciones de desalinización del agua marítima, etc., son otros campos que van siendo invadidos por los tradicionales constructores navales.

La tecnología de la mano de obra del sector naval, en lo que corresponde a Euskadi, es adecuada para reorientar la actividad habitual en esta dirección.

Necesidad de un plan

La Administración no puede demorar más el plan para el sector naval que incluya una amplia negociación en la que se reconozca a los sindicatos un papel relevante,



La Administración no puede demorar más el plan para solucionar la crisis del sector naval. El futuro del empleo de miles de trabajadores ocupados en los Astilleros, exige medidas urgentes, costosas y en profundidad.

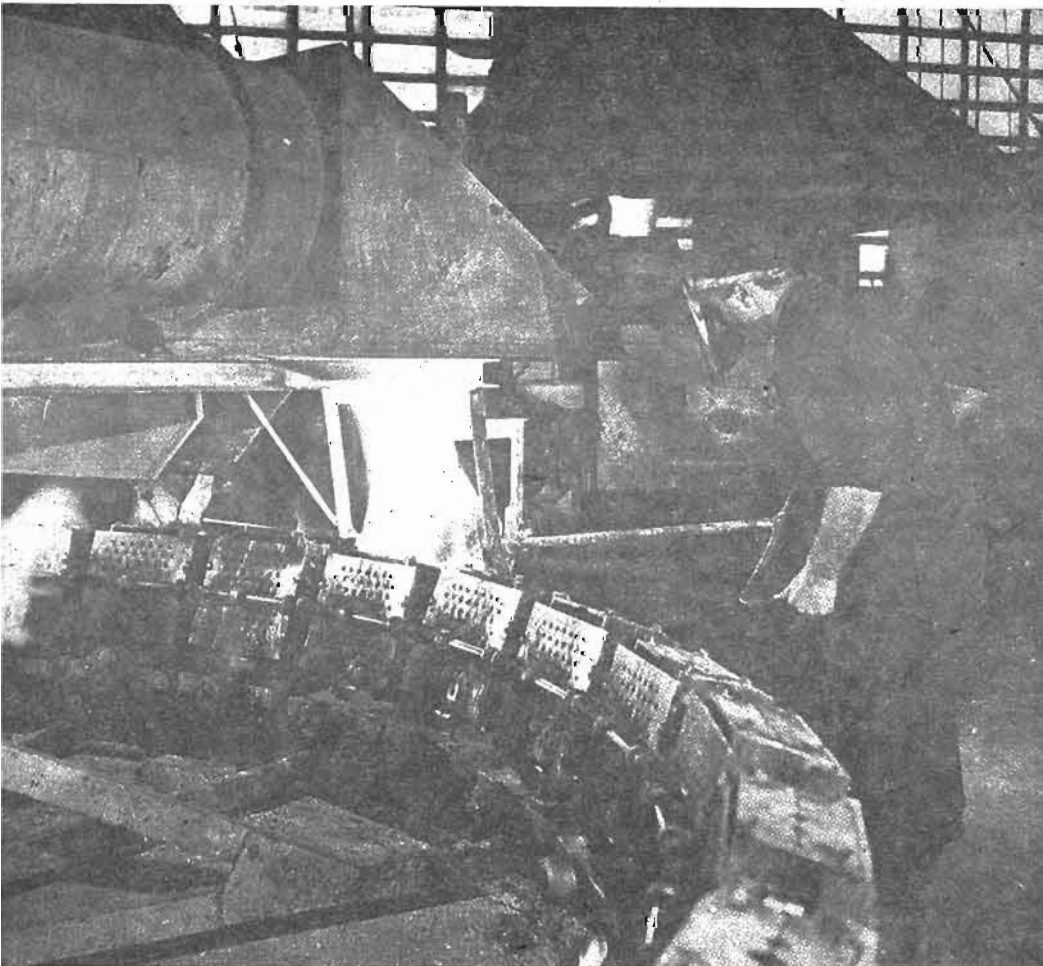
habida cuenta que detrás de las alternativas que se barajan está en juego el empleo de miles de trabajadores. La Administración debe descartar soluciones poco costosas financieramente o la reestructuración del sector, porque ambas incidirían directamente sobre una parte de los trabajadores.

