

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



"Es inaguantable que a estas fechas no se hayan negociado los convenios. Estas situaciones hay que evitarlas en próximos convenios".

Situación de las negociaciones

Convenios del Comercio de Bizkaia

Convocada la huelga para el Textil.

La posición cerrada de la patronal, que no ofrece ninguna mejora substancial en cuanto al articulado y unos aumentos salariales en tablas, del orden de 2.000 a 3.500 pesetas, ha motivado la ruptura de las negociaciones y el planteamiento de huelga legal por parte de ELA y las demás centrales sindicales en el Comercio Textil para el día 16.

Negociaciones Comercio Textil

En setiembre se entregó a la patronal la plataforma de convenio por parte de las centrales, recibiendo la contestación el 9 de octubre. En esta propuesta, la patronal -abogados de la CGEV- planteaba aumentos en tablas entre 2.000 y 3.000 pesetas, y aspectos regresivos en cuanto a horario de verano, paga de beneficios, premio a la constancia etc., aparte de incluir en un artículo referido a sanciones, aspectos referentes al comportamiento y moral de los trabajadores fuera de la empresa.

En vista de la situación planteada y tratando de que

las negociaciones continuaran con normalidad, se planteó por parte de las centrales el limar algunos puntos referentes a la ayuda familiar, jubilación -entre otros-, lo que supuso que la patronal anulase los aspectos regresivos planteados, pero no mejorara sus ofertas.

Hora de paro y concentración de delegados

En esta situación, y debido a que el resto de los convenios que se negocian (Metal, Químicas, Alimentación) se encontraban en punto muerto, señalando no obstante que las ofertas en todos ellos eran su-

periores al del Textil, se planteó una hora de paro y una concentración de delegados ante la CGEV de los cuatro sectores, hechos que fueron ampliamente secundados por los trabajadores.

COMERCIO TEXTIL: No varía la situación

Mientras en el resto de los convenios se llegaban a acercamientos, la patronal del Textil mantenía invariable su propuesta, aun después que por parte de las centrales sindicales se reajustasen las tablas salariales.

En esta situación, se convocó a todos los trabajadores del sector que de forma unánime plantearon la huelga legal para el día 16 de noviembre, habiéndose realizado las correspondientes votaciones por empresas para cumplir los requisitos legales establecidos en la Ley.

COMERCIO ALIMENTACION: Posible acuerdo

En la última negociación con la patronal, se llegó a un acuerdo en las retribuciones económicas y gran parte del articulado, por lo que en reunión con los trabajadores es posible se acepten las condiciones, en el transcurso de esta misma semana.

COMERCIO QUIMICAS

Una vez conocida la última propuesta de la patronal y no habiendo acuerdo, se somete a los trabajadores la decisión de la marcha del convenio.

COMERCIO METAL

Se está a la espera de una última negociación con la patronal.

ALEX GARATE

Convocada para el día 20 de este mes

La huelga de Transporte de Bizkaia sigue en pie

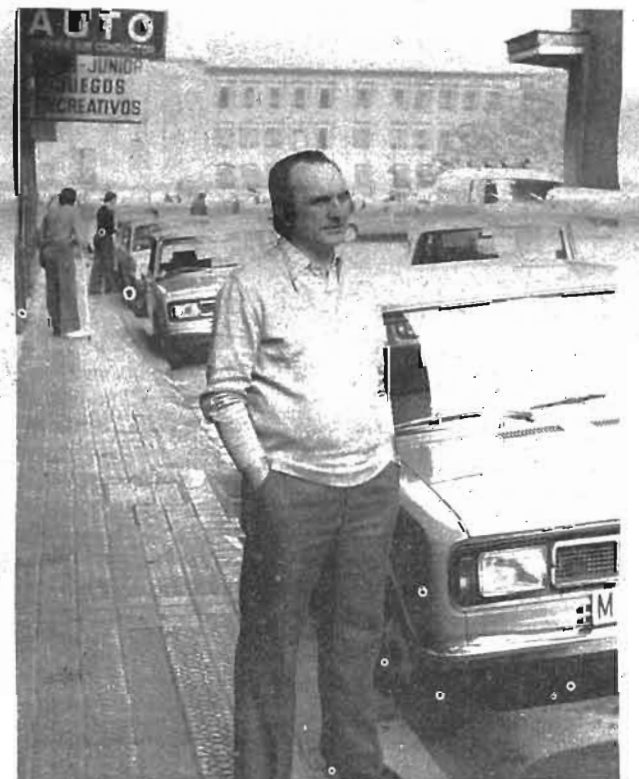
A raíz de una nota hecha pública por la patronal del Transporte de Mercancías por carretera de Bizkaia, el sindicato de Transporte de ELA sale al paso de dicha nota, denunciando el intento de manipulación de la patronal.

Mientras que la patronal se mantenga en la actitud manifestada hasta la fecha y no acceda en las mínimas reivindicaciones de los trabajadores, la convocatoria de huelga para el día 20 seguirá en pie.

página 5

En una entrevista publicada por «Hoja del Lunes» de Bilbao

Declaraciones del Secretario General



Puede suceder que las primeras páginas de los periódicos dedicadas a las discusiones del Parlamento y del proceso constitucional, polaricen sobre los partidos la atención de gran parte de la opinión.

Desde nuestra perspectiva, experimentamos que la vida sindical desde su legalidad lleva un ritmo acelerado. Parece que este puede ser un buen momento para sintetizar una etapa de experiencias sindicales y puntuar los temas claves que caracterizan la vida de los sindicatos en este momento.

También puede serlo para definir las prioridades y los planes de ELA-STV. El Secretario General, en una entrevista, cuya recensión publicamos en páginas interiores, realiza unas declaraciones sobre el panorama sindical actual y, más concretamente, el momento y los proyectos de ELA-STV.

página 3

Los funcionarios de Correos y Telégrafos abogan por un Estatuto democrático

- Se realizaron paros y manifestaciones durante el día 8, mientras se discutía el mismo día el estatuto en el Congreso.

página 8



● Convenio Estatal de Químicas Papel mojado

página 4

● Plan Energético Nacional Ganan los de siempre

página 6

ELA
STV

- ELA-STV está adherida a:
Secretaríados 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
Impreme: Ardatza, S.A.
Polígono Eciago, 10-B
Hernani (San Sebastián)
Dep. Legal: BI-3312-1977
Redacción: Barrenkalle, 28-2
Teléfono 681 56 50
Durango



Argazkian agertzen da Bermeoko lokala. Barrua txukundua eta kartela ipini berria

Bermeoko lokala martxan jarria da

Badira hilabete batzuk, ELA-k Bermeon lokal bat zabaldu zuela. Eta zabalik dago Bermeoko langile, arrantzale, mariñel eta itsasgizon guzientzat.

Badakigu Bermeoko langileok euskal sindikatu serio eta gogor baten premia dugula; geure ogia eta biarra zaintzeko. Arrantzale, konserberatutako langile eta beste edozein biarginei ez jake problemarik falta: konbenioak direla bate-

tik, Seguridade Socialeko kuota ez prestaziõak beste-tik, ez dugu problema gitxi gure gain.

Horregaitik, ondo jatorku ELA-k Sta. Eufemia kaleko 12.enean zabaldu dauan lokala. Oraingoz, astelehene eta eguenetan egongo da zabalik, arratsaldeko 4etatik 8,30etara.

ELA-n afiliatzen diren mariñelak, ITF izeneko Federazio Internazionallean sartuak dagoz. Honek pixu handia du

mariñelarentzat, ITFko lokale-tan ELAko mariñelak atentzioa dute.

Datorren abendutik aurrera, arrantza eta marina mercante arazoetan arduradutako abokatua joango dira Ondarroa, Lekeitio eta Bermeoko lokale-tara, kosta guztiko arrantza-leek izan dezaten aukera edonora joateko. Zein egunetan joango diren erabaki gabe dago oraindik, eta aurrez jakineraziko dugu.

Oharrak — Notas — Oharrak — Notas — Oharrak — Notas

Consejo Regional del Metal de Guipúzcoa

El Consejo Regional de la Federación del Metal de Guipúzcoa tiene previsto celebrar una próxima reunión, el sábado día 18, en la localidad de Zumárraga, para aprobar la estrategia a plantear por la Federación, en el próximo Convenio provincial del metal.

En el siguiente número de ELA-semanal se publicarán los acuerdos tomados en la referida reunión.

Consejo Regional del Textil de Guipúzcoa

El próximo sábado día 18 se va a reunir en los locales de ELA de Vergara, el Consejo de la Federación del Textil de Guipúzcoa para discutir la plataforma del convenio y la es-

trategia de negociación a seguir en el mismo.

Sindicato de la Confección de Guipúzcoa

El sindicato de la Confección de Guipúzcoa convoca a todos los afiliados a una reunión a celebrar en el local de Federaciones de San Sebastián para estudiar el anteproyecto de la plataforma del convenio. La fecha de la convocatoria está fijada para el viernes día 17 a las 7,30 horas.

Sindicato de la Construcción de Bizkaia

El sindicato de la construcción de Bizkaia convoca a sus afiliados para el próximo día

18 a las 10 de la mañana en el local de Formación sito en Alameda de Urquijo 28, 3º

El orden del día de la reunión es:

- Plataforma del convenio
- Estrategia de negociación

Sindicato de Oficinas y Despachos. Bizkaia

Los sindicatos de Oficinas y Despachos de Bizkaia han convocado a la patronal del sector a una reunión para el próximo día 22, para iniciar las negociaciones del convenio provincial.

El sindicato de Oficinas y Despachos de ELA tiene previsto mantener informados a todos los afiliados del sector sobre la marcha de las negociaciones.

Unión comarcal de Bilbao

La Unión Comarcal de Bilbao ha venido desarrollando en el último mes un ciclo de reuniones con todos los delegados pertenecientes a la Comarcal distribuidos en siete grupos, dado el elevado número de los mismos.

