

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



¿Huelgas salvajes o empresarios salvajes?

Lo que desde la perspectiva de los trabajadores está meridianamente claro, se torna difuso, ambiguo, ambivalente, aberrante o inadmisiblemente contemplándolo desde el ángulo opuesto, desde fuera de la dinámica social o a cierta distancia de ésta.

Concretamente el actual nivel de conflictividad está teniendo dos interpretaciones encontradas, una de las cuales carga con toda o la mayor parte de la responsabilidad a los trabajadores y más en concreto a los sindicatos. El ataque va aún más lejos en cuanto que pretende de forma más o menos explícita exigir a éstos una paz social incondicional a fin de salvar entre todos las fuerzas sociales, la cada vez más deteriorada situación económica.

A los sindicalistas que reiteradamente hemos dado muestras de cordura y responsabilidad no nos gusta aceptar la dialéctica que con disyuntivas catastrofistas pretende congelar la democracia social, poner en hibernación el conflicto anatematizándolo como algo casi intrínsecamente malo. No es este el camino hacia la libertad. Ni es este el método adecuado para configurar un marco de relaciones laborales basado en unas reglas de juego definidas por el mutuo acuerdo de las partes sociales. La negociación y la huelga constituyen en las relaciones laborales un todo que no puede ser mutilado bajo ningún concepto en ninguna circunstancia sin atentar gravemente a la vida democrática.

Analizando el momento presente desde este prisma previo a hacer un juicio sobre la conflictividad existente y previo a emitir una sentencia condenatoria, es necesario responder con toda la honestidad varias preguntas:

¿Por qué el Gobierno ha recortado por vía del decreto el poder adquisitivo de los salarios o dicho de otra manera la posibilidad de que los trabajadores reivindiquen un incremento salarial similar al índice del coste de vida? ¿Tiene esto algo que ver con la actual conflictividad?

¿Por qué mientras que en unas regiones los conflictos están alcanzando un volumen más bien bajo, ejemplo Guipúzcoa, en otras, caso de Vizcaya, el índice de huelgas es muy alto? ¿Tiene algo que ver con esta situación el hecho de que estén al frente de la CGEV determinados patronos, Olarra en concreto, conocido por sus posiciones catastrofistas, provocativas y duras?

¿No es verdad que no se han dado conflictos en aquellas empresas que han garantizado el índice de coste de vida? ¿Tiene base por lo tanto cualquier insinuación de que las huelgas son políticas?

El domingo día 11, se reinician las negociaciones Convenio provincial del Metal de Bizkaia

ELA Metal de Bizkaia desea hacer unas valoraciones acerca de las negociaciones del convenio, una vez reiniciadas en la mañana del domingo día 11, tras la convocatoria realizada por el gobernador civil de la provincia. Hoy martes, día 13 las negociaciones han avanzado y a la hora de cerrar esta información, la patronal ofrece un aumento global del 15,3% de aumento salarial. Se prevee, dado que las negociaciones continúan entre ambas partes y ante la presencia de dos inspectores de trabajo, con lo que cualquier modificación en este sentido es totalmente viable. De todas formas es importante recalcar en algunos puntos que consideramos de importancia.

Condenamos la irresponsable y salvaje actitud patronal en el intento de obstaculizar todo intento de negociación, poniendo condiciones previas a ella (ya comentadas anterior-

mente), intentando incluir a centrales sin representatividad en la mesa negociadora, siguiendo la línea marcada por sus líderes políticos tratando de introducir contenidos políticos a un problema de carácter laboral y sindical y, en fin, haciendo lo imposible para que la iniciación real de las negociaciones no se diera.

Tras la realización de huelgas y manifestaciones, el sábado 10 de marzo, el gobernador civil convoca a las partes a la "reinicio" de las negociaciones, aclarando las medidas a tomar en caso contrario.

El domingo día 11, se inician las negociaciones a las 10 de la mañana, negociaciones que

continúan a últimas horas de la tarde del martes, momento en el que re realizamos esta información.

La situación en estos momentos, y con la posible variación que en cualquier momento pueda sufrir el proceso de la negociación, es la siguiente:

PETICION DE LOS TRABAJADORES OFERTA PATRONAL

Aumento salarial del 16,5%
Horario anual de 2.000 horas

30 días naturales de vacaciones (conseguidas en el transcurso de las negociaciones)
Jubilación a los 63 años y medio
Derechos sindicales centrados principalmente en lo referente a las Secciones Sindicales.

Aumento global del 15,3%
A establecer según las fechas del disfrute de las vacaciones, sin concretar nada.

Jubilación a los 65
Se aferran a la legislación actualmente en vigor.

Juan OLASKOAGA

● Después de las elecciones, qué?

_____ página 3

● Convenio de la Papelera de Aranguren

_____ página 4

● A.H.V. y Laminaciones de Lesaca

_____ página 5

● Convenio de la Administración local de Bizkaia

_____ última página

Comercio Textil Bizkaia: «Los Encajeros»

Readmisión de los tres despedidos

Cuando se cumplían 3 meses del despido de las tres trabajadoras de ELA, de «Los Encajeros», en la fecha de la vista del juicio, se ha llegado a un acuerdo de readmisión.

«Los Encajeros» era la única empresa del Comercio Textil que había mantenido despidos a los trabajadores en fecha anterior al 4 de diciembre del pasado año, contraviniendo lo establecido por convenio, en el que se decía que no habría despidos ni sanciones con anterioridad a dicha fecha.

Las gestiones que se hicieron con el objeto de dejar sin efecto dichos despidos, resultaron infructuosos y los despidos siguieron su curso legal.

El martes 6 de marzo cuando se iba a celebrar el juicio en Magistratura, hubo una negociación entre asesores de las partes en las que se llegó al acuerdo de la readmisión, debiendo abonar la empresa 2 meses y medio de salarios, comprometiéndose ambas partes a normalizar las relaciones de trabajo.

ELASTV

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

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

En Madrid, los días 8 y 9 de marzo

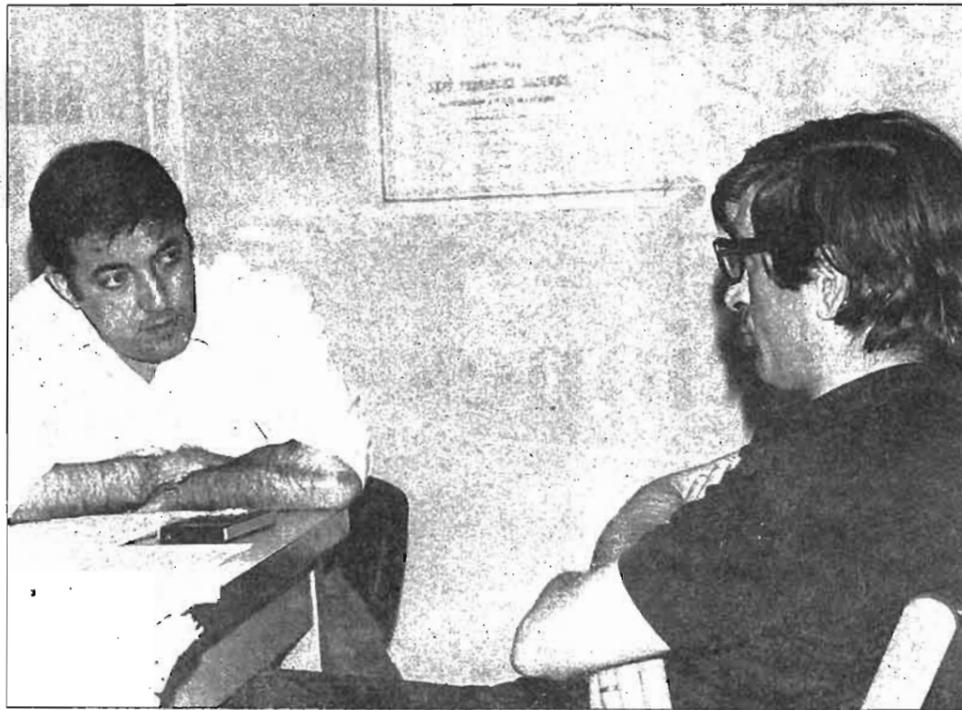
Reunión del Comité Ejecutivo de la FITIM

Presidido por Eugen Loderer, el Comité Ejecutivo de la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM) se ha reunido en Madrid, en sesión ordinaria, durante los días 8 y 9 de marzo.