Todos los países están destinando enormes sumas de dinero para apuntalar la crisis naval: Gran Bretaña concedió en 1977 subsidios a los constructores por importe de 10.000 millones de pesetas; Suecia en los últimos 18 meses ha otorgado 90.000 millones de pesetas como compensación de pérdidas a los as-

tilleros; Alemania duplicó en 1977 el fondo de ayuda, situándose ésta en 24.000 millones de pesetas.

En el caso de que pese a las medidas que se adopten quede mano de obra excedentaria, la salida de ésta del sector sólo puede ser efectuada cuando se hayan creado nuevos puestos de trabajo, ya que incrementar el nivel de desempleo es en estos momentos inaceptable para los sindicatos.

El frente sindical tiene en el objetivo señalado un punto de partida sólido. Frente a la reestructuración, reconversión; para que toda suspensión de empleo tenga simultáneamente la creación de otro nuevo puesto.

MUNDO

Una de las medidas propugnadas por la Federación Europea del Metal (FEM) para garantizar el

Estrategia de la FEM**Objetivo: El pleno empleo**

La Asamblea General de la Federación Europea Metalúrgica de la Comunidad, celebrada en Amsterdam los pasados 17 y 18 de mayo, adoptó una resolución relativa a la política industrial en la que, tras analizar los cambios estructurales que están teniendo lugar en la industria, sus causas y efectos, plantea una estrategia a medio y largo plazo tendiente a garantizar el pleno empleo.

Los altos precios de las materias primas, las transferencias de producción a países con bajos salarios, y la saturación tendencial del mercado para determinados productos, son los tres factores que caracterizan actualmente las transformaciones estructurales. En opinión de la FEM, estas mutaciones están ligadas a un proceso de concentración industrial, a una disminución de la competencia, a la acentuación de desequilibrios regionales y sectoriales, y a una disminución del empleo.

La falta de planes gubernamentales concretos que hayan podido prever y corregir esta situación mediante una poli-

cisis de crecimiento por diferentes sectores, basados en las necesidades de demanda, constituye una de las deficiencias más graves, que debe ser evitada en el futuro.

La FEM propugna en este sentido una serie de medidas tales como:

—La extensión de las inversiones del sector público, sobre todo en sectores de gran utilidad para la colectividad: los transportes, las comunicaciones, la sanidad, la enseñanza y formación...

—El estudio permanente de la estructura de empleo, su evolución y perspectivas en los diferentes sectores.

—El control regular de las subvenciones acordadas y la

—La promoción de la investigación y desarrollo, haciendo accesible sus resultados igualmente a las pequeñas y medianas industrias.

—Control de las inversiones a nivel de empresa, tanto en el plano estatal como en el de la Comunidad, para limitar los riesgos de orientación tomados a título privado.

—Creación de comités paritarios de consulta para colaborar con los poderes públicos en temas relativos a la planificación industrial y de empleo.

—Extensión de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos en la empresa.

La resolución de la FEM considera, en último término, que las medidas proteccionistas no constituyen una respuesta válida a los problemas de los sectores industriales europeos en dificultad y que es preciso abordar, simultáneamente a la política de reconversión industrial, con pleno empleo, una serie de planes tendientes a proteger el medio ambiente y el desarrollo regio-

Ante una reforma inminente (I)

Los trabajadores y la Seguridad Social

Nadie duda hoy de la Seguridad Social es una rama del Derecho que tiene como sujeto al ser humano y cuyo fin es ampararlo contra un sinfín de contingencias derivadas de su integración en una sociedad concreta.

