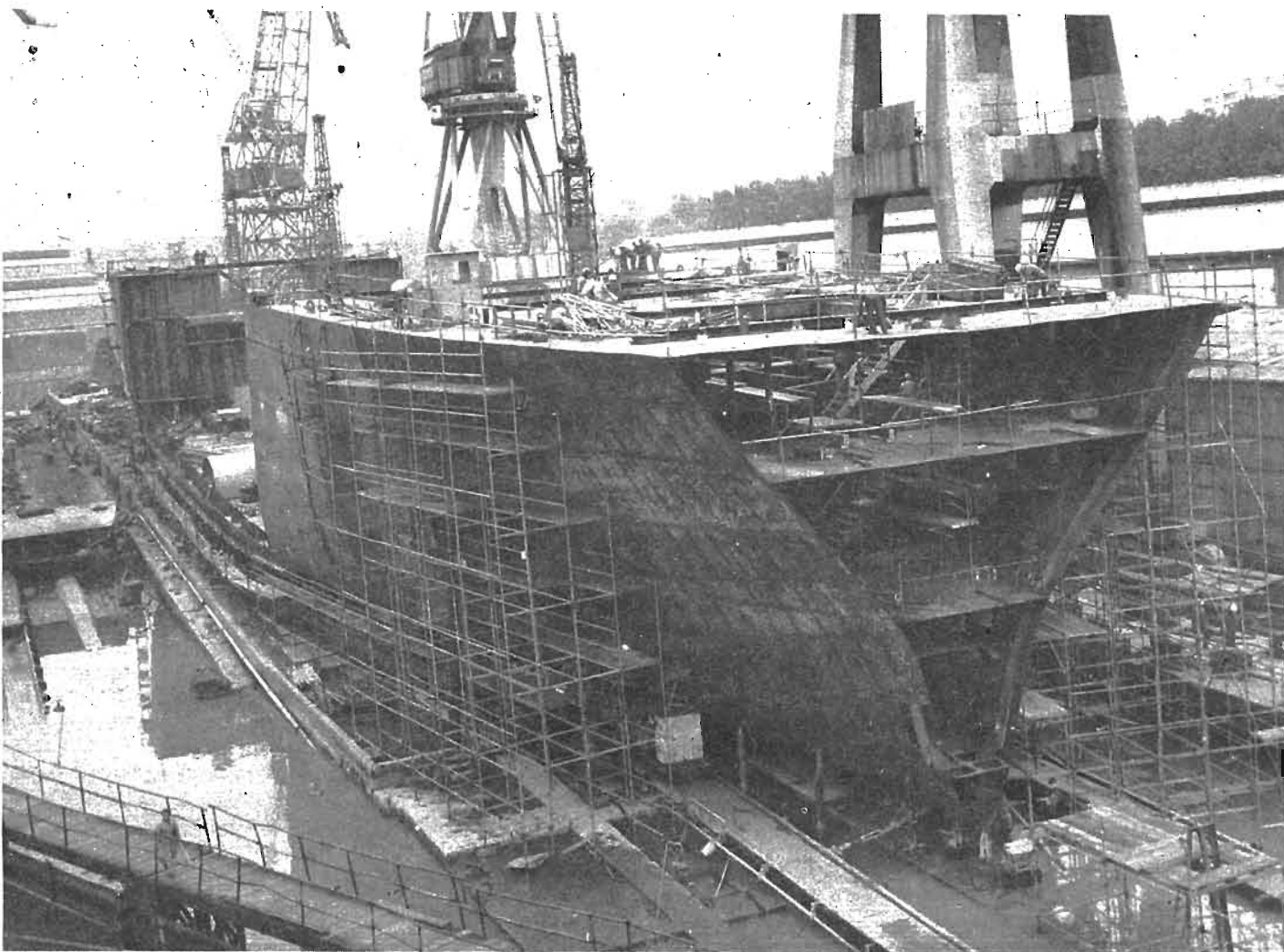


Sindikaj Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

EL STV LA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



La situación del sector naval, que emplea a varios miles de trabajadores en Euskadi, es un ejemplo claro y de actualidad de la necesidad de un plan urgente para reconvertir la economía de Euskadi

Tarea urgente

Reconvertir la economía de Euskadi

La economía de Euskadi está caracterizada por una gran dependencia del sector metalúrgico (más del 30 por ciento del producto interior bruto). Este monocultivo industrial acentúa de forma importante la vulnerabilidad frente a las crisis económicas. Este es el caso actual, en el que las serias dificultades por las que atraviesa la siderurgia integral, los astilleros, etc., arrastran a multitud de industrias medias y pequeñas derivadas o auxiliares.

Hay dos aspectos que agravan esta situación: de una parte la reducción de la capacidad productiva que precisan estos sectores tiene el carácter de inevitable, con lo que crea una situación de desempleo no coyuntural. De otro lado, la estructura productiva está formada por una tecnología antigua, de segunda fila, con escaso valor añadido y que basa por lo tanto su rentabilidad en la explotación intensiva de la mano de obra.

El panorama es suficientemente elocuente y urge una respuesta. Es preciso dispersar el riesgo diversificando la industria; es necesario reemplazar una industria absoluta,

por sectores-punta productivos de bienes de alto valor añadido y que utilicen una mano de obra cualificada. Dicho en una palabra: es preciso reconvertir la economía de Euskadi, entendiendo por tal la reorientación parcial de los recursos productivos, físicos y humanos, hacia nuevas actividades.

Un poco de historia

Es un paréntesis obligado referirnos a los antecedentes que han conformado la economía de Euskadi, porque ello nos va a permitir conocer mejor la situación presente, explicar determinados comportamientos y procesos y po-

der contrastar pasado y presente con el futuro.

En la década de 1840 puede situarse el comienzo de la industrialización vasca ubicada en las regiones de Guipúzcoa y Vizcaya, iniciándose la construcción de la siderurgia moderna financiada por el capital comercial, que en el siglo XVIII estuvo unido a la exportación del hierro. Con los beneficios obtenidos por la exportación del mineral en el último cuarto de siglo, la burguesía vasca industrializa definitivamente el país.

Sólo un dato ilustra el nivel de beneficios obtenidos en la venta de mineral: el costo del mineral, mano de obra incluido, no alcanza el 18 por ciento del valor de mercado, el 82 por ciento va pues a manos de las empresas como beneficios.

La explotación de la mano de obra, la creación de una infraestructura viaria, el nacimiento de entidades de crédito, bancos, la existencia de abundante y rica materia

prima, las innovaciones tecnológicas, imprimen un ritmo vertiginoso y autosostenido de industrialización. Dividendos anuales que alcanzaban hasta el 325 por ciento del capital, fijo explican el gran auge inversor en los mejores años, que se sitúan en el inicio del siglo.

Sin trabas ni controles por parte del poder público, con ausencia primero y contestación organizada del movimiento obrero, irregular y débil al inicio, la burguesía vasca industrializó Euskadi y concentró en sus manos un poder político y económico que llegó a hacerse hegemónico a nivel incluso de Estado.

Otros cuarenta años.

Con crisis cíclicas, con períodos de mayor o menor fortuna, épocas de guerra, etc., la industrialización de Euskadi tiene un signo de crecimiento continuo. El franquismo, con una política proteccionista que ha resguardado a los em-

(Sigue en pág. 6)

La crisis entona al sindicalismo

Esta crisis está sacudiendo hasta las raíces nuestra sociedad occidental y saltan o crujen uno tras otro dispositivos de seguridad y control que se creían ya firmes.

También sobre el sindicalismo se han hecho palpables los efectos de esta convulsión. Seguramente que para bien. Serán necesarios varios años para hacer el inventario de lo que la crisis ha supuesto y de los cambios que ha forzado. Pueden, sin embargo, detectarse algunos rasgos y la dirección hacia la que apuntan algunas transformaciones.

Puestos a hacer un superficial e incompleto recuento de lo que en el campo sindical, en forma generalizada, puede ya detectarse, hay que hacer mención, por lo menos, de los siguientes puntos:

1.—Se inicia una remodelación y una reorientación del sindicalismo a nivel internacional como efecto, sobre todo, de los siguientes factores: el creciente poder de las multinacionales, la creación de nuevos centros de decisión socio-económicos, la redefinición de la política de bloques y la presencia en la escena internacional de fuertes agentes nuevos.

2.—Grandes temas sindicales, uno de ellos es el de la unidad, se analizan y se plantean con un sentido menos dogmático, con más realismo y con más conciencia de los presupuestos que precisa una respuesta.

3.—Una mayor sensibilidad de la identidad sindical en varios campos: su personalidad inviolable y propia respecto a las pretensiones de algunos partidos; la posesión y utilización de análisis propios y de medios de actuación propios y, por fin, la recuperación de su papel propio en la sociedad, que con la crisis descubre su verdadera naturaleza conflictiva y depredadora. El despertar de esta sensibilidad ha sorprendido a no pocos con la agresiva actitud reivindicativa de sindicatos, que parecían haber olvidado esos modos.

4.—Ampliación del sentido de solidaridad sindical internacional y diversificación del abanico de sectores de intervención sindical: desde una decidida vuelta a la negociación en el ámbito de la empresa hasta la presentación de alternativas sindicales socio-económicas en instancias internacionales; desde el recrudecimiento de la voluntad de lucha con los medios típicamente sindicales, como la huelga, hasta las movilizaciones de solidaridad internacional en unidad de acción hasta ahora desconocidas.

No es serio ni realista, como se han visto algunos casos, hacer futurismo sindical por el hecho de que la vida sindical institucional ha tenido, entre nosotros, un nuevo punto de partida. Pero sería insensato retomar el hilo sindical y querer reproducir el sindicalismo vasco como puro calco del que hace cuarenta años. Esta crisis ha puesto de manifiesto que el sindicalismo está vivo, muy vivo, que no es fácil de manipular a capricho y que, cuando llega el momento, con sobresalto de muchos, los trabajadores lo vuelven a poner en su sitio.

Convenios colectivos: Proyecto-ley

Pág. 3

Finalizó el conflicto de Panaderías de Navarra

Pág. 4

Firestone, al descubierto

Pág. 5



Convenio del Metal de Bizkaia

Pág. 5

Pensiones y tiempo libre

Página 7

La "Interprofesional" de ELA

Pág. 8

ELA^{STV}

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

Cursillo para delegados

La semana entrante va a concluir el cursillo para delegados que a lo largo de varios meses se ha venido impartiendo en todas las comarcas con dos temas; uno referente a los convenios colectivos y el otro al panorama del sindicalismo hoy, en el que se ha hecho especial mención al sindicalismo de ELA.

Las vacaciones van a abrir un paréntesis obligado y necesario y el próximo otoño se volverá a reanudar con nuevos bríos y planes la formación de todos los delegados de los comités de empresa.

Como recordatorio, indicamos a continuación las cuatro tandas aún pendientes:

Fecha	Comarcal	Lugar	Hora
Julio, 11	Urola	Emparan Azpeitia	9
Julio, 12	Bidasoa	Local Irún	2
Julio, 13	Alto Deva	Local Mondragón	2
Julio, 14	Urola	Emparan Azpeitia	9

Convocatoria de reuniones de la Federación de Madera y Construcción de Bizkaia

Con objeto de tratar diversos aspectos relativos a la Federación de Madera y Construcción de Bizkaia, ésta viene celebrando reuniones a niveles locales con los afiliados pertenecientes a la misma.

Para la semana entrante están previstos celebrar las siguientes:

—Martes, 11 de julio, a las 7,30, en Munguía.
 —Miércoles, 12 de julio, a las 8, en Lequeitio.
 —Jueves, 13 de julio, a las

7,30, en Guernica.
 —Viernes, 14 de julio, a las 7,30, en Erandio.