Han asistido a las reuniones 28 participantes que incluyen al Secretariado de la FITIM, a los Delegados de las Oficinas Regionales y a las organizaciones afiliadas invitadas, como es el caso

de la Federación del Metal de ELA-STV.

El exámen de un extenso orden del día cubrió las dos jornadas. En él cabe destacar: el informe del Secretariado sobre acontecimientos y actividades desde la última reunión; los informes de los miembros del Comité Ejecutivo analizando la situación económica y sindical en sus regiones respectivas; un estudio del impacto de la producción de armamento sobre el empleo; el estudio de la situación financiera de la FITIM y las Resoluciones y declaraciones.



En la foto, los responsables de ELA-Metal, Juan Olaskoaga y Carlos Gereñu que han estado presentes en la reunión de la FITIM realizada en Madrid

KONTU KANTARI

Gortean bakarrik

Dirua non

Orain Gortean hartuta dute demokratiko itxura Adolfo Suarezek beregain zuen hauteskundearen ardura. Orain piskabat joan gaitzen geurion lantegi barrura nabarmenkiro azaltzen zaigu bertan dagon diktadura

Inbertsiuak egin nahi eta dirua omen da falta aspaldi hontan ez nuen entzun horren gezurra galanta. Bene benetan gertatzen denaz orain nik dezadan kanta nola ditek inbertsiua dirua Suizan baita

Giro ustela

Viva salbatzailea

Lan arazoak eman itzazu Delegazioa aurrena. Hango giroa ikusiz gero hori ezinaren pena! Erabat golitik hasita bera usteldurik dago dena. Frango hil zen baino hor dugu frankismoen jarrapena

Langile denak hemen gabiltza nagusiaren lekuko Euskal Herrian dagon paroa hortzen daukagu lekuko. Konponbiderik hemen badago zertarako egin uko? botoa irabazi ta gero Orejak du konponduko

Demokrazia

Ongi bizitzeko

Paroan dauden langile denak dabilta aztoraturik, honuntz da haruntz egun guztian lana ezin tapaturik. Madriltik egin dute amaikatxo promesarik, hainbeste paro dagon lekuan ez zegok demokrazirik

Eman berria duten rezeta paroa konponduzko diru piska bat sortu behar da gerrikoak estutzeko, krisi garaian gure laguntza egoera pasatzeko, kapitalistak beti prest daude gure bizkar blitzeko

SANIDAD

Reunión del Comité Nacional del Sindicato de Sanidad

El pasado día 28 de febrero se celebró en los locales de Alameda de Urkijo, de Bilbao, la reunión ordinaria del Comité Nacional del sindicato de Sanidad. Entre los puntos tratados en el mismo se pueden reseñar:

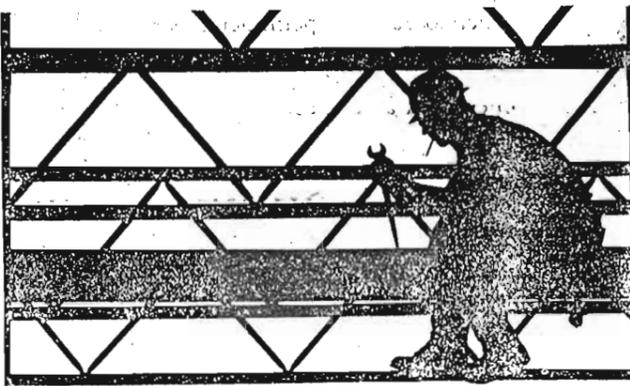
- 1) Estructuración de las comarcas a nivel de Euskadi, planteando la celebración de asambleas comarcas a fin de ir constituyendo los comités de las mismas.
- 2) Estudio de los pasos dados hasta el momento en el convenio que se está negociando y del cual se pueden obtener las siguientes conclusiones:
 - Falta total de interés y seriedad por parte del INP.
 - Protagonismo excesivo del comité estatal compuesto por las coordinadoras de comités de empresa, que en nada favorecen al sindicalismo.
 - Considerable influencia de la campaña electoral en las centrales sindicales correas de transmisión de partidos políticos.

3) Planes para realizar una campaña de sindicación en el sector.

Otro de los puntos abordados en la reunión fue el problema de las vacaciones de los ambulatorios, respecto al cual se decidió la celebración de asambleas de afiliados en todos los centros, para dar al mismo una respuesta unitaria.

El Comité Nacional del sindicato de Sanidad tiene prevista celebrar la próxima reunión el 28 de marzo.

SINDICATO DE SANIDAD



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 comarcas

ARABA
 VITORIA: Fueros, 31-7º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Elajeondo, 23-1º dcha. Telf. 89 10 75
 LLODIO: Nervión, 16-2º Telf.: 672 32 59
 SALVATIERRA (Agurain): Mayor, 60-1º

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. Zelaia, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo, izda.
 BÁLMASEDA: Santo Domingo, 1-bajo.

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 Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo

ERANDIO: Río Seco, 5-1º Telf.: 447 07 00
 ERMUA: Calle de los Fueros, n. 1, 1º izda.
 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 Orento, 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.
 SANTURZI: 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

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 Telf.: 81 30 98
 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 Telf.: 71 17 78
 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
 LASARTE: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elosegui, 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Rivera, 24-1º
 OÑATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º
 PLACENCIA (Sorluze): Rubal, 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: Trinidad, 11, 2º Telf. 8300231
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º

NAFARROA
 PAMPLONA: Estafeta, 57-3º izda. Telf. 21.19.44
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Eztegarra, 5-1º
 ESTELIA (Lizarrar): Pui, 24 bajo y 1º

LEIZA Bº Elgoien, 29, Casa Kaskatilla
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bitiria.
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º.

FORMACION
 BILBAO 10: Alda. de Urkijo, 28-3º Telf. 4432200

Oharra
 Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las

HUMOREA

FERRER SALAT
 IMPRESIONADO POR LA
 SERIE "RAICES":

"ME CONFIRMA EN MI
 IDEA DE QUE LOS OBREROS
 Y EL SERVICIO SIEMPRE
 HAN TRAJIDO PROBLEMAS"



Después de las elecciones, ¿qué?

Tras la campaña electoral calificada de invierno, por el contenido poco imaginativo de los programas que se han parecido unos a otros como dos gotas de agua, tenemos ya nuevo Parlamento. Mientras que a nivel del Estado la UCD se consolida como partido y permanece en el poder, por lo que la relación de fuerzas prácticamente no ha variado, en Euskadi los cambios no dejan de ser significativos reflejando un reforzamiento de la política gubernamental.

Estos resultados habidos en el Estado y al margen de cómo se va a configurar definitivamente el Gobierno, permiten prever con un reducido margen de error cuáles van a ser las líneas gubernamentales en materia sindical. Basta para ello interpretar el sentido de las últimas decisiones de la UCD y constatar el estrechamiento de las relaciones entre este partido y la Confederación de Empresarios, CEOE.