Creemos que deben aplicarse al plano de la Seguridad Social los principios que rigen la teoría tridimensional del derecho, es decir, la realidad sociológica, fenomenológica e histórica que nos rodea. Realidad que debe ser norma utilizada por un cuerpo de doctrina jurídica no estructurado arbitrariamente, sino con arreglo a principios de derecho que deben ser aquéllos que comúnmente instrumentalizan, de un modo universal, lo que, de modo harto abusivo y difuso, se ha definido como **justicia social**. Pero no habrá justicia social sin previa participación democrática en la elaboración y planificación, tanto del cuerpo de doctrina jurídica como de su realización práctica. Rechazamos, por tanto, todo intento que, so capa de tecnicismo, sea un puro continuismo del autocratismo burocrático que hasta hoy hemos padecido.

En este sentido, la **participación y control** de los trabajadores y de sus estructuras representativas natas —los sindicatos— a todos los nive-

les del proceso de planificación de la Reforma Sanitaria, nos parece una cuestión de principio elemental.

Capitalismo y patología

ELA-STV entiende la SS como un todo inseparable integrado en la lucha de la clase trabajadora por su emancipación. Cree que la SS es el campo privilegiado de la lucha obrera y, de un modo más general, de la lucha de clases. De ahí que los planes de la SS deban ser un continuo y fluido campo de reformas que reflejen, no sólo las transformaciones sociales, sino asimismo las relaciones de fuerza que existan dentro de la sociedad. Por ello, consideramos como **relativos** cualquiera de los planes que, en el presente y en el futuro traten de implantarse y distingamos, en este sentido, planes a **corto, medio y largo plazo**.

Somos conscientes que el modelo de desarrollo económico capitalista propone un crecimiento global más que una mejor distribución de los recursos y, por ello, tenderá, en el campo de la Sanidad, a

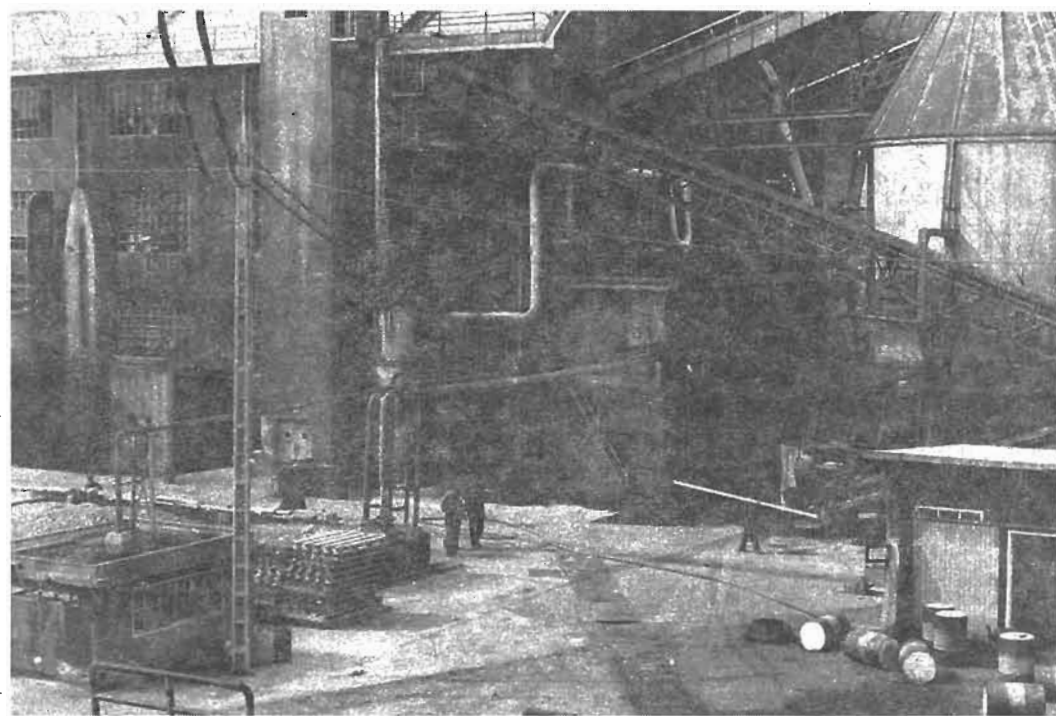
primar visiones cuantitativas de la Salud y de los servicios sanitarios, más que una interpretación cualitativa basada en consideraciones de tipo antropológico y existencial. Como trabajadores sabemos que el modo de producción capitalista y el conjunto de relaciones sociales que el engendra, son, en sí mismas, profundamente **patógenas y engendradoras de enfermedad e infelicidad**. Los límites de la medicina tradicional —de la medicina biológica en su estricto sentido— tropezarán siempre con un muro de condicionamientos sociales ante los que ella se verá impotente.

