

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Un paso atrás

Los dirigentes empresariales estan reaccionando mal.

Comienzan a enseñar cada vez con menos recato sus cartas, tras haber superado una primera fase de la transición política que les cogió un tanto desorientados.

Ciertamente es difícil que quienes no han sido empresarios en el franquismo lo sean en la democracia. Es totalmente lógico que quienes siempre han jugado con ventaja no esten dispuestos a ceder por propia voluntad a privilegios, a formas de actuación incompatibles con una sociedad con otras reglas de juego que neutralizan al menos en parte la arbitrariedad anteriormente existente.

El período precedente se ha caracterizado, en términos generales, y admitiendo las excepciones que haga falta, por una clase patronal muy mediocre. Personas significativas de la misma, que intentan pasar como brillantes hombres de negocios, han sido todo menos esto. Su éxito se debe mucho más a especulaciones bursátiles, a operaciones irregulares de importación y de exportación, amparados para ello por la cobertura dada desde despachos oficiales, que a un trabajo propiamente empresarial.

Los empresarios son muy libres de designar quienes crean conveniente como directivos de sus sindicatos patronales y de darles a estos la orientación y dinamismo que les venga en gana. Pueden intentar utilizar el vacío legal existente para campear a sus anchas, para utilizar el chantaje del paro y de la desinversión para bloquear, al movimiento sindical. Pero todo ello sería de un irresponsabilidad temeraria.

Cuando la patronal vizcaína acusa a los sindicatos de poner en peligro la supervivencia de la empresa, cuando apela a la solidaridad de clase para hacer un uso indiscriminado de lo que en la práctica es un lock-out, esta procediendo con mucha torpeza y creando las condiciones objetivas para que se inicie una espiral conflictiva muy aguda.

Los sindicatos hemos reiterado nuestra voluntad de colaborar en el establecimiento de un marco de relaciones laborales homologable al existente en cualquier país de economía capitalista de Europa occidental. Nos preocupa que la patronal no adopte la misma actitud, que dé pasos hacia atrás.

Arrantzaleen langabezia

Espainako Administrazioak Europako Komunitate Batarekin izenpetu duen akordioak akaizpean jarri du itsasuntzi asko. Lehenago, gutxi edo gehiago, bazuten lanik arrantzaleek. Orain gobernu espainolak neurri zorrotzagoak hartuko ote dituen beldur dira. Euskal Herriko kaie-tako 197 untziak orain 129an geratuko dira. Mila eta bostehun lagun en atarkizuna ilun ikusten da. Egoera honi begira ELAk lehenean jarraitzen du: Desempleguan ehuneko 100 esijituz, gutxienean hoge eta hamar mila pezeta-ren jornala eskuraraziz eta jubilazioaren edadea bost urte aurrera dezaten behartuz. Horretaz gain, jaiegunen erreindikapenen arazoa ere aurkezten da lan honetan.

(página 8)

● **Convenio del Comercio de Bizkaia**

(Pag. 4-5)

● **Boletín de la empresa de FIRESTONE a la hoguera**

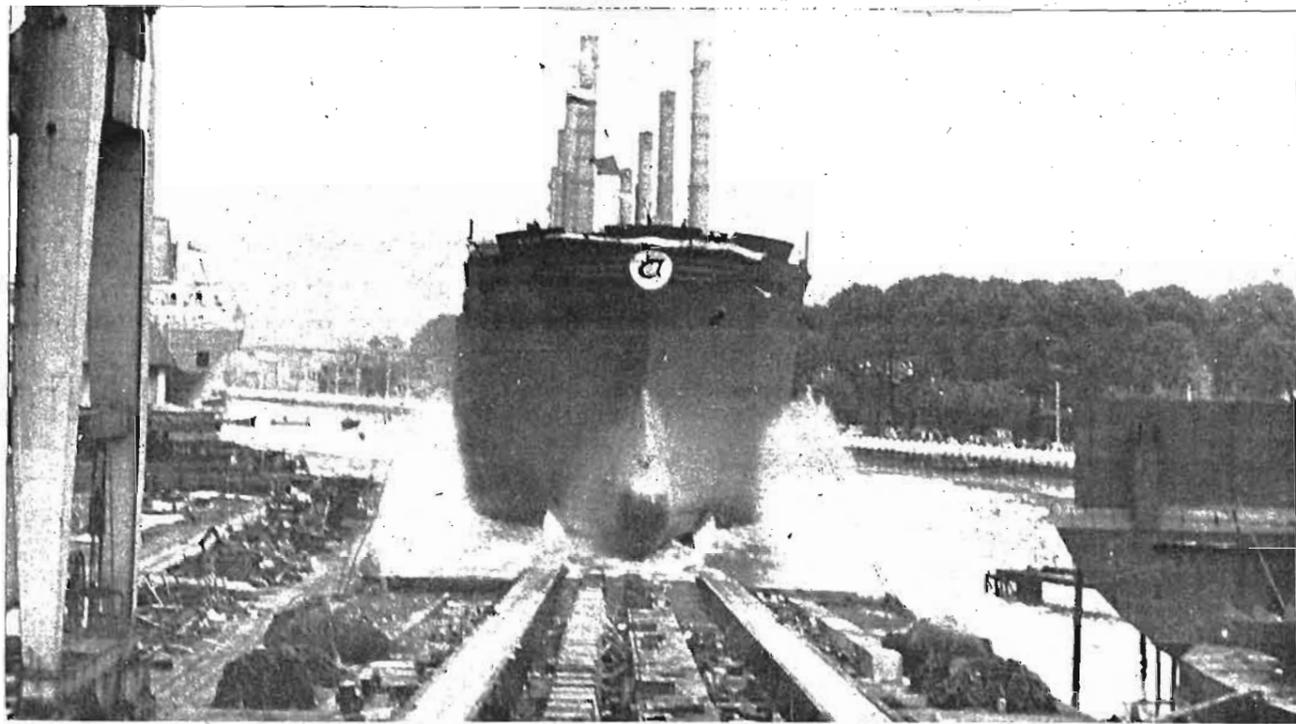
(Pag. 4-5)

● **Los salarios en la renta**

(Pag. 6)

● **Viviendas protegidas y subvencionadas**

(Pag. 7)



Comisión de seguimiento del Sector Naval

A paso de tortuga

El pasado día 16 de octubre, se celebró en Madrid la reunión de la Comisión de Seguimiento del Sector Naval dentro del calendario programado, tras el acuerdo llegado durante el verano, y con la finalidad de hacer cumplir los puntos acordados. A dicha reunión, asistieron los representantes de los Ministerios de Industria, Trabajo, Sanidad y Seguridad Social así como del INI. También estuvieron presentes las representaciones de las empresas afectadas (AESA, BAZAN y ASTANO) y por parte obrera acudieron de las Federaciones del Metal de ELA, UGT y CC.OO. En la misma, se trataron diversos puntos previstos en el orden del día que a continuación analizamos.

1. - Informe sobre el expediente de regulación

En AESA, empresa que tiene cuatro factorías en Euskadi, el personal previsto para el desempleo fue de 3.091 trabajadores en setiembre y 3.739 en octubre. En cuanto al desempleo dado en setiembre ha sido de 2.747 y 2.972 en octubre. En lo que se refiere a Euskadi, la situación por cada factoría es la que se adjunta en el cuadro.

En ASTANO no hay dificultades en la puesta en práctica. De los 2.066 trabajadores pre-

vistos, están en regulación 2.049, con un paro encubierto de unos 150.

En la empresa BAZAN, se ha presentado en Ferrol 171 trabajadores de contrata a expediente, pero no ha sido resuelto aún.

2. - Expediente de capacidad disminuida

Aunque en BAZAN ya han presentado a los Comités de cada centro las listas correspondientes, en AESA y en ASTANO aún no lo han hecho, comprometiéndose a hacerlo en este mes.

En el punto referente a las pensiones, el INI argumentó que, no se empezó a discutir

pero que en todo caso, el complemento está asegurado para los trabajadores.

3. - Horas extraordinarias

Las empresas dicen haber cumplido con su compromiso de información a los Comités. (si esto no es así hay que reclamarlo).

4. - Jubilaciones

El Ministerio de Sanidad y Seguridad Social no ha resuelto aún la consulta pendiente. Para resolver el problema, así como para redactar en detalle las condiciones de jubilación anticipada, se ha creado una Comisión (Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, Empresas y Centrales Sindicales).