Dado el interés de los temas a tratar, se ruega a los afiliados de la Federación de estas comarcas asistan a las mismas comunicándoles que para cualquier aclaración se pongan en contacto con el responsable de la Federación o con los responsables comarcales.

La Sección Sindical de ELA de Aretio, S. A. edita un boletín

Ya ha salido el número 9

En uno de los números pasados dábamos cuenta que los trabajadores de la sección sindical de Iberduero publicaban un órgano, "Jeiki", para que todos los afiliados tuviesen la información precisa en cada momento.

Los compañeros de la empresa alavesa Aretio, S. A. llevan también bastante tiempo publicando un boletín con igual fin. El número 9 de este boletín, correspondiente al mes de junio, recoge en sus cuatro hojas tamaño folio una editorial, dos artículos sobre pagas extras y la acción sindical en la empresa, dedicando una página a la información interna.



Alex Aguirrezabal, representante de ELA en la Conferencia anual de la OIT, en una de las sesiones

LXIV Conferencia Internacional de la OIT

La conferencia iniciada el pasado día 5 de junio ha finalizado, tal y como estaba previsto, el día 28 del mismo mes. La reunión anual de la Organización Internacional de Trabajo (organismo tripartito que incluye Gobierno, patronos y trabajadores) se ha celebrado este año por primera vez con la ausencia de los EE. UU., país que abandonó el organismo mundial el pasado 1 de noviembre de 1977.

Sin analizar aspectos concretos como la resolución en favor de la sindicación de los funcionarios públicos, vamos a hacer una valoración general de la conferencia, que si no ha podido evitar que se inserten temas de contenido político difícilmente separables en la práctica de la problemática laboral (petición por parte de Libia y Siria de condenar a Israel por violación de los derechos sindicales en los territorios ocupados, intento de rechazar la delegación chilena de trabajadores o la fallida pretensión de incluir una alusión a los trabajos forzados en la URSS), ha pretendido moverse en un marco menos conflictivo y neutro que evi-

dencia las grandes limitaciones de la OIT. Pese a estos condicionamientos, impuestos por la existencia plural tanto a nivel político como económico, ningún estado miembro parece contrario a su continuidad y los mismos Estados Unidos parece que pueden reconsiderar su baja. El aparato técnico y su carácter casi universal constituyen el marco adecuado para confrontaciones serias y planteamientos programáticos que se convierten en imprescindibles. La OIT puede jugar también un papel de cierta relevancia para el tratamiento de la crisis mundial y posibilitar así la salida a la misma.

Uno de los problemas im-

portantes planteados en la conferencia ha sido el comportamiento ante la aplicación de las normas internacionales. La mayoría ha defendido que las normas deben ser uniformes frente a la posición de los países del área socialista y tercermundista, partidarios de adaptarlas a las situaciones concretas de cada país.

También en la comisión de estructura se han obtenido algunos buenos resultados al desaparecer el derecho a veto que tenían los países industrializados (Alemania, URSS, Japón, Gran Bretaña...), siendo éste sustituido por una mayoría cualificada.

De todas formas, se mantiene por parte de estos Estados el control mayoritario en el Consejo de Administración, reservándose diez de los 18 puestos reservados a los Gobiernos junto a 14 reservados a patronos y otros 14 reservados a los trabajadores.

A. AGUIRREZABAL

OHARRA - AVISO - OHARRA - AVISO - OHARRA

Se comunica a todos los afiliados que los locales de la Confederación permanecerán cerrados los sábados durante todo el periodo de verano.

En el mes de agosto permanecerán abiertos los locales de Bilbao, San Sebastián, Pamplona y Vitoria, para atender las consultas jurídicas, la ges-

tion de cobro de cuotas, las Federaciones profesionales. Asimismo, no se cerrará por vacaciones el local de la Secretaría General.

HUMOREA



(Dessin de KONK.)

Irakurleak idatzi

Dictadura o socialismo, una falsa alternativa

Para algunos sectores del País hay una alternativa: o dictadura, o socialismo. Ya puedes pensar tú que la clase trabajadora de Euskadi ha avanzado más en potenciación, organización y conquistas en un año de cuasi-democracia que durante años de dictadura. Es más. Puede pensar eso la mayoría del País. Para algunos sectores del País da lo mismo; han dicho que la alternativa es dictadura o socialismo y así tiene que ser. Quizá sólo se trate de un sentimiento individualista y egoísta de la existencia, un afán tan grande de querer ver el paraíso terrenal que haga decir: y si no lo veo yo, que no lo vea nadie. Y esto es pequeño-burgués. Esto es fascis-

tizante.

Quizás existan nuevos profetas enviados no se sabe por quién para indicarnos el camino recto.

Quizás todas las mañanas tengamos que hacer un examen de conciencia político para saber si hemos pecado y si somos merecedores de castigo.

Quizás sea verdad que sólo existen buenos y malos. Pero lo peor es que el círculo de los buenos se está reduciendo peligrosamente y quizás nadie tenga la garantía de contarse entre los elegidos.

Quizás todo esto suene algo a clerical rancio, pero es que se ve todo tan oscurantista, tan mesiánico, tan místico, tan... inquisitorial, que creo que es el lenguaje más apropiado.

EDU IRIONDO

Sobre el actual sistema de oposiciones

Una de las reivindicaciones

que nos une a los PNN es la de "estabilidad en el puesto de trabajo". Reivindicación que expresa el rechazo al sistema de oposiciones, proponiendo un nuevo sistema de acceso a la enseñanza.

A pesar de las luchas llevadas a cabo para conseguirlo, la respuesta del MEC ha sido siempre clara: en ningún momento ha aceptado plantearse seriamente la conveniencia y necesidad de reestructurar el profesorado en torno a una concepción contractual y siempre ha optado por intentos de conducir el problema a soluciones burocráticas que potencien la estructura del funcionariado. La última manifestación de esta política es la convocatoria de oposiciones en EGB durante el mes de julio, cuya victoria supone la adquisición del sistema de funcionario y por lo tanto la "adquisición en propiedad" vitalicia de la plaza docente.

Este sistema de oposiciones no admite correcciones; debe ser replanteado desde sus mis-

mas bases. Su quiebra es la consecuencia de la quiebra del profesor como funcionario público, sometido a un estatuto de funcionariado elaborado pensando en una función burocrática, no en una función docente.

De aquí que el sistema de oposiciones viene a ser un reclutamiento centralizado para el ingreso no en centros docentes, sino en cuerpos docentes.

Para poder describir de alguna manera la ineficiencia del sistema podemos decir que:

—Las plantillas de funcionarios no crecen a igual ritmo que el número de puestos de trabajo necesarios para atender a los nuevos centros docentes estatales, y ello a causa de la resistencia de cuerpos de funcionarios a ampliar las plantillas correspondientes por temor a su masificación y a la pérdida de su carácter de élites, y debido a la resistencia del Ministerio de Hacienda a ampliar los cuerpos, puesto

que es más barato el recurso a la contratación del personal.

—La oferta no nos puede satisfacer a los interinos y contratados (profesores que ocupamos provisionalmente una plaza de plantilla vacante hasta que se provea por funcionario de carrera) puesto que por medio de ellas no ocuparemos el puesto de trabajo que venimos desempeñando, no nos ofrecen nuestra plaza, sino el ingreso en el cuerpo en la plaza que nos corresponda.

—Porque la acumulación de plazas ofrecidas determina que a los interinos se nos haga pasar por una doble prueba de demostrar nuestra capacidad para el puesto que ya ocupamos y de ser trasladados de la localidad sin tener en cuenta nuestras relaciones familiares o personales ni nuestras relaciones pedagógicas en el centro en que estábamos destinados.

—Porque ni las mismas oposiciones sirven para cubrir efectivamente todas las plazas disponibles al exigirse, en vir-

tud de no se sabe qué criterios, unos conocimientos o aptitudes de los que parece no proveen ni los títulos otorgados por el mismo MEC, por lo que el número de interinos tendemos a ser como un quiste dentro del sistema educativo.

Por lo tanto, sin entrar a discutir cuál debe ser la relación de servicios entre profesor-Administración, debemos de exigir:

1.º A corto plazo unas bases en las que sustituyan el derecho de funcionario a elegir centro docente por el derecho del Centro a elegir funcionario, y en sustituir el derecho de funcionario a trasladarse de centro por el del centro a resolver sobre el traslado. Con ello se habrán cambiado, en beneficio de la comunidad escolar, los más patentes defectos del actual sistema de acceso a la función pública docente.

2.º Que sean las centrales sindicales quienes discutan el nuevo sistema de acceso.

ARANTXA OLASKOAGA

Una ley frenada, otro proyecto en marcha

Convenios colectivos: Proyecto de ley

La semana pasada se "congelaba" la discusión en el Congreso de la ley de Acción Sindical, hasta después de finalizar el debate sobre la Constitución. Puede ser que no sea ajeno a esta decisión el deseo por parte del Gobierno de retirar este proyecto de ley que el mismo presentó a mediados de enero y cuya conflictividad puede tener expresiones poco acordes con el espíritu del "consenso", tanto en el Parlamento como en la calle.

Coincidiendo con este frenazo (uno más) al proyecto de Acción Sindical, se ha hecho público el texto del borrador de la ley sobre Convenios Colectivos. No es aún más que un anteproyecto que deberá pasar por muchas discusiones y muchos cam-

bios hasta que eventualmente pueda llegar a ser texto firme y promulgado. Más tarde, disposiciones complementarias desarrollarán, determinándolos, los aspectos fundamentales de la contratación colectiva que se quieren regular por medio de esta ley.

El texto del proyecto, como todo texto de ley, es árido y está aún en sus primeros pasos, pero su conocimiento es interesante para todo sindicalista: interesa que se examine su articulado, que se discutan sus disposiciones, que se pongan al descubierto sus planteamientos y concepciones de fondo, que, sobre todo, esta norma, proyecto algo lejano aún, se confronte con la expe-

riencia negociadora vivida estos últimos meses. La reflexión sobre este proyecto puede ser realizada a partir de puntos de vista distintos y aún contrarios. Nosotros tenemos un punto de referencia claro desde el que abordar esta problemática: la posición de ELA-STV.

Hay que dejar bien claro que este proyecto no es el resultado de ninguna negociación, ni siquiera consulta con las centrales sindicales. Es un acto unilateral del Gobierno.

En próximos números dedicaremos alguna atención al examen de este proyecto y al seguimiento de las incidencias de su tramitación.

Definición y obligatoriedad

UNO.—Los convenios colectivos de trabajo se regularán por las disposiciones contenidas en esta ley y las normas que la desarrollen.

DOS.—Mediante los convenios colectivos, las partes, a través de recíprocas prestaciones, regulan y fomentan en su ámbito el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, el perfeccionamiento de la productividad, así como la paz laboral a través de las obligaciones que se contraigan.

TRES.—Los convenios colectivos, concluidos conforme a las prescripciones de la presente ley, obligan por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Ámbito de contratación

CUATRO.—Los convenios colectivos pueden afectar a las siguientes unidades de contratación:

1) A una sola empresa, cualquiera que sea el número de sus trabajadores, tanto si desenvuelve su actividad en una o varias provincias, o a un solo centro de trabajo cuando sus características organizativas o de actividad lo hicieran necesario.

2) A un conjunto de empresas definidas por sus especiales características, sean de ámbito nacional o interprovincial, provincial, comarcal o local.

3) A la totalidad de las empresas regidas por una reglamentación u ordenanza laboral en los mismos ámbitos a que se refiere el número anterior.

Colisión de normas

CINCO.—1) Los conflictos originados por concurrencia o colisión de normas legales y convenios colectivos se resolverán mediante la aplicación de la norma más favorable para los trabajadores, apreciada en su conjunto y en cómputo anual.