El pasado martes día 7 se celebró la última de las mismas en la que al igual que en las celebradas anteriormente se trató el siguiente orden del día:

- Nuevos pactos.
- Análisis del sindicalismo del Estado, su evolución.
- Institucionalización de las relaciones laborales.
- Situación laboral de la comarcal (conflictos, convenios, etc.)
- Campaña de afiliación.

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 comarciales

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 (Aguirain): San Jorge, 16-3º

BIZKAIA
BILBAO I: Barroeta Aldamar, 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaieta, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo, izda.
BARAKALDO: Gral. Sanjujo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449 45 04
BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º Telf. 688 05 07
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. 459 02 14.
SESTAO: Plaza Conde Valmaseda, 9-1º izda.
SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º Telf. 669 29 01.
YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º
ZALLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2º C.

GIPUZKOA

SAN SEBASTIAN: San Martín 51, entslo, 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, 8-1º
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. 621 414 y 623 396.
LASARTE: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
LAZKANO: Elsegui, 48-1º
LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º
MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
ORIO: Primo de Ribera, 24-1º
OÑATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º
PLACENCIA (Soraluze): Rabal, 15-1º
RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.
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: Santa Cruz, 11-2º
BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Eztegará, 5-1º
ESTELLA (Lizarrá): Pui, 24 bajo y 1º
LESACA: Casa Gurutze, Calle Bitiría.
TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º
FORMACION
BILBAO 10. Alda. de Urkijo, 28-4º Telf. 4431800

Zer esan nahi du?

Determinados conceptos adquieren especial relevancia en momentos como el actual en los que se está debatiendo la conveniencia o no de suscribir nuevos pactos. En torno a la discusión de los mismos y su contenido, surgen términos como PACTO SOCIAL, POLÍTICA DE RENTAS, POLÍTICA FISCAL, INVERSIÓN PÚBLICA...

driamos asimilar «pacto social» y «política de rentas voluntaria». Cuando por el contrario la moderación salarial es parte de una política normativa, establecida y aplicada por el Gobierno y una agencia especial, como podría ser una junta de precios y rentas nombrada por él, se suele asignar a ésta con el nombre de «política de rentas».

Pacto Social

En su concepción más estricta es simplemente una negociación entre Gobierno y sindicatos obreros en la que también se incluye en grado limitado a los organismos patronales, a efecto de fijar una política salarial moderada, a cambio de determinadas contrapartidas que básicamente se pueden resumir en cuatro:

- 1.- Variaciones en la naturaleza del sector público, especialmente en la escala y orientación del sector público.
- 2.- Modificación de la estructura fiscal.
- 3.- Variación de la escala salarial con reducción del abanico.
- 4.- Otras concesiones de orden sindical o laboral.

Este tipo de negociaciones se inscriben dentro de la hipótesis de que posibilitan el mantenimiento de la economía lo más cerca posible de la plena capacidad, esto es del pleno empleo.

En situaciones de crisis como la actual el objetivo de empleo queda limitado a disminuir el paro o evitar que éste siga en aumento.

El carácter impositivo de la misma suele dar lugar a serios problemas.

En Gran Bretaña la huelga de la Ford se prolonga más de un mes y puede extenderse a otros sectores. En otros países como Francia, Italia, entre otros, la política gubernamental está creando también tensiones crecientes.

Política fiscal

Es la política adoptada por el Gobierno de un país en materia de impuestos, para influir con ello en la actividad económica. Exenciones o reducciones fiscales a determinados sectores, inversiones, empresas etc. en función de unas prioridades y requisitos previamente establecidos.

Inversión pública

Es la inversión efectuada por el Estado, sus organismos o empresas estatales en activos productivos. Hay que diferenciar inversión y gasto.

En momentos de crisis y de necesidad de reactivar la economía, la inversión pública puede jugar un papel diverso bien actuando como motor de la recuperación económica o como ayuda a la inversión privada.

Política de rentas

En un sentido amplio po-

J. LIBANO

HUMOREA



Campaña de afiliación

A medio camino, buenas noticias

Sindikal munduan giro alda-keta nabarmena eman da. Propagandak ez du balio. Garai bateko jendaurreko aurkezpen haundiak ez du balio. Hitzak ez du balio, egintza da nagusi. Realistagoa da egungo jokabidea. Hedatuz, zabalduz doa, baina zailtasuna eta oztopoak gehituz doa. ELA giro berri honetara ongi egokitu dela esan daiteke, eta kanpaina berak asko erakutsi dio. Errazbidetik jokatzek ez du balio, hazia erein eta luzarora begira jokatu behar dela ikusi da.

«Esto ya no está virgen», fue la expresión espontánea de un militante metido de lleno en la campaña de afiliación. Era la síntesis de su experiencia.

El buen sentido sindicalista de los militantes está, ciñendo la forma de la campaña a las características y circunstancias del sitio. Es claro que se está trabajando duro. En algunos sitios sobre un campo trillado, barrido una y mil veces por presentaciones y presiones proselitistas y con sindicalismo fuertemente implantado. Es frecuente ya, que el sindicalista, que va con su propaganda, se encuentre con el escepticismo y el pragmatismo hecho carne que le dice: Y el sindicato a mi qué me da?

Cambio de clima

En pocos meses el clima sindical ha cambiado. Se nota en el hecho de que en general ya no interesan las «presentaciones» masivas, ni encuentra eco el intento de motivación en base a abstracciones más o menos ideológicas. Esto en general. Y es bueno. El sindicalismo empieza a pisar tierra propia cuando se le exige eficacia, respuestas y servicios. Se gana en realismo, pero también se gana en dificultad y en aridez. Así es el hacer camino sindical. Es la travesía del desierto en la que avanzan en forma sostenida y acaban llegando, únicamente, los que han establecido firmes bases y cuentan con reservas.

La etapa anterior se basó en la gran presentación de los protagonistas: contaban sobre todo la imagen, la historia y la aureola. Se produjo una oleada de afiliación. Pero es corto el camino que el sindicalismo puede andar en base a promesas y expectativas. Los trabajadores exigen pronto, y bien exigido, realidad y seriedad, eficacia y operatividad, respuestas y servicios. Exigen simplemente sindicalismo.

Nos hemos adaptado bien al cambio

El cambio de clima nos ha traído la afirmación de la afiliación de ELA. No todos pueden decir lo mismo. Los militantes se han adaptado a las exigencias del nuevo ambiente sindical. La campaña, en general se ha programado y realizado con realismo.

Estas semanas de campaña arrojan ya ciertas conclusiones:

- Es inútil que una unión local inoperante o una sección sindical sin vida se pongan a repartir hojas.
- Los medios fáciles y espectaculares han perdido eficacia: lo fundamental es realizar un trabajo coordinado en su planificación y diversificado en su realización hasta llegar al trabajo hombre a hombre.
- En la campaña hay un fuerte componente de siembra, es decir de trabajo a largo plazo.
- La campaña hay que cortarla a medida del sitio en el que se realiza.

Y sigue la campaña



La Hoja del Lunes de Bilbao publicó -30 de octubre- unas amplias declaraciones de nuestro Secretario General, Alfonso Echeberria. Las respuestas a las numerosas preguntas del periodista Illarramendi son densas y en ellas se abordan numerosas cuestiones de elevado interés sindical. Nos

Los elementos clave de la actualidad sindical

Después de realizar un rápido balance de lo conseguido desde el momento de la legalización sindical, A. Echeberria constata «que hemos llegado a un grado de sindicalización y de organización muy elevada en Euskadi teniendo, lógicamente, en cuenta, el tiempo transcurrido». Y se manifiesta esperanzado porque «puedo decir que en Euskadi existen ya las condiciones para que se de un sindicalismo fuerte y vigoroso aunque para ello, por supuesto, habrá que seguir trabajando mucho en los próximos años».

«El elemento clave, prosigue Echeberria, es cómo se va a articular todo lo referente al mundo laboral-sindical, en el marco del Estado y en el ámbito de Euskadi. Esto va a depender de tres factores: Primero, del marco legal laboral; en segundo lugar, de las posiciones patronal-sindicatos en Euskadi y, en tercer lugar, del desarrollo institucional de Euskadi... (...) Aún no existe un marco legal. (...) Tampoco se ha planteado a fondo una regulación sindical-laboral en el marco de Euskadi a través de los entes autonómicos. (...) La superación de este vacío normativo y la forma de elaborar y conseguir unas relaciones adecuadas creo que constituyen algunos de los elementos claves del momento actual».

Preocupante comportamiento

«Pienso que lo preocupante en relación a este tema es el comportamiento tanto del Gobierno como de la patronal. El Gobierno actúa con falta de imaginación, con torpeza y lentitud inexplicable cuando trata todo lo referente al tema sindical; la patronal no admite el sindicalismo como institución y actúa sistemáticamente oponiéndose a su consolidación».

También los partidos políticos

«A esto (a las dificultades provenientes del campo gubernamental y empresarial) hay que añadir, prosigue A. Echeberria, la posición de los partidos políticos que quieren controlar el sindicalismo, creyendo que cada partido debe «poseer» su sindicato. Esto ha influido, negativamente en el sindicalismo. Si a ello

● «La patronal no admite el sindicalismo como institución».

Declaraciones del Secretario General

«Euskadi en condiciones para un sindicalismo vigoroso»

vemos en la imposibilidad material de reproducir, como hubiera sido nuestro deseo, en su integridad, las palabras de A. Echeberria. Tenemos que limitarnos a realizar una selección y recoger únicamente aquellos pasajes que, a nuestro entender, revisten mayor importancia.