(sigue en la página 4)

	Desempleo real		Desempleo previsto	
	Setiembre	Octubre	Setiembre	Octubre
ASUA	82	83	97	97
BILBAO	846	795	900	974
OLABEAGA	5	114	23	135
SESTAO	198	313	206	353
	1.131	1.305	1.226	1.559



Campaña de afiliación. Dentro de la campaña de afiliación, en las charlas-colóquio que se vienen desarrollando, hay varios aspectos que para nosotros son básicos. Uno de ellos es el relativo a la estrategia de ELA respecto a la negociación de los próximos convenios. Estrategia que se enmarca en la defensa del poder adquisitivo de los salarios y del empleo. En la foto Eusebio Alberdi, responsable de acción reivindicativa, en su intervención en la charla celebrada el sábado día 21 en Gallarta, en la que hizo especial énfasis en que ELA no negociará con topes salariales, e indicó así mismo la importancia de la sindicación para hacer frente a la crisis económica grave y a las negociaciones colectivas en las condiciones más favorables para la clase trabajadora.

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 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 (Semanario Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Ardaiza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrencale, 28-2
 Teléfono 681 56 50 Durango

Zer esan nahi du? Qué Significa?

El «Zer esan nahi du» de esta semana lo vamos a dedicar al paro. Desglosaremos éste, en función de distintos tipos o acepciones que puede tomar en: Paro estructural, Paro cíclico o coyuntural, Paro encubierto y Paro estacional. Las definiciones de Población Activa y Pleno Empleo, que daremos previamente, nos van a facilitar una mejor comprensión de los términos anteriores.

Población activa

Es la parte de la población de un país, perteneciente a uno y otro sexo que se dedica en un momento determinado a la producción de bienes y a la prestación de servicios ó está en disposición para hacerlo. Euskadi, en 1975 tenía una población activa de 992.061, que representaba el 38,8 por ciento sobre el total y que se distribuía regionalmente, de la forma siguiente:

- ALAVA: 92.496
- GUIPUZCOA: 275.397
- NAVARRA: 184.036
- VIZCAYA: 440.132

Pleno empleo

Una economía se encuentra en pleno empleo, cuando todas las personas que buscan trabajo conveniente a sus actitudes, lo encuentran fácil y rápidamente, lo que supone que un alto porcentaje de la población activa tenga trabajo al mismo tiempo. Se considera situación de pleno empleo, aquella en la que el porcentaje de parados respecto al total de la población activa no excede el 3 por ciento.

Paro estructural

Es el generado por la desaparición de ciertos tipos de industria, que provoca una situación de paro que no se puede

absorber a corto plazo. La crisis del sector naval en Euskadi es un ejemplo típico de paro estructural, cuya solución requiere la creación de nuevas industrias para absorber la mano de obra que queda desocupada.

Paro cíclico coyuntural

Es el producido en momentos o coyunturas económicas desfavorables, que desde el punto de vista productivo, se caracteriza por un exceso de oferta de bienes respecto a la demanda de los mismos, lo que hace que el nivel de actividad de las empresas sea inferior a la capacidad de las mismas. En la actual situación económica de Euskadi, convergen simultáneamente el paro estructural y el cíclico o coyuntural, ya que junto a sectores o tipos de industria que tienen que cerrar o transformarse profundamente, se dan otros que trabajan debajo de sus posibilidades en espera de una reactivación económica.

Paro encubierto

Es aquél que no supone un desempleo absoluto de la mano de obra. Los trabajadores se encuentran en el puesto de trabajo, pero la utilización de sus posibilidades y/o de la tecnología es sensiblemente inferior a la que podía referirse como normal. El sector agrícola en los países del Tercer Mundo constituye un claro ejemplo de paro encubierto.

Paro estacional

Es el desempleo que se produce en determinadas actividades durante una época del año. La industria conservera, que en Euskadi está ubicada en las zonas eminentemente agrícolas como en la ribera navarra y los puertos pesqueros, presenta situaciones de paro estacional. Durante varios meses, se suele reducir la plantilla de estas empresas para acomodarla a las necesidades productivas.

J. LIBANO

Oharrak Notas

Sindicato de la Industria Textil de Guipúzcoa

El próximo día 4 de noviembre, se va a reunir el Consejo del Sindicato de Industria Textil de Guipúzcoa para tratar el siguiente orden del día:

1. Análisis del proyecto de ley de Negociaciones Colectivas.
2. Estrategia negociadora para 1979.
3. Planes de formación.

Nuevo Local Comarcal en San Sebastián

A partir del próximo día 6 de noviembre, la Unión Comarcal de San Sebastián sita en Reyes Católicos 9, segundo izquierda, va a trasladarse a un nuevo local emplazado en San Martín 51, entrésuelo izquierda. Este nuevo local mantendrá los

mismos números de teléfono que el antiguo (45.95.91-46.63.59). Así mismo, van a trasladarse a estos mismos locales en la fecha arriba indicada, los servicios regionales (asesoría jurídica, cobros, etc.).

Sindicato de la Construcción de Guipúzcoa

El sindicato de la construcción de Guipúzcoa tiene previsto celebrar diversas reuniones comarcales para tratar la estructura del sindi-

cato y el convenio sectorial. Este es el calendario de reuniones del mes de octubre:

Localidad	Lugar	Día	Hora
RENTERIA	local de ELA	26	8 tarde
MONDRAGON	local de ELA	28	"
EIBAR	local de ELA	31	"

Curso sobre Derecho del Trabajo

Los pasados 19 y 21 de octubre, se inició en Bilbao y San Sebastián respectivamente, el curso sobre Derecho del Trabajo para militantes, que se prolongará hasta mediados de diciembre, y que consta de 6 lecciones:

1. Contrato de Trabajo
2. La extinción del contrato de Trabajo.
3. Procesos administrativos.
4. Condiciones de la prestación.
5. Seguridad Social I
6. Seguridad Social II

El curso va orientado fundamentalmente a facilitar a los responsables y mi-



litantes comarcales, los criterios necesarios para atender las consultas de tipo jurídico realizadas por

los afiliados.

El equipo que imparte el curso está constituido por miembros del Gabinete Ju-

rídico de la Confederación y por especialistas en los diferentes temas de que consta.

Lokalak

Secretaría General
 Euskalduna, 11-1º Dcha. Apartado 1391
 BILBAO 8, Telf. 444 25 04 - 444 25 54.

Oficina en Madrid
 Alberto Alcocer, 32 - 6º E
 MADRID 16, Telf. (91) 458 74 30

Federaciones
 BILBAO 10, Alda. de Urkijo, 28-4º Telf. 4431800
 SAN SEBASTIAN: San Martín, 53-4º, Telf. 461 688 - 461 877.

Uniones locales y comarcales

ARABA
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Elejondo, 23-1º Telf. 89 00 75.
 LLODIO: Nervión, 16-2º
 SALVATIERRA (Agurain): San Jorge, 16-3º

BIZKAIA
 BILBAO 1: Barroeta-Aldamar, 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaeta, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo, izda.
 BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: Río Seco, 5-1º D. Telf. 447 07 00.
 ERMUA: VI Centenario, 12 bajo.
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º dcha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibi, 11.
 LEKEITIO: Batalla de Otrento. Casa Social, 2. planta.
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º dcha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º
 PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1º Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º dcha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 450 03 14

GIPUZKOA
 SAN SEBASTIAN: Reyes Católicos, 9-2º izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359.
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABALETA: Otalora, 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekoa, 3 bajo.
 DEBA: Puerto, 8-1A ZPIA.
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º Telf. 510 562 y 510 396.
 LASARTE: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elozegui, 48-1º
 LEG: Patricio Etxeberria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º
 OÑATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
 PLACENCIA (Soraluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 366.
 TRINTXERPE: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963
 ZARAUZ: Pl. Fueros, 12 bajo. Telf. 84 10 45.
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º

NAFARROA
 PAMPLONA: Navas de Tolosa, 5-2º izda. Telf. 25 77 00 y 25 77 04.
 ALSASUA: Pl. de Zumalacarregi, 2 s-n.
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Etegarra, 5-1º
 ESTELLA (Lizarra): Pui, 24 bajo y 1º
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bitirra.
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 48-4º

FORMACION

MIENTRAS NO SE CONCEDA EL DESPIDO LIBRE, LOS EMPRESARIOS PARTIDARIOS DE LA QUIEBRA LIBRE





Para no repetir inútiles tropiezos

Una experiencia sindical francesa

En marzo de este año la izquierda francesa creía tener el triunfo electoral en sus manos. Y no. Volvió a ganar la derecha. Por toda la izquierda francesa (partidos, sindicatos...) se inició una campaña de ataques mutos, de divisiones, de críticas y autocríticas.

En algunos sindicatos este fracaso produjo un verdadero trauma. Parece oportuno recordar brevemente el caso francés porque no deja de contener una posibilidad de enriquecer nuestra experiencia y la oportunidad de «escarmentar en cabeza ajena».

Algunos sindicatos franceses ligados a determinados partidos de la izquierda se ofuscan ante la posibilidad de un triunfo de «sus» partidos, en las urnas.

trategia a partir de sus propios datos, de su propia función. La estrategia sindical no debe identificarse ni subordinarse a los análisis y a las exigencias de una estrategia de partido.