Patología conocida

Las jornadas agotadoras de trabajo, la insuficiente colectivización de los trabajos domésticos, la falta de guarderías infantiles, los transportes deficientes, repletos e incómodos, la alienación en el trabajo —en cadena, parcelado—, el extrañamiento del trabajador respecto al mundo de la cultura y el goce de la vida, el problema de la vivienda, su inmersión en un mundo consumista ajeno a sus necesidades, etc., son generadores de fatiga, frustración y, en definitiva, la base de toda una patología perfectamente conocida por los médicos.

Como dato de apoyo citaremos la impresionante estadística del doctor Berlingüer, realizada entre trabajadores italianos y referente a la tasa de mortalidad por 10.000 habitantes:

Prof. Liberales: 35 por 10.000
Agricultores propietario: 42 por 10.000
Pequeños patronos de industria y comercio: 51 por 10.000
Asalariados agrícolas: 54 por 10.000
Obreros especializados: 56 por 10.000
Peones: 76 por 10.000



Casos de subrogación empresarial

Cesión, traspaso o venta de la empresa

¿Qué pasa con nuestros derechos cuando la empresa en la que trabajamos es vendida o traspasada, o se da un cambio de titularidad o de sociedad?

Este es el caso que vamos a ver esta semana, ya que en un primer momento suele cundir la alarma y la inseguridad sobre lo que puede suceder con nuestro trabajo ante la nueva situación.

El que se dé una cesión, traspaso o venta de la empresa, o un cambio de nombre, no supone que se alteren las relaciones de trabajo, de no ser que a la hora de iniciarse el contrato de trabajo se hubiera planteado este supuesto y hubiera habido acuerdo expreso de dar por terminado el contrato de trabajo si se diera cualquiera de estas circunstancias.

¿Qué duda cabe que cualquiera de estos cambios pueden suponer a largo plazo algún perjuicio para el trabajador, y si no, tomemos como ejemplo el caso de una empresa, que pasa de tener a un empresario como titular a

constituirse en sociedad anónima. Este es un cambio importante para los trabajadores en cuanto a la respuesta que podrán exigir del empresario si vienen o se originan momentos de crisis.

Derechos que no sufren alteración

Pero lo cierto es que, en principio, y de cara a los derechos de los trabajadores, éstos no sufren alteración, ya que el nuevo empresario o sociedad tiene que hacerse cargo de los derechos y obligaciones del anterior, lo que jurídicamente conocemos por **subrogación empresarial**, y respetar absolutamente todas las condiciones de trabajo que tenían con el anterior.

Continúa igualmente vigente el contrato de trabajo en las mismas condiciones, es decir, existe subrogación empresarial cuando se produzca la

muerte o incapacidad del empresario, siempre que haya representante legal que **continúe la industria**, y ésta es la base de dicha subrogación en este supuesto: el que la industria continúe.

Podríamos aglutinar en tres las excepciones a lo antedicho, es decir, son tres los casos en los que no se da subrogación empresarial y en consecuencia se dan por terminados los contratos de trabajo:

1.º Cuando la venta es sólo de una sección de la empresa o fábrica y ésta no sea un centro de trabajo o una unidad de explotación autónoma que podría pervivir por sí sola.

2.º Cuando el propietario del local de trabajo lo recupere por falta del pago del alquiler por el empresario que lo tenía arrendado.