El Gobierno tiene ya preparados los proyectos de ley tendentes a regular la vida sindical. Es más que probable que su contenido no satisfaga las mínimas expectativas de los trabajadores

Los hechos cantan

Veamos algunos datos:

1) El Gobierno cuando ya tenía decidido convocar las elecciones generales promulga el decreto-ley de congelación salarial. Con esta decisión UCD asegura el apoyo de la CEOE a la campaña electoral sin preocuparle la incidencia negativa que en período preelectoral tenía el recorte dado al poder adquisitivo de los salarios.

2) El Gobierno presionado por intereses patronales, no tiene ningún reparo en limitar el derecho de huelga y de negociación a través de varios decretos y laudos (autopistas, limpieza, personal de aeropuertos, bancos, etc.). Estos decretos-ley infringen flagrantemente la Constitución y la normativa internacional de los trabajadores.

3) Gran parte de la ayuda crediticia para la campaña electoral de la UCD ha sido canalizada a través de la CEOE.

4) En línea con este total respaldo de la gran patronal a la UCD ha estado la manifestación pública hecha por el presidente de la Asociación Española de Banca, Sr. Termes, en el sentido de que daría su voto a UCD. Con ello al mismo tiempo que daba el espaldarazo definitivo de la gran banca al partido de Suárez, hipotecaba la gestión futura del Gobierno.

Después de algunos conatos de enfrentamiento entre UCD y CEOE por la política del consenso a partir de finales de verano, la convergencia de intereses y planes de ambos se ha soldado plenamente y los datos



Desde nuestra perspectiva de ELA, todo esfuerzo debe tender a que el mareo laboral garantice:

- 1) El mismo protagonismo de los sindicatos a todos los niveles, asignándoles en concreto la exclusividad negociadora para favorecer así la clarificación de las relaciones laborales y su definitiva regularización.
- 2) La máxima libertad de las partes, eliminando cláusulas restrictivas al derecho de huelga y el establecimiento de arbitrajes obligatorios y cualesquiera otra interferencia de los entes públicos que rebasen los mínimos necesarios para salvaguardar el funcionamiento de una sociedad democrática.
- 3) La ausencia de disposiciones discriminatorias tendentes a mermar la personalidad y desarrollo de los sindicatos nacionales y en concreto de ELA, permitiendo su acceso a todas las instancias en las que se traten cuestiones de interés para la clase obrera de Euskadi.

K. ASLA

Todo está algo más claro

La UCD empresarial

Los empresarios prefieren a UCD

Las cosas son como son. Perogrullada, pero que con frecuencia la olvidamos. Perdemos de vista la realidad, nos ilusionamos y... nos damos contra el suelo, porque la ley de la gravedad existe, aunque la olvidemos. Al grano: habíamos quedado con que la democracia esta sería burguesa, la de la burguesía en el poder. Y no porque esta situación nos hiciera gracia, sino porque, de momento, son más fuertes. Ya están ahí, en el Parlamento, dispuestos a tirar de leyes y a imponer su ley.

La afiliación política de los empresarios congresistas está repartida: los hay entre los escaños de los partidos regionalistas y nacionalistas, los hay de Coalición Democrática, no falta alguno del PSOE, pero donde anidan cómoda y numerosamente es en los escaños de UCD. Durante la campaña preelectoral ya hubo presiones, y seguramente algo más que presiones, para inclinar el voto empresarial hacia UCD. La CEOE no paró en barras y a cambio de alguna declaración sobre neutralidad, toda su posición rezumaba sabor y humor ucedé. UCD tampoco se empeñó mucho en disimular: Suárez y sus hombres, según avanzaba la campaña, se dedicaron con entusiasmo a la caza del empresario: en su última intervención en la TV el presidente se destapó soltando las compuertas de una riada de tópicos que llevaban la tranquilidad y la seguridad al mundo empresarial.

Lo previsto

Pero nada de esto constituye una sorpresa y para ninguno debe ser motivo de desaliento. Era lo esperado. Lo que faltaba era ver cómo se concretaba esa presencia. Es lo que ahora se ha visto. Ahora se puede pronunciar todo seguido: ceo-ucedé-empresarios-parlamento. Todo es ahora algo más claro. También lo que de ahí se puede esperar. Se ruega, por lo tanto, no hacer caso de los tópicos que oiremos mil veces: economía nacional, seguridad nacional, humanismo cristiano. Dicho por UCD, todo sabe a empresario.

Nosotros a seguir haciendo nuestro sindicalismo y afirmándonos en nuestra acción sindical.

V. ELORZA

Más empresarios

En este Congreso surgido de las urnas del I-M, hay más presencia empresarial que en el que se formó con los votos del 15-J. Pasa del centenar el número de diputados de este Congreso vinculados directamente con el mundo empresarial. Es decir, en las poltronas del Congreso se sientan más de cien empresarios. Más exacto, se van a sentar. Evidentemente el número de trabajadores, de esos que de veras son representativos de nuestra clase, es incomparablemente menor.

CEOE puede sentirse tranquila y satisfecha, que la representación empresarial se hará sentir decisivamente cuando se discutan las leyes sobre la huelga, la negociación colectiva, etc. Los empresarios, y no olvidemos a sus aliados naturales, pondrán toda la carne en el asador parlamentario para frenar la progresión sindical y no dar facilidades a las secciones sindicales en la empresa. Los trabajadores somos más, muchos más en la calle, pero menos, muchos menos, en el Parlamento. Cosas de la democracia burguesa y de sus sistemas representativos.

HEMEROTEKA

Euroforum

Las mujeres discriminadas en el trabajo

Ni uno sólo de los nueve miembros de la Comunidad Europea ha aplicado hasta ahora íntegramente la ley comunitaria que desde febrero de 1976 impone la igualdad de salarios entre hombres y mujeres. No es suficiente, por lo visto, declarar que la discriminación es ilegal: las mujeres asalariadas deberán continuar peleando por obtener su derecho a un salario igual al de los hombres.

En un informe consagrado a los progresos registrados en el curso de estos tres últimos años, la Comisión europea anuncia que ella piensa abrir proceso contra ciertos Estados en los que los incumplimientos respecto al principio de igualdad de salarios son particularmente flagrantes.

La discriminación, por lo tanto, continúa; pero se constata que ha cambiado de aspecto: la discriminación tiende ahora a practicarse indirectamente o a enmascararse detrás de consideraciones y detalles técnicos. El salario base es con frecuencia el mismo para hombres y mujeres, pero esta igualdad no se encuentra en las sumas que realmente perciben.

Existe una dificultad y se abusa de ella, para definir exactamente lo que es «trabajo igual» o un «trabajo de valor igual».

Faltan inspectores de trabajo para imponer la aplicación de la ley. En algunos sitios, sobre todo Luxemburgo, y Dinamarca, las mujeres son reacias a planter sus quejas ante la

autoridad. Y al contrario en otros; un ejemplo es Gran Bretaña donde desde la aprobación de la ley europea cerca de tres mil mujeres han acudido con sus quejas al respecto ante los tribunales.

50% de los europeos trabajan en el sector servicios

Funcionarios, profesores, empleados de banca, personal médico, dependientes de comercio, empleados de seguros, agencias de viaje, etc.: cada vez más, el europeo trabaja en el sector terciario, es decir en el de servicios.

Según las estadísticas de finales del 77, la mitad de la población activa de la CEE (Comunidad Económica Europea) está empleada en ocupaciones asalariadas del sector

terciario. Los sectores primario y secundario (agricultura e industria) se reparten el 50 por ciento restante.