Dos lógicas

Los sindicalistas franceses más lúcidos distinguen ahora con claridad, hay que reconocer que esta evidencia les ha costado un alto precio que nosotros nos lo podemos ahorrar, ellos ven con claridad que partidos y sindicatos obedecen a dos lógicas distintas que pueden complementarse en el mejor de los casos, pero nunca confundirse: el partido obedece a una lógica electoralista, el sindicato a una lógica negociadora y reivindicativa.

Aquí también se cuecen habas

ELA ha sido firme en su postura. Ha mantenido su autonomía orgánica y estratégica con firmeza. Ahí están las pruebas, para el que quiera verlas. Y por ello creemos que ELA ha adquirido la suficiente autoridad moral como para exigir que en el campo sindical se generalice esta postura. UGT no debe planificar en base a que el PSOE sea la alternativa al poder, ni CC.OO. tiene que hablar de los pactos político-sociales en base a los análisis e intereses del PCE. La desnaturalización del sindicalismo que acarrea estas interferencias hace que en el campo sindical nos tengamos que mover entre incomprendiones y divisiones que en nada favorecen al sindicalismo en su conjunto.

V. ELORZA

Elemental: el sindicato no es el partido

Debieron olvidarse de lo que es el sindicalismo, porque ahora, a la hora de hacer el análisis de un fracaso y de sus consecuencias, dicen que hay que RESITUAR al sindicato. Es decir hay que volverlo a su función y a su forma de actuar.

Consideran que para lograr que el sindicalismo recupere su identidad perdida; el primer paso está en recuperar (o adquirir) la autonomía orgánica, es decir la incompatibilidad de cargos políticos y sindicales, sin que haya que insistir en lo que llaman la autonomía estratégica que es lo que con la autonomía orgánica se quiere conseguir en definitiva.

Quiere significarse con ello que los partidos desde su perspectiva electoralista y los sindicatos desde su dinámica reivindicativa tienen que elaborar su propia y particular estrategia. El sindicato elabora su es-

Ante el proyecto de ley de Negociación Colectiva Si los sindicalistas hubiéramos estado a la espera de las leyes...

Para los sindicalistas nunca han sido las leyes el punto fundamental en el que han apoyado la palanca de su acción. Ni hemos estado a la espera de las leyes para ponernos a actuar. Esto habra que recordarlo ahora que se esta fabricando el marco legal de un nuevo sistema de relaciones laborales.

En esta tercera página la semana pasada terminábamos un comentario sobre el proyecto de ley de Negociación Colectiva con la promesa de realizar algunas puntualizaciones para precisar ciertas actitudes sindicales que vienen exigidas por este proyecto.

Ignorada, reprimida, limitada

La Negociación Colectiva tuvo grandes dificultades para entrar en el marco de las leyes y del derecho. Y se entró con dificultad, donde llegó a entrar, que no en todas partes ha sido aún reconocida, es lo primero que los regimenes autoritarios prohíben cuando quieren parar a la clase trabajadora. Y también la libre Negociación Colectiva es drásticamente limitada cuando un gobierno quiere imponer una determinada política de rentas que salve las sacrosantas tasas de beneficio capitalista.

Si ahora se quiere crear un marco legal de Negociación Colectiva es porque durante muchos años los trabajadores nos hemos visto privados por un régimen fascista de esta iniciativa obrera, que ha transformado las relaciones laborales este último siglo. Si el proyecto se retrasa más de lo conveniente, no es ajeno a ello el que se prefiere funcionar por «pactos», cuyo objeto es fundamentalmente una política de reducción de salarios, que abrir campo libre a la negociación.

Entrada difícil en la historia

Los sindicatos obreros fueron reprimidos duramente en sus orígenes. Y lo fueron principalmente porque su objeto fundamental era introducir la negociación y la contratación colectiva. La burguesía dominante en la empresa y en los cuerpos legislativos estimó tal pretensión como un atentado directo a su sagrada concepción liberal del contrato de trabajo: cada trabajador aislado es el que pacta un contrato «libre» con el empresario. Si los trabajadores se unían y juntos pretendían negociar, la coacción suplantada a la libertad y el contrato en consecuencia era nulo.

Este razonamiento con visos de justificación en su abstracción, sirvió de coartada a la represión sindical durante muchos años y obstaculizó la práctica y el reconocimiento legal de la negociación colectiva.

Los trabajadores no tuvimos que, esforzarnos mucho para aprender

una clara lección: las leyes y el derecho constituyen en gran medida instrumentos legales al servicio de intereses de grupos con poder. Y también una segunda lección: las leyes no son eternas ni son intangibles.

Concepto «dinámico» y concepto «represivo»

Los que tienen un concepto «represivo» de la ley tratan de apuntalar su difícil justificación con mil recursos conceptuales y con la apelación a lejanos principios inamovibles. Nosotros los trabajadores que caminamos por la historia en un largo luchar por unas condiciones más justas, sabemos que las

leyes cambian, se transforman y evolucionan. Pero ese cambio es fruto de la tensión entre los términos de la ley y una práctica que constantemente esta haciendo ostensibles sus deficiencias, sus límites y sus «injusticias».

Postura básica

Ante la ley de Negociación Colectiva que se proyecta, ésta será nuestra postura básica: Con la práctica sindical pertinaz y sin claudicaciones, pondremos en evidencia sus insuficiencias y sus desajustes con la realidad, que los trabajadores queremos y somos. Y nuestra acción sindical anticipará nuevas y mejores leyes. La ley estará ahí como una posibilidad, siempre estrecha para nuestras aspiraciones y reivindicaciones, pero nuestro futuro lo basamos en nuestra convicción sindicalista y en la práctica constante dentro de la lógica de esa convicción.

ITURRIAGA

HEMEROTEKA

Las razones de la afiliación de «Aujourd'hui»

«Las motivaciones de la adhesión sindical son múltiples. Sin embargo de entre la diversidad de motivaciones y caminos personales emergen un determinado número de factores.

1.- La importancia del medio y del entorno: «Ciertos militantes de mi ambiente me han despertado las ganas de batirme yo también en la lucha obrera, y la lucha obrera se realiza mejor en las empresas que en los partidos». Esta expresión la repiten muchos nuevos afiliados.

2.- El sentimiento de poder realizar una acción concreta: «El sindicato y su acción es algo más concreto que el partido. Es más palpable y sus realizaciones son más visibles. Ahí uno se sitúa más fácilmente y se ve con más claridad». Esta eficacia muchos testimonios la expresan,



porque así la experimentan, más concretamente: «En mi taller siempre te obligaban a trabajar más para asegurar la producción. El sindicato ha promovido una huelga de tres horas. Se ha conseguido lo que se pedía. Me he sindicado enseguida porque la acción paga».

3.- El reconocimiento de insertarse en una cierta tradición obrera, de pertenecer a una historia colectiva: «Los viejos han conseguido un determinado número de ventajas y de reivindi-

caciones, a nosotros los jóvenes nos toca conservarlas y continuar su camino».

4.- Esta inserción se experimenta a veces como la forma de salir del aislamiento: «Yo vine del campo y me sentía perdido. Me afilié».

5.- La afiliación viene a veces también como continuación de una anterior participación en otras actividades: «Había militado en un grupo al que se reflexionaba y se ac-

tuaba. Ahora creo que mi puesto esta aquí».

6.- También, y muy legítimamente, se llega a la afiliación en un sindicato en busca de respuesta a necesidades sentidas personalmente: «Tuve un problema con el patrón porque quería cambiarme, sin más, de puesto de trabajo. Yo creía que el derecho estaba de mi parte, pero no sabía cómo hacer. Tenía que asesorarme y abuscar alguien que me defendiera. Por eso me afilié y porque se que estos casos se repiten.»



Carta a los de la Enseñanza

Ahora también nosotros

Orain arte Konfederakunde lanetara gehiago dedikatuak izan bagara, Federakundeen ordua heldu da. Federakundeek bere bizitza propioa hartu dute, eta orain, Konfederakundearen egin den egitura bera, konfederal mailan eman diren pauso guztiak, guk geure Federakundearen eman behar ditugu. Permanenteak, folletoak, txostenak, ejekutibak, ordezkari-tza organoak, formatze ikastaroak, informabideak, eta abar eta afiliatze kanpainak ere.

afiliación y pídesela ya llena. Insiste y no te dé ningún reparo.

- Fuera de tu centro hay que intentar contactar con todos los centros donde no haya afiliación; preparar una charla-presentación; contactar personalmente con algún trabajador del centro, tener su teléfono, hablarle y contactar con el responsable de la sección, o local, o comarcal o provincial de ELA-Enseñanza.

- Los folletos tienen que llegar a todas partes, tenemos que aprovechar todas las oportunidades para repartirlos.

- Pero hay que tener en cuenta una cosa: cuando realmente se afiliará la gente será cuando ELA-Eskola trabaje y responda. Y eso lo vamos a hacer.