3.º Cuando el nuevo empresario adquiere en subasta pública judicial la maquinaria e instalaciones de la empresa así como el derecho de traspaso del local de trabajo.

ITZIAR FERNANDEZ



Una película:

Novecento

"En el último festival de cine de San Sebastián, se presentaba fuera de concurso la que posiblemente sea obra cumbre de la cinematografía de los últimos años. (...) Particularmente, considero 'Novecento' una de las películas más importantes que he visto en mi vida".

"La película, salvo de momento en la Unión Soviética, se ha estrenado —o se va a estrenar— en todos los países donde las marcas norteamericanas que organizan la distribución tiene acceso normal. Sin embargo, ha sido precisamente en Estados Unidos donde 'Novecento' ha tenido problemas de estreno".

DIEGO GALAN, en "Triunfo"

En italiano, **novecento** quiere decir **siglo XX**, algo así como 1900 con el paréntesis derecho abierto. Para el trabajador industrial de Europa Occidental significa el reconocimiento de una serie de derechos fundamentales por los que éste venía luchando duramente: recono-

cimiento definitivo de los sindicatos obreros, jornada legal de ocho horas, vacaciones pagadas, seguro de enfermedad, etc. **Novecento** es la guerra del 14, el automóvil, la emancipación civil de la mujer, máxime cuando se es trabajador con una peculiar historia obrera sobre las espaldas. En este doloroso parto que presencia la cámara de Bertolucci, nace nuestra sociedad moderna y la identidad propia de una clase social internacionalista y fraterna.

La lenta descomposición del mundo rural es descrita de modo magistral por el cineasta italiano, con un puntito de nostalgia y de picardía. El nacimiento del proletariado moderno, con un folklore y un sentir propios, reviste, en algunas ocasiones, un aliento de epopeya difícilmente superable y nunca visto en nuestras pantallas.

Y al final del callejón tortuoso de este comienzo de siglo, el nacimiento del fascismo: ese temor a perder los privilegios revestidos de san-



gria maquinaria bélica, la soberbia de unos pocos que han llegado a creerse de casta superior al común de sus congéneres, la dinámica de la lucha de clases en su expresión cruenta y esquemática y todo el componente de guerra civil (fascismo/pueblo) que emerge en el seno de los países combatientes en la II Guerra.

Y nada de maniqueísmo barato de buenos y malos, tontos y superdotados. En este film hay personajes para todos los gustos.

XOPALDA

Bertolucci dice:

"Yo no sé si los campesinos finalmente ganaron o no, pero lo que 'Novecento' quiere significar en última instancia es que el papel del patrón sí ha muerto, que no es tan eterno como se creía, puesto que realmente en nuestro siglo ya ha muerto.

(...) Ha muerto aunque siga vivo, aunque no esté muerto físicamente. Ha muerto como figura histórica. Y lo vemos a diario, incluso en España. Y son conscientes

los patronos de ello porque el patrón es también la configuración que la clase obrera hace de él. Cuando esa configuración desaparece, el patrón ha muerto...

Yo creo que 'Novecento' es una película que conduce al optimismo, que lo provoca. Toda la película ha estado inmersa en la cultura burguesa, pero llega un momento en que los campesinos que han ganado durante un día (o que creen haber ganado), hacen su propuesta cultural en esa gran fiesta de la revolución. De hecho, las

canciones que en ese momento se oyen están inventadas por los propios campesinos. Como otras que se oyen durante la película: hicieron un trabajo de recopilación que me parece interesante... En 'Novecento', al llegar ese momento de la acción ya no existen personajes. Es una colectividad. Y si al menos en la película los campesinos obtienen el poder durante un día, ello debe tener una correspondencia narrativa y lírica".

Entrevista a Bertolucci en "Triunfo"

Acuerdo en el Convenio de Iberduero y sus filiales

Genio y figura...