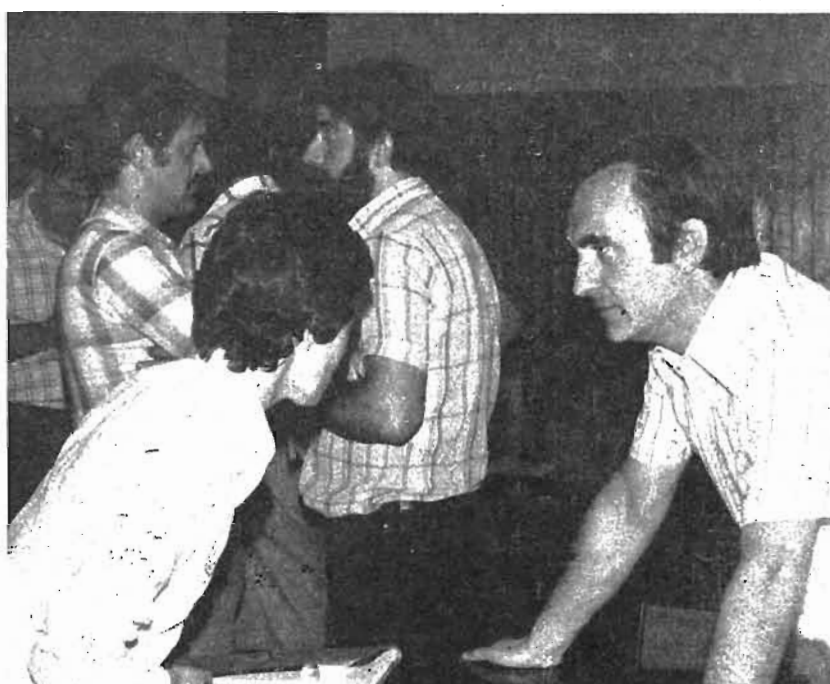
unimos que en la actualidad muchos dirigentes sindicales son «comisarios políticos» metidos en los sindicatos por los partidos políticos, nos encontramos con el consiguiente debilitamiento sindical y una división del movimiento sindical insuperable en estas condiciones. Se ha dicho que es puro formalismo la incompatibilidad de cargos políticos y sindicales. Pero nosotros no lo entendemos así: creemos que es el primer eslabón que unido a su propia gestión y a una ideología sindical clara constituye la condición básica para lograr un sindicalismo con identidad y personalidad propia, tan necesario para el movimiento obrero».

Objetivos y prioridades

El periodista se interesa por los objetivos que ELA tiene planteados tanto a corto como a largo plazo. Y el Secretario General es preciso: «Nuestra prioridad en este momento es plantear debidamente nuestra postura de cara a las próximas negociaciones colectivas y que esta postura suponga en esta etapa de transición un paso adelante en la consolidación e institucionalización de unas relaciones laborales marcadas por un protagonismo creciente de los sindicatos».

Igualmente, las próximas negociaciones colectivas deben posibilitar la defensa del poder adquisitivo de los trabajadores y del empleo. Somos conscientes que luchar por estos objetivos es difícil en un momento como el actual, caracterizado por una grave crisis, pero si hacemos este esfuerzo saldremos sin duda fortalecidos».

A largo plazo pienso que hay que transformar el modelo socio-económico actual. El sistema tiene que estar al servicio de los trabajadores y protagonizado por los mismos. No-



● «Con los empresarios debemos negociar convenios, no pactos».

sotros vamos a trabajar para ello en todos los campos, incluyendo las reivindicaciones y negociaciones colectivas».

La Administración debe meterse poco

«Pienso que tanto la Administración estatal como la autonómica tienen que tener una intervención mínima en todo lo referente a las relaciones laborales (...). La Administración debe crear, eso sí, un marco mínimo muy flexible y recoger adecuadamente la realidad, las costumbres y las especificidades concretas. Para nosotros los protagonistas fundamentales de las relaciones laborales son la patronal y los sindicatos de trabajadores, los cuales deben mantener, al margen de interferencias de terceros, una amplia autonomía de actuación y relación».

Los pactos y la crisis

Tras manifestar la ya conocida valoración que hace ELA, valoración negativa de los pactos de la Moncloa afirma que «con los empresarios debemos negociar convenios, no pactos. La negociación puede ser a distintos ámbitos y tener también diversos contenidos. La negociación de convenios debe servir para desarrollar al máximo las bases de una regulación del mundo sindical-laboral».

En la crisis actual de la economía vasca confluyen diversos factores «por todo ello me voy a limitar a subrayar un aspecto que entiendo que es clave y que no suele ser tenido en cuenta suficientemente. La industria de Euskadi está en un período de reestructuración y de acoplamiento que coincide con una adecuación y transformación política».

Para superar la crisis es necesario, pues, la institucionalización del país

con una autonomía política que configure a Euskadi en los términos y modos que libremente optemos. En ELA pensamos que tenemos que trabajar con todo nuestro esfuerzo hasta conseguir una sociedad vasca con un grado de desarrollo, articulación, en una palabra, con una personalidad adecuada a nuestras aspiraciones y a las exigencias del momento».

Ámbito internacional

En la entrevista el Secretario General alude al cuarto Congreso de ELA que se celebrará en Vitoria el mes de junio y en el que «se van a desarrollar y fijar mucho mejor nuestras posiciones y tareas y establecer con más nitidez las líneas a largo plazo del sindicalismo de ELA».

«Este aspecto, se refiere al de la presencia de ELA a nivel internacional, se ha cuidado mucho en la época de la clandestinidad, en la que se hizo un esfuerzo importante y sostenido en este sentido. En la actualidad el papel y protagonismo de ELA, ha ganado sensiblemente en los ámbitos internacionales, ocupando una situación inmejorable. Estamos adheridos a la CMT (Confederación Mundial de Trabajo), a la CIOSL (Confederación Internacional de Sindicatos Libres) y a la CES (Confederación Europea de Sindicatos). Asimismo estamos afiliados a todos los Secretariados Profesionales».

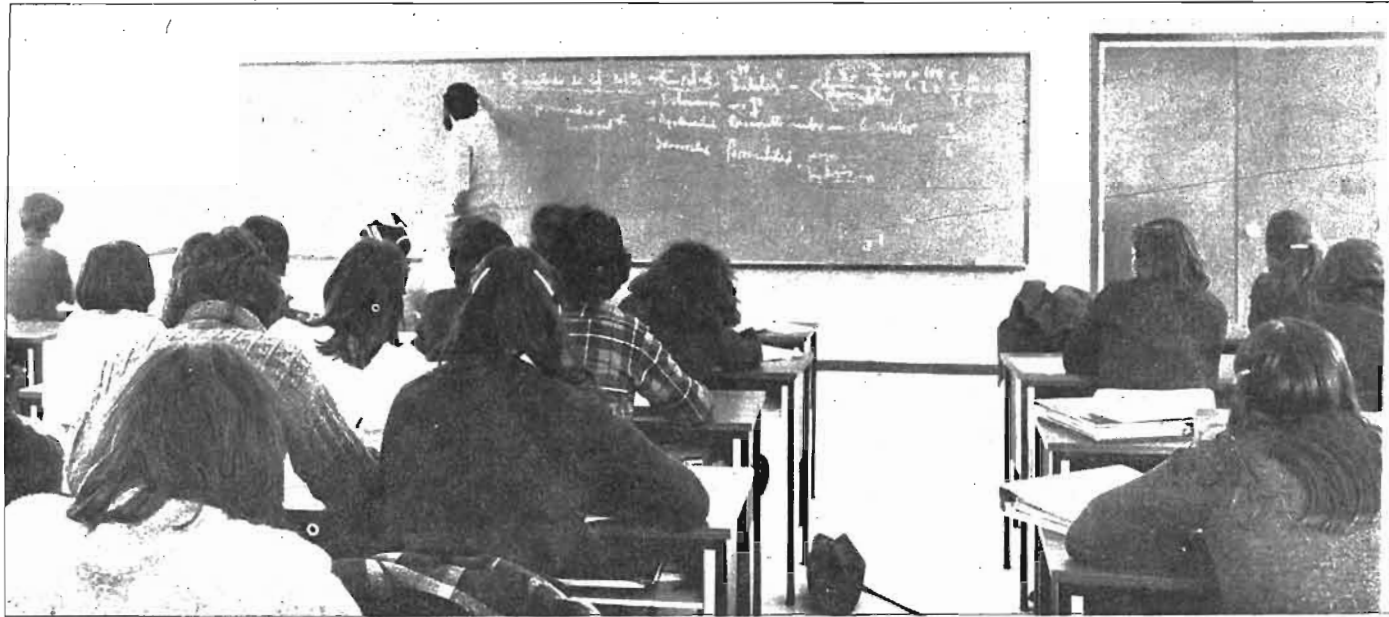
Nuestra relación con otros sindicatos

«La relación con otros sindicatos ha mejorado mucho. Partíamos de un desconocimiento mutuo y han sido las relaciones y los trabajos que estamos llevando a cabo conjuntamente en el campo de las negociaciones, los que han posibilitado esta mejora. El conocer las posturas mutuas permite que aunque tengamos posiciones distintas, sobre todo en algunos puntos, se puede llegar a unos compromisos. Creo que hemos avanzado mucho en la unidad de acción y que este año próximo supondrá afianzar una mayor coordinación».

Campaña de afiliación

Para conseguir mejores convenios, para ser más efectivos en las reivindicaciones básicas, para consolidar el afianzamiento de las aspiraciones del movimiento obrero, A. Echeberria está convencido de que «la fuerza de los trabajadores reside en una actividad organizada». Esa es la razón por la que «para nosotros la campaña de afiliación (que ahora está en pleno desarrollo) es precisamente la forma de llegar, de explicar, a todos los trabajadores la alternativa sindical, sus ventajas, en una palabra, su necesidad».