2) En cuanto a la concurrencia en el tiempo de convenios de distinto ámbito, se respetará la vigencia de cada uno de ellos en sus propios términos. No obstante, podrán iniciarse negociaciones para formalizar otros de ámbito distinto dos meses antes de expirar el plazo de vigencia del convenio de que se trate. Vencido el plazo sin iniciar deliberaciones, se aplicará automáticamente el convenio de ámbito superior que sea más favorable en consideración global y anual.

Contenido contractual y normativo

SEIS.—1) El contenido

colectivos de trabajo expresará como mínimo: indicación de las partes que los conciertan; ámbito personal, funcional, territorial y temporal, que no podrá ser inferior a doce meses; el plazo de preaviso a los efectos de la denuncia, que habrá de hacerse con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de la terminación normal de la vigencia del convenio; la designación de una comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio convenio; obligaciones contraídas respecto a la paz laboral.

2) En cuanto a su contenido normativo, los convenios colectivos podrán incluir toda clase de materias de índole económica, social, laboral, sindical y asistencial. No podrán establecerse cláusulas que se opongan a lo dispuesto en las leyes.

3) Las materias de Seguridad Social podrán ser objeto de negociación colectiva, con sujeción a lo que determinen las normas legales específicas respecto de esta materia.

4) Dentro de un convenio colectivo pueden establecerse cláusulas específicas distintas de las generales que regulen materias o aspectos concretos de la relación laboral propios de algunos grupos o secciones de trabajadores de características especiales. Tales cláusulas se pactarán entre la empresa y los representantes específicos de tales grupos profesionales.

Período de vigencia

SIETE.—1) Los convenios colectivos tendrán una vigencia mínima de un año y se entenderán automáticamente prorrogados de año en año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes. No obstante, podrán acordarse períodos de vigencia superiores para determinadas materias convenidas.

2) La denuncia de un convenio deberá formalizarse dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su vigencia. El comienzo de las deliberaciones deberá iniciarse dentro de los treinta días anteriores a la fecha de terminación de la vigencia.

Representación

OCHO.—Estarán legitimados para contratar:

1) En los convenios colectivos de empresa o centros de trabajo: a) los empresarios o sus representantes; b) los comités de empresa correspondientes o los delegados de personal en su caso.

2) En los convenios de ámbito superior a los anteriores, y por lo que se refiere a la representación de los trabajadores, corresponderá la inicia-

tiva para negociar al sindicato promotor o a la coalición de sindicatos que libremente se forme, siempre que uno u otro cuenten con el apoyo de más del 50 por cien del total de miembros de los comités de empresa y delegados de personal del sector afectados por el convenio.

Tanto el sindicato promotor como cada uno de los que libremente integren la coalición deberán acreditar una representación mínima del 5 por cien de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal del ámbito al que se refiere el convenio.

La representación empresarial estará legitimada siempre que la organización u organizaciones presentes cumplan alguno de los requisitos siguientes: a) representar al menos al 60 por cien del total de las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del convenio; b) que las empresas representadas empleen al menos el 50 por cien del censo laboral del sector; c) que en las empresas representadas exista un número de representantes de los trabajadores superior al 50 por ciento del total de miembros de comités de empresa y delegados de personal del ámbito de ampliación.

3) Reconocida la representatividad requerida en los números anteriores, se procederá a designar los componentes de la mesa negociadora en la proporción que corresponde a cada sindicato y a cada organización empresarial.

4) En el supuesto de que se planteen dudas entre los sindicatos u organizaciones empresariales acerca de si tienen o no la representatividad requerida, la autoridad laboral, a la vista de las pruebas presentadas, decidirá la cuestión.

Iniciativa

NUEVE.—La representación de los empresarios o de los trabajadores que promueva la negociación o revisión lo comunicará a la otra parte, expresando en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, los ámbitos del convenio, el objeto de la negociación y la representación que se ostenta, de conformidad con el artículo anterior. De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo cuando el convenio tuviera un ámbito territorial superior al de la provincia y a la Delegación Provincial de Trabajo en los demás casos.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida. En los supuestos en que se produzca discrepancia sobre el ámbito propuesto se estará a lo dispuesto en el artículo 18.

Mesa negociadora

DIEZ.—1) La negociación

revisión se realizará por una comisión deliberadora, integrada por un presidente, cuya designación será facultativa en los convenios de empresa o centro y obligatoria en los de ámbito superior, con voz, pero sin voto, elegido libremente por las partes, y, en defecto de acuerdo designado por la autoridad laboral a petición de cualquiera de ellas y por un número de vocales que no podrá exceder de veinte por cada parte, sin que sea preciso que coincidan el número de vocales de la parte empresarial y de la parte de los trabajadores. Tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores podrán estar asistidas en las deliberaciones por asesores técnicos, que intervendrán con voz, pero sin voto, sin que su número pueda exceder de un tercio de los vocales designados. Existirá también un secretario de actas, sin voz ni voto, designado por las partes o por la autoridad laboral.

2) Los vocales de la comisión deliberadora acreditarán su representación ante el presidente de la misma, así como ante las autoridades laborales que tengan que intervenir en los procedimientos correspondientes, y se hará mediante cualquier forma que apruebe su autenticidad.

Acuerdos

ONCE.—Corresponde al presidente de la comisión deliberadora convocar sus reuniones y dirigir la negociación. Asimismo, y a petición de ambas partes, podrá dirimir sobre puntos concretos en el curso de la negociación, y a instancia de cualquiera de dichas partes, si lo estima perti-

sentado en el registro que al efecto organice el Ministerio de Trabajo dentro del plazo de diez días a partir de su firma.

2) La autoridad laboral, en el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro, dispondrá su publicación obligatoria en el "Boletín Oficial del Estado" o en el de la provincia a que corresponda el convenio, o bien lo devolverá a la comisión negociadora para que subsane los defectos que observe.

3) El convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial" correspondiente, sin perjuicio del acuerdo de las partes en orden a la fecha de comienzo de sus defectos retroactivos.

Interpretación. Vigilancia. Ampliación

CATORCE.—La interpelación de los convenios, así como el conocimiento y resolución de las contiendas que la aplicación de los mismos susciten entre las partes, corresponden a la jurisdicción laboral, todo ello sin perjuicio de las competencias que las partes pudieran atribuir a las comisiones paritarias creadas al efecto.

QUINCE.—La vigilancia del cumplimiento de lo establecido en los convenios colectivos es de competencia de la Inspección de Trabajo.

DIECISEIS.—En las respectivas unidades de contratación previstas en el artículo 4.º de esta ley, las partes legiti-

negociación, éstas podrán solicitar (diferir) la solución de los puntos controvertidos uno o varios árbitros, cuya decisión tendrá la misma eficacia y consecuencias que un convenio colectivo, una vez cumplidos los trámites exigidos para su puesta en vigor.

2) En caso de que no hubiese habido acuerdo directo ni decisión derivada de arbitraje voluntario, se podrá acudir al procedimiento de conflicto colectivo de trabajo si no se ejerciera el derecho de huelga.

3) Cuando no haya sido utilizado el procedimiento de arbitraje voluntario ni el de conflicto colectivo, previstos en los números anteriores, la autoridad laboral, oídas las partes y en atención a las graves consecuencias que se deriven de una prolongada situación de huelga o de alteraciones laborales, podrá acordar el sometimiento de la cuestión a arbitraje obligatorio. La decisión arbitral será dictada por la autoridad laboral o, si lo estima procedente, por la persona, personas o institución arbitral que designe. La decisión arbitral tendrá la misma eficacia y consecuencias que un convenio colectivo, una vez cumplidos los trámites para su puesta en vigor.

DISPOSICION FINAL.—Se faculta al Gobierno y al Ministerio de Trabajo para dictar las disposiciones complementarias y de desarrollo de la presente ley.

ADICIONAL PRIMERA.—Lo dispuesto en esta ley no es de aplicación a personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares.

ADICIONAL SEGUNDA.—Las revisiones de las tablas salariales durante la vigencia de los convenios colectivos podrán verse limitadas por las disposiciones que el Gobierno adopte, teniendo en cuenta la evolución del sistema económico.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.—En tanto permanezca vigente el real decreto-ley 43/77, de 2 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, los convenios colectivos y disposiciones arbitrales deberán respetar lo establecido en el mismo.

SEGUNDA.—Lo establecido en el artículo 13 de esta ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en el real decreto 3.287/77 de 19 de diciembre.

TERCERA.—Los convenios colectivos en trámite de negociación a la entrada en vigor de esta ley seguirán por las normas vigentes en el momento de iniciarse las deliberaciones. En cuanto a las posibles prórrogas, se estará a lo dispuesto en esta ley.

DISPOSICION DEROGATORIA.—Queda derogada la ley 38/73, de 19 de diciembre, de convenios colectivos sindicales; el título tercero del real decreto-ley 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, y cuantas disposiciones se opongan a lo pre-

● *Negoziaketetan, fede onez eta leialtasunez jokatuko dute alde biek.*

● *Enpresa baino goragoko mailetan, sindikatuak izango dira negoziatzaileak.*

nente, interesar de la autoridad laboral los datos e informes necesarios para el mejor desarrollo de las deliberaciones. Los acuerdos de la comisión deliberadora requieren el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

DOCE.—Las partes deberán negociar bajo los principios de buena fe y recíproca lealtad. La autoridad laboral podrá suspender las negociaciones de un convenio cuando aprecie que cualquiera de las partes actúen con dolo, fraude o coacción.

Registro y vigencia

TRECE.—1. El convenio, así como cualquier modificación al mismo, deberá ser pre-

madar para negociar podrán adherirse de común acuerdo a un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectados por otro.

DIECISIETE.—El Ministerio de Trabajo podrá extender total o parcialmente las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores, siempre que no se rijan por convenios colectivos y exista especial dificultad para la negociación o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado. En todo caso habrían de ser oídas las partes interesadas.

Desacuerdos: Vías de resolución

DIECIOCHO.—1) A falta de acuerdo de las partes en la

Convenios del Comercio de Bizkaia

Graves demoras en las negociaciones

En los distintos sectores del Comercio de Bizkaia se están preparando desde hace ya un tiempo las negociaciones de cara a los convenios particulares de cada rama del sector. Las distintas fechas de vencimiento de cada rama, así como la dispersión existente, hacen problemática la organización del sector y la preparación de cada plataforma implica afrontar una situación compleja. A todo esto se le suma la actitud provocativa de la patronal de querer retrasar las negociaciones.

Por virtud de las componendas del vertical, el convenio está dividido en dos bloques: por un lado, el de los grandes almacenes, recientemente firmado, con carácter retroactivo al 1 de enero y de ámbito estatal. Este ha sido mejorado únicamente por El Corte Inglés, mejoras que se han conseguido de tipo económico y también en cuanto a los horarios, afectando este último punto a los trabajadores del Departamento Comercial.

Por otra parte, existe el que afecta a los de tipo mediano o pequeño, convenio exclusivo para Bizkaia, en el cual se ha procedido a la revisión anual del sector de Piel y Calzado. Dicha revisión supone un incremento del 30 % sobre convenio.

El resto de los convenios más importantes, como el de la Alimentación, Metal, Químicas y Textil, están pendientes de negociación. El convenio de la Alimentación vencía el 31-12-77; los de la Química

y el Metal en el 31-3-78, como el de la Piel y Calzado, cuya revisión se ha hecho tal y como lo hemos indicado anteriormente; y el de Textil vence el 31-7-78.

En los primeros contactos realizados por las centrales mayoritarias hace varios meses, se barajó la posibilidad de plantear un único convenio para todo el sector del Comercio, pero este planteamiento fue desechado, fundamentalmente por dos razones básicas:

—Las diferentes fechas de vencimiento de los distintos convenios y las enormes dificultades que existían por causa de las sensibles diferencias económicas entre ellos.