A la salida de una de las reuniones le preguntá- bamos al asesor de ELA-STV su opinión sobre el comportamiento de la patronal en las conversaciones para la actualización del Convenio y nos decía textualmente:

"Actúa con la mentalidad de empresa monopolista. Lo mismo que vende la exclusiva de sus servicios al público y fija las condiciones de prestación de los mismos, quiere hacerlo con vosotros y así es difícil fijar situaciones de intercambio".

Es verdad. IBERDUERO, que es una gran empresa, se encuentra con el reloj parado con sus paternalismos fuera de hora. Las conversaciones entre la patronal y los trabajadores son siempre duras porque la parte empleadora lleva a las negociaciones unas posturas totalmente rígidas en base a que están fijadas de antemano y que, por tanto y a pesar de los debates y razonamientos, es muy difícil el hacerle modificar sus posiciones.

En el número anterior de este semanario indicábamos la situación de la negociación por aquellas fechas.

Ante el atasco de las mismas, se formó en el seno de la Mesa Deliberadora una Comisión Mixta compuesta por una representación de la patronal y de las cuatro Centrales Sindicales y Agrupaciones mayoritarias (ELA-STV, UGT, CCOO y ASEI) para que realizase en Madrid una serie de gestiones aclaratorias sobre los temas discrepantes en la Sección de Asuntos Económicos del Ministerio de Trabajo, organismo que informa a dicho Ministerio sobre los Convenios antes de su homologación.

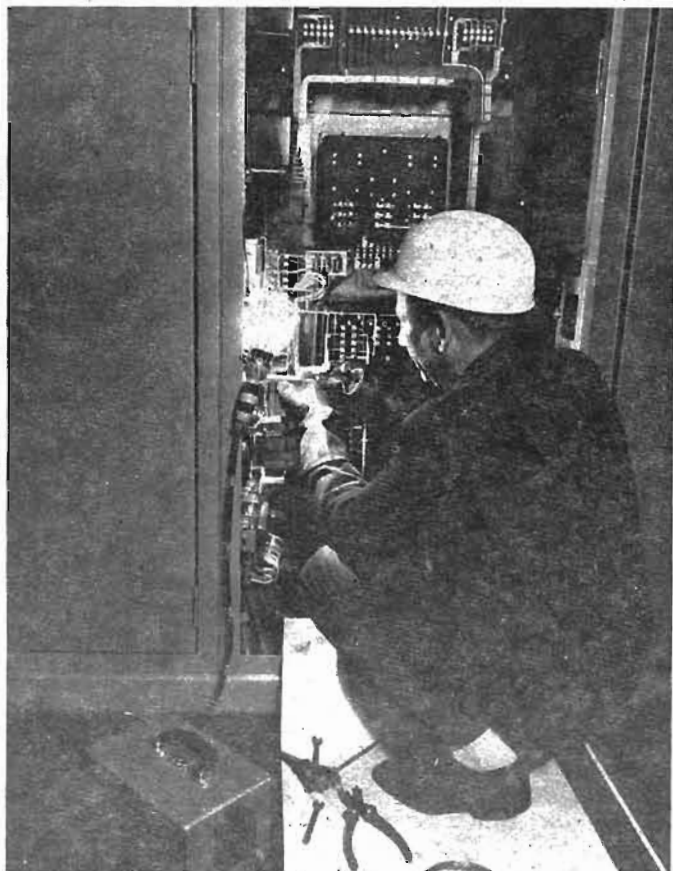
Las gestiones, como era de esperar en una Administración dominada por la oligarquía, fueron poco positivas para los trabajadores, y en el punto más importante de la consulta, posibilidad de incluir en el reparto el 4% de

diferencia de la Seguridad Social, se nos comunicó que se rechazaría automáticamente el Convenio si llevaba menos del 22% en el concepto de Seguridad Social.

Tampoco admitieron la inclusión como masa salarial la parte de la cuota de la S. S. a cuenta del trabajador y en cuanto a incluir los conceptos de Bolsa de Navidad y regalos de Reyes lo dejaron a la voluntad de las partes.