● «Comisarios políticos metidos en los sindicatos»



Convenio de la Enseñanza Privada: planteamientos

Se han comenzado a realizar una serie de pequeñas reuniones informativas entre todos los sindicatos para hablar del nuevo convenio. Nosotros tenemos nuestra propia dinámica interna y nuestros propios canales internos de información y como esta revista es uno de ellos hemos pensado que es un buen medio para que todos los afiliados tengamos por escrito una visión de cuales son nuestros criterios con respecto al convenio.

Estos son los puntos a exponer delante de los demás trabajadores:

1.- Rechazo de un convenio de ámbito estatal. Las razones son muy diversas:

- La experiencia europea muestra que de un tiempo a esta parte en prácticamente ningún país se hacen convenios de marcos tan amplios.

- El hecho de que el convenio vigente sea de nivel estatal, no implica que el siguiente tenga que serlo, y menos aún se puede presentar como un logro lo que no es sino una imposición hecha por el antiguo sindicato vertical y a iniciativa de la patronal.

- Un convenio de ámbito tan grande «iguala» a todos los trabajadores pero en base a las condiciones más bajas que existan y además de cara a las retribuciones no tiene en absoluto en cuenta las diferencias del nivel de vida de unas provincias a otras (Ej. el aumento del i.c.v. en el Estado en 1977=26'4, mientras que p. ej. en Vizcaya (Bilbao capital)=31'5; ambas cifras oficiales).

- La experiencia de marzo, del curso pasado de convenios a nivel estatal ya vimos cómo acabó: en laudo. Y es que las dificultades de participación e información se multiplican por mil en ámbitos tan grandes como todo el Estado. Y para ir a negociar hay que tener una fuerza y un respaldo detrás. La participación y la información se dificulta incluso

sindicatos en ámbitos tan amplios.

- No van a negociar convenios de mínimos a nivel de todo el Estado sindicatos que nunca lo hacen, sindicatos que marcan como punto fundamental de referencia unos posibles «pactos», sindicatos que ya de principio exigen a todos los demás una renuncia expresa a negociar a otro nivel más bajo.

- El que las subvenciones vayan a ser concedidas en Madrid no significa nada ya que esto es algo a tener en cuenta pero algo ajeno a la negociación en sí. Eso tendría importancia si las negociaciones fueran tripartitas entre patronal, sindicatos, Ministerio, lo cual no va a ser así.

- Las diferencias laborales entre zonas o entre sectores, si son debidas a diferencias de combatividad sindical pueden resultar positivas sirviendo como estímulo e impulso de la lucha sin-

dical. Es claro el ejemplo del metal hasta hace bien poco tiempo.

2.- Así pues convenio a nivel de Euskadi o convenios provinciales en caso de descuelgue de alguna provincia o de obstáculos.

3.- Es el primer convenio de libre negociación: El Estado fascista-paternalista que dictaba ordenanzas y regulaba nuestra situación laboral está dejando de existir. Nuestras condiciones laborales se regularán por convenios y el que estos sean mejores o peores dependerá exclusivamente de la relación de fuerzas. (Y el que niegue esto está repitiendo comportamientos de dudoso origen). Y la fuerza de los trabajadores depende del grado de organización y concienciación, es decir, del grado de sindicación. Esto hay que decirlo bien claro a los no afiliados. No es casualidad que los peores convenios son los de sectores con una baja tasa de afiliación en los sindicatos y esto lo sabe hasta la patronal.

4.- Contenidos: Es un convenio completo que recoge e intenta mejorar la mayoría de los aspectos de la Ordenanza, porque a partir de ahora todo es materia de convenio. Es un convenio realista puesto

que si con respecto al laudo vigente propone una subida apreciable, con respecto a lo que deberíamos estar cobrando si se hubiera aplicado el primer convenio (según lo cual se hicieron los presupuestos de los centros) supone una subida de alrededor del 15 por ciento en EGB y BUP y más en no docentes a los que hay que primar porque están en una situación de partida muy baja. Si comparamos con las retribuciones en la Enseñanza estatal, si bien se da un acercamiento, todavía no se llega a igualar. Los derechos sindicales se han especificado de modo que tengan repercusiones directas y visibles, que no sean una mera declaración de principios. Lo relacionado con el euskara y la cultura vasca quizás queda en poco, pues es necesaria una planificación de las soluciones desde otros organismos ajenos a la negociación en sí. Lo relacionado con la gestión se ha cuantificado y concretado de modo que sea algo negociable y conseguible.

De todos modos tenemos el proyecto de convenio completo. Si por algún fallo no te ha llegado por los canales normales, llama al responsable provincial o ponte en contacto con la sede central de la Federación de la Enseñanza.

Federación de la Enseñanza de ELA-STV (Sindicato de la Enseñanza Privada)

ERMUA

«Teodoro Izarra», quinta semana de huelga

«Teodoro Izarra», empresa de fundición, cuenta con 70 trabajadores. La aplicación en la misma del Convenio Provincial del Metal de Vizcaya, en el que está comprendida, ha sido la ocasión de que la dirección demuestre que no sabe lo que es una negociación y aboque la situación a una huelga legal que ha entrado en la quinta semana de duración.



Hay empresarios que no han aprendido lo que es "negociar".

Convenio estatal de Químicas

Papel mojado

En un número anterior de ELA semanal hicimos una pequeña reseña condenando el convenio estatal de Químicas. Hoy, tras conocer el texto firmado el pasado 30 de octubre, podemos hacer un análisis a fondo.

Salta inmediatamente a la vista su carácter de máximos, al faltar unas tablas salariales y existir un compromiso de los firmantes de no negociar a otros niveles inferiores. Como hemos venido denunciando reiteradamente, esto comporta un grave riesgo para el futuro sindical:

Es el mejor ejemplo de cómo se hace sindicalismo desconectado de la realidad, incapaz de plantearse una articulación en la negociación. En suma, volver a métodos del Vertical.

El convenio, que tendrá una duración hasta diciembre del 79, pone en evidencia toda la demagogia vertida en torno a él, demagogia que aseguraba beneficiar los salarios más bajos y obtener una sustanciosa modificación de la ordenanza.

No es así, pues no hay nada que reseñar en todo el texto (62 artículos).

Apenas varía la Ordenanza de Industrias Químicas, salvo en los aspectos salariales:

Se garantiza exclusivamente, la aplicación del Pacto de la Moncloa para el año 1978. No sirve hablar de un salario mínimo garantizado de 350.900 pesetas brutas anuales, y varias líneas después decir que si con la totalidad de los incrementos aplicables, según el Pacto de la Moncloa, no se cubre este salario mínimo, no subsiste la obligación de garantizarlo.

Más grave aún es el cheque en blanco entregado a los empresarios para el año 79:

Se dice en su artículo 33, que en enero «se procederá a una revisión de salarios en el marco de la legislación que resulte aplicable». Dicho de otra manera, nos han firmado una congelación salarial, en base A LO QUE SALGA, en unos nuevos pactos.

Visto el aspecto económico que no necesita comentarios, los artículos referentes a jornada, siguen la misma línea demagógica y de cantos de sirena:

Las vacaciones aumentan hasta 30 días, pero se

considerarán como masa salarial. Quiere esto decir que se aumentan descontando del incremento salarial. Si añadimos que los trabajadores que ya hayan disfrutado sus vacaciones, no tendrán derecho a la diferencia que les corresponde hasta los 30 días, se aclara aún más el engaño.

Las garantías sindicales es un tema totalmente abandonado:

No se negociará nada hasta dentro de cuatro meses. Esta postura nos condena a seguir manteniendo la actual incertidumbre en nuestra actividad sindical en las empresas.

Resumiendo:

- El incremento salarial no es ni más ni menos que el Pacto de la Moncloa, y lo que salga en el nuevo Pacto, para 1979.

- Es demagógico decir que favorece a los salarios más bajos, pues el salario mínimo garantizado no es obligatorio si no se llega a él con la aplicación del Pacto de la Moncloa.

- Sólo es aplicable a las empresas afiliadas a la FEIQUE.

- Pretenden imponer un convenio de máximos al negar la negociación a otros niveles (de rama, provincial, etc.).

- Firmar un Convenio por dos años es hipotecar por excesivo tiempo toda negociación, sin contrapartidas para los trabajadores.

- Retrasar la negociación de las Garantías Sindicales por cuatro meses, acrecienta la actual inseguridad sindical.

Por todo ello, la Federación de Química y Energía de E.L.A.-S.T.V. DENUNCIA ante todos los trabajadores la actitud totalmente verticalista y manipuladora para que sea rechazado y se inicien inmediatamente negociaciones a niveles de empresa y otros, como única vía para desterrar viejos métodos de hacer sindicalismo, más propios de otra época ya pasada.

Somos los trabajadores quienes debemos elegir el marco que nos interesa.

Federación de Química y Energía de E.L.A.-S.T.V.

Centro Asistencial de Mondragón

Por el mantenimiento del puesto de trabajo

Siete trabajadores del Centro Asistencial de Mondragón han conseguido, con el asesoramiento de ELA, que la empresa acceda a sus peticiones y mantengan sus puestos de trabajo en mejores condiciones a las anteriores.

Estas trabajadoras, que se encontraban en situación de eventuales, reivindicaban fundamentalmente dos cosas: que se les diera de alta en la Seguridad Social y se les pagase según lo que correspondía a su categoría profesional.

La Empresa intentó quitarse el bulto

Tras algunas reuniones mantenidas con la empresa, ésta se negó a sus peticiones y por si fuera poco, les planteó su alternativa: que ya que existía únicamente posibilidad de trabajo fijo para tres, estaría bien que las otras cuatro pasasen a trabajar a una empresa integrada en el marco cooperativo con funciones de limpieza, servicio de comidas etc, AuzoLan. La empresa no hacía sino escurrir el bulto. Con ello, la situación de estas cuatro empeoraría, dado que en AuzoLan, la mayoría trabajan en régimen de eventuales y con sueldo del mínimo interprofesional.