—Y por otra parte, entre la patronal no había un criterio común.

Además, la falta de organización existente en ella no era menor.

Es precisamente este último aspecto organizativo el problema fundamental para el

inicio de las negociaciones.

Hasta el momento, solamente en el sector de Químicas se han iniciado éstas; unos primeros contactos en las que también se ha dejado entrever la posición de demorar las negociaciones por parte patronal. ELA y otras centrales mayoritarias han elaborado las plataformas de convenio cuyas reivindicaciones se resumen en éstas:

1.—Subidas lineales entre 8.000 y 9.000 pesetas sobre convenio.

2.—Jornada laboral de 40 horas de lunes a viernes.

3.—Una paga más de beneficios.

4.—Otras mejoras en conceptos de jubilación, antigüedad, licencias, pluses, dietas, servicio militar, etc.

Dada la compleja situación que se presenta, hace falta la colaboración y participación de todos los afiliados del sector, en vistas a unificar criterios y discutir todos los puntos que hay que tratar en las reuniones convocadas por los responsables a tal efecto.

La fuerza que hagamos en las negociaciones dependerá del grado de participación y asistencia a las reuniones por parte de todos los afiliados. Que ningún afiliado se quede al margen de lo que se están mascando en las reuniones y en las negociaciones. Acude a los locales de ELA.

ALEX GARATE



La única alternativa de fuerza a la postura de la patronal es la organización y participación de todos los afiliados

Tras la postura tomada por la Administración Finalizó el conflicto de los panaderos de Nafarroa

Tal y como preveíamos en el artículo de la semana pasada, el conflicto de los panaderos ha finalizado cuando la Administración ha hecho público la inmediata subida del kilogramo de pan, hasta un máximo de 6 pesetas. El miércoles día 28, los panaderos de Nafarroa comenzarán a trabajar habiendo obtenido en materia económica y con carácter retroactivo desde el 1 de mayo lo siguiente:

—Aumento anual de 81.000 pesetas brutas para los

supone un incremento mensual bruto de 5.400 pesetas.

—Aumento anual de 70.000 pesetas brutas para dependientes, a repartir en 15 pagas, lo que supone un incremento mensual bruto de 4.666 pesetas.

—En cuanto al trabajo de los domingos, cada semana trabajará el 50 % de la plantilla de cada centro, es decir, cada panadero trabajará uno de cada dos domingos.

En resumen, la huelga a nivel provincial se ha caracteri-

parte de los grandes empresarios, en aras a conseguir el poder monopolístico en la venta de pan en detrimento de los pequeños propietarios y cooperativas. No han cejado en este empeño hasta conseguirlo, aún a costa de prolongar interesadamente la huelga, buscando culpables externos (la Administración) y como consecuencia desfigurando en gran manera la lucha sindical de los trabajadores.

SINDICATO DE PANADE-

Convenio de Sanidad de Gipuzkoa

Difíciles negociaciones

El convenio sigue negociándose con grandes dificultades. La parte patronal se ha dividido en dos grupos: por un lado, la Asociación de la Clínica Privada, y por otro la Diputación que abarca al Hospital Provincial de Guipúzcoa y Sanatorio Psiquiátrico, empresas públicas.

Diputación hasta ayer, 29 de junio, se ha mantenido al margen, tomando nota de las ofertas y contraofertas entre la Clínica Privada y la parte social. Ayer, clara y rotundamente, ha expuesto que por ser entidad oficial no puede superar el famoso Pacto de la Moncloa. Por tanto, se adherirán al convenio en lo que no suponga una superación del 20 % de aumento. De esto, seguiremos hablando más tarde.

Clínica Privada

La patronal, por parte de la Clínica Privada, ha establecido unos salarios que en conjunto representan un 35 % de aumento sobre los salarios establecidos en abril del 77. Esto nos ha sorprendido bastante a la mesa negociadora porque en un principio se aferraron al "pacto".

Nuestra contrapropuesta consistió principalmente en:

1.º Reclasificación de algunas categorías que quedaban malparadas, como auxiliares de clínica (salario inferior al auxiliar sanitario), personal de cocina, fisioterapeutas y matronas con igual salarios que el de la ATS, etc.

2.º Aumento de 1.500 ptas. a salarios inferiores a 25.300 ptas.; 1.000 a salarios hasta 29.414 y 500 ptas. hasta 36.579.

3.º Revisión semestral según INE más dos puntos.

4.º Alguna fórmula de absorción limitada.

La contestación ha sido positiva en algunas clasificaciones de personal con su consiguiente aumento de salario (fisioterapeutas, personal de cocina, telefonistas, etc.)

Las auxiliares de clínica, puericultoras, cuidadores de psiquiátrico y diferentes tipos de monitores, quedan igualados en cuanto oferta salarial a los auxiliares sanitarios (antiguos celadores).

Dos problemas importantes

En esto no nos mostramos conformes, ya que el primer grupo, por su tipo de trabajo (por ejemplo, auxiliares de clínica son ayudantes de las ATS), debe tener haberes superiores. Pero la patronal de la clínica privada se muestra inflexible en ello a pesar de la gran papeleta que les hacen las auxiliares de clínica, sobre todo en las clínicas pequeñas por no disponer de casi ninguna enfermera titulada. Su única "ocurrencia" para solventar este problema era el de bajar los sueldos propuestos por ellos de los auxiliares sanitarios, lo que tampoco podemos permitir.

Otro gran problema que se presentó fue la propuesta de que se incluyera en Convenio el siguiente párrafo: "Las limpiadoras colaborarán en el servicio de comidas". Es bien conocido que en las clínicas pequeñas hay grupos de gente que realizan todo tipo de labores, pero normalmente les pagan la categoría inferior del trabajo realizado. Por tanto, nos negamos en rotundo a incluir ese párrafo, ya que pensamos, como ELA ya lo ha hecho en alguna clínica, que

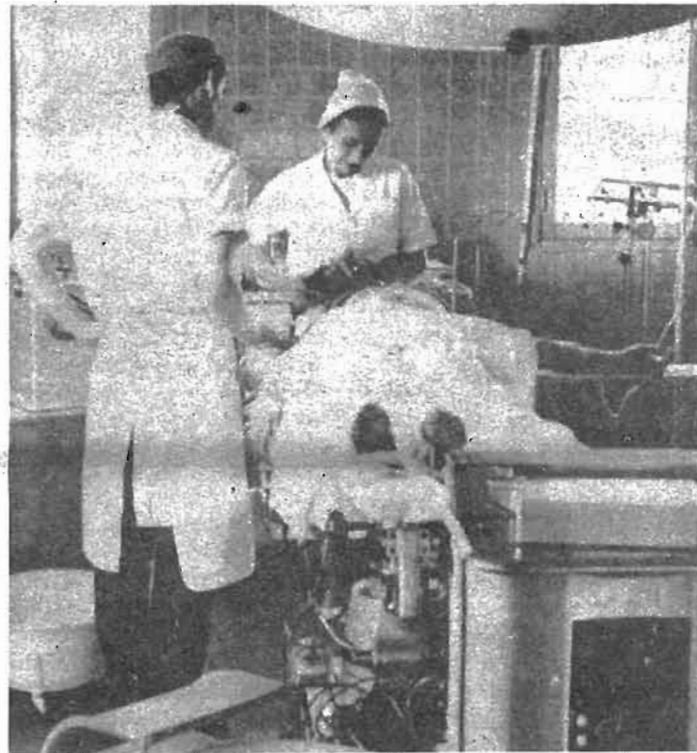
que no pertenezcan a su categoría, ya que, efectivamente, al tratarse de algunos casos de empresas muy pequeñas no pueden poner personal para cada tipo de trabajo y en los tres turnos. Esto se debe negociar en cada empresa.

La propuesta de aumentos de salarios por grupos queda sólo en 500 ptas. para los haberes que no superan las 25.000 ptas. brutas.

La revisión semestral solicitada queda en revisión el 1 de enero de 1979 según INE más un punto, poniendo como condición la absorción de pluses, etc.

Articulado:

Comenzaremos a discutir nuevamente el articulado el



lunes, 3 de julio. A la respuesta anterior se le podía considerar como un insulto, ya que aproximadamente un 70 % del articulado quedaba en remitirse a la ley laboral vigente y el resto, salvo alguna excepción pequeña, era "no". Temas tan importantes como horarios de 38,5 horas semanales y 27 horas nocturnas mensuales para turnos rotativos (habituales ya en centros grandes como residencia y hospital), garantías y derechos sindicales, transportes, etc., fueron rechazados de plano.

No hay esperanzas de obtener estas peticiones en discusiones posteriores.

Diputación = Hospital provincial + Sanatorio psiquiátrico:

El problema que se presenta al personal del hospital y psiquiátrico es que se va a quedar con los sueldos más bajos de toda la sanidad guipuzcoana.

Y nuestra pregunta es: ¿Puede permitir esto el personal y el pueblo guipuzcoano, ya que es su hospital, cuando Diputación, con todas las autorizaciones legales, ha podido elevar desde mayo 78 el coste de las tasas de la mayoría de los servicios en un 50 % aproximadamente? Es decir, el pueblo sí puede y debe pagar un 50 % más de las tarifas hospitalarias, pero Diputación a su personal laboral no puede subir salarios por ser ente oficial.

descanso semanal, hacer horas y horas extraordinarias en vez de contratar más personal y evitar en su medida el paro obrero. ¿Y quién paga estas horas que el pasado año supusieron unos 40 millones de pesetas?

Los sueldos más bajos de toda la sanidad guipuzcoana

Pero este personal laboral, cómo no, es el más sufrido económica y laboralmente (las fregadoras, por ejemplo, tiene sueldos actuales de 17.000 ptas.), porque al personal médico contratado (37 personas) sí pueden elevarle desde el 1 de enero de 1978 un 100 % de los salarios, debido a un nuevo contrato realizado últimamente y amparándose en una homogeneidad, en nuevos horarios, etc., aunque esto último no sea muy real porque los grandes servicios como Medicina, Cirugía, Pe-

díatria, siguen realizando más o menos los mismo horarios que el año pasado.

También nos preguntamos, si el Hospital provincial tiene un convenio con la Seguridad Social de 180 camas por día, aun perdiendo dinero en ello, ¿por qué no equipara al personal laboral y médico, en cuestión salarial y demás mejoras, con el personal de la Seguridad Social, ya que en gran medida se trabaja para ellos?

Según noticias de fuentes extraoficiales, a la Seguridad Social le cuesta en la residencia una cama 10.000 ptas./día de promedio, pero pagan al Hospital por esa cama 3.750 ptas./día, incluyendo absolutamente todo.

La equiparación de la que hablabamos, a pesar del famoso "pacto" y de depender de organismos oficiales, lo han conseguido las clínicas de enfermedades del tórax (antiguos sanatorios antituberculosos) a nivel de todo el Estado español y en Euskadi.

Por las razones apuntadas, creemos que si es posible que la Diputación firme el Convenio de Asistencia Sanitaria uniéndose a la clínica privada encontrando alguna solución o fórmula, como ya lo ha hecho cuando le ha interesado el convenio. Seguiremos informando.

San Sebastián, 30 de junio de 1978

Los sabotadores de la democracia

Firestone, al descubierto

Firestone no quiere negociar, se limita a utilizar ciertos trucos para salvar las apariencias. El episodio protagonizado el pasado sábado en Madrid así lo confirma. Los trabajadores, dejando al margen razones de peso para exigir negociar en Euskadi, aceptaron trasladarse a Madrid para agotar toda posibilidad negociadora y desarmar a la empresa de argumentos para mantener su negativa a la apertura de conversaciones.

En una primera reunión celebrada en la mañana del pasado día 1, la dirección de la empresa ofreció un incremento salarial de 20.000 ptas., cifra que, aunque muy alejada de la reivindicación económica obrera de 90.000 ptas. año, abría, por primera vez, una vía de solución.