Estoy convencido de que algunos al principio sentiréis como una especie de vergüenza, os sentiréis quizás un poco cohibidos y con un poco de miedo por el que van a decir. Pero intenta entrar en la dinámica; siempre hemos hablado de que la educación tiene que ser activa, de participación. Y ahora lo vamos a experimentar nosotros. Al final te sentirás más integrado-a en el grupo, seguro-a de haber aportado algo.

Y ánimo, en el poco tiempo que llevamos funcionando, la Federación de la Enseñanza de ELA va para arriba, cada vez se nota más nuestra presencia y nuestro peso. Porque ELA-Eskola somos todos y cada uno de nosotros.

Que cada afiliado haga tres nuevos afiliados («por lo menos»). Merece la pena.

Animo y saludos

Edu IRIONDO

En nuestro semanario ya nos han informado de la campaña de afiliación que se está haciendo a nivel confederal, nos han informado del porqué, del cómo, de la importancia de la campaña y de las muchas e importantes razones de ésta. Pero hay algo que está sin decir y es que nosotros también tenemos que hacer nuestra propia campaña de afiliación en la Federación de la Enseñanza.

vasca, que sea un servicio público, si los principales artífices de esa escuela (los trabajadores de la Enseñanza), no están en sindicatos de clase, de Euskadi, o lo que es peor, si ni siquiera están organizados en Sindicatos?

Hay que mostrar a todos los trabajadores de la Enseñanza, docentes o no, que nuestra federación es la alternativa al sindicalismo que necesitamos en la Enseñanza.

- En tu centro hay que hablar con todos y cada uno de los trabajadores, estén o no en otros sindicatos, tienes que pensar que se pueden afiliarse todos, tienes que explicarles qué es ELA-Enseñanza y en caso de que no te sientas con fuerzas, preparar una charla-presentación de la Enseñanza en el propio centro o fuera de él, en horas de clase o después, llamando para ello al responsable local, comarcal o federal.

Cómo hacer la campaña de afiliación en la enseñanza

Hay que repartir todos los folletos de la Enseñanza que habrá en los locales de ELA junto con los folletos más generales (para qué un sindicato? servicios jurídicos-caja de resistencia).

Entrégales a todos hoja de

Por qué hacer una campaña de afiliación en la federación de la Enseñanza

Porque las Federaciones están tomando vida propia y cada uno de nosotros nos tenemos que ir preocupando de nuestra propia Federación. Porque la sindicación en general es baja en el sector de la Enseñanza y mientras la sindicación sea baja, no existirá fuerza para conseguir nuestras reivindicaciones.

Porque sólo afiliando a la gente en Sindicatos de clase, en confederaciones, podremos ir eliminando esa mentalidad de que somos asalariados muy «especiales», «distintos», que lleva a algunos a afiliarse a sindicatos sólo de enseñantes.

Porque ¿cómo va a existir una escuela democrática,

puéde suponer la ruptura de las negociaciones en los distintos convenios, obligándonos consecuentemente a emplear otros modos de presión, que en principio queremos evitar, para alcanzar definitivamente los acuerdos de cada convenio.

Alex GARATE

Oferta patronal Comercio del Metal

Tablas	Actual	Oferta patronal
Mozo	15.870	17.438 + 3.000 pts. (plus convenio)
Auxil. admin.	17.226	18.921 + 3.000 pts.
Depend. mayor de 25 años	20.225	22.216 + 3.000 pts.

Comercio Químicas

Tablas	Actual	Oferta patronal
Mozo envasadora	16.810	22.171
Auxil. admin. mayor de 25 años	17.322	22.240
Dependiente, mayor 25 años	18.179	23.460

Comercio Alimentación

Tablas	Actual	Oferta patronal
Mozo	15.750	21.800
Auxil. admin.	15.375	22.000
Dependiente	17.375	22.500

Comercio Textil

Tablas	Actual	Oferta patronal
Oficial de oficio	19.830	21.493
Aux. adm. mayor de 25 años	20.633	23.831
Depend. mayor de 25 años	20.633	23.831

Aclarando

Para evitar cualquier mala interpretación que se pudiera hacer a un párrafo del artículo que aparecía en el anterior ELA-Semanal relativo a JYPSA, que hacía referencia a la competencia de IDURGO en el mercado del cubierto, quiero hacer las siguientes puntualizaciones:

1. Que JYPSA ha perdido mercado estatal y exterior por falta de competitividad y otras razones, ya señaladas en el artículo anterior.

2. Que ésta es la razón de su actual situación, a la que es ajena cualquier empresa del

sector, que por los mecanismos habituales del sistema del mercado haya mejorado su participación en el mismo.

3. Que la referencia a IDURGO era sólo a modo de ejemplo, pudiéndosele añadir otras empresas (MAGEFESA, MALTA, CUBERTERIA Y PLATERIA RIBERA, MONCUNIL, UNION DE ORFEBRES, ALBERTO CASTRO, FARREI COROMINAS, etc.).

Espero que con lo anteriormente expuesto, quede suficientemente aclarado el significado del párrafo en cuestión.

Eusebio ALBERDI

ARIN

Conflicto colectivo en «automoviles La Vergaresa»

Los trabajadores de La Vergaresa llevan 18 meses sin revisión salarial alguna debido a la irresponsable actitud de la empresa que se niega sistemáticamente a respetar la cláusula de revisión salarial que fija el artículo quinto del vigente Convenio de Empresa.

Según dicho Convenio, con efectos 1 de enero de 1978 se debían haber incrementado los salarios según el aumento del Costo de la Vida más un punto por cada 5. A pesar de las constantes demandas de los trabajadores, el Señor Bolinaga - Gerente de la empresa - se ha negado a cualquier negociación.

Ante esta postura patronal nuestra Federación del Transporte ha intervenido planteando ante el Delegado de Trabajo de Guipúzcoa expediente de Conflicto Colectivo. Tras dos reuniones en la Delegación de Trabajo, ésta se ha pronunciado a favor de los trabajadores reconociendo el derecho de los mismos a una subida salarial del 18,69 por ciento con efectos de 1 de enero de 1978.

No obstante esta resolución el Señor Bolinaga sigue negándose a abonar los atrasos que ascienden por trabajador a unas 30.000 pesetas y actualizar los salarios por lo que, será necesario, una vez disponga-

mos de las sentencias de Magistratura, pedir su ejecución.

Es lamentable la irresponsabilidad de este tipo de patronos que, con sus posturas y visión a corto plazo no hacen más que obstaculizar las relaciones laborales y crear un clima hostil y difícil en la empresa.

Sindicato de transporte de viajeros por carretera de ELA-STV

Los trabajadores de Sociedad Española del Oxígeno, quieren convenio de Euskadi

Los trabajadores de los centros que la Sociedad Española del Oxígeno (SEO) tiene en Euskadi, han decidido negociar un Convenio.

Esta empresa, establecida en toda la geografía del Estado, cuenta con los centros de Alonsotegi, Lutzana, Bilbao y Hernani más una nueva planta que aún no ha empezado a pleno funcionamiento, en Vitoria. Los 1.300 trabajadores que tiene la empresa en total, venían rigiéndose por el Convenio Interprovincial de Gases Metaloides cuya vigencia expira el 31 de diciembre.

Con vistas a iniciar una negociación de Convenio de empresa, ha sido denunciado. Este Convenio pretendía ser para todo el Estado, pero los

trabajadores de las plantas de Euskadi, entre los que ELA, junto con UGT, es la fuerza mayoritaria, son conscientes de que cada Centro es libre de elegir el marco más adecuado para llevar adelante sus reivindicaciones, y han decidido que este marco sea Euskadi, porque saben que en este marco, los logros son más viables y que el I.C.V. medio del Estado, es inferior al que sufrimos directamente, y este punto de referencia debe ser del que partamos para nuestras reivindicaciones.

Sección sindical de SEO

ELA-Enseñanza en Navarra

ELA-Enseñanza cuenta en la zona norte de Navarra con una fuerte afiliación, teniendo el núcleo principal en el colegio de Lecaroz (Elizondo).

En este colegio, ELA-Enseñanza se ha encontrado con los problemas típicos de muchos centros de Enseñanza privada, en donde anteriormente no ha habido vida sindical: nóminas mal calculadas, horario de trabajo abusivo, discriminación del personal no docente (algunos en régimen de auténtica explotación)...

Se ha planteado como primera medida a tomar, la celebración de elecciones sindicales, con objeto de pasar posteriormente a la clarificación de la situación de los trabajadores, en su inmensa mayoría afiliados a ELA-Enseñanza.



dar la democracia. Finalmente y para evitar cualquier mala interpretación, el sindicalismo no es una realidad que viene de fuera ya que esta constituido por la agrupación de los trabajadores, agrupación que cuenta, eso sí, con la solidaridad de todo el movimiento obrero organizado en grandes confederaciones.