Las trabajadoras respondieron con un no rotundo y la reacción de la empresa no

se hizo esperar: les amenazó con despedirlas.

El responsable Comarcal de ELA se reunió con las afectadas y planteó la necesidad de tomar medidas de presión para mantener a toda costa el puesto de trabajo, entendiéndolo como un mínimo derecho sindical.

Se realiza una pancarta, se sacan hojas informativas denunciando la actitud de la empresa y cunde su efecto: la empresa cede en su postura y acepta las reivindicaciones de las trabajadoras.

La empresa intentó desprestigiar el sindicalismo

La empresa ha seguido llevando una campaña antisindical. Ha montado una asamblea fantasma, en la que se les fué negada la entrada a las trabajadoras afectadas. En ella señaló que siempre estuvo en disposición de aceptar a estas trabajadoras (lo dijo sin su presencia, claro), cuando 24 horas antes se nos dijo que tenían preparadas las cartas de despido.

Atacó al sindicato, no le pareció bien su forma de actuar. Lo curioso es que el tono fue muy familiar, aludiendo constantemente frases como éstas: «esta casa...», o «los de esta casa...», de claro matiz paternalista.

Hay que ser conscientes del intento de la empresa de querer dividir a los trabajadores y desprestigiar la labor sindical, el sindicato.

LUIS MIGUEL SAENZ



"Con la huelga pretendemos presionar a la patronal a que se sienta a firmar un convenio en unas condiciones mínimas."

Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia

Continúa en pie la convocatoria de huelga legal para el día 20

La patronal con su nota informativa sólo pretende confundir

La patronal del Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia, ha divulgado una nota informativa llamando a la serenidad y buen entendimiento de las partes en una maniobra tendente a crear un clima de confusión en relación a la convocatoria de huelga fijada para el próximo día 20.

En la mencionada nota informativa, los patrones aluden a las «mejoras alcanzadas» centrándose en tres puntos. Respecto a los mismos queremos hacer las siguientes puntualizaciones:

— En cuanto al primero de ellos, que hace relación a tres pagas extras de 30 días o cinco días mas por cada paga extra, hay que

decir que es algo conseguido ya en el convenio del transporte de Guipúzcoa del primero de enero de 1977.

— Respecto al segundo de los puntos que hace referencia a los salarios, indicando que se incrementan estos un 20 por ciento sobre el mínimo pactado en 1977, hay que tener en cuenta que estos se han incremen-

tado en relación a la tabla salarial y no a la masa salarial. Sobra decir que tabla salarial y masa salarial son dos conceptos bien diferenciados.

— Respecto a los 28 días concedidos en concepto de vacaciones, conviene destacar que el objetivo de 30 días se ha logrado ya en los convenios de Guipúzcoa y Barcelona del presente año.

A todo lo dicho hay que añadir que estamos negociando un convenio para 18 meses, desde el 1 de julio del 78 hasta el 31 de diciembre del 79, por lo que

las mejoras pactadas, en él no van a estar sujetas a nueva negociación hasta el año 1980.

La convocatoria de la huelga sigue en pie y su fecha de iniciación será, tal y como indicábamos anteriormente, el próximo 20 de noviembre. Su objetivo es presionar a la patronal para la firma de un Convenio cuyas reivindicaciones pensamos que son las mínimas exigibles.

Sindicato del Transporte de Bizkaia

ARIN

Convenio en «Chocolates Zahor» de Oñate

Zahor, empresa con 250 trabajadores, se caracteriza por no haber querido negociar nunca con los trabajadores, planteando la política laboral y salarial de acuerdo con sus inamovibles presupuestos empresariales.

Esta vez, por medio de la presión sindical y concretamente por la postura firme y decidida de la sección sindical de ELA-STV, llegando a plantear la posibilidad de huelga, se ha conseguido que la empresa rompiera su negativa a negociar, lo que consideramos un importante logro sindical, máxime teniendo en cuenta que se ha formalizado un compromiso de futuras negociaciones.

Las negociaciones han culminado en un acuerdo, cuyo contenido es el siguiente:

- 1.— Subida salarial de 4.024 pesetas brutas desde el 1-7-78 y de 1.700 pesetas brutas desde el 1-10-78. La validez del acuerdo finaliza el 31-12-78.
- 2.— Las pagas se harán efectivas a salario real, a excepción de la prima de producción.
- 3.— 26 días laborables de vacaciones.
- 4.— Vacaciones a salario real a partir de la fecha.
- 5.— Garantías sindicales.
- 6.— Compromiso de negociar un nuevo convenio de empresa, que entre en vigor desde el 1-1-1979.

Plásticos Fenix, Hernani: 40 días de huelga

Los trabajadores de Plásticos Fenix de Hernani, llevan en huelga ya mas de 40 días.

El motivo es la negativa de la empresa a elevar en 2.000 pesetas mensuales los salarios que vienen percibiendo.

La empresa se niega en principio a negociar a pesar de que en enero prometió discutir la revisión. Después de planteada la huelga la

empresa cae en fuertes contradicciones ofreciendo un día lo que niega al siguiente, en una incomprensible actitud.

Para colmo, la empresa facturando hasta 400 millones con 35 trabajadores, exige, contrapartida del aumento, la conformidad a un expediente de crisis.



Grave situación en la empresa Ramón Iruretagoyena

Los trabajadores de la empresa de transporte RAMON IRURETAGOYENA (AUTOCARGA) denunciaron públicamente a la actual dirección en el transcurso de una rueda de prensa convocada por ELA-STV.

Cien operarios en Euskadi y otros tantos en Burgos y Madrid, se encuentran con que se les deben considerables atrasos y tampoco se les ha liquidado íntegramente el mes de setiembre y no han recibido nada por el mes de octubre.

En total 160.000 pesetas es la cantidad mínima por persona que esta empresa debe a sus trabajadores. Después de un sinnúmero

de juicios ante Magistratura de Trabajo de Guipúzcoa, todos ellos favorables a los trabajadores, éstos han solicitado que se declare expediente de crisis.

Hace aproximadamente cuatro años, la Junta Administrativa de RAMON IRURETAGOYENA, también conocida como AUTOCARGA IRUN-MADRID, sustituyó a su gerente RAMON IRURETAGOYENA por CARLOS BLANC, primo del anterior y accionista mayoritario. Aunque éste fue nombrado como gerente, fue JOSE FRIAS, su yerno, empleado asimismo de la empresa, quien tomó las riendas del negocio.

Desde ese momento, el negocio, que durante 30 años había conservado su prestigio, entró en barrena.

Se empezaron a pagar con retraso los sueldos y en ningún momento ha querido el gerente firmar en el libro de actas las reuniones habidas con el Comité de Empresa.

Sección Sindical ELA-STV. AUTOCARGA

ESTADO

Ganan las pocas familias de siempre

Plan Energético Nacional (PEN): Totalmente insuficiente

Enerjiaren sektorearen egitura honoko bi zutabe edo pilaretan oinarritua dago. Alde batek jabego pribatuen eskutan dago, hots, ehuneko 88ra iristen delarik. Hau da zutabeetako bat. Bestea, enpresa hauen konzentrazioa, inportanteen diren sei enpresek ehuneko 74ek kontrolatzen dute, ezeren konpetentziarik onartzen ez dutelarik. Eta guzti honen aurrean enjerjia mailan estatu osorako egin den plangintza, behin eta berriro, interes pribatuaren morrontzan geratu da. Nazionalizatzeko eman nahi izan diren pausoak hutsean geratu, oligarkia geratu da nagusi. Sektorea aldatzeko okasio on bat galdu berria da. Ibili ibilian. Moncloako paktoan agintzen sektore honen aldaketarik ez da eman.

Entre las argumentaciones aportadas para defender el status quo provenientes de la patronal, no ha faltado la relativa a que cualquier atisbo de nacionalización podría tener un efecto negativo en la inversión privada y viceversa. Los voceros del sacrosanto derecho a la libre empresa no ha tenido en cuenta en esta ocasión que, a excepción de Bélgica, el sector eléctrico esta en toda Europa bajo control del sector público.

No deja de sorprender que un sector clave para la economía en general, como es la energía, que tuvo un papel de primer orden en el proceso desencadenante de la crisis y que es un factor básico para abordar la salida de la misma, continúe siendo un coto vedado en el que sigan primando los intereses de unos pocos quienes - dicho entre paréntesis - no son ajenos a las demoras, titubeos y lagunas del actual proceso político.

Las propuestas de la «comisión de los cinco» ratificadas en su momento por declaraciones de actuales miembros del gabinete gubernamental y de la Administración, en el sentido antes indicado de nacionalizar o al menos garantizar una participación mayoritaria del Estado en la red de distribución de la energía eléctrica no van a llevarse a cabo.

Muchos millones en manos de la iniciativa privada

El plan de inversiones para el período 1978-1981, que asciende a 630.000 millones de los cuales corresponden 415.000 al sector eléctrico (sólo para energía nuclear 315.000 millones) prima nuevamente al sector privado y aleja la posibilidad de que éste pierda en un futuro inmediato sus ventajosas y abusivas posiciones. Cualquier eventual nacionalización futura, estaría lastrada por la pesada carga de un elevado montante de indemnizaciones para unas inversiones hechas con criterios y conveniencias privadas, financiadas a través de circuitos privilegiados y que han permitido que unas pocas familias hayan acumulado fortunas inmensas.

El Plan Energético Nacional (PEN) presentado recientemente al pleno del Congreso por el Ministro de Industria, Rodríguez Sahagún, ha llegado con un considerable retraso. En efecto, uno de los acuerdos del Pacto de la Moncloa establecía que el Gobierno se comprometía a remitir a las Cortes un nuevo plan energético que incluyese junto a medidas relativas al ahorro del consumo, la reestructuración del sector.