Por la tarde, los representantes de la empresa cambiaron de actitud elevando la oferta a 40.000 ptas., pero introduciendo la contrapartida del control automático que no había sido tratado por la mañana y que era razón suficiente para romper las nego-

ciaciones. La empresa lo sabía: conocía el mandato de los representantes de los trabajadores.

La cuestión estaba clara. El Consejo de Administración, con predominio bancario, sin olfato empresarial, sin preocupaciones por favorecer un futuro de relaciones laborales distendido, con unas reglas de juego válidas de común aceptación, volvía a desautorizar a la dirección, que se ha convertido así en una personalidad de paja. Este estilo patronal va a crear un alto grado de conflictividad y entorpecer así la normalización democrática.

Este sector bancario es el auténtico enemigo y obstáculo del proceso abierto en el Estado, de la reforma política y económica. Alargar el conflicto, cansar a los trabajadores para luego implantar el control automático, sigue siendo su única obsesión.

El cambio de estrategia por parte de los trabajadores es obligatorio. La asamblea de trabajadores celebrada el lunes, día 3, ha aceptado la propuesta de involucrar a la Administración, al Ministerio de Trabajo, para que presione sobre el verdadero grupo de decisión de Firestone: el Consejo de Administración. Una delegación compuesta por miembros de ELA y de las otras dos centrales actuantes en Firestone tiene previsto celebrar hoy, martes, una entrevista con el jefe de inspectores, primero, y a continuación hablar con el director general de Trabajo y el propio ministro para plantearles la situación y exigir que obren en consecuencia.



En la foto, la reunión del Consejo Regional del Metal en los locales de la Confederación, durante el debate del articulado del convenio

Convenio del Metal de Bizkaia

El pasado viernes, día 30 de junio, se celebró la reunión del Consejo Regional de Bizkaia del Metal para analizar los términos del Convenio del Metal de Bizkaia. Con asistencia de 65 de los 72 componentes del mismo, se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1.º El Convenio en el actual momento, sin llegar a ser un convenio-punta, cumple los objetivos que hemos venido exponiendo en los últimos números de ELA-Semanal, por lo que este Consejo acordó someterlo al juicio de los afiliados de ELA-Metal en todas las Uniones comarcas y locales.
- 2.º Mejorar los índices de organización y participación y

consulta para ganar en eficacia dentro de la Federación, y sobre todo cara al próximo convenio que ha de empezar a negociarse dentro de muy pocos meses.

3.º Empezar a trabajar y fijar las reivindicaciones para el próximo convenio.

Una vez terminada la reunión se procedió a las consultas antes indicadas, siendo una abrumadora mayoría la que se ha pronunciado a favor de la firma del Convenio.

Reunidas las centrales sindicales con la patronal el lunes, día 3 de julio, y una vez realizados los matices y puntualizaciones necesarios, el Convenio quedó listo para

que sea firmado el martes día 4 de julio. En tabla adjunta exponemos la tabla de salarios y los puntos más importantes del convenio.

Aumento lineal de 70.000 ptas. sobre las retribuciones brutas del 78, 28 días de vacaciones naturales a empezar el primer día laborable.

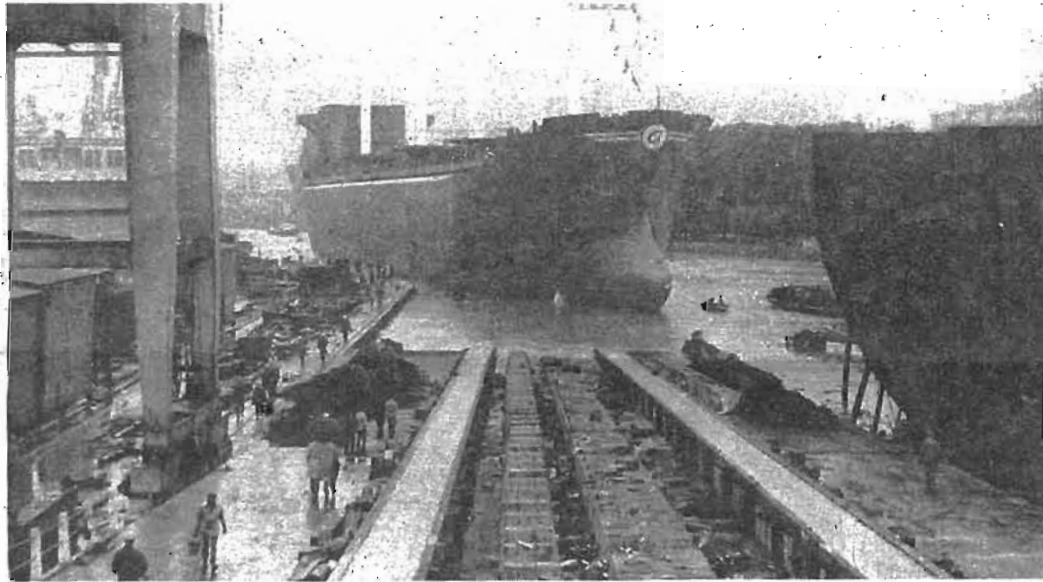
Jornada anual de 2.016 horas.

Quince días de permiso en caso de matrimonio.

Una serie de mejoras más en cuanto a dietas, pluses, etc.

Una vez firmado el convenio, será redactado y distribuido entre todos los afiliados.

Bilbao, 3-VII-78



Reuniones en Madrid del sector naval

La Administración no quiere mojarse

Con asistencia de representantes del INI, AESA, Bazán y ASTANO por parte empresarial, y las confederaciones sindicales en representación obrera, se celebraron la pasada semana diversas reuniones en Madrid para tratar el tema de la reestructuración naval.

Ante la sorpresa general, y en concreto de ELA, cuyo representante esperaba que la Administración iba a presentar un plan concreto de medidas, el encuentro tripartito consistió en una repetición de frases y argumentos ya conocidos, sin aportar ningún dato nuevo, a no ser el hecho que a partir de este momento, el Ministerio de Economía se reserva la decisión definitiva en todos los planes y soluciones que puedan surgir.

Poca seriedad por parte de la Administración

Administración y empresarios insistieron en la imposibilidad de mantener el actual volumen de empleo de mano de obra, presentando como irreversible la reestructuración de los astilleros. Este dato, conocido y aceptado por los sindicatos, no descarga al Gobierno ni a los entes privados financieros de avanzar en un plan alternativo de crea-

rente y escalado a medio plazo, que constituye el punto central del debate que explica la divergencia de criterios e intereses en juego.

La premura de medidas claras que aborden en toda su profundidad el problema naval no justifica que se quiera aprovechar el período veraniego para reducir de forma importante el empleo en Bazán y en ASTANO (se habla de 4.000 y 2.000, respectivamente, en el mes de julio), ni para anunciar análogas medi-

das en AESA, que afecta de forma directa a Euskadi (Euskalduna y Naval).

El sector naval y su crítica situación no permiten que intereses de oportunidad política, como la apuntada, o razones preelectorales, se interfieran en su solución.

Con la misma reiteración del Gobierno, tenemos que decir que el pleno empleo no es negociable, y que para garantizarlo estamos dispuestos a poner todos los medios a nuestro alcance. Con esta posición, mínima en principio, esperamos que la Administración, de una vez por todas, esté dispuesta a sentarse en una mesa y a negociar con toda la seriedad que el caso merece.

A. ROSADO

A los afiliados de Hostelería de Bizkaia

Se recuerda a los afiliados que el 18 de julio se cobrará la paga íntegra.

Por otra parte, que según lo acordado por el artículo 5.º del convenio recientemente firmado, habrá una subida de 1.000 ptas. para todas las categorías, que se incluye en el salario garantizado.

En caso de que hubiera algún problema, consultarlo con los delegados o entrar en contacto con los responsa-

TABLA DE RETRIBUCIONES
CONVENIO PROVINCIAL DE VIZCAYA 1.978

Categoría Profesional	Diarlo			Categoría Profesional	Diarlo		
	Salario de Convenio	Por Día de Trabajo	Plus de Incentivo		Salario de Convenio	Por Día de Trabajo	Plus de Incentivo
PERSONAL OBRERO							
Aprendiz 1º y Pinche 14 años	242	33,90	85	Profes. Siderúrgico Tercera	646	90,45	228
Aprendiz 2º y Pinche 15 años	281	39,35	99	Profes. Siderúrgico Segunda	687	96,20	242
Aprendiz 3º y Pinche 16 años	323	45,25	114	Profes. Siderúrgico Primera	716	100,25	252
Aprendiz 4º y Pinche 17 años	423	59,25	149	Oficial de 3ª	649	90,85	229
Peón Ordinario	625	87,40	220	Oficial de 2ª	698	97,70	246
Peón Especialista	635	88,90	224	Oficial de 1ª	741	103,75	261
PERSONAL DE LIMPIEZA							
Trabajando 7 horas y 20 minutos ..	625	87,40	220				
Por Hora de Trabajo							
Doce primeras horas	106	16,-	37	Las restantes	102	14,-	36
PERSONAL SUBALTERNO							
Listero	19,894	91,55	231	Botones 16 años	10,140	45,70	118
Almacenero	19,994	91,55	231	Botones 17 años	11,729	54,-	136
Chífer de reciclado	19,315	86,90	224	Conserje	20,038	92,25	232
Chífer de Cavión y de Turismo ..	21,215	97,65	246	Enfermero	18,998	87,45	224
Pesador o Basculero	19,467	89,60	226	Dependiente de Economía	19,394	91,55	231
Guarda Jurado	19,467	89,60	226	Auxiliar Dependiente	18,998	87,45	224
Vigilante	19,315	86,90	224	Aspirante 14 años Economía	6,975	32,10	61
Cabo de Guardas	20,485	94,30	237	Aspirante 15 años Economía	8,475	39,-	91
Ordenanza	18,998	87,45	220	Aspirante 16 años Economía	10,140	46,70	111
Portero	18,998	87,45	220	Aspirante 17 años Economía	11,729	54,-	131
Botones 14 años	6,975	32,10	81	Reproductor de Planos	19,315	88,90	221
Botones 15 años	8,475	39,-	98	Telefonista	19,894	91,55	231
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe Administrativo de 1ª	29,308	134,90	340	Auxiliar Administrativo	19,727	90,80	22
Jefe Administrativo de 2ª	27,549	126,80	319	Viajante y Cajero	24,933	114,75	28
Oficial Administrativo de 1ª	24,933	114,75	289	Auxiliar con 5 años de Antigüedad	22,578	103,95	26
Oficial Administrativo de 2ª	22,578	103,95	282				
PERSONAL TECNICO DE TALLER							
Jefe de Taller	29,860	137,45	346	Encargado	23,735	109,25	27
Maestro de Taller	25,633	118,-	297	Capataz Especialista	21,961	100,65	25
Maestro 2ª	24,933	114,75	289	Capataz Peón Ordinario	19,639	90,40	22
Contramaestro	25,633	118,-	297				
PERSONAL TECNICO DIQUES Y MUELLES							
Jefe de Diques	29,860	137,45	346	Buzos y Hombrs Remas	28,394	130,70	31
Jefe de Muelles	25,633	118,-	297				
PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACION							
Jefe Sección de Organización 1ª ..	28,394	130,70	329	Técnico de Organización de 2ª ..	22,578	103,95	21
Jefe Sección de Organización 2ª ..	27,549	126,80	319	Auxiliar de Organización	19,727	90,80	21
Técnico Organización de 1ª	24,933	114,75	289	Auxiliar con 5 años de Antigüedad ..	22,578	103,95	21
PERSONAL TECNICO DE OFICINA							
Delineante Projectista	28,394	130,70	329	Reproductor Fotógrafo	19,562	90,50	21
Dibujante Projectista	28,394	130,70	329	Reproductor de Planos	19,315	88,90	21
Delineante de 1ª	24,933	114,75	289	Arquivero Bibliotecario	21,961	99,05	21
Práctico Fotografía y Fotógrafo ..	24,933	114,75	289	Auxiliar	19,727	90,80	21
Delineante de 2ª	22,578	103,95	282	Auxiliar con 5 años de Antigüedad ..	22,578	103,95	21
Calculador	19,662	90,50	228				
PERSONAL TECNICO DE LABORATORIO							
Jefe de Laboratorio	30,436	140,10	353	Analista de 2ª	21,232	97,75	21
Jefe de Sección	27,392	126,10	317	Auxiliar de Laboratorio	19,727	90,80	21
Analista de 1ª	24,254	111,65	281	Auxiliar con 5 años de Antigüedad ..	21,232	97,75	21
ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS, TECNICOS DE OFICINA, DE ORGANIZACION Y DE LABORATORIO							
Aspirante de 14 años	7,414	34,15	86	Aspirante de 16 años	11,828	54,45	21
Aspirante de 15 años	9,705	44,70	113	Aspirante de 17 años	14,273	66,70	21
PERSONAL TECNICO TITULADO							
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado ..	37,679	177,50	499	Capitán y 1ª Manta, más 400 Ins. ..	31,751	146,15	21
Perito, Agrónomo y A.T. Sanitario ..	34,637	159,45	368	Piloto y 2ª Manta	24,342	112,-	21
Perito con responsabilidad Técnica ..	35,521	163,50	374	Gradado Social y Asist. Social ..	29,211	134,45	21
Maestro Industrial	25,411	121,60	297	Maestro Enseñanza Primaria	23,677	105,-	21
Capitán y 1ª Manta	29,211	134,45	338	Maestro Enseñanza Elemental	21,441	98,70	21