En Dinamarca y en los Países Bajos el sector terciario proporciona más del 60 por ciento de los empleos; en Bélgica, algo menos.

En Irlanda, en Italia y en Luxemburgo, los servicios representan una parte menos importante de la actividad económica; con todo ocupan algo más de cuatro personas activas sobre 10.

El número de empleos proporcionados por la agricultura está en franco retroceso en todos los países de la Comunidad. Pero en Irlanda, que sigue siendo un país rural, una cuarta parte de la población activa sigue trabajando la tierra.

En lo que respecta a la industria, es en Alemania y en Luxemburgo donde siguen siendo mayoría los trabajadores del sector secundario.

23-2-79



Es un hecho constatado mil veces que la mujer encuentra mayores dificultades que el hombre en el «mercado del trabajo»



ho para uso exclusivo del nité.
 a empresa se compromete a colocar en cada pabellón un lón de anuncios de uso ex-siyo del Comité. Por no ver accedido a poner antes os tablonés, la empresa ha comultada varias veces por Delegación de Trabajo.

Social:
 En la plataforma se pide a empresa la puesta en funcionamiento de otro econo-to ya que por su localiza-n, el actualmente existente, beneficia a una parte de trabajadores. En su oferta empresa se compromete a ar una comisión para el es-lío de la implantación de un exo económico.

Préstamos:
 Ayudas pra estudios de hijos trabajadores, ayudas tam- a disminuidos físicos y ciegos, guarderías.

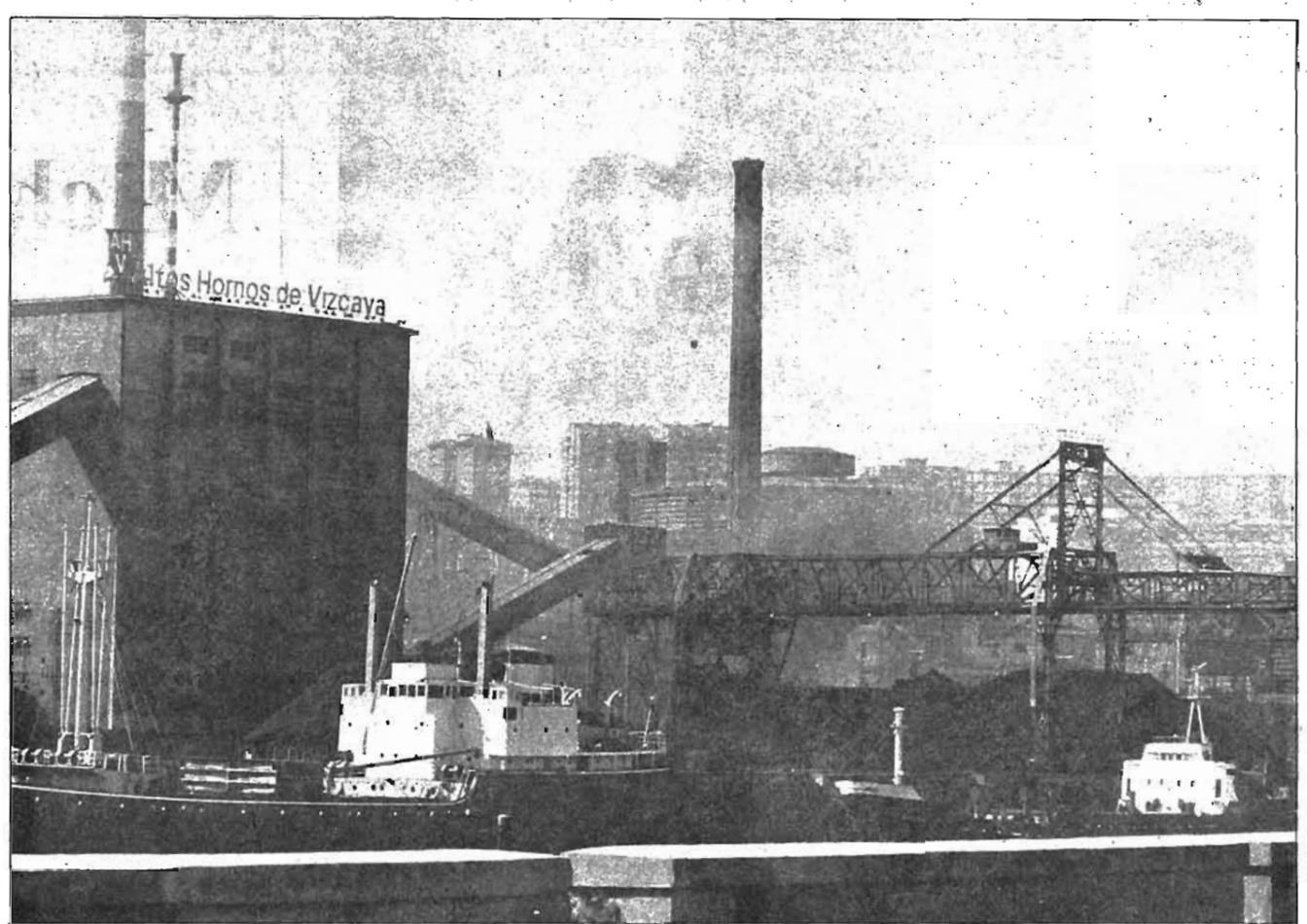
Inicio mayoritario: aceptable
 Esta oferta no satisface las vindicaciones de los trabaja-

dores: los incrementos econó-micos no se sabe cuando se podrán percibir, el reconoci-miento de los derechos sindi-cales queda limitado, y en forma muy recortada, sola-mente el Comité. Quedan muchos puntos de la plata-forma reivindicativa a los que no se da respuesta: sistema de producción, sistema de ascen-sivos, etc.

Los trabajadores expusimos claramente nuestro rechazo a esta oferta de la patronal: el pasado día 11, se discutió entre los trabajadores la oferta de la empresa, después de un in-forme realizado por el Fomité y se sometió a votación, para lograr de la empresa algo más razonable, la realización de una semana de huelga, a comenzar el día 12 y terminar el día 17. El resultado de la votación fue el siguiente:

SI a la huelga	2.436
NO a la huelga	281
En blanco	53
Votos nulos	6
Total votantes	2.776

Sección Sindical de ELA-STV



Tenemos que seguir luchando para que los sindicatos «entren» en la empresa

Altos Hornos de Vizcaya

En el número 46 de nuestro periódico «ELA-Astekaria», dábamos cuenta de la postura de huelga que mantenían los trabajadores de AHV de las factorías de Barakaldo, Ansio y Sestao por la postura de la patronal, que no pasaba su oferta por encima del decreto-ley y el mantenimiento por parte de ella en esta actitud, aunque los millones perdidos en el transcurso de la huelga sobrepasaran en mucho la diferencia entre lo pedido por los trabajadores y la oferta que presentaba la empresa. La sección sindical de ELA entendía que debía mantenerse la actitud de huelga indefinida con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los salarios, ya

de por sí merdados por los topes de años anteriores.
 Una vez realizados 23 días de huelga, los trabajadores decidían la vuelta al trabajo en las tres factorías, habiendo propuesto unos días antes esta misma postura UGT, ELA-STV (A) y SU, mientras que las restantes centrales seguían apoyándola.

Anteriormente, el día 14 de febrero, la empresa había solicitado, según notificación del delegado de Trabajo, conflicto colectivo cuando todavía se estaba negociando y no se habían roto las negociaciones. En opinión de la empresa, "porque era imposible llegar a un acuerdo".