Por todo el antisindicalismo que rezuma, por las verdades a medias, por las ambigüedades intencionadas, por las falsas insinuaciones que vierte este boletín que es todo menos informativo yo me atrevería a condenarlo de una vez por todas y para siempre a la hoguera.

Kepa ESTIBEZ

ESTADO

Estamos muy rezagados

Los Salarios en la Renta

En 1976 la participación de los salarios en el total de la renta fue de un 64,6 por ciento; en 1977, esta participación subía a un 65,3 por ciento. La distribución de la renta, que ha venido manteniendo hasta el pasado año una progresiva mejoría en beneficio de los salarios, ha cambiado de signo en 1978, situándose con un 64,5 por ciento por debajo del nivel adquirido dos años antes.

Dicho en otros términos, en 1978 la tasa de beneficio de las empresas, se ha recuperado un 1,1 por ciento, recuperación que ha sido posible gracias al Pacto de la Moncloa y que, según los voceros expertos en economía, tiene que continuar en 1979. La condición que lo hace posible es un nuevo recorte salarial, y la razón que se aduce para ello es la ya tan manoseada necesidad de reactivación de la economía a través de la inversión privada, que sólo puede dinamizarse aumentando las expectativas del negocio que ofrecen los topes salariales.

Porcentaje de los costes salariales sobre la renta en Europa

La argumentación mencionada la conocemos suficiente-

mente, y nos confirma que el control salarial está más relacionado con la «necesidad capitalista de recomponer su tasa de beneficio, que con una política anti-inflacionaria de contención del alza de los precios.

Conocidos los datos del estado español, es muy útil contrastarlos con la participación de las remuneraciones salariales en la renta que se da en otros países.

El cuadro que se adjunta, expresa de una forma clara que cualquier nuevo retroceso en la participación salarial de la renta constituye un aplazamiento en el proceso histórico en la redistribución de esta, aplazamiento difícilmente aceptable si se tiene en cuenta la considerable diferencia que nos llevan nuestros vecinos europeos.

El pacto salarial puede suponer un cierto alivio a corto

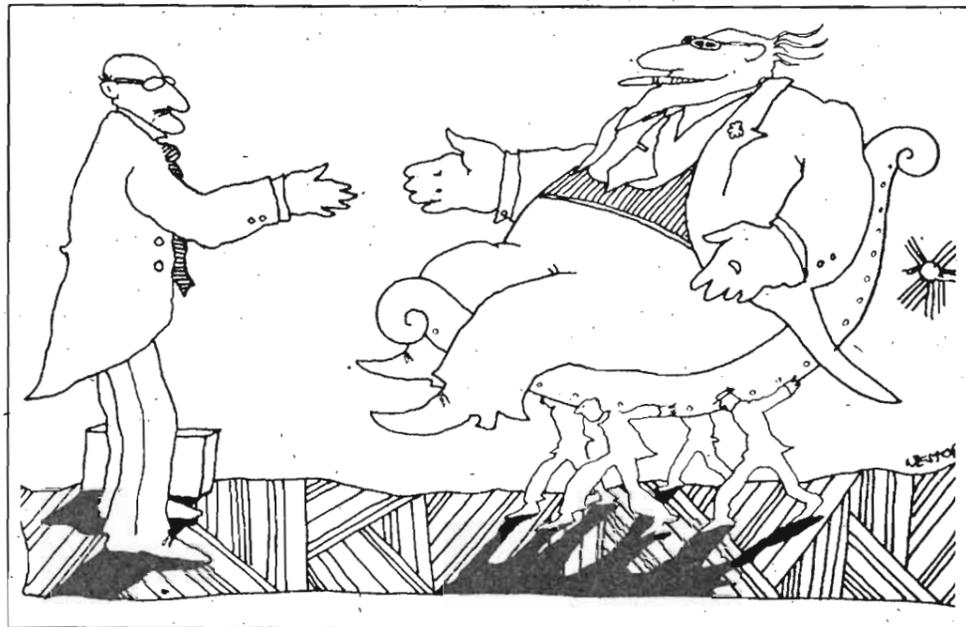
plazo para la economía del Estado español, incidiendo de forma positiva — aunque menos de lo que algunos esperan — en el nivel de empleo, pero no es éste el fondo de la cuestión ni constituye una solución mínimamente equitativa del reparto de los sacrificios.

Terminar con el franquismo económico

El problema de la economía del Estado español es que ado-

● **La participación de la renta de los salarios queda muy alejada de la media de los países industrializados para aceptar cualquier retroceso.**

% de los Costos Salariales sobre la Renta Nacional en Europa (1976)	
ESTADOS	%
ESPAÑA	64,6
ITALIA	69,4
FRANCIA	70,1
R.F. ALEMANA	71,3
IRLANDA	71,9
NORUEGA	78,0
INGLATERRA	82,2
SUECIA	86,7



lece de una estructura mínimamente eficaz y ajustada al entorno en el que se desenvuelve.

La falta de racionalidad se da tanto en el nivel productivo como en el financiero.

En vez de pretender por segundo año consecutivo recortar los salarios hay que plantear con un mínimo de honestidad y realismo una política económica que termine definitivamente con el franquismo económico, que posibilite una mejor combinación sectorial, y la adecuación de las unidades productivas a las dimensiones requeridas. Hay

que crear un sistema financiero flexible, adecuado a las necesidades crediticias de las empresas, con tipos de interés y plazos que hagan posible proyectos industriales, que eviten estrangulamientos que se dan con tanta frecuencia en la mediana y pequeña empresa.

La participación de la renta de los salarios queda muy alejada de la media de los países industrializados para aceptar cualquier retroceso. Las soluciones son otras, aunque para ello se requiera un poco de imaginación y de audacia.

ELORRIETA

MUNDO

Auténtico desafío al Gobierno Laborista

Los sindicatos dicen no al tope salarial

La política salarial del Gobierno Laborista que fija el tope del 5 por ciento como incremento para los próximos doce meses, está a punto de naufragar y no se puede descartar, que en este caso arrastre al propio gabinete gubernamental. Estos son los acontecimientos que han conducido a la actual situación:

El congreso de la T U C, celebrado el pasado mes de septiembre en Brighton, decidió por mayoría abrumadora la vuelta a la libre negociación, lo que equivalía desafiar la política anti-inflacionaria del Gobierno, que hacía del control de los salarios uno de sus puntos básicos.

Los trabajadores de la FORD (más de 57.000) se declararon en huelga, que se prolonga en más de tres semanas para forzar a la empresa a una negociación económica por encima del límite salarial fijado por el Gobierno.

La Dirección de la empresa, haciendo caso omiso de las amenazas del Gobierno, manifiesta estar dispuesta a conceder incrementos salariales superiores al 5 por ciento, que pueden situarse en un 8 por ciento más primas de productividad.

El propio congreso del partido laborista, reunido en Blackpool, decide por un amplio margen de votos (4.017.000 contra 1.924.000) aprobar la moción que rechaza todo tipo de restricciones salariales.

Todos contra el Gobierno

En resumen: el premier Callaghan se encuentra en la cuerda floja, pese a lo cual se mantiene firme e intransigente



Murray, uno de los líderes más fuertes de la T.V.C. la línea inflexible y dura del Gobierno le cierra cualquier opción negociadora

en un desesperado intento de salvar las líneas maestras de su plan de austeridad. La dirección de la empresa (que registró en 1977 unos beneficios de 35 mil millones de pesetas y que espera llegar este año a los 50 mil) prefiere dialogar libremente con los trabajadores, confiando con que estos respeten el lema utilizado de «responsable negociación colectiva», y aceptando el riesgo que por ello supone cara al Gobierno (posible pérdida de un contrato de 25.000 vehículos anuales, además de la correspondiente multa, que tiene que ser fijada cuidadosamente por el Gobierno, dado que la FORD prevé un plan de inversiones de 150.000 millones de pesetas para los próximos cuatro años).

El Secretario General de los Sindicatos, Murray, ha ratificado que los trabajadores están dispuestos a cooperar en cualquier estrategia para man-

tener por debajo del 10 por ciento la subida de los precios, siempre y cuando la contrapartida no sea la contención salarial del 5 por ciento. Los sindicatos no están dispuestos a ser los chivos expiatorios de la actual situación económica e insisten que el gobierno debe flexibilizar sus posturas y dejar vía libre a la negociación.

En Gran Bretaña el otoño puede ser caliente

El comportamiento sindical arropado e incluso forzado por la base, es o puede ser el indicativo de que, pese a la crisis, la negociación y la lucha vuelven a ser las coordenadas de la acción sindical. La huelga de la FORD es sólo la primera batalla, el próximo primero de noviembre puede darse otra huelga importante, ya que en esa fecha debe renovarse el convenio en la BRITISH LEYLAND, que emplea a 130.000 trabajadores.