EUSKADI

Tarea urgente

Reconvertir la economía de Euskadi

(Viene de pág. 1)

presarios y banqueros del riesgo de la competencia externa y de los peligros de un sindicalismo democrático, ha prolongado una situación abocada a un callejón sin salida.

Los nuevos sectores punteros y dinámicos de la actividad industrial no se asientan, al menos en la debida proporción, la tecnología de la industria existente no se renueva. Se siente una progresiva saturación industrial, imputable a la deficiente infraestructura, comunicaciones, etc., que a problemas de espacio. El caos urbanístico, a galope de política especulativa, deteriora de forma alarmante el hábitat. Alava y Navarra se "benefician" en parte de este cúmulo de deficiencias y cuellos de botella, conociendo una reciente y nada despreciable industrialización.

Arreglar el país

La solución no está en atraer las inversiones dando

todas las ventajas a la iniciativa privada, exención fiscal, aplazamiento "sine die" de la conflictividad social, exigiendo del sindicalismo actitud pasiva, poco reivindicativa. Tampoco es aceptable permitir el emplazamiento de industrias contaminantes y peligrosas sin exigencias rigurosas.

Reconvertir es planificar de forma racional y democrática Euskadi, comarca por comarca, teniendo en cuenta las economías de escala que tiene (localización, servicios, personas, etc.). Es disponer de unos medios para llevar adelante el proyecto, arbitrar unos mecanismos de control.

Euskadi sin poder autónomo no puede afrontar el reto. Es absolutamente necesario que dentro de las competencias de autogobierno se incluya la posibilidad de instaurar organismos de decisión, de financiación, con unas competencias amplias para reorganizar la economía de Euskadi. Desde una posición sindi-

cal, se debe contemplar la reconversión con una perspectiva propia, con un interés de clase que van a entrar en ocasiones en colisión con criterios y objetivos defendidos por determinados sectores que van a pretender camuflar sus posiciones en el "bien nacional".

Algo que defender y algo que exigir

El sindicalismo va a partir, por supuesto, de unas posiciones posibilistas y responsables, consciente perfectamente que no se trata de cambiar el modelo de producción, dispuesto a apurar al máximo la negociación con unas posiciones de partida.

La primera, y en relación al poder central, es exigir cotas de autonomía que posibiliten niveles de decisión en todo lo referente a la reconversión, que tengan su iniciación y análisis en el marco de Euskadi. En segundo lugar, exigir en los organismos autónomos que se creen una participación del sindicalismo y un

reconocimiento de los intereses específicos que como tal le corresponde defender. De forma general, el movimiento sindical no puede renunciar que se profundice en la democracia política y económica. El sindicalismo va a hacer especial hincapié en que la reconversión industrial de Euskadi se configure en forma tal que mejore progresivamente el nivel de empleo, sin aceptar contrapartidas que socaven el poder adquisitivo de los salarios, ni los derechos adquiridos.

Algunas concreciones

Las posiciones señaladas permiten describir un cierto nivel de concreción y hacer referencia, si no a un esquema suficientemente acabado y completo, sí al menos a partes importantes del mismo.

La reconversión de la economía de Euskadi debe orientarse hacia sectores generadores de empleo y alto valor añadido. El sector público, de ámbito estatal y autonómico



El sindicalismo va a hacer especial hincapié en que la reconversión industrial de Euskadi se configure de forma tal que mejore progresivamente el nivel de empleo.

—de diverso nivel—, debe asumir un papel cuantitativa y cualitativamente más importante que el actual, de forma que puedan constituirse auténticos impulsores de la política económica. La reforma fiscal y la fiscalidad, competencia del Gobierno y entes autonómicos, deben favorecer una política distributiva más justa, incidiendo en la imposición directa y evitando el fraude. Paralelo a la reconversión industrial hay que efectuar una ordenación territorial, creando la infraestructura necesaria.

MUNDO

Videla quiere desmarcarse de Pinochet

Catorce sindicalistas serán puestos en libertad

En un intento, calificado por los círculos políticos argentinos como un esfuerzo para diferenciarse del régimen chileno de Pinochet, Videla ha anunciado la liberación de catorce dirigentes sindicalistas.

Esta decisión coincide con el cambio de actitud del Gobierno argentino en relación a la postura de negativa a las sucesivas peticiones de parte de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos de visitar el país. El ministro de Asuntos Exteriores ha mantenido, en este sentido, contactos en Washington con miembros de la comisión. Este anuncio, que no constituye más que un gesto propagandístico de respuesta a diversas presiones internacionales, no es suficiente para ocultar la re-



La intervención de la jerarquía eclesial parece que ha jugado algún papel en la decisión de Videla de liberar a 14 sindicalistas. Poco, muy poco de momento. Sólo un gesto de propaganda.

alidad en la que los prisioneros y desaparecidos se contabilizan a cientos y la inflación galopa a un ritmo mensual superior al 10 %.

JOSE MARIA ROBLEDO

LABUR

Amenaza de huelga nacional en la siderurgia británica

Los obreros siderúrgicos británicos han, amenazado con una huelga nacional a partir del 6 de agosto, como protesta contra la decisión adoptada por la British Steel (BSC) de despedir a una parte de los trabajadores de su planta de West Midlands. La pretensión de la empresa de cerrar las fábricas improductivas y reducir, de esta forma, en 28.000 el número de trabajadores del sector, se ha producido en un momento que pone al Gobierno en una situación embarazada de cara a las próximas elecciones generales. Posiblemente, Eric Varley, secretario de Industria, pedirá a la BSC que se eche atrás de su decisión. La determinación de ir a la huelga, adoptada por Iron

Stell Trades Confederation —la más poderosa agrupación de sindicatos del sector— ha sido tomada tras suspender la conferencia anual que está celebrando el ejecutivo de dicha Federación. El secretario general dijo en torno a la decisión: "Si esta industria quiere cerrar, déjenme decirlo claramente: Pararé todo el movimiento del hierro en este país, informaré a la Internacional de Trabajadores del Metal para que no envíen hierro aquí".

El Gobierno retrasa las leyes laborales

La decisión gubernamental de posponer los debates en el plan de la ley de Acción Sindical en la Empresa, para después de los debates sobre la Constitución, ha sido interpretado de forma diversa, no descartándose la posibilidad

de que la UCD tenga previsto, para el próximo otoño, un amplio plan para la remoción de todo el ordenamiento laboral franquista. La ley de convenios colectivos —cuyo proyecto publicamos íntegramente en este número y la ley de huelga junto a la mencionada de acción sindical en la empresa— podrían constituir todo el paquete de disposiciones laborales.

Igualmente y por esas fechas, podría también promulgarse un proyecto de Ley Básica del Empleo donde se desarrollen medidas políticas de empleo.

No sería extraño que toda la remodelación laboral se hiciera de forma unilateral sin tener en cuenta la opinión de las partes interesadas (sindicatos de trabajadores y patronales).



Giscard y su equipo están lanzados a la reconstrucción del liberalismo a la antigua usanza, el "laissez faire", que es libertad de despido, libertad de quiebra...

Con los sindicatos en contra

Barré, barre para casa

El giscardismo ha iniciado la ofensiva en todos los frentes, después de la derrota sufrida por la izquierda en las pasadas elecciones de marzo. La política económica comandada por el primer ministro Raymond Barré, única posible, según el presidente, aparece claramente imbuida de una filosofía liberal donde lo prioritario es adaptar la economía francesa a las nuevas condiciones de competencia internacional y de débil crecimiento económico.

Los cierres de empresa, el desempleo cuyo ritmo creciente no cesa, el estancamiento o retroceso del poder real de compra de los salarios son situaciones inevitables o sentenciadas como tal por un Gobierno decidido a defender una reconversión con el mínimo coste para el capital, cuyo interés defiende.

Michel Rocard, dirigente del Partido Socialista y uno de los presuntos sucesores del actual secretario general, ha calificado esta política económica gubernamental como brutal y sin precedente en los últimos veinte años. Los sindicatos están ya pensando en el otoño caliente caso de que Barré siga adelante con su política de precios y salarios, con el empeño de que las fuerzas

naturales del mercado creen las condiciones económicas favorables. Los trabajadores sin tanta paciencia y pese a la inoportunidad del momento, vísperas de vacaciones, han iniciado el verano caliente.

Sesenta mil trabajadores de los arsenales del Estado están en huelga para protestar por la decisión del primer ministro y del ministro de Defensa de suspender su estatuto que les asimila al funcionariado. En Renault los obreros especialistas, cansados del ruido, de las cadenas de producción, de las jornadas de doble turno, han decidido también ir a la huelga reivindicando mejores salarios y posibilidades reales de promoción. En siete de las once plantas que tiene Moulinex, los trabajado-

res, una mayoría mujeres, también están en huelga. La publicidad de esta compañía fabricante de cafeteras, aspiradoras, etc. "Moulinex libera a la mujer" ha sido por fin contestada por unos trabajadores sin tradición obrera hartos de unos salarios bajos y de la producción a tres relevos. Moulinex nos explota, dicen los huelguistas. Los conflictos reseñados, tres entre otros cuatrocientos, que se contabilizan en el Estado vecino son un reflejo del estado de ánimo de la clase trabajadora ante una situación donde se combina la recesión económica, la discriminación del poder de compra, el aumento de las quiebras y el paro.

El "mejor economista del país", monsieur Barré con la seguridad que da el poder, ha sentenciado: "Tenemos que trabajar, ahorrar, innovar, exportar, todo lo demás es charlatanería". La defensa del empleo, del poder adquisitivo, de las condiciones de trabajo entran dentro de este calificativo, pero Barré está ciertamente equivocado, ésta es, al menos, la opinión de los trabajadores y de los sindicatos.

Algunas cuestiones en torno a Las sanciones

“Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales de carácter general, en cada ordenanza laboral o en el convenio colectivo que sea aplicable” (Art. 34, 1 de la ley de Relaciones Laborales).