Las ventajas sociales (plan de estudios, formación, etc.) que dependan de circunstancias aleatorias y no de la voluntad de la Empresa, pueden crecer sin que el Ministerio ponga impedimento alguno.

Con relación al aumento de pensiones no tenían criterios muy firmes y aconsejaron dejar el C.C.S. como está, pero los trabajadores no tenemos la menor duda de que al disponer IBERDUERO de una Caja de Previsión privada, sus pagos no son nómina del personal y no les afecta La Moncloa, que limita los salarios y las pensiones de la Seguridad Social, pero no sus complementos, que vienen regulados por disposiciones ajenas al Ministerio de Trabajo, ya que las entidades que revisten la naturaleza y el carácter de previsión social se rigen por otra Ley y dependen



Iberduero se encuentra con el reloj parado, con sus paternalismos fuera de hora

del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social.

Trataron, asimismo, de los criterios a seguir por el Ministerio en caso de laudo, posibles cláusulas sobre congelaciones transitorias de primas, sobre vacaciones, horas extras, préstamos para viviendas, etc.; que sirvieron para fijar ideas a los trabajadores sobre sus posibilidades legales en las conversaciones con la patronal.

Informado en Bilbao el Comité de Empresa, compuesto de 51 delegados, 46 pertenecientes a IBERDUERO (7 de ellos de ELA-STV) y 5 a Fuerzas Eléctricas de Navarra, Vitoriana de Electricidad y Electra de Lo-

groño, se reúne nuevamente la Mesa Deliberadora en negociación permanente, con recesos para ambas partes para la toma de decisiones, consiguiéndose llegar a unas pautas de acuerdos el jueves día 18 por la noche.

Dichos principios de acuerdo, de los que al final hacemos un resumen, se han trasladado a las Asambleas de los trabajadores para que, si son de su conformidad, proceder a la firma del Convenio.

Creemos que, contemplado en su conjunto, el Convenio puede considerarse válido para los trabajadores, dadas las circunstancias socioeconómicas que atravesamos y que las Secciones Sindicales se han apuntado otro éxito, al conseguir llevar en todo momento la iniciativa de las conversaciones, a pesar de la fuerte incidencia en nuestra Empresa de los delegados independientes (numerosos fuera de Euzkadi) o pertenecientes a agrupaciones no sindicales.

CARLOS MIRANDA

Tabla salarial

Escl.	Sueldo Anual	Sueldo Mensual	%
1	422.072	30.148	43,52
2	432.138	30.867	42,78
3	445.466	31.819	42,33
4	460.054	32.861	40,88
5	480.214	34.301	39,51
6	507.850	36.275	38,24
7	539.742	38.553	36,21
8	577.220	41.205	34,40

ELA-STV

Sindikal Astekaria/Semanario Sindical

Campana "Bai Euskarari" 1978

Euskaltzaindia

(Real Academia de la Lengua Vasca)
(Royal Académie de la Langue Basque)

Como institución encargada de velar por la cultura y el idioma vasco, EUSKALTZAINDIA va a desplegar, bajo el lema "Bai Euskarari", una campaña en todo el área del País Vasco, cuyo objetivo fundamental consiste en la recogida de fondos y unión de voluntades, a fin de potenciar la cultura y la lengua vascas.

Para la recuperación y potenciación de lengua y cultura, en opinión de la Academia, se requiere la puesta en marcha de un amplio abanico de proyectos, que ha programado Euskaltzaindia con este fin.

Entre otros, señala los siguientes:

- 1.—La reintegración del euskera a la vida diaria del país en todas sus dimensiones.
- 2.—La formación de profesorado para todos los niveles.
- 3.—Dotaciones a nuestros intelectuales, a fin de que puedan dedicarse con la debida intensidad a temas de la competencia propia de esta Academia (confección de diccionarios y léxicos especializados, gramáticas, normalización de textos, etc.).
- 4.—La habilitación de locales suficientes y adecuados para las actividades académicas, bibliotecas, archivos, etc.