En caso que las huelgas se extiendan a otros sectores, Callaghan tendrá que mudar de vivienda, dejando el 10 de Downig Street para otro inquilino, presumiblemente del partido conservador, y la economía británica habrá perdido por horas no trabajadas, más, mucho más que si el Gobierno hubiese aceptado desde el primer momento la libertad de negociación.

J.E. AURREKOETXEA

LABUR

Fabrelec en venta

En el número anterior, adelantábamos ya la noticia: Westinghouse quiere irse de Euskadi. Hoy tenemos ya más datos. Westinghouse quiere vender FABRELEC, y a tal efecto, ha mantenido contacto con varias empresas europeas a fin de traspasar la propiedad de la planta ubicada en Bizkaia, que se dedica a la fabricación de electrodoméstico, dando empleo a 1.700 trabajadores.

La iniciativa de la multinacional ha producido ya los primeros comunicados sindicales para que se tenga en cuenta a los sindicatos, a la hora de negociar la venta. De producirse ésta, debería quedar garantizado en todo caso, el empleo de la totalidad de la plantilla, así como las condiciones económico-laborales que ésta disfruta en la actualidad.

Europa: Semana laboral de 39,5 horas

La duración media semanal de trabajo en la Comunidad Económica Europea en 1975 era de 39,5 horas (42 para los hombres y 34,8 para las mujeres).

Por actividad económica,

corresponde a la agricultura el horario más elevado (44,20) frente a las 35,2 horas que trabajan sectores como la Enseñanza, Sanidad, Servicios Sociales, etc.

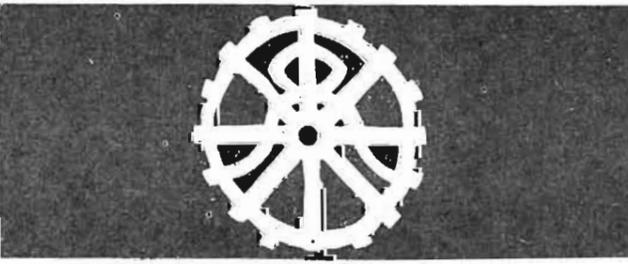
Irlanda, con una media de 41 horas, seguida de Francia con 40,5, son los países con mayor horario de trabajo. Dinamarca con 37,4 horas tiene la jornada de trabajo más reducida.

Alemania: Casi todos cinco semanas de vacaciones

Según revela un reciente estudio del Instituto Económico Social de la D.G.B., casi tres cuartas partes de los alemanes (72 por ciento) tienen cinco o más semanas de vacaciones.

Las vacaciones son más largas en aquellos sectores, en s que por diversas razones, no pueden ser tomadas éstas durante los meses de verano o cuando las condiciones de trabajo son más duras que las consideradas normales (trabajos a relevos etc).

De aquí a 1981, cerca de 2,7 millones de trabajadores se beneficiarán de un nuevo aumento de vacaciones. La reivindicación de seis semanas formulada por la D.G.B. en 1972 es un objetivo cada vez más próximo a alcanzar.



Introduciéndonos en un grave problema

Viviendas protegidas y subvencionadas

Estaduaek etxebizitzari buruzko babes eta dirulaguntza politika eraman izan du. Industriatuz joan den gizarteak etxebizitzak eskatzen zituen, eta horiek erostearren, era askotako erraztasunak eskaini izan ditu Estaduaek. Halaz ere, jokabidea hau aztergarri da, batipat, sarritan xede nagusi hori bete izan ez dutelako, negozioetarako bideak erabat itxi izan ez direlako. Horretaz gain, guztiena, herri osoarena, den diruz jabeago pribatua sendotzera jo izan delako. Guztion bizkar dirua egin duen jenderik bai bait da gai honetan.

Cantidad de veces hemos oído hablar de las viviendas subvencionadas, e incluso es muy posible que vivamos en un piso subvencionado o que goza de protección oficial.

A lo largo de este artículo trataremos de ver en qué consisten estos regímenes, así como la causa de su existencia.

A primera vista, parece que la conclusión es clara: serán viviendas oficiales aquellas que gocen de una subvención por parte de la Administración, y protegidas aquellas que tengan alguna protección bien de tipo económico, fiscal, etc.

Ello es cierto, pero necesita de ciertas matizaciones a fin de poder desentrañar lo que está latiendo en dichos conceptos.

Viviendas subvencionada

Tras la guerra civil, y fundamentalmente en el momento en que los puestos de trabajo se disponen en determinados puntos del territorio, surge una gran afluencia a dichos centros de producción, y por tanto, la necesidad de viviendas.

Ello requiere que la Administración preste un apoyo económico a las personas que tienen necesidad de acceder a una vivienda por mera necesidad, y que no pueden hacer frente a la totalidad de los costos de las mismas.

Así surge la vivienda subvencionada, a través de unas cantidades (subvenciones) que se entregan a determinadas personas, bien individuales o bien colectivamente (las denominadas cooperativas), a fin de que puedan abonar parte del costo de una vivienda.

De otra parte, se proporcionan créditos oficiales, a través del Banco de Crédito a la Construcción, gestionados por el Instituto Nacional de la Vivienda, a interés menor que el de la banca privada, y con una obligación de reintegro realizada normalmente en 30, 6 ó 40 años.

Es preciso manifestar que en todos los casos, la finalidad es proporcionar el acceso a un reimen de PROPIEDAD PRIVADA en el adquirente de la vivienda, y olvidándose otros posibles modos, como podría ser, el alquiler o a través del derecho de superficie.

Vivienda protegida

El Régimen de la Vivienda Protegida, fundamentalmente referido a la denominada de Grupo I., consiste en una protección en los Créditos, bien de la Banca Oficial, o la Privada y Cajas de Ahorros, a través de la gestión de un crédito a interés oficial, por un importe en relación con el

● *El esfuerzo económico de todos, ha estado dirigido a potenciar el régimen de propiedad privada*

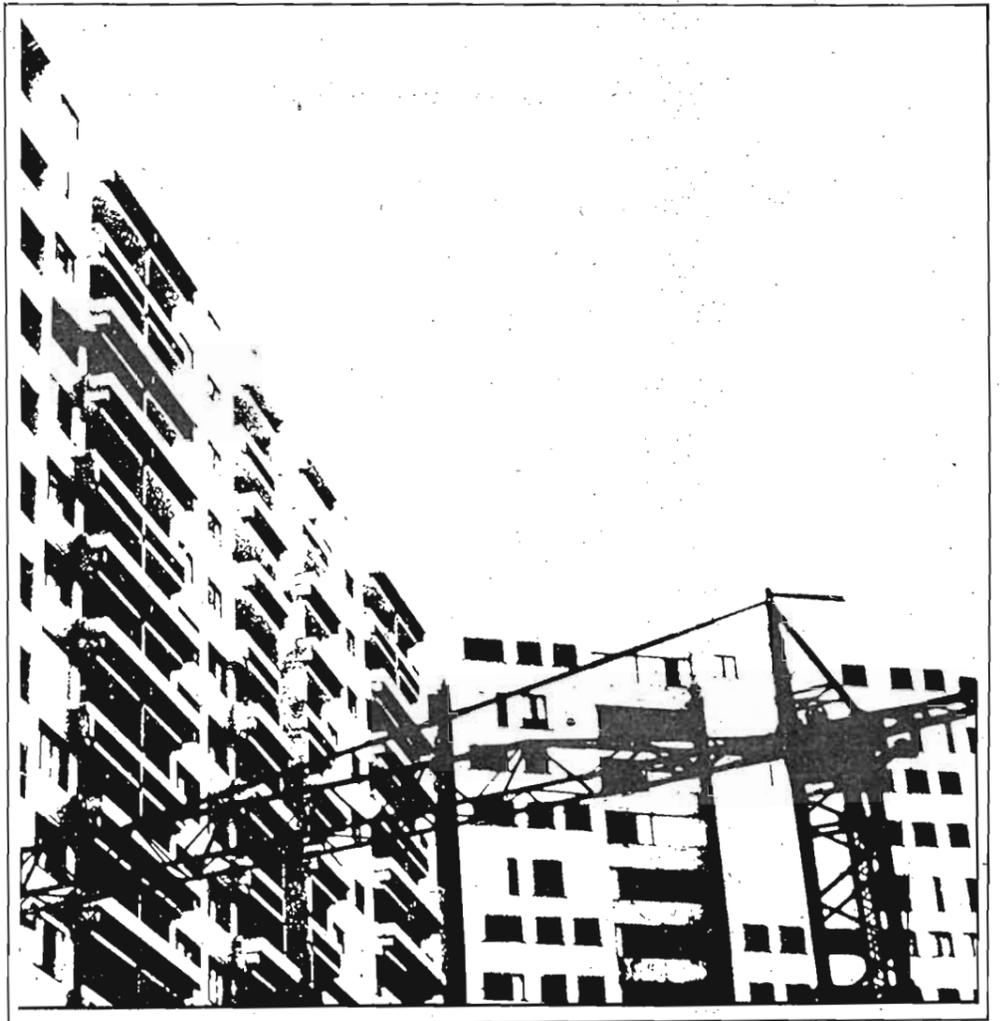
costo total de la vivienda, y según un módulo de pesetas por metro cuadrado construido, que varía según las distintas poblaciones.