Vamos a examinar hoy algunas cuestiones relacionadas con las sanciones exceptuando de este análisis lo relativo a la más grave de ellas, el despido, sanción ésta que algún abogado llegó a calificar de “pena de muerte laboral”.

De acuerdo con el Art. 34, 1 ya reproducido, la sanción la impone la Dirección de acuerdo con la relación de faltas de cada ordenanza y la correspondiente graduación de sanciones, materia ésta que puede estar regulada también en los convenios colectivos, aunque esto no es tan frecuente.

Requisitos de forma

Son dos, aunque no siempre son exigibles:

1) **Comunicación escrita** dirigida al trabajador, en la que deben hacerse constar los motivos de la sanción. Según la ley de Relaciones Laborales, sólo se exige esta comunicación escrita en la sanción de faltas graves y muy graves aunque varias ordenanzas lo exigen para todo tipo de sanciones.

2) **Tramitación de un expediente** en el que sea oído el trabajador afectado. La LRL lo exige para las faltas muy graves, aunque es discutible la vigencia de esa norma, ya que el real decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo en su Art. 34, 1 ha suprimido la exigencia de expediente para los despidos.

Reclamación

El procedimiento es idéntico al de la reclamación por despido. Hay que interponer demanda ante la Magistratura de Trabajo competente —la de capital correspondiente al domicilio de la empresa o centro de trabajo— en el plazo de **15 días hábiles**, si el domicilio señalado coincide con la capital, o en el de **18 días hábiles**, si no coincide.

Prescripción de las faltas

El derecho de la empresa a imponer sanciones vence:

—para las faltas leves, a los diez días

—para las faltas graves, a los veinte días

—para las faltas muy graves, a los sesenta días.

Dicho plazo empieza a correr en el momento que la empresa ha tenido conocimiento de la falta siendo, en todo caso, el plazo máximo para sancionar el de seis meses desde que la falta se cometió. La única excepción la constituyen las faltas de deslealtad o abuso de confianza, en las que la prescripción se produce a los 18 meses de la comisión del hecho, norma lógica, dado que son faltas que normalmente son difíciles de detectar al momento.

Intervención de los representantes sindicales

Considero fundamental la intervención de los representantes sindicales en materia de

sanciones, intervención que, aunque tímidamente, se ha apuntado ya en algunas ordenanzas. Así la del Metal, Art. 100, exige que las sanciones se impongan “con conocimiento del Jurado o de los enlaces sindicales”, lo que, en la práctica, muy pocas veces se viene haciendo.

Entiendo que debe exigirse —y lo apunto aquí como posible materia para futuros convenios— que antes de la imposición de cualquier tipo de sanción, se comuniquen los motivos y la sanción a imponer a los representantes sindicales y se oiga su criterio, así como el del propio trabajador afectado.

Esto vendría a propiciar una mayor reflexión para la empresa antes de sancionar, con lo que se evitarían muchas sanciones impuestas en momento de acaloramiento y que luego —por mantener un supuesto principio de autoridad— la empresa se niega a reconsiderar.

De hecho, este trámite de

reflexión y reconsideración lo solemos tener que hacer con frecuencia en la propia Magistratura, en la antesala del juicio con la dificultad adicional que plantean las prisas y el enconamiento de la situación, llegándose muchas veces a soluciones forzadas en regateos más propios de una plaza de verduras. Hay que señalar, además, las dificultades de juicio que, en muchos casos, plantean las sanciones, con testigos contradictorios por ambas partes, por lo que las sentencias, más de una vez, nos han recordado el famoso juicio de Salomón: las dos madres y el crío.

El planteamiento que hago tiene, indudablemente, otra cara de la moneda, cual es la necesidad de responsabilización de los representantes sindicales en estos casos, responsabilización incómoda y difícil en aquellos casos en que la culpa del trabajador no admite duda. Pero ello, es indispensable ya que, en caso contrario, nos corresponderá a los servicios jurídicos, con muchos menos elementos de conocimiento y juicio, convenir al trabajador de que la sanción la tiene que aceptar o, en otro caso, plantear reclamaciones que van a resultar muy difícilmente defendibles.

GERMAN KORTABARRIA



La participación... un derecho para nuestros jubilados (II)

Pensiones y tiempo libre

Edadetuen eta zahartzarokoen gaia hasi ginen aztertzen aurreko periodikotik. Oraingo honen ondoren, hirugarren bat ere argitara emango dugu. Karlos Miranda Iberdueroko langileak ipini digu aukera hau, eta gustora ematen dugu asteroko sindikal periodiku hontan.

Edadetuak 100eko 10 dira Euskal Herrian. Jendetza ugari honek, landenbora bukatu ondoren, urtetako bizitza du. Bizitza parte hontan, asko eta asko familiengandik aparte bizi dira; bakardadean irauten; ezer egitekorik gabe, norberaren burua azintzen eta nahasten. Gehienei etortzen zaie gogora ez direla ezertarako, trabaja egiteko baino. Horregatik, eta artikulu hauek diotenez, bizi egin behar da, bizi, eta hortarako bideak ipini. Ez da nahiko miserikordi eta residentziak egotea. Batzuk esango dute nahiko dela irautea, eta ez da gutxi. Horrekin hala ere, ezin da aurrera joan.

Decíamos en nuestro artículo anterior que las instituciones benéficas para ancianos no podían satisfacerlos de ninguna manera. Además, al debilitarse en nuestra sociedad moderna el entramado y cohesión de la familia, el anciano improductivo se va convirtiendo en carga insoportable, y él, por su parte, no acepta tampoco el verse excluido del grupo familiar.

El establecimiento del sistema de pensiones para la vejez, hace ya más de 50 años, fue la primera solución verdaderamente válida para la resolución del problema de la situación del trabajador anciano.

La liberación económica del jubilado, estableciendo pensiones periódicas, hace a éste no sentirse carga para la familia y robustece su posición dentro del grupo social, evitando la acción de rechazo a que venía siendo sometido. La pensión periódica en dinero tiene, para el anciano, un valor que va más allá del simple valor material, ya que alcanza valores de afirmación y reforzamiento de su personalidad.

Todo ello, claro está, en el plano teórico, pues en la práctica, con el constante deterioro de las pensiones, a pesar

de los aumentos periódicos, la situación de la mayoría de los pensionistas no es nada halagüeña.

Además, nuestras estructuras sociales exigen hoy más, mucho más. La vida moderna no acepta de buen grado al hombre pasivo, aún cuando no constituya una carga económica para nadie. Y si además este individuo pasivo arrastra con él limitaciones físicas y síquicas, nuevamente se presentará la acción de rechazo.

Entonces, sacamos la conclusión de que el jubilado, por simple y pura defensa de su posición, tiene que convertirse, necesariamente, en persona activa, es decir, tiene que participar si no quiere verse marginado y rechazado. Y esto hay que plantearlo crudamente y anunciarlo y vocearlo para que todos se enteren.

Con palabras de un escritor español, Foxá, “habrá que revisar muchos de nuestros conceptos y habrá que hacer trabajar a los viejos”.

Concluida a los 60 o más años la vida laboral, no con ella debe terminar la vida activa del trabajador, a no ser que queramos convertir a nuestros ancianos en simples seres vegetativos, alargando unas vidas inútiles, sin sen-

tido, pasivas. No podemos desaprovechar el inmenso contenido de vivencias, conocimientos, experiencias, posibilidades y riqueza que existe en nuestros mayores.

No pretendemos proponer soluciones que aumenten el nivel de paro existente en el país y somos conscientes de las limitaciones físicas del organismo con la edad y la incidencia de sus enfermedades típicas: Arterioesclerosis, trombosis cerebral, hipertensión, etc., pero los adelantos de la medicina geriátrica superan, cada día, estas limitaciones de tipo patológico.

Nos viene a la memoria una experiencia muy curiosa que nos tocó comentar en el VII Congreso Internacional de Gerontología Social de Bruselas, promovida por una asociación de vecinos de un barrio de Bilbao, que encargaba a sus jubilados las clásicas “chapuzas” de fontanería, electricidad, carpintería, etc., que les entretenía, les hacía sentirse útiles y contribuía a mejorar, además, el nivel de vida.

Las verdaderas razones por las que nuestros ancianos se desentenden del mundo que les rodea, se marginan y son marginados, son de carácter síquico. No se les dan oportunidades. Se les regala el tiempo y no saben qué hacer con él. Su estabilidad mental se trastorna. En la ciudad se encuentran sin saber dónde ir, en el hogar estorban, en la taberna se aburren. Consecuencia, que en nuestro país, un tercio de nuestros mayores tiene alteraciones síquicas.

El anciano ha de sentirse hasta el último momento miembro activo, participante en el mundo social, profesional y afectivo donde ha estado integrado toda su vida. Y sin traumas ni vacíos existenciales se extinguirá de manera armónica, plenamente realizado.

CARLOS MIRANDA

La Sección Sindical (IV)

Implantarla y recavar su reconocimiento

En estas breves notas que estamos dedicando a la Sección Sindical queremos subrayar el carácter de dicha Sección y limpiar de hojarasca y niebla la actuación de los TRABAJADORES COMO CLASE en la empresa.

En los años que no ha podido hacerse verdadero sindicalismo y la acción obrera en la empresa estaba incapacitada para poder ser realizada en forma coordinada y asociada, han proliferado actitudes, ideas y formas de actuación entre las que se perdía la forma de ser propia del sindicalismo.

La legalidad y la progresiva posibilidad de normalizar las relaciones laborales van llevando cada cosa a su cauce y a su forma de actuar natural.

En lo que respecta al sindicalismo las ideas y su identidad social encuentran resistencias en-verse aclaradas. Algunos trabajadores por maximalismos y subjetivismos que chocan con la realidad, se encierran en voluntarismos que, progresivamente, ponen en

evidencia su inoperancia. Por ejemplo, los que soñaron en superar la forma sindical y basar toda la acción obrera en una ideal articulación de **asambleas**, los que predicaron una etapa radicalmente nueva para un sindicalismo de **nuevo tipo**. Pero si el panorama sindical sigue sin aclararse es debido, en gran parte también, a un empeño ya denunciado aquí muchas veces, en el que terceramente se ve embarcado el Gobierno, por **atomizar** a los sindicatos, por **retardar** su desarrollo, por **debilitar** sus medios de actuación, por **ignorar** la realidad sindical como uno de los componentes más dinámicos de la democracia..., en fin, por **desdibujar** la función y la entidad de los sindicatos en una sociedad industrial moderna.

Frente a estas ingenuas o intencionadas confusiones tiene que abrirse paso el sindicalismo a fuerza de creer en sí mismo y a fuerza, como ha sido su tradición, de hacerse a sí mismo sin exigir para andar el que se le reconozca el derecho de andar.

Quando se les reconoció la personalidad jurídica en las

empresas a los sindicatos no fue porque se quería reconocer un derecho abstracto de los trabajadores a establecer **secciones sindicales**, sino por solucionar una situación anómala: Las secciones estaban en las fábricas y prácticamente controlaban al comité, con lo cual se estaba viviendo una situación confusa y complicada.

La fuerza callada que ha estado detrás de este **difícil y agazapado avance** de las Secciones Sindicales ha sido el convencimiento, que a todos los trabajadores también aquí se nos hará cada día más claro, que constituyen la **única fuerza autónoma y propia** que tenemos para respaldar nuestras reivindicaciones.

La Sección Sindical en la empresa y la unión de las secciones sindicales en la localidad o la comarca constituyen la expresión de la solidaridad obrera y la razón de su fuerza. Esto lo están viendo, cada día con más claridad, hasta los que han andado entre niebla. **Establecer** la sección sindical, **consolidarla, desarrollarla** sus posibilidades reivindicativas y de servicio, para luego **recabar su reconocimiento** es hoy, la tarea obrera fundamental en la mayoría de las empresas.