La elaboración del primer plan correspondió al entonces ministro de Industria, Oliart,

● *La oligarquía se ha salido con la suya, manteniendo intocables sus privilegiadas posiciones.*

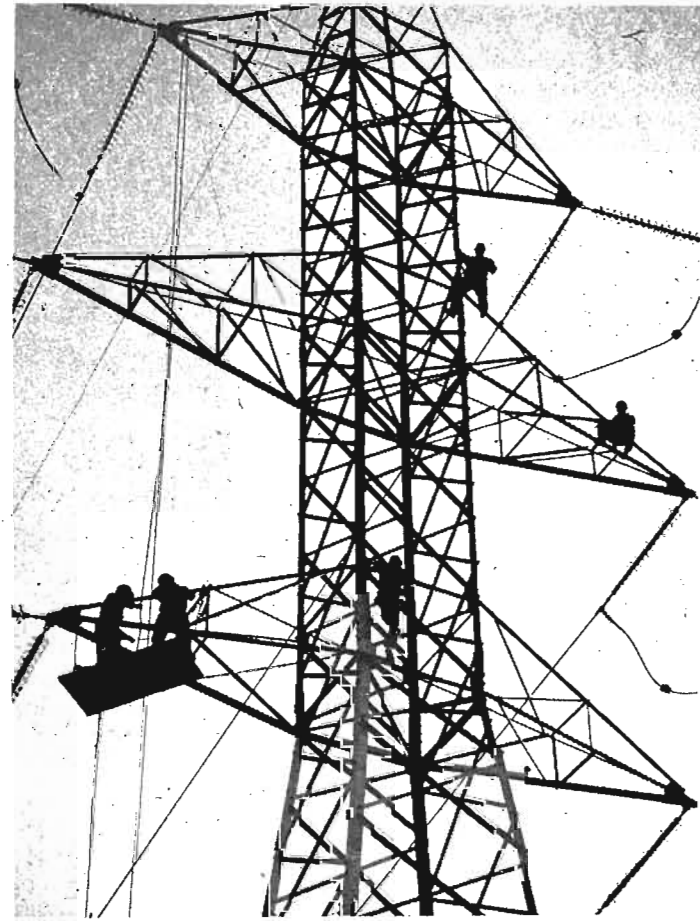
hecho a medida del grupo económico que domina el sector. Dadas las insuficiencias del mismo, se creó un equipo conocido como el de la comisión de los cinco presidida por J.L. Leal para volver a reelaborarlo. Las Eléctricas y la Banca acusaron el golpe y presionaron lo indecible para abortar esta operación auspiciada por Fuentes Quintana ya que se atentaba contra sus intereses directamente en dos de sus conclusiones: la constitución de una empresa mixta de mayoría estatal para el transporte de alta tensión y que fuera una empresa estatal la que construyera las centrales nucleares.

Entonces como ahora, la oligarquía más burocrática se ha salido con la suya manteniendo intocables sus privilegiadas posiciones. El Gobierno ha cedido mostrando sus limitaciones para llevar la iniciativa de una modernización de la estructura económica.

Estructura del sector

La actual estructura del sector, que no ha sido revisada por el PEN, está configurada por dos componentes fundamentales:

1) Carácter privado prácticamente en su totalidad. El 88 por ciento del total de la potencia instalada se encuentra en manos privadas.



PEN: El Plan Energético Nacional es el resultado de un largo proceso, en el que no han faltado fuertes tensiones en el Gobierno. Ha habido mucha tensión y han ganado los de siempre

2) Alto grado de concentración. Las seis empresas más importantes acaparan el 74 por ciento de la potencia instalada. Cada empresa es soberana en su zona geográfica, sin posible competencia y todas ellas constituyen UNESA para proteger sus intereses ante la Administración (política de precios, etc.).

Se ha perdido una oportunidad propicia para introducir las transformaciones que el sector requiere para que la estructura económica en su conjunto

puudiese funcionar de forma más racional y eficaz. El Gobierno, en el que no han faltado tensiones motivadas por el tema energético su credibilidad, ya muy resentida, de voluntad reformadora, ha sufrido un serio golpe. El PEN, el bloqueo del estatuto de la empresa pública, las vicisitudes de la reforma fiscal, son episodios de una misma batalla en la que el franquismo económico está demostrando que todavía tiene mucha fuerza.

J. ELORRIETA

LABUR

Encuesta del Círculo de Empresarios

Según los resultados de una encuesta del Círculo de Empresarios hechos públicos recientemente, la falta de financiación constituye una restricción fundamental para los inversores privados.

La encuesta señala que la atonía inversora se debe a las siguientes causas: las expectativas económicas, la disponibilidad de fondos y el coste del dinero, por este orden.

De todo ello se desprende que el clima laboral no influye en las reticencias inversoras.

I.T.T.: Sobornos, violación de leyes monetarias...

La multinacional International Telephone and Telegraph (I.T.T.) que tuvo un protagonismo relevante en el derrocamiento del Gobierno de Salvador Allende ha sido acusada por una agencia del Gobierno norteamericano (La Securities and Exchange Comisión) de pagar millones de dólares en sobornos en varios países extranjeros.

Según el informe de la referida agencia, Standart Eléctrica, filial española de la I.T.T., transfirió royalties y otros pagos durante 1974 violando las leyes de cambio de divisas del Estado español. Asimismo - señala el SEC - fueron entregadas por estas fechas diversas cantidades a funcionarios públicos españoles para obtener determinadas concesiones. La Standart Eléctrica que junto con Gallital Ibérica, Marconi Española, Citesa y Gramesa forman el holding I.T.T. en el Estado español, fabrica prácticamente la totalidad del material que utiliza la Telefónica.

Graves penas contra sindicalistas tunecinos

El proceso contra los sindicalistas tunecinos arrestados tras los sucesos del 26 de enero de 1978 ha concluido. Las condenas fijadas por el tribunal van de 10 años de trabajos forzados a 6 meses.

La presión interior y exterior ha evitado lo peor salvando la vida de los acusados contra los que el fiscal pedía la pena de muerte, pero no ha podido impedir que tras un juicio donde no se han respetado los mínimos derechos de la defensa, fuesen condenados a duras penas. El Gobierno tunecino con esta decisión ha violado el Convenio número 87 de la OIT sobre la libertad sindical por ellos ratificado.

MUNDO

Con el problema del desempleo de fondo

Cumbre Tripartita en Bruselas

El pasado jueves 9 comenzó en Bruselas la tercera reunión anual tripartita entre sindicatos, empresarios y gobiernos de la C.E.E. teniendo como uno de los puntos centrales el problema del desempleo.

Los datos del cuadro adjunto revelan que en el año en curso la cifra de parados ha permanecido estabilizada en el conjunto de la C.E.E. en torno a los 6 millones, lo que supone un 5,5 por ciento sobre la población activa. La conclusión que se desprende para los sindicatos, de todo ello, es que las medidas adoptadas para luchar contra el paro han resultado insuficientes y que por lo tanto hay que intensificarlas, habida cuenta además de las débiles perspectivas de crecimiento económico para un futuro inmediato, la llegada de nuevos peticionarios en el mercado de trabajo y el paro encubierto que se puede estimar en la actualidad en otros tres millones.

Mathias Hinterscheid, Secretario General de la CES, ha

crecimiento económico futuro, deberá asegurar una regresión considerable del paro. Una de las medidas concretas que ha presentado la CES es la reducción de la jornada laboral asumida ya como reivindicación por muchos de los sindicatos miembros. Como medidas adicionales para combatir el desempleo, la CES reclama una expansión de la inversión pública, un programa de ayuda económica a las regiones menos desarrolladas y la fijación de prioridades en las nuevas inversiones.

La petición de reducción de la semana laboral en toda la CEE hecha por la CES no ha conseguido de momento vencer las reticencias de la patronal, excepción hecha de belgas y holandeses que ya ha negociado con los sindicatos respectivos en algunos sectores y empresas un calendario de reducción del tiempo de trabajo para los próximos años. Esta reacción del empresariado

para la CES que está dispuesta a intensificar las presiones para forzar a la patronal a reconsiderar su postura. La incidencia de una reducción del 10 por ciento de la jornada

laboral en las tasas de beneficios es discutible y en ningún caso puede constituir un obstáculo insalvable para aliviar el desempleo. El fantasma de 13 millones de parados, cifra que

se puede alcanzar si no se adoptan medidas eficaces, pesa en el ánimo de los sindicalistas europeos.

J. E. AURREKOETXEA

	Parados set. 1978	Parados set. 1977	Variación	% Parados set. 1978	% Parados set. 1977	% Variación
Alemania	864.300	911.200	-46.900	7,2	3,6	+2,0
Francia	1.284.600	1.175.100	+109.500	5,5	5,4	-0,1
Italia	1.480.300	1.484.300	-4.000	6,3	6,9	+0,8
Holanda	210.300	208.600	+1.700	8,1	4,4	-1,1
Bélgica	354.500	337.500	+17.000	5,8	8,5	-0,4
Luxemburgo	1.167	881	+286	0,8	0,6	+0,2
Gran Bretaña	1.517.700	1.609.100	-91.400	8,9	6,2	+0,4
Irlanda	91.600	103.600	-12.000	4,4	9,2	0
Dinamarca	159.400	140.500	+18.900	6,8	5,5	-0,1
C.E.E.	5.963.867	5.970.781	-6.914	5,9	5,6	+0,5
España *	947.700	686.100	+261.600	3,4	5,2	-0,2

FUENTE: Eurostat

Fondo de Garantía Salarial

Modificaciones importantes

El Fondo de Garantía Salarial que ya nos anticipaba el artículo 31 de la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, fue constituido por el Real Decreto-Ley 317-1977 de 4 de marzo.

Este Decreto regulaba y establecía las normas de constitución y funcionamiento del Fondo de Garantía, así como el procedimiento a seguir en las reclamaciones ante el mismo, siendo su finalidad la de garantizar y anticipar a los trabajadores el percibo de sus

y que aunque todavía no han sido publicadas en el B.O.E., por la importancia del tema vamos a recogerlas.