Aspecto económico
 De las peticiones que mencionábamos en el artículo anterior arriba citado, en materia salarial se ha conseguido el tope del decreto-ley con el 1 por ciento condicionado a alguna contrapartida: los bonos de trabajo, plus de asistencia, un factor corrector de primas, cobro de la nómina, control del absentismo por enfermedad, etc.

En este mismo punto, no se ha conseguido el pase de prima al sueldo, al igual que la revisión semestral, que queda establecida según marca el decreto-ley. De la misma forma, la petición del incremento salarial en base a un 75 por ciento de forma porcentual y un 25 por ciento lineal, ha quedado reducido a un 100 por cien, todo ello porcentual.

Finalmente, la empresa ha ofrecido una prima complementaria por encima del 13+1, oferta con unos standards prácticamente inalcanzables.

ha encontrado un punto de apoyo para dar lo menos posible. El decreto y la actitud de la empresa responden a un mismo interés, a un mismo planteamiento: la crisis, la rentabilidad de la empresa, depende de los salarios. El paro y la inflación también. Y este año, así como el pasado, hemos tenido que negociar bajo unos topes máximos.

No podemos hablar en este caso, de un marco laboral adecuado, ni de capacidad negociadora en la empresa. Y esto, de seguir así, sólo puede traer una consecuencia, cual es la respuesta al abuso y malestar creado por la imposición de manera sucesiva y desde marcos distintos al de la empresa, de limitaciones salariales.

Las dificultades de AHV serán técnicas, financieras o de la mala gestión, pero no son producidas por nuestros salarios. Los empresarios tienden a solucionar los problemas recortando nuestras justas reivindicaciones, y más aún, si les ayudan decretos como los mencionados anteriormente.

Otro punto que no puede dejarse sin mencionar, y la sección sindical de ELA lo ha manifestado en repetidas ocasiones, es el referente a la necesidad de fortalecer el sindicalismo dentro de la empresa, de potenciar a los sindicatos dentro de ella y llegar al reconocimiento de las secciones sindicales. Si algo claro tienen todos los empresarios, es la actitud a adoptar en este tema, y se ha visto en todos los convenios, ya de empresa como provinciales que se han negociado o se estén negociando para 1979. Tienen miedo a la organización de los trabajadores y sus centrales sindicales en las empresas, en sus empresas.

Finalmente, subrayar que la sección sindical de ELA de AHV ha mantenido una postura de lucha para conseguir nuestra plataforma, que la consideramos justa y nada desorbitada y porque estos últimos convenios con topes están encuadrando el marco de los siguientes años de relaciones laborales, nuestros salarios, nuestros derechos y nuestras garantías.

no es negociable da honetan



ya y tradición de lucha en la defensa del puesto de trabajo.
 La lucha actualmente planada en Bel's puede ser un est muy importante de cara a las luchas que puedan planarse en el futuro.

Boicot activo
 Ante la intransigencia, única mejor empleada esta palabra, de la patronal de Bel's, ELA-Comercio en San Sebastián, hace una llamada a todos los militantes, afiliados y simpatizantes de la Confederación, para que promuevan el boicot activo a Bel's, como

medio de presión en favor de la readmisión.
 Las negociaciones, las acciones llevadas a cabo hasta el momento, al parecer, no han obtenido resultados positivos, por lo que se intensificará la lucha hasta lograr la readmisión. A tal efecto, ha sido convocada una asamblea de afiliados del Comercio, en orden a estructurar la actividad sindical en el sector y programar las acciones que se vean necesarias para apoyar la lucha de la compañera despedida.

Mikel UGALDE

Laminaciones de Lesaca

Laminaciones de Lesaca entra en la séptima semana de huelga.
 Laminaciones de Lesaca es un ejemplo más de la actitud de algunas patronales, que no han olvidado aún, las formas de actuación de épocas pasadas (Franquistas).

Los trabajadores hemos estado en todo momento por la vía de negociación de un convenio justo. La empresa buscaba cualquier excusa para no negociar, y los días que no disponía de justificación aparente, pasaba las horas desviando las negociaciones hacia temas intrascendentes. Ante esta actitud, para presionar, el 30.1.79 comenzamos una huelga indefinida.

Continuamos en la misma tónica de negociación durante varios días y salvo la oferta económica que es algo más seria que la respuesta al resto de los puntos de nuestras peticiones.

cerró la fábrica, encontrándonos el día 20, cuando acudíamos a la asamblea que diariamente celebrábamos en fábrica, que estaba cerrada y protegida por la Guardia Civil.

Del 20 al 26 la empresa se negó a negociar, utilizando además tácticas de presión a los trabajadores, como fueron las cartas de amenaza de despido que recibieron los que la empresa consideró que debían hacer retenes, saltándose el sistema que los trabajadores llevábamos hasta el momento, pues la empresa impedía la entrada en fábrica a los retenes que los trabajadores habíamos designado por sistema rotativo. Al resto de los trabajadores nos envió cartas con las que, sutilmente, trataba de enfrentarnos con nuestro Comité de empresa.

De momento, a pesar de largas y arduas negociaciones no ha cambiado de postura, pero esperamos hacerles ceder pronto, pues nos encontramos fuertes, sobre todo los de ELA-STV gracias a la ayuda solidaria de la Caja de Resistencia.

LOCK-OUT

El 10 y 79 a las 22 horas nos

Sección Sindical de L.L. Lesaca, 10 de marzo de 1978

Ninguna mejora en los puntos sociales y sindicales

Aparte del incremento del 14 por ciento del fondo de préstamos, becas, etc., los restantes puntos: vacaciones (siguen con 27 días), reducción de jornada a 40 (se sigue con 42), la percepción del 100 por cien en caso de accidente o enfermedad (continúa en el 75 por cien), no se ha conseguido nada. Únicamente hay que señalar lo referente a la jubilación a los 60 años, que queda según el acta del 74, modificada para cualquier trabajador que con 60 ó más años pueda solicitar su jubilación, si se encuentra disminuido física o psíquicamente para trabajar en la empresa.

En cuanto al punto de las garantías sindicales, no quiere negociar nada en el marco de la empresa.

Y ahora, vamos a centrarnos en el marco en que se ha estado negociando este convenio.

Primeramente, nos ha limitado el tope salarial del 14 por ciento.

En segundo lugar, la empresa (mejor dicho, la CEOE), amparándose en el decreto-ley,

Finalmente, subrayar que la sección sindical de ELA de AHV ha mantenido una postura de lucha para conseguir nuestra plataforma, que la consideramos justa y nada desorbitada y porque estos últimos convenios con topes están encuadrando el marco de los siguientes años de relaciones laborales, nuestros salarios, nuestros derechos y nuestras garantías.

Iosu IBARGUTXI

ESTADO

Cuando el mal no está curado, la recaída es inevitable

La subida de la Bolsa y el futuro económico

El triunfo de la UCD ha despejado más de una incógnita sobre el futuro inmediato del estado y trae consigo los mejores augurios para los grupos económicos en plazo de por lo menos cuatro años. Todo hace suponer, para estos sectores, que ni la reforma política ni la reforma económica vayan a llegar más lejos de lo que ha llegado.

Lo que en la batalla electoral la UCD ha presentado como una alternativa de elección de un modelo u otro de sociedad, no ha sido en realidad más que unalucha entre los partidarios a continuar con el proceso de cambio que la reforma ha tocado a su fin. En las urnas ha triunfado la segunda opción.