Condición inexcusable para tener derecho a dicho reimen de vivienda protegida es el de necesitar una vivienda para uso propio, en primera residencia, es decir, no a los chalets o casas de campo, etc.

Asimismo ambos regímenes de viviendas subvencionadas y protegidas de grupo gozan de beneficios fiscales consistentes en exención de derechos reales en la adquisición, no en las sucesivas ventas, y beneficios de hasta un 9 por cien de exención de la contribución urbana, normalmente por un período de 20 años.

En el año 1976 ha desaparecido la vivienda subvencionada y en su lugar ha surgido la denominada vivienda social, consistente en el afianzamiento de créditos a través del I.N.V. a mayor plazo que el concedido por la Banca Privada y en plazos de devolución de los créditos asimismo en mayor plazo.

Para tener derecho a una vivienda social era preciso encajar en un baremo de salarios que se establecía por las disposiciones vigentes, y la vivienda se decidía según las necesidades familiares de cada solicitante.



Makina jende egon da bai, guztion bizkar dirua egin duenik

Pronto se vió la imposibilidad de continuar tal régimen fundamentalmente por problemas financieros, y en la actualidad se está en trance de revisión y aprobación de un nuevo régimen que reagrupe las diversas protecciones legales para la adquisición de una vivienda.

Soluciones unilaterales

La crítica fundamental que se puede hacer al régimen de protección o subvención lo podríamos agrupar en varios apartados:

Por un lado, el que todo el esfuerzo económico de todos, puesto que la protección sale

de los impuestos, ha estado dirigido a potenciar el régimen de PROPIEDAD PRIVADA, olvidándose de otros regímenes muy en boga en otros países como son el alquiler o el régimen de derecho de superficie, menos costoso para el adquirente, pero que necesita una legislación moderna y progresiva que en este momento no existe en el Estado español, al menos adaptada a la actual situación.

De otro lado, la picaresca ha consistido en solicitar protecciones para adquisición de vivienda para uso personal, cuando el deseo y la realidad del adquirente consistía en realizar una inversión a costa

del resto de los ciudadanos y en una especulación de una vivienda protegida, al tenerla deshabitada o alquilada por precio superior a los topes de renta establecidos por la Ley para ndas protegidas.

Los deseos manifestados por la Administración para controlar todos estos temas no han pasado hasta el día de hoy de meras palabras. Y mucho nos tememos que si no se actúa decididamente en este sentido de nada valdrá cualquier régimen de protección a la adquisición de viviendas por perfecto que pueda ser teóricamente.

Miguel Angel ABARZUZA

Los Conflictos Colectivos de Trabajo están de moda, los problemas de los trabajadores hacen que cada día nos veamos obligados a iniciar más y más Conflictos Colectivos con el fin de buscar posibles soluciones. Por ello, vamos a ver cómo están regulados los mismos en el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo. Decreto que derogó la anterior Reglamentación de los mismos.

¿Qué es un Conflicto Colectivo de Trabajo y para qué sirve?

Aunque el nombre CONFLICTO COLECTIVO



Cuando se utilice el procedimiento de Conflicto Colectivo, no se puede ejercer el derecho de huelga.

es muy contundente, y a veces cuando lo planteas como medio para resolver una cuestión, da la impresión de que vas a la guerra, en realidad de lo que se trata es de un intento de avenencia entre las partes, empresario y trabajadores, ante la Autoridad Laboral.

Es decir, el Conflicto Colectivo es el procedimiento que hay que utilizar necesariamente para plantear un problema que afecte a intereses generales de un grupo de tra-

bajadores, ya que cuando el problema es individual hay que plantearlo ante la Magistratura de Trabajo directamente.

No puede plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o Laudo.

Conflicto Colectivo y huelga

Hemos de tener claro que siempre que se utilice el procedimiento de Conflicto Colectivo no se puede ejercer, una vez planteado, el de derecho a la huelga legal.

Sin embargo, una vez declarada la huelga legal sí podemos optar por llegar a soluciones a través del Conflicto Colectivo.

Si el Conflicto lo inician los empresarios y ante esto los trabajadores ejercen el derecho de huelga legal, el Conflicto Colectivo no prosigue y se archivan las actuaciones.

Competencia

La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde:

A pesar del nombre, es un intento de avenencia

Conflictos Colectivos

de la provincia en que se plantea el C.C.

b) A la Dirección General de Trabajo si el Conflicto afecta a trabajadores de varias provincias.

c) A la Magistratura de Trabajo, como veremos más adelante.

Iniciación

Sólo pueden instar la iniciación de un Conflicto C. de Trabajo:

a) Los representantes de los trabajadores.

plantea el Conflicto.

4) Peticiones concretas que se formulan.

5) Debe ir firmado y fechado.

Aunque el Decreto regula taxativamente los plazos para resolver el Conflicto, en la práctica estos se dilatan. De todas formas el Decreto regula que en las 24 horas siguientes a la presentación del escrito se remitirá copia por la Autoridad Laboral a las otras partes y convocará a las partes dentro

● *El Conflicto Colectivo se plantea en un intento de avenencia entre trabajadores y empresarios ante la Autoridad Laboral.*

b) Los empresarios o sus representantes legales. Planteamiento del Conflicto El escrito de iniciación del Conflicto C. de Trabajo debe contener los siguientes requisitos:

1) Deben constar los nombres, apellidos y domicilio y representatividad de los que lo inician.

2) Determinar los trabajadores y empresarios afectados.

de los tres días siguientes.

Soluciones a los Conflictos Colectivos de Trabajo

En la comparecencia la Autoridad Laboral intentará la avenencia entre las partes, si se llegara a un acuerdo éste tiene la misma eficacia que lo pactado en Convenio.

llega a un acuerdo caben dos situaciones:

1) Que el Conflicto derive en discrepancias ante la interpretación de una norma preexistente estatal o convenida. En este caso la Delegación de Trabajo o en su caso la Dirección General de Trabajo remite el Conflicto junto con su informe a la Magistratura de Trabajo.

2) Si el Conflicto se plantara para modificar las condiciones de Trabajo, la Autoridad Laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo las cuestiones planteadas.

Efectos de los laudos

Los laudos de obligado cumplimiento tienen fuerza ejecutiva inmediata, independientemente de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia y decidirán de modo claro y preciso sobre todas las cuestiones planteadas a lo largo del proceso del Conflicto.

Posibilidad de arbitraje

También contempla el Decreto que las partes voluntariamente se sometan al arbitraje de un tercero que podrá ser designado por ellas de común acuerdo.

Tras el acuerdo de la Administración española y la CEE

Miles de arrantzales ante el paro

Tras la firma del reciente acuerdo entre la Administración española y la CEE, la situación de la flota pesquera del Cantábrico ha empeorado sensiblemente. El acuerdo alcanzado y que con tanto triunfalismo ha sido presentado al país, de respetarse, supondría irremediablemente la paralización de numerosos barcos y el paro para miles de trabajadores.

Si bien es verdad que el acuerdo contiene aspectos positivos en relación a los anteriores, el hecho mismo de que la Administración española parezca haberse comprometido seriamente a su estricto cumplimiento lo invalida. Hasta ahora, teníamos pocas licencias pero todos los barcos trabajaban con o sin autorización y con la complacencia del Gobierno. Ahora, tenemos más licencias pero el Gobierno parece dispuesto a cortar la entrada de barcos que no dispongan de las mismas. De 392 barcos censados y que oficialmente trabajan en aguas comunitarias, con el nuevo régimen solo 234 podrán faenar. Los 158 restantes tendrán que optar por probar fortuna en las ya esquiladas aguas nacionales, amarrar o, quizás, algunos que duden del cumplimiento de las amenazas de sanciones del Gobierno español, intenten, nuevamente la entrada en las 200 millas comunitarias.

De los 197 barcos de los puertos vascos de altura — Pasajes, Ondarroa y Bilbao — solo 129 podrán faenar simultáneamente con licencia. El futuro de los casi 1.500 tripulantes de los

buques restantes de los que este trimestre no dispondrán de licencia, es hoy todavía incierto. Aunque de momento son pocas las empresas que han presentado expedientes de cierre temporal, no podemos engañarnos. En las próximas semanas puede haber un movimiento en este sentido más generalizado.