Los límites

Es de destacar, y agradecer, pues así por lo menos sabemos a que atenemos, que en esta nueva formulación se recoja claramente en el artículo segundo, los límites a que va a responder el Fondo tanto en cuanto a salarios como en in-

capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Administrativamente dependerá del Ministerio de Trabajo.

Artículo segundo

Uno.— El Fondo de Garantía Salarial abonará a los trabajadores el importe de sus salarios correspondientes a cuatro meses como máximo, y que estén pendientes de pago, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas. Se entiende existente, a estos efectos, la insolvencia cuando así se declare judicialmente, con la audiencia en todo caso, del Fondo de Garantía Social.

Dos. Con el límite máximo equivalente al importe de un año de salarios, en los mismos casos del párrafo anterior, el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente en favor de los trabajadores a causa de despido, rescisión de los contratos debido a expediente de regulación de empleo y resoluciones de contrato, previstas en los artículos 78 de la Ley de Contrato de Trabajo y 21.2 de la Ley de Relaciones Laborales.

Tres. La indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde el Magistado de Trabajo tendrá la consideración de salarios pendientes de pago, sin que pueda el Fondo de Garantía Salarial abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a los cuatro meses de salario a que se refiere el número 1 de este artículo.

Cuatro. Los trabajadores afectados y, en su caso las entidades gestoras, en los mismos supuestos del número 1 de este artículo podrán solicitar del Fondo de Garantía Salarial el ingreso de las cotizaciones debidas a la Seguridad Social correspondientes a los salarios que dicho Fondo satisfaga.

Artículo tercero

El Fondo de autofinanciación con las aportaciones efectuadas por las empresas que tengan a su servicio trabajadores por cuenta ajena; el tipo de cotización se fijará en el 0,4 por ciento sobre los salarios que sirven de base para las contingencias de accidente de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo.

Artículo cuarto

El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en el artículo segundo, previa comprobación de su procedencia, subrogándose obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores y de la Seguridad Social frente a las empresas por las cantidades satisfechas y conservando el carácter de créditos singularmente privilegiados que les confiere el artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales.

Artículo quinto

El Consejo Rector, a través del Gobierno, presentará trimestralmente a las Cortes un Informe sobre situación del Fondo y aplicación de los re-

- El artículo 2 recoge claramente los límites a que va a responder el Fondo en cuanto a salarios y en cuanto a indemnizaciones.
- En las declaraciones de insolvencia es preceptiva de la audiencia del Fondo.

remuneraciones pendientes de pago, así como el abono de las cuotas de la Seguridad Social y las indemnizaciones sustitutivas del salario o de las prestaciones sociales, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas.

Financiación e irregularidades

La financiación del Fondo se da a través de una cuota que pagan las empresas que ocupan trabajadores por cuenta ajena, consistente en el 0,2 por ciento de los salarios de cotización a la Seguridad Social. Pero a lo largo de este tiempo de funcionamiento del Fondo, se han dado todo tipo de diferencias e irregularidades en el tratamiento de las distintas cantidades que se reclamaban. Este es uno de los motivos que ha dado el Gobierno a la hora de volver a dictar unas nuevas directrices para regular el Fondo de Garantía Social. Directrices que fueron aprobadas el pasado día 3 de noviembre en el Consejo de Ministros

demnizaciones. Igualmente y como novedades, se prevé la presencia de empresarios y trabajadores en la gestión del Fondo. De momento no está especificada la forma de esta gestión así como, y esto puede ser importante según la postura que tome, en las declaraciones de insolvencia es preceptiva la audiencia del Fondo, que de lo contrario no reconocerá ninguna obligación.

Texto de la nueva disposición

Vamos pues, a transcribir la nueva disposición que regulará el Fondo, que, aunque susceptible de pequeños cambios en la redacción del Decreto, el contenido no variará:

Artículo primero

El Fondo de Garantía Salarial se regulará por las prescripciones contenidas en este Real Decreto Ley y las normas que lo desarrollen. El Fondo tiene personalidad jurídica y



La legislación que nos concierne a los trabajadores es variada y no siempre sencilla. Ser precavido y consultar a tiempo es la forma de no tener que lamentar a destiempo

Atando cabos

Detalles que pueden costar caros

Vamos a tocar distintos temas, que aunque alguno de ellos y debido a la trascendencia que puedan tener, volvamos a plantearlos con mayor profundidad, nos parece interesante, en este momento, tener una aproximación a los mismos.

Nulidad de pactos

Son nulos, y no tienen valor alguno, según la Ley, los pactos entre empresarios y trabajadores que establezcan condiciones contrarias o inferiores a las que establecen la Ley, Ordenanzas o Convenios, tanto en materia laboral (horarios, salarios, indemnizaciones, etc.) como de Seguridad Social (compromiso de no cotizar, etc.). Y tienen igual nulidad si esos pactos se incluyen en el contrato de trabajo al iniciar la relación laboral, como si se hacen después durante la vigencia del mismo.

Igualmente no tienen valor los pactos renunciando a derechos que hayan sido ya reconocidos por la Magistratura de Trabajo al trabajador.

noce el subsidio de desempleo del 1 de noviembre al 1 de abril, el 1 de marzo habremos de solicitar en la misma Oficina de Empleo donde se pasa revista, la prórroga por otros seis meses.

Retroactividad de los convenios y cotización a la Seguridad Social

Cuando un convenio entra en vigor con carácter retroactivo en cuanto a las condiciones económicas, como es lógico, en la empresa se abonan las diferencias que se hayan producido entre los salarios antiguos y los nuevos, y aunque también sería lógico, puesto que todo salario percibido por el trabajador se debe cotizar a la Seguridad Social,

cernos efectivas las diferencias salariales, estas se coticen a la Seguridad Social en la misma proporción en que se nos abonan.

Afiliación y alta en la Seguridad Social

La primera empresa en la que un trabajador comienza a prestar servicios, es quien tiene la obligación de afiliarle en la Seguridad Social. El trabajador deberá conservar esta afiliación (la cartilla) para siempre e ir presentándola en las distintas empresas a las que vaya a trabajar, para que estas a su vez le den de alta y coticen por él.

Aunque la responsabilidad de dar de alta a los trabajadores en la Seguridad Social dentro de los cinco días de empezar la relación laboral, es de los empresarios. Si estos incumplieran su obligación, el mismo trabajador puede personarse en el Instituto Nacional de Previsión y comunicar su alta en la empresa.

Conviene guardar las nóminas

La nómina es el documento base donde se traducen tanto las condiciones económicas como de otra índole del trabajador, de ello deriva su importancia y por ello conviene exigir de la empresa que la nómina este en orden, tanto en cuanto a que se refleje la realidad de lo que se percibe, como el aspecto formal de la categoría, antigüedad, fechas y sello y forma de la empresa, etc. La empresa tiene la obligación de conservar, por lo menos durante tres años, las nóminas de los trabajadores que han estado o están en plantilla, ya que las reclamaciones de cantidad, etc., prescriben a los tres años. Convendría que esta obligación de la empresa la hicieramos extensiva a nosotros y conserváramos también nuestras nóminas, al menos, por ese tiempo.

Prórroga del desempleo

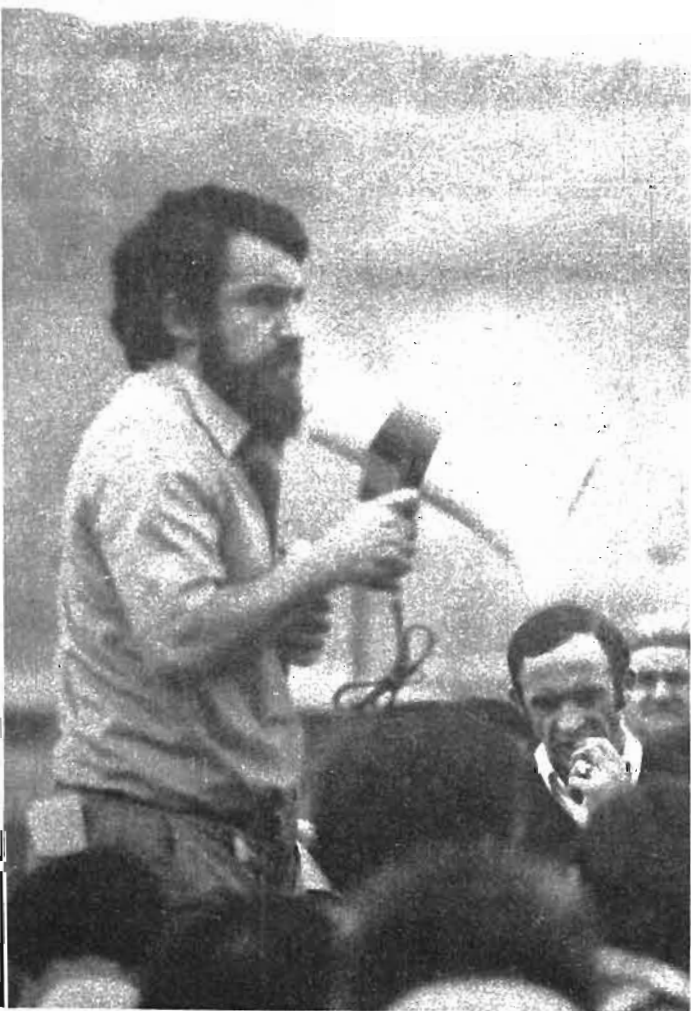
En todos los casos que se reconoce el derecho al subsidio de desempleo, se reconoce el mismo por un período inicial de seis meses, aunque de todos es conocido que este período puede prorrogarse hasta los dieciocho meses.