La Bolsa, considerada como uno de los mejores termómetros para conocer la salud política y económica de un país — siempre en términos de estabilidad política para la derecha y de las mayores o menores posibilidades de hacer negocio —, se ha disparado nada más conocerse los resultados electorales.

No podía esperarse otra reacción, similar a la que se produjo en Francia en mayo del 78, tras el triunfo de la derecha de Giscard y la derrota de la izquierda.

No obstante, puede ser un tanto aventurado el pensar que la repentina y fulgurante subida de la bolsa es razón suficiente para que se relance la inversión. Nada más lejos de la realidad y para poder demostrarlo basta con remitirse nuevamente al ejemplo francés, en el que una mejora temporal del clima de negocios, producida por una victoria electoral de la derecha, no se ha traducido en una recuperación de la inversión.

El ejemplo francés

Hoy es el día en que el país vecino está dispuesto a subvencionar fuertemente a las multinacionales para que se esta-

blezcan en suelo francés y creen puestos de trabajo, como única salida a una situación cada vez más grave. Barre, principal impulsor de un plan económico «salvaje» por los costes sociales que comporta y que siempre ha mantenido una actitud poco dialogante con los sindicatos, no ha tenido más remedio que echar marcha atrás y prometer que el gobierno «emprenderá una política social y regional capaz de reducir los costos sociales y humanos de esta crisis, en concertación con las organizaciones sindicales».

El recurso de las subvenciones (tres millones por empleo creado) es desde luego muy cuestionable pero evidencia la incapacidad de la iniciativa privada de cambiar la tendencia económica depresiva con sus propios recursos y en base a sus exclusivos intereses.

Volviendo al caso del estado español, hay más razones para no conceder excesiva importancia a los movimientos bursátiles y para condenar al fracaso cualquier programa económico que pretenda soslayar la reforma requerida por un modelo económico agotado, que ha llegado ya al techo de sus posibilidades y que es además, de otras cosas,

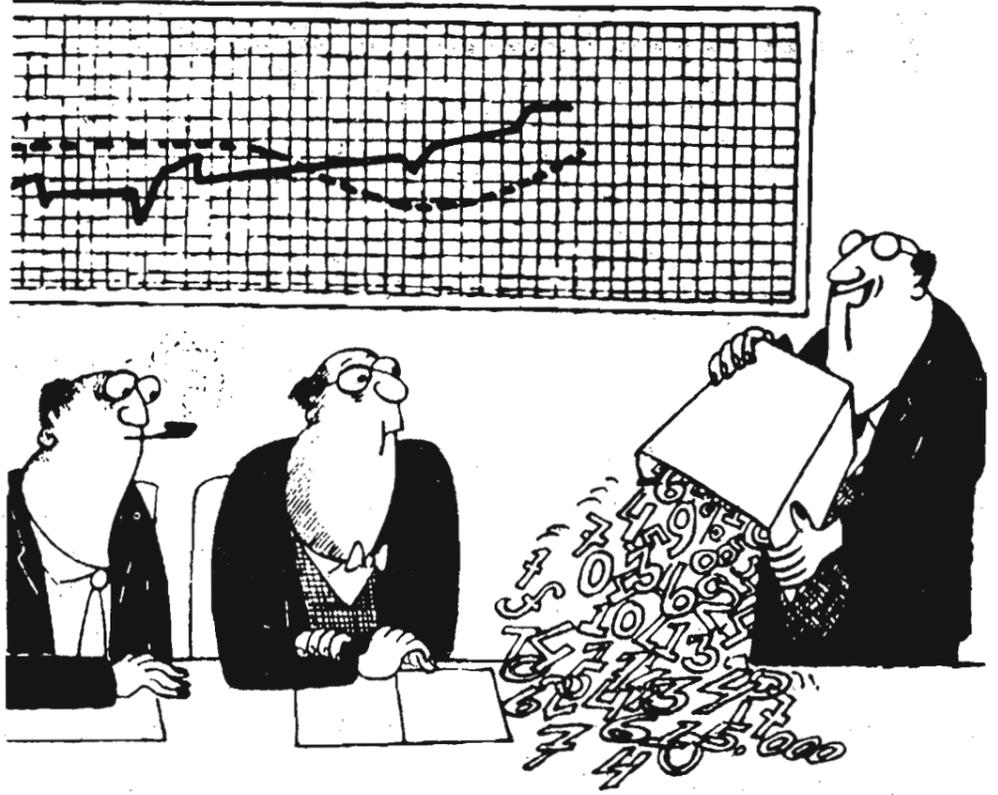
● *No deja de ser falaz la creencia de que la actual relación de fuerzas permite a la patronal jugar con ventaja absoluta sin tener que hacer dejación de los privilegios económicos cosechados durante cuarenta años.*

totalmente disfuncional e inadecuado para poder engarzarse en la dinámica de los países industrializados.

Bien está que desde su propia perspectiva el capital trate de rentabilizar al máximo su éxito en las urnas, y que una vez de haberse fraguado y consolidado en un partido (UCD), la recomposición de la derecha se las promete muy felices. Pero no deja de ser falaz la creencia de que la relación de fuerzas le permite jugar con ventaja absoluta sin tener que hacer dejación de ninguno de sus privilegios económicos cosechados durante cuarenta años.

Urge la reforma económica

Basta contemplar el grado de deterioro económico alcanzado, ocultado por la campaña electoral, y que en modo alguno puede ser imputado a las incertidumbres comunes a toda situación preelectoral o específicas a la situación política del estado, para concluir que los datos del I de marzo no pueden conceder patente de corso en materia económica a los ganadores de los comi-



CORK

cios. En los últimos meses se ha estancado el consumo, ha retrocedido nuevamente la inversión, el paro sigue creciendo y las perspectivas de la inflación son también malas.

El cuadro no puede ser pues más pesimista y aunque estar en el poder político y tener el poder económico da mucho campo de maniobra, se necesita mucha irresponsabilidad para coger la vía del atajo y olvidarse:

de la reforma del sistema financiero de la reforma del sector energético de la necesidad de potenciación y adecuación del sector público de la imperiosa ingencia de un plan industrial que modernice las estructuras productivas y posibilite la reconversión de las mismas.

Los próximos meses serán claves para conocer si prevalece en el partido gubernamen-

tral y sus mentores la racionalidad política y económica sobre la tentación de hacer tragar a

los trabajadores piedras de molino.

J. ELORRIETA

LABUR

El hábito sí hace al monje

Parece que el Gobierno le está cogiendo gusto a eso de los decretos-ley como forma de solucionar las huelgas. El último hasta la fecha — no es de extrañar que para cuando haya salido «ELA-Astekaria», no lo sea — ha sido el dictado para militarizar el Metro barcelonés y terminar así con la huelga que los 3.000 trabajadores en plantilla habían iniciado para presionar a que la patronal accediese a sus reivindicaciones.

Poco importa al partido de la UCD el que en otros países de economía de mercado, como gusta llamar el partido de "Centro" al sistema capitalista, no se recurra a este tipo de medidas para abortar un derecho como es el de la huelga. Ni en París ni en Londres, cuando para el Metro se militariza éste, pero parece que todavía los Pirineos son mucho Pirineos. No olvidemos además que la repetición de unos mismos actos crea hábito y en esto de los decretos, aunque sólo sea la excepción, el hábito sí hace al monje.

Los convenios colectivos a estudio

Según el semanario «Cambio 16», el Instituto de Estudios Sociales va a iniciar en breve un estudio sobre la contratación colectiva en los tres últimos años; a fin de conocer quiénes formaron parte de las comisiones negociadoras y cuáles fueron los acuerdos adoptados en materia económica y sindical. Es de prever que los realizadores del estudio ten-

gan en cuenta que los sindicatos se legalizaron en la primavera del 77 — todavía no hace dos años — así como cuál es la práctica generalizada en otros países. En otro caso, las conclusiones a las que llegasen servirían para muy poco, aunque tampoco esto tendría que extrañarnos.