Una cláusula obligada en todos los convenios colectivos tiene que ser la que exija el **reconocimiento** de la sección sindical, de sus **funciones** (incluso negociadoras) y las **garantías sindicales** para sus componentes.



Entrevista con los responsables

La "Interprofesional" de ELA

A los que viven al margen del sindicalismo, no deja de extrañarles la compleja estructura sindical que simultanea y combina una organización basada en la rama de producción o servicio y otra organización basada en criterios geográficos. A esta última llamamos la ESTRUCTURA INTERPROFESIONAL. ELA, con sus propias características, se sustenta también en esta doble línea estructural. Esperamos ofrecer próximamente información sobre nuestras Federaciones de Industria. Hoy presentamos una entrevista mantenida con dos responsables de la "Interprofesional" de nuestra Confederación. Mantuvimos en nuestra redacción un largo encuentro —del que únicamente ofrecemos un resumen— con José Antonio Cestona y José Mari Arrizabalaga. La falta de espacio nos obliga, más que a resumir, a esquematizar lo hablado.

Qué es la "Interprofesional"

—ELA: Nos gustaría comenzar por una cuestión elemental como ésta: Qué es y qué representa lo que llamamos la "Interprofesional" en el conjunto de la organización sindical confederal.

—J. ANTONIO: La "Interprofesional" agrupa a todos los afiliados en función del área geográfica, local, comarcal... en la que desarrollan su vida cotidiana. Así tendremos la unión local, la comarcal... Se ve que se complementa con la estructura profesional que nos asocia a los trabajadores afiliados, en base a la rama de producción en la que desarrollamos nuestro trabajo.

La "Interprofesional" es el espacio natural en el que encuentran su lugar adecuado el tratamiento y respuesta, los intereses globales, comunes, de clase de los trabajadores.

La estructura interprofesional es uno de los dos grandes pilares (el otro es la estructura profesional, de federaciones), en los que se asienta la Confederación.

—J. MARI: A mi modo de ver, la "Interprofesional" es esencial en una Confederación de clase. En ELA, además, aunque de esto creo que luego ya hablaremos, adquiere una dimensión e importancia muy acusadas por las condiciones geográficas que se dan en Euskadi y por la particular problemática social y política con que nos enfrentamos.

—ELA: Precisamente este punto nos interesa, ya que se advierte en vuestra confederación un fuerte desarrollo de la línea "interprofesional". Os pedimos que señaléis las líneas básicas de este desarrollo.

—J. M.: En la época de "tolerancia sindical", después de la clandestinidad y antes de la legalidad, se trabajó mucho en esta dirección. Se partió de la estructura que existía en la clandestinidad y con mucha voluntad y pocos medios se hizo un gran esfuerzo de militancia en hacer sindicalismo para las nuevas circunstancias. Se lograron fundamentalmente dos cosas: la primera, poder celebrar el tercer Congreso y la segunda cimentar la posibilidad de responder a las exigencias de un sindicalismo en la legalidad.

Todo había que hacerlo contra-reloj

—J. A.: Sí, yo también creo que la legalidad nos exigía realizar la expansión, el asentamiento, y el desarrollo global de ELA. Había que llegar a todas las localidades, abrir locales, organizar a los afiliados, despertar nuevos militantes, poner en marcha los servicios más necesarios para los afiliados... Todo había que hacerlo contra-reloj. Era el momento esperado desde hacía muchos años y teníamos que demostrar que el sindicalismo para nosotros no era un "hobby", sino una responsabilidad en la que poníamos en juego toda nuestra capacidad de compromiso. En un tiempo récord, ELA se ha extendido y se ha estructurado sólidamente. Hoy, la estructura "interprofesional" cubre la geografía de Euskadi, cuenta con un amplio y joven equipo de permanentes y cuadros dinámicos de militantes, además de progresar en el desarrollo de los servicios jurídicos, de formación, etc.

—J. M.: El desarrollo global de la Confederación y de

nuestra máxima dedicación y más aún ahora que no hemos hecho más que comenzar. Además, el tipo de sindicalismo de ELA me parece que siempre pondrá un acento especial en lo "interprofesional".

Especial relieve de lo "interprofesional"

—ELA: Te estás refiriendo a un tema de interés. En ELA parece que el desarrollo de lo interprofesional ha tenido un especial relieve. ¿A que se debe eso?

—J. M.: Hay en eso algo de coyuntural. En parte debido a la estructura básica de la que partió desde la clandestinidad y que era muy apta por su solidez y coherencia para realizar las tareas prioritarias de extensión, explicación, afiliación... que reclamaban los primeros momentos de actuación a la luz.

—J. A.: Sin embargo, es cierto que se ha seguido dando cierta mayor atención a lo interprofesional y me parece que ha sido un acierto. Me explico: Nos habíamos propuesto hacer un sindicalismo fuertemente organizado y con medios. Y no por capricho, sino por ser la única manera de no caer en un sindicalismo de figuras y de posters y hacer el sindicalismo que exigía la clase trabajadora de Euskadi para su lucha en las reivindicaciones y en su larga confrontación con otras fuerzas. Esto exigía buenos servicios, buena administración, coherencia y homogeneidad en los temas fundamentales de ELA en su nueva etapa. Exigía, hay que decirlo todo, hasta eficaz cobro de cuotas. El que no entiende esto no ha llegado al catón del sindicalismo, que o es fuerte en medios o deja desarmados a los trabajadores. Añado que esta forma de proceder no iba en detrimento del desa-

servido forzar de manera ficticia su organización. Pienso más bien que gracias a la solidez de la "interprofesional" las federaciones profesionales tienen ya un largo camino allanado en el que pueden desarrollar su dinámica a un ritmo más vivo.

Funciones de la "Interprofesional"

—ELA: Como todo lo referente a las federaciones profesionales ya lo tratare-

cobro y por el contacto con los afiliados.

Mejorar y desarrollar los servicios sindicales

Servicios de asesoramiento jurídico-laboral: Los militantes, los responsables comarcales, los servicios comarcales, se van enriqueciendo progresivamente en capacidad y eficacia.

Formación interprofesional: Estamos convencidos de su importancia y por

organos de que está, debe estar, dotado nuestro sindicalismo vasco, va diversificando funciones y servicios, tareas y actividades, pero la diversificación tiene que enmarcarse en una visión del conjunto y en una visión coherente que tiene mucho de teoría sindical y hasta de filosofía. Ahí estará la base de la cohesión y de la eficacia reivindicativa y transformadora de nuestro sindicalismo. La "Interprofesional" tiene mucha responsabilidad en la maduración de esta visión de fondo: aglutina a todos los afiliados en uniones que favorecen esta perspectiva común y la visión de la dinámica del conjunto que apunta al cambio de la sociedad.

Fuerte tradición municipal de Euskadi

—J. A.: Me gustaría recalcar alguna cosa. La especial situación social, política y cultural que vivimos en nuestro pueblo es muy compleja y vital, está incidiendo en forma determinante en la realidad sindical. Por la razón que ha indicado José María, la estructura interprofesional está especialmente preparada para la percepción, el planteamiento y las respuestas a esta situación, que aún siendo común a trabajadores y no trabajadores, nosotros lo vivimos y lo enfocamos de acuerdo con nuestros principios sindicales y de clase.

Hay que tener en cuenta además la fuerte tradición municipal de Euskadi. Los municipios tienen su propia y pronunciada personalidad y viven intensamente unas situaciones que afectan vitalmente a los trabajadores. Las Uniones locales de ELA están inmersas en esa problemática y en ella sin duda tienen que actuar manteniendo y defendiendo los intereses de los trabajadores. Es otro aspecto que responsabiliza y enriquece la vida sindical interprofesional y dará al sindicalismo de ELA, muy enraizado en la sociedad municipal vasca, una cierta peculiaridad que la práctica perfilará más y más.

—ELA: Vamos a terminar por donde, a lo mejor, debíamos haber empezado. Quisiéramos una idea sumaria de lo que es el esquema de la estructura interprofesional.

—J. M.: Eso nos llevaría muy lejos y sería muy largo aún dándolo en forma esquemática. La estructura interprofesional parte de un órgano que es la Unión Local que agrupa a todos los afiliados de la localidad. Entre varias de estas Uniones locales, atendiendo a criterios de agrupación geográfica natural y a criterios de dimensión adecuados y racionales, forman la Unión Comarcal. La proyección estructural de las Uniones comarcales es la propia Confederación. Allí se fusionan todas ellas. Así como las organizaciones profesionales tienen su configuración particular a nivel de Euskadi, en la "Interprofesional", a partir de las Uniones comarcales: la "Interprofesional" es la misma Confederación.

● Para nosotros, el sindicalismo no era un "hobby".

mos próximamente —esa es nuestra intención—, vamos a seguir con la estructura "interprofesional". ¿Qué hace la "Interprofesional"? ¿Cuales son sus funciones peculiares?

—J. A.: Destacaría cuatro de las variadas funciones que debe realizar la "Interprofesional":

Expansión y afiliación: No es trabajo privativo de la "Interprofesional". Todos los órganos y afiliados lo deben realizar. Pero la implantación territorial y los cuadros de que está dotada la "Interprofesional" le proporcionan unas posibilidades especiales.

Administración - Cobro de cuotas: La administración se lleva en forma centralizada, lo cual permite a la "Interprofesional" realizar con más dedicación un trabajo "militante". La importancia del cobro de cuotas hay que destacarlo una vez más: de las cuotas exclusivamente provienen todos los medios económicos necesarios para el complejo trabajo sindical; en concreto lo que para nosotros reviste una importancia sustancial: La Caja de Resistencia. ELA, a diferencia de otras centrales que lo hacen a través de cuentas en bancos o cajas de ahorro o de las que intentan hacerlo a través de las propias empresas, nosotros cobramos las cuotas por medio de los propios militantes o en nuestros locales. El esfuerzo que este medio supone se ve compensado por la eficacia en la tasa de

eso los próximos meses que iremos dando un gran salto en lo relacionado a la formación correspondiente a la "Interprofesional". Porque la formación de la que se responsabiliza la "Interprofesional" hay que combinarla con la impartida en los servicios de las federaciones profesionales, que tienen un carácter más técnico y especializado. Se están ultimando planes y preparación de los responsables de formación comarcales y locales, además de los responsables de formación a plena dedicación. Trabajamos para el futuro.

—J. M.: Estoy totalmente de acuerdo con lo dicho por José Antonio. Pero quisiera subrayar un aspecto: la consistencia que proporciona a la Confederación la estructura interprofesional partiendo de la sección sindical y articulándose con las uniones locales y comarcales. Pero creo que de esto vamos a hablar luego.

Analizar la situación desde una perspectiva sindical

—ELA: Vamos a proponernos una cuestión un tanto abstracta y de contornos poco definidos, después de todo lo anterior, de carácter más particular y concreto. Todo lo que decís parece que se base en una concepción sindical que nos gustaría que la expresárais con la mayor claridad posible y hablárais también de la importancia que tiene la interprofesional en el particular sindicalismo que construye ELA.

—J. M.: Un militante de ELA tiene que habituarse a analizar la situación desde una perspectiva sindical, de clase. Debe ser consciente de que el empresario se sitúa en un punto de vista contrario con el nuestro. El militante de ELA tiene que tener una mentalidad y una visión del mundo y de la sociedad típicamente sindical y, concretando más, matizada por el hecho de ser sindicalista de Euskadi. El sindicalista de ELA tiene que desarrollar una especie de instinto, de olfato sindical. La labor de la "Interprofesional" en este sentido es fundamental para que la expansión y la profundización de estos aspectos sea una labor de todos, sea el resultado de la experiencia acumulada y decantada en una especie de reflexión colectiva.

ELA va a desarrollar los



El militante de ELA tiene que habituarse a analizar la situación desde la perspectiva sindical