Pero es importante, y por eso lo recordamos, que la solicitud de prórroga se efectue al quinto mes del reconocimiento del derecho al subsidio y al onceavo, respectivamente, puesto que el no tener en cuenta esto, conlleva la pérdida automática de la pró-

este aspecto se suele «olvidar» sin tener en cuenta que a la larga de esta falta de cotización pueden producirse graves perjuicios para el trabajador, a la hora, sobre todo, de las prestaciones de la Seguridad Social en casos de bajas por enfermedad o accidente, desempleo, jubilación etc.

Especial importancia tienen estas cotizaciones en los casos de procesos de baja, ya que si la baja se ha producido con anterioridad a la firma del convenio, pero dentro del período de retroactividad del mismo, esta cotización incidiría automáticamente en la base reguladora de la prestación, la cual subiría.

Hemos, pues, de exigir en la



Los efectos de la crisis sitúan en primer plano la importancia del Fondo de Garantía Salarial

En defensa de un estatuto democrático

El pasado 8 de noviembre se debatía en el Congreso el proyecto de Estatuto del Cuerpo de funcionarios de Correos y Telégrafos. Ese mismo día, se realizaba un paro de 24 horas, juntamente con una serie de manifestaciones, en el que los trabajadores se negaban a dicho proyecto al no recogerse en él ni sus más mínimas aspiraciones.

Los funcionarios del Cuerpo de Correos y Telégrafos venían regíendose por el Estatuto del 64. Desde entonces, las luchas por unas reivindicaciones, tanto salariales como de condiciones de trabajo, se han venido desarrollando de forma paulatina, consiguiendo alguna que otra mejora.

La actitud de la Administración ha sido tajante y dura, no admitiendo incluso, la posibilidad de plantear cualquier problema.

Tanto es así que el derecho de sindicación (y ello con muchas trabas) se ha conseguido mucho más tarde que en el resto de los sectores laborales, ahondando aún más nuestras específicas condiciones laborales. Aún hoy en día, el desarrollo sindical es muy débil. Las razones de esta situación nos llevarían lejos por lo que no cerramos la posibilidad de abordarlas en otra ocasión.

Un estatuto a espaldas de los trabajadores

De los doce puntos de que consta, vamos a centrarnos en los que más nos conciernen a los trabajadores actualmente.

1. En cuanto a la situación salarial, no sería mucho decir si se manifiesta la pobre situación económica de los trabaja-

dores. Actualmente hay quien percibe salarios de 10.200 pesetas, cuando el mínimo interprofesional se establece en las 18.000.

Nuestra reivindicación se centra en exigir que al menos, se equipare al mínimo interprofesional.

Por un estatuto democrático

2. La inestabilidad laboral es otro problema acuciante. Esta situación se les presenta con mayor gravedad al personal interino y contratado, que suman el 40 por ciento de las plantillas. En el primer ajuste que pueda realizarse, son los interinos los primeros en salir a la calle. En el estatuto no se recoge para nada la posibilidad de integración del trabajador interino y contratado.

Este personal tiene demasiadas obligaciones y como único derecho el despido libre, sin indemnizaciones de ningún tipo.

3. El tratamiento dado en el estatuto a la promoción profesional, recalca aún más su carácter antidemocrático. Una vez hechas las oposiciones, se instala uno en un cuerpo concreto y puede permanecer en él para toda la vida.

Además, el cursillo de prácticas que se realiza en Madrid antes de entrar a trabajar en el puesto, hay que descentralizarlo y poder realizarlo por lo menos en las capitales que más necesidad tengan. A tal fin, no vendría mal una Academia en Bilbao.

Los puntos reseñados anteriormente son analizados en un proyecto de estatuto, elaborado por los trabajadores hace



El 40 por ciento del personal de Correos y Telégrafos es interino y contratado

- **El estatuto tiene que recoger mínimamente las aspiraciones de los trabajadores.**
- **Hay quien percibe salarios de 10.200 pesetas mensuales.**

un año, y presentado en noviembre del 77 a la Administración. Fue rechazado sin haber sido ojeado siquiera.

Como contrapartida, la Administración ha presentado «su» proyecto de estatuto, y al que interpusimos nuestras enmiendas. Todas ellas han sido rechazadas de la misma forma que el estatuto.

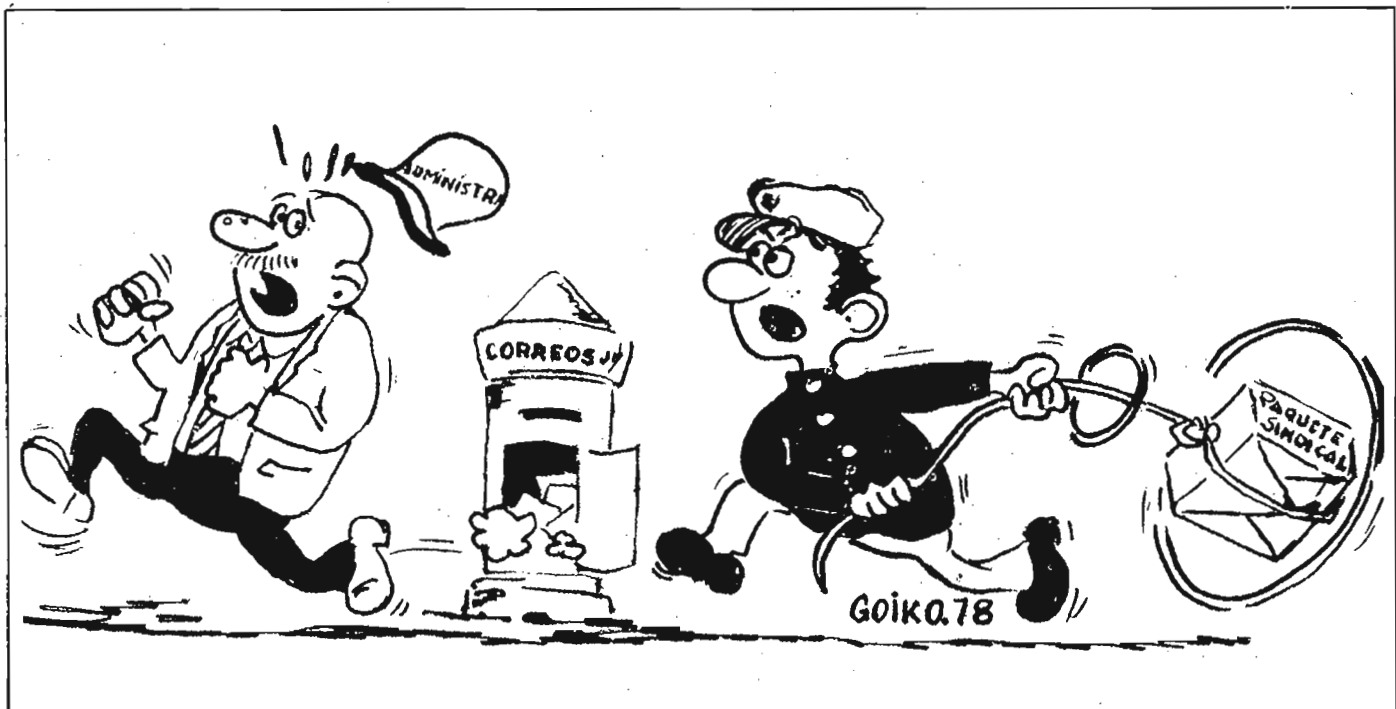
Las manifestaciones, los

paros, huelgas de celo, etc. van dirigidos a manifestar nuestra disconformidad con la Administración y a demostrar una vez más que, aunque tengamos cierta «imagen» de funcionarios en sentido peyorativo, nosotros tenemos nuestros problemas económicos y laborales y luchamos por ellos.

Sindicato de Correos y Telégrafos

- **Nos son impuestas muchas limitaciones para realizar un normal desarrollo sindical.**

- **Casi el cuarenta por ciento del personal está integrado por trabajadores interinos y contratados.**



SENER

Los 40 despedidos demandan amnistía

El pasado día 10 tuvo lugar en la Magistratura número 1 de Bizkaia la vista sobre la petición de amnistía de los 40 despedidos de SENER, S.A., motivada por su participación en la huelga general pro-amnistía de 1977. La incomparecencia de José Manuel Sendagorta, consejero delegado de la empresa, impidió que la demanda quedara lista para sentencia, aplazándose ésta, al próximo 22.

El fondo de la cuestión planteada situa la expulsión en un contexto muy concreto que es precisamente el que hay que valorar. La verdadera causa de los despidos no fue la participación de éstos en una huelga política, convocada por las Confederaciones Sindicales, hecho que sólo sirvió de excusa para romper un proceso de sindicación en el interior de la empresa.

Este proceder de la empresa encaja dentro de la conducta paternalista y antisindical seguida por la empresa a lo largo de su historia: oposición a regular las relaciones laborales mediante convenio colectivo, utilización de diversos medios de coacción, actuaciones para-policiales, etc. Diversos datos ponen en evidencia los móviles verdaderos que la empresa tuvo para decidir la expulsión de estos cuarenta trabajadores:

El despido no se realizó inmediatamente después de la huelga en cuestión, sino casi cuarenta días más tarde; pese a la baja afiliación de la empresa (menos de un 15 por ciento) casi todos los despedidos eran trabajadores sindicados.

Por otra parte hay que subrayar el hecho de que la base jurídica de la empresa para materializar la expulsión fue la ilegalidad de las huelgas políticas o de solidaridad. La existencia de unos convenios internacionales ratificados por Estado español y la propia Constitución modificando el mencionado decreto, legalizando la huelga política o de solidaridad, constituyen otra razón adicional para anular los despidos que aun siendo «legales», no corresponden a las exigencias del momento actual.

Es hora de que Sendagorta y Cia. vayan comprendiendo que también va para ellos el dicho de «o renovarse o morir» y que «quienes lucharon por la amnistía deberían ser amnistiados». Esperamos que así sea.