Garantizar medidas para los parados

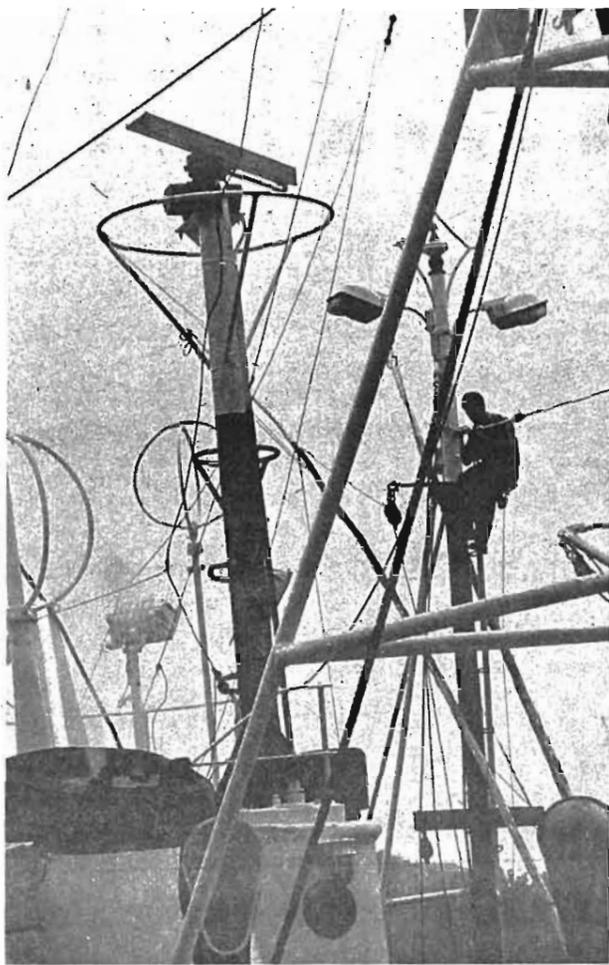
Dada la gravedad de la situación, a instancias de ELA, los sindicatos de pesca representativos de la cornisa cantábrica nos reunimos en Madrid los días 3, 4 y 5 de octubre. Tras analizar la situación en los puertos, mantuvimos entrevistas con el Subsecretario de la Marina Mercante, y Director General de Pesca para, finalmente, participar en una reunión conjunta con representantes de los Armadores del Cantábrico, el propio Director G. de Pesca y funcionarios de los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social y Sanidad.

En relación a las condiciones de los parados, los Sindicatos exigimos la aplicación inmediata de los Acuerdos negociados con el Gobierno en agosto del pasado año. Es decir, básicamente:

- Subsidio de Desempleo del 100 por 100
- Mínimo de 30.000 pesetas
- Anticipación de la jubilación en 5 años

Reconocimiento del derecho a los festivos

Por fin parece que vamos



Próximamente puede haber un movimiento más generalizado de expedientes de crisis

a poder decir que hemos acabado con una grave discriminación que pacientemente ha padecido el sector.

Hasta ahora, los 13 días festivos que todo trabajador tiene derecho a disfrutar según el Calendario Laboral no se aplicaba a los pescadores. Se dice que la mar es diferente, que es mundo aparte y en realidad, tras estas palabras se ha querido justificar lo injustificable. El hombre que trabaja en un barco, alejado de su familia, que trabaja y vive las 24 horas en la empresa necesita no menos sino más descanso que nadie.

Ante esta situación nuestro Sindicato a primeros de año lanzó una ofensiva en diferentes frentes. Entre otras gestiones, presentamos un escrito al Director General de Trabajo reclamando

la firma de una Resolución que acabara con esta anómala e injusta situación. En nuestra visita a Madrid, nos entrevistamos con el Subdirector de Trabajo, quien nos garantizó la firma inmediata de dicha Resolución.

Esta básica reivindicación no deja de ser sumamente importante pues supone a nivel de los puertos de Pasajes, Ondarroa y Bilbao y sólo referido a la flota de altura, la conquista de casi 45.000 jornadas de trabajo anuales. Además, en este momento abre posibilidades de solución parcial al paro que se produzca. No olvidemos que a nivel de la Cornisa Cantábrica el reconocimiento y aplicación racional de este derecho supone dar empleo a las tripulaciones de 30 barcos.

Josemi UNANUE

ELASTV
ELA

Sindikal astekaria / Semanario sindical

Ultima hora

Convenio de la Construcción de Bizkaia

Los sindicatos (ELA, UGT, CC.OO, USO, SU) de la Construcción de Bizkaia han iniciado los primeros contactos para elaborar una plataforma de negociación unitaria del Convenio provincial.

Los sindicatos mencionados, mayoritarios en el sector, tienen previsto iniciar las primeras negociaciones con la patronal a primeros del próximo mes de noviembre, dado que el actual convenio en vigor, caduca el 31 de diciembre del 78.

El sindicato de ELA de la Construcción nos comunica que mantendrá debidamente informados a todos los afiliados de cuantas gestiones previas a la negociación se vayan a efectuar.

Vitoria: Cincor

La Sección Sindical acusa las maniobras de la empresa

La Sección Sindical de ELA de CINCOR de Vitoria, empresa textil de 400 trabajadores, ha manifestado en una declaración, su posición ante determinadas pretensiones de la empresa.

Se acusa a ésta de negar la representatividad del actual Comité respecto de administrativos y mandos, queriéndose erigirse en árbitro entre éstos y el Comité, para completar de esta manera esta representatividad.

Por otro lado, los patronos pretenden que la revisión salarial, prevista en el actual convenio, se realice por aumentos lineales y porcentuales. Junto a ello, quiere hacer firmar al Comité, ni más ni menos que, la tramitación de expediente de regulación de horario ha sido aprobado en asamblea, cosa absolutamente falsa.

La Sección Sindical rechaza, en su declaración, el absurdo intento de erigirse en árbitro y la pretensión de infiltrar un descarado grupo «amarillista» en el Comité. Tras proponer que la revisión salarial sea lineal y se estipule si es necesario otro procedimiento en el próximo convenio, esta Sección Sindical termina haciendo un llamamiento a técnicos y administrativos, para que busquen la auténtica representatividad a través de la afiliación a las Centrales Sindicales y en las candidaturas de éstas.

Entre los puertos de Pasajes y Ondarroa

Ya son 18 los expedientes de barcos amarrados

Tal y como comentamos en la información que sobre la pesca damos en esta misma página, se preveía un acrecentamiento del número de expedientes.

Pues bien, con fecha del 24 de octubre ya se habían contabilizado en 18 los expedientes de barcos amarrados entre los puertos de Pasajes y Ondarroa.

Ante el convenio de ERT

Quién y dónde negocia

El convenio de ERT, que afecta a cerca de 11.000 trabajadores en todo el Estado, finaliza su vigencia el 31 de diciembre del 78 y han empezado a darse los primeros pasos para la negociación del próximo. Con esta finalidad, los trabajadores de Euskadi van a celebrar reuniones en sus centros de trabajo para determinar el marco de negociación y su órgano negociador, que son los dos puntos conflictivos del convenio.

Frente a la postura de algunos sindicatos de ámbito estatal, que defienden este marco (el estatal) como válido, las Secciones Sindicales de ELA han presentado la alternativa de negociar a nivel de Euskadi. Son muchos los argumentos que podemos esgrimir para razonar esta postura. En principio, la aplicación del Pacto de la Moncloa a los trabajadores de Bizkaia (que representan el 26,8 por ciento del total de la plantilla) en el 78, les ha supuesto una pérdida de cerca del 5 por ciento de media respecto de los incrementos que habrían obtenido de aplicárseles sobre sus masas salariales, el 20 por ciento fi-

de la Vida en Bilbao, experimentó en el 77 un incremento del 31,56 por ciento sobre diciembre del 76, mientras que en el Estado no superaba el 26,4 por ciento (según datos del Instituto Nacional de Estadística).

Un ámbito homogéneo y real marco de negociación que responda a los afiliados de ELA han entendido que no es posible mantener el poder adquisitivo de sus salarios con convenios como el firmado el año pasado, que en el peor de los casos, hace perder 13,66 puntos.

con sus intereses y se base en un ámbito homogéneo y real.

Esto constituye la única garantía para evitar fundamentalmente dos cosas:

— Que intereses ajenos a los de los mismos trabajadores impongan nuevos pactos que mermen aún más los ya exigüos salarios.

— Y que frenen el desarrollo del sindicalismo, cuyo protagonismo corresponde a las Secciones Sindicales de cada empresa.

La alternativa de CC.OO de negociar a través de la llamada «Coordinadora de Comités de nacionalidades» pretende conseguir un campo amplio de maniobra para hacer entrar a todos los trabajadores de ERT en un Pacto que en absoluto les beneficia.

Las negociaciones de ERT las tienen que llevar los sindicatos a través de sus Secciones

las defenderemos en las asambleas, que a partir del sábado 28 se van a realizar en los centros de trabajo.

Federación de La Química y Energía