La Ford en un mar de dudas

Diversos países entre ellos España, Alemania, Austria, Francia e Irlanda, han ofertado condiciones a Ford a fin de que instalase en ellos la nueva factoría de automóviles.

Aunque todavía Henry Ford está deshojando la margarita, parece que quien más posibilidades tiene en estos momentos es el país galo, dado que Giscard está dispuesto a cubrir el 35 por ciento de la inversión de aproximadamente 3.500 millones de pesetas.

La competencia de los gobiernos es, como se ve, dura y el fabricante de coches no hace sino aprovecharse de las circunstancias. Lo difícil, parece decir Henry, es hacer los primeros cientos de millones. Después todo son facilidades para la empresa privada. Por algo fue su abuelo uno de los coinventores del capitalismo.

Borrón y cuenta nueva

Alegando razones de seguridad nacional, la administración Carter ha optado por retirar sus cargos contra un vicepresidente de la compañía multinacional ITT relacionado con el golpe chileno.

La decisión adoptada por el gobierno norteamericano que deja inmunes a los presuntos autores de perjurio, ha sido duramente criticada por los círculos más liberales, que resaltan el peligroso precedente que crean este tipo de decisiones.

MUNDO

Explosiva situación salarial

Crisis de los pactos sociales

Basta hacer un somero balance de la suerte que han corrido o están corriendo los pactos sociales en sus múltiples versiones, en Europa y USA para sacar una conclusión general. Las limitaciones salariales voluntarias o impuestas antes o después de generar una situación social explosiva, con el agravante de que cuando el control de los salarios es por vía de decreto — en el caso del Estado español — constituyen un atentado a los principios de libre negociación.

La conflictividad sindical habida en los meses precedentes en Gran Bretaña no es ni mucho menos un ejemplo aislado de cómo reacciona el movimiento obrero ante la presión gubernamental de situarse en cotas de inflación moderadas sacrificando en años sucesivos las rentas de trabajo. Precedentes históricos de reacciones similares se han dado en EE.UU., Holanda, Suecia, además de la misma Gran Bretaña.

Si el premier británico Callaghan no ha tenido más remedio que aceptar que el tope fijado por el gobierno laborista del 5 por ciento, ha sido reba-

sado ampliamente en todos los sectores, con el consiguiente deterioro gubernamental, no está corriendo mejor suerte su colega francés Barre. El primer ministro francés está recibiendo duros ataques incluso en el seno de su gabinete, en medio de gran tensión social, sobre todo por las regiones más afectadas por el desempleo, por su plan económico que incluye limitaciones salariales.

En cuanto a los Estados Unidos, cuyo presidente Carter resaltaba sólo hace dos meses en uno de sus discursos el caso ejemplar británico y que al final no ha resultado tan ejemplar, un comité de estudio del Congreso ha rechazado por anticonstitucional la pretendida suspensión de compras del sector público a empresas que suban excesivamente los salarios.

Pese a la transición política y a la falta de tradición e insuficiente consolidación sindical en el Estado español, tampoco puede decirse que el decreto-ley de la UCD ha servido para mucho, ya que si ha conseguido que parte de los convenios limitasen sus tasas salaria-



Pretender que un año tras otro se recorren los salarios para combatir la inflación, a medida que el paro no cesa de aumentar, más tarde o más temprano provoca una gran tensión social

les al techo fijado, se han perdido miles de horas de producción por huelgas, sobre todo en Euskadi, en el que, por otra parte, se han rebasado los toques con holgura y reiteradamente.

El fracaso de los pactos sociales y de las políticas de renta en general, revela que la lucha contra la inflación a costa de los salarios no es viable, entre otras razones, por la reacción de oposición que provoca en la clase trabajadora. El ejemplo alemán no puede ser tomado en ningún caso

como una referencia válida, ya que la estabilidad de precios de la RFA no ha sido fruto de una interferencia del gobierno en la libre negociación de los convenios colectivos.

De todas formas, es poco probable que los gobiernos saquen las conclusiones pertinentes y arbitren salidas más eficaces y equitativas. En el fondo, no es un problema de falta de imaginación sino un agotamiento de las medidas coyunturales para solucionar una crisis estructural.

J.E. AURREKOETXEA

Un objetivo de atención sindical

Las enfermedades profesionales

Todos los productos que contengan asbesto como uno de sus componentes, deben clasificarse como veneno. Esta fue la exigencia formulada por el sindicato sueco L.O. a fines del año pasado. No basta que sea clasificado como «sustancia peligrosa», la organización sindical teme que los importadores empiecen a introducir productos elaborados que contienen asbesto, por ejemplo cintas de freno, en lugar de asbesto crudo y de esta forma consigan evadir las disposiciones que rigen para el asbesto. La idea es que el asbesto debe desaparecer completamente de la vida laboral. Para ello hay que ir a conseguir que las disposiciones no puedan eludirse.

Esta decisión del sindicato sueco pone el dedo en la llaga de las enfermedades profesionales unas veces originadas por los materiales utilizados y otras por las condiciones de trabajo.

Estadísticas sin crédito

La estadística oficial de fallecimientos provocados por enfermedades profesionales debe ser considerada como un medio inservible en orden a reflejar la situación real. Así, en Alemania la estadística oficial de 1977 registró para el sector industrial 163 casos de fallecimiento a causa o como consecuencia de enfermedades profesionales. La realidad fue, sin embargo, que, en ese año, en más de 2.000 casos se constató una conexión entre el desenlace fatal y una enfermedad profesional.

Cada vez son más las señales que indican que el explosivo crecimiento de las enfermedades cancerosas que se ha registrado en los últimos años es ante todo una consecuencia de influjos dañinos sufridos en el puesto de trabajo. Dentro de este contexto deben ser men-

cionados en primer lugar los riesgos para la salud provenientes de los materiales de trabajo. Así, de año en año, está creciendo continuamente el número de los materiales de trabajo de los que sabemos que llevan implícita la amenaza cáncer para las personas que los manipulan.

Sustancias no controladas

Todos los años son confeccionadas y puestas en el mercado de 1.500 a 2.000 sustancias nuevas (estudios realizados en Alemania), sin que antes hayan sido examinadas de manera suficiente y con sujeción a un procedimiento obligatorio en lo que atañe a su peligrosidad para las personas. Aparte de esto, en virtud de los crecientes entrelazamientos económicos, está aumentando sin cesar la importación y exportación de peligros a través del tráfico de materiales de trabajo.