Desde estas páginas de ELA-Semanal, manifestamos nuestro apoyo a Euskaltzaindia y a la campaña "Bai Euskarari".



Kanpaina berri bat egingo dute

Elbarrituak gure zai

Donostian bildu dira

Maiatzaren 21ean, Donostian bildu dira, errenak, bezamotxak, perlesidunak eta abar. "Ez gatzoz manifestazio bat egitera, jendea gutaz konturaztea baizik".

Lehenengo batean, eskuzko kotxe horietako batetan ibiltzera behartuta dagoen bat honela mintzo zen: Gizartean zehar ibiltzeko berebiziko oztopoak aurkitzen ditugu. Ezin litugu eskailera igo edo jatsi, tabernetara, askotara joaterik ez dugu, telefonoz deitu nahi baldin badugu kabinan ez gara sartzen, pelikula bat ikusteko gogoak ematen baldin badigu zineetara sarrerarik ez dugu izaten, eta Errenteriatik Donostiara joan nahi baldin badut, autobusean sarrerarik ez dut". Frantsesa irakatsiz, bere lanetik bizi den langile-tako bat mintzo zitzaidan horrela. Gizarte molde, egiturak eta ingintzak erabat bazterturik dauzka, langile hauentzat ez dago bizi egokirik, gaintzekuok honelako premia-

lako.

Hautentzat lanik ez

Lanik eza da gutxietsi hauentzat arazorik larrienetako bat. Zenbait lan postutan lan egin dezakeen arren, ez zaie lanik ematen. Baztertuak dira. "Ez dago lan planifikaziorik —esango du beste batetik—. Nik telefono batetan, esate batetarako, lana egin dezaket. Beste lan asko egiteko, berriz, ez naiz gauza. Halaz ere mendia bezain haundi diren gizon kankailuak ikusten dituzu telefonoan, edo zenbait ofizina ofizialetan, kontserje bezala. Kontserje bezala, eta honen antzeko beste zenbait postutan amaika jende sar daiteke. Baina ez gaituzte onartzen".

Gipuzkoan bakarrik, 9.000 lagun egongo dira gutxietsi fisiko hauen artean lanik gabe, marginatuak. Lehenago etxe zuloan igarotzen zuten bizi osoa, orain, maiatzaren 21ean, kelean ikusi dituzte guztion kontzientziak.

"Ez partidoek, ez gainontzeko erakundeek, ez digute sos erdi baten kasorik egin. Lanaren erakunde ofizialek ez gaituzte lanile bezala jotzen, eta Segudiade Sozialak ez gaitu gaiso bezala onartzen. Demokrazia nagusituz omen doan garai honetan, gu gazterturik gaude". Honelako esaldiak sarritan jasotzen dira elbarritu-gandik. Subnormalek arazoa dela eta tailer bereziak jarri eta abar, pausorik eman da. Hor daude, besteak beste, GUREAK, S. A., babespean lanean diharduen tailer saila. Lana egiten dute subnormalek, jornal batetik bizi dira, eta egindako lan horri eskerrak beste nortasunaren jabe direla ezin uka. Buru perlesikiak jotakoekin ere pauso haundirik eman da. Giza ahalmen aldetik gutxietsiak, erdaraz "disminuidos físicos" bezala ezagunak direnak ere gogor dabilta, gizartea euren egoeraz jabetu dadin.

Langileentzat okerrago

Gutxietsi fisiko horietako

egokitzen denean, gaitzerdi. Premiazkoen dituen gauzak, behinik behin, ez zaizka faltako. Baina langile familia batetan horrelakorik gertatzen denean izaten dira lanak. Ego-

era normalean dagoen familia bat aurrera ateratzea lanik asko ematen baldin badu, are buru hauste haundiagoa izango da haur atzeratu edo perlesidun, elbarri eta abar,

suertatzen direnean. Horrelakorik tokatu zaionak bada-kike. Langileriak erantzun bat ematen duen neurrian, hauen egoera hobetuko da.

M. UGALDE