La organización de las condiciones de trabajo en orden a la defensa de la salud es un objetivo central de la lucha sindical. La solidaridad

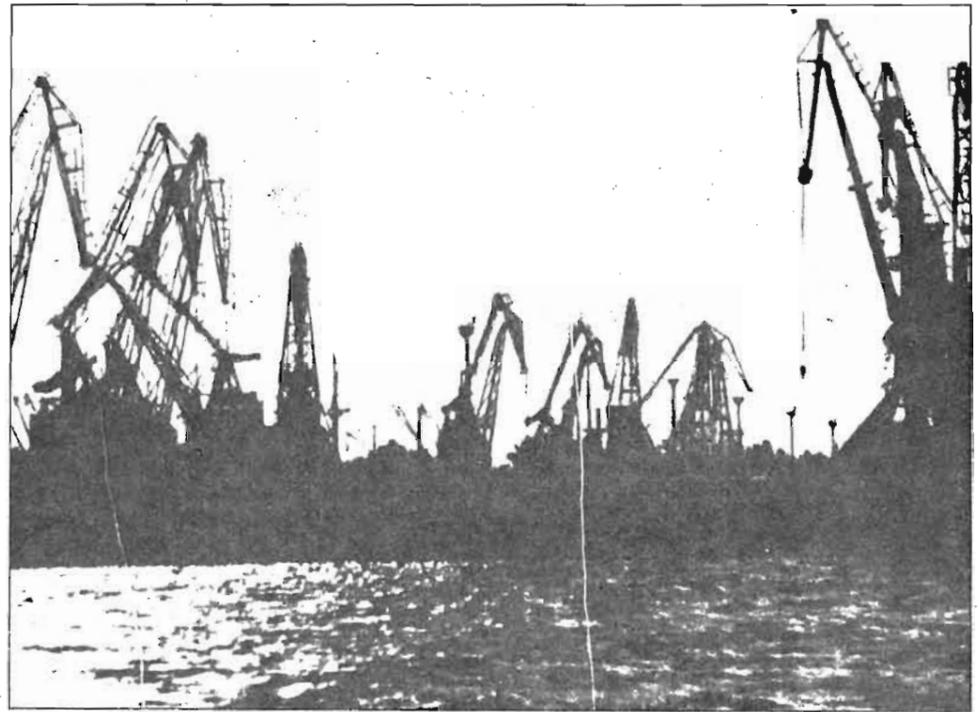
de los trabajadores organizados en sindicatos es la garantía más importante en lo que atañe a la imposición de unas condiciones de trabajo orientadas a la salud y la seguridad de las personas.

Esta genuina tarea sindical de la realización del progreso social, no puede ser confiada a los expertos. De ahí que la política reivindicativa de los sindicatos, deba encaminarse a la adopción de regulaciones que salgan al paso de los peligros para la salud que amenazan en los puestos de trabajo.

Es tarea nuestra que no se debe confiar sólo a expertos

En toda Sección Sindical debe atenderse por medio de grupos de trabajo a la protección de la salud del trabajador. Esto es imprescindible para combatir los focos de riesgos comunes a todos los sectores, para información mutua y para el apoyo solidario a nivel sindical global. Estos grupos deben trabajar, desde la empresa, con objeto de confeccionar programas sindicales de protección de la salud que cubran los siguientes aspectos:

- Detección de los peligros que en la empresa existen para la salud de los trabajadores apurando un buen análisis de ellos.
- Programa de un sistema de reglas y medidas a aplicar en la empresa.
- Determinación de objetivos orientados a la defensa de la salud en la empresa.



¿Qué es una enfermedad profesional? Se cierran los ojos de la investigación médica que no quiere investigar sobre la incidencia del trabajo y de sus condiciones en la salud del trabajador

- Creación y mantenimiento de un eficaz sistema de seguimiento.

Estrujando la salud del trabajador

La tendencia a no emplear a los trabajadores de salud quebrantada o más vulnerable, sirviéndose para ello del instrumento de las revisiones médicas, o trasladarles a puestos de trabajo peor valorados o a despedirles, está tomando unas dimensiones cada vez más amenazadoras. Los costos que provocan estas prácticas son luego «socializados» a través del aumento de los gastos de la Seguridad Social (seguro de pensiones, de enfermedad y de paro). La legislación sin embargo ha dejado a los empresarios la oportunidad de rentabilizar y desgastar al máximo en su beneficio la fuerza de trabajo hasta convertirla en chatarra.

La actividad de los médicos de empresa debe perseguir en primer término la supresión de las condiciones perjudiciales

que se detecten en el puesto de trabajo. Esto quiere decir que el médico de empresa debe mojarse en ese campo de los intereses antagónicos. Así, los cambios de tipo de organización son a menudo el medio adecuado para preservar a los trabajadores de graves daños para su salud. Esto es aplicable sobre todo al tiempo y al ritmo de trabajo, al trabajo por turnos y a la carga excesiva de orden físico o psíquico.

Diagnósticos tardíos y salud devaluada

Muchos procesos patológicos de origen laboral se desarrollan de manera solapada a lo largo de muchos años. Hay que desarrollar un instrumento que permita clarificar de manera amplia la conexión existente entre el trabajo y la enfermedad. Hay que crear un sistema de detección de las causas de las enfermedades de origen profesional. Hay que asegurar a nivel de empresa que las dolencias expuestas por los trabajadores sean valo-

radas debidamente. Se puede demostrar que los trabajadores han tenido plena conciencia de la conexión existente entre el trabajo y la enfermedad mucho antes de que se formulara el diagnóstico médico. Sólo los médicos que hayan vivido la situación concreta en el puesto de trabajo, están en condiciones de valorar debidamente los peligros que en el mismo amenazan al trabajador.

Todavía estamos muy lejos de una eficaz protección a la salud en los puestos de trabajo. Son aún muchos los trabajadores que tendrán que morir por causas que hubieran podido evitarse si en la empresa la salud del trabajador no estuviera más devaluada que el beneficio del empresario. La movilización de los trabajadores por medio de la acción sindical es el medio más eficaz para conseguir una adecuación de las condiciones de trabajo a las exigencias de la salud del trabajador en su puesto de trabajo.

ITURRIAGA

Un artículo de...

Mujeres trabajadoras: La doble presencia

Diversos estudios indican que los roles familiares tradicionales empiezan a cambiar, y en particular, que el marido empieza a desarrollar, en medida creciente, parte de las funciones domésticas.

Que esta familia tienda verdaderamente a transformarse en una estructura «simétrica», como hay quien dice, o que en realidad el peso principal frente a la responsabilidad y al trabajo que la familia impone siga recayendo en la mujer, son aspectos sobre los que no me detengo. Lo que me parece importante es preguntarse si lo que se delinea también para los hombres es una especie de embrionaria «doble presencia».

Condiciones de doble presencia

A mi entender, esto sería la clave de bóveda del conjunto de condiciones que hacen posible hoy para la mujer la nueva fórmula de presencia en el trabajo familiar y en el trabajo para el mercado. Sabido es que nin-

gún aparato doméstico, ningún servicio colectivo, resuelve el problema de las dependencias y vínculos específicos que hasta ahora han recaído sólo sobre la mujer: cuando un niño enferma, cuando tiene vacaciones escolares o, naturalmente, cuando nace un hijo, las prestaciones familiares son insustituibles. Hoy en día, el hombre, por lo menos en parte, está presente para sustituir a la mujer; en algunos países está legalmente dispuesto que pueda estarlo, y está previsto que puedan ausentarse indiferentemente el padre o la madre cuando hay un niño pequeño o enfermo.

Elemento de racionalización

Todo ello se nos aparece

transición



Trabajo a medias; trabajo distinto. Doble presencia. Trabajo distinto: Muchas cuestiones, pero un problema inaplazable

como un formidable elemento de racionalización: podemos imaginar, entonces, un futuro donde quede reducida la discriminación entre roles sexuales y potenciada esta fórmula de la doble presencia. Fórmula que consiente, sobre la base del uso de ambos adultos en las dos esferas de prestaciones, aumentar los recursos sociales en su conjunto; que realiza en la unidad familiar una capacidad de máxima adaptación en relación a las funciones asignadas a la fa-

milia; que, en fin, reduce tensiones y frustraciones que esta sociedad no parece capaz de eliminar.

Para las mujeres y para los hombres

De hecho, en una situación que para muchas mujeres es de dramática intolerancia para el destino de amas de casa forzadas y para muchos hombres de total alineación respecto al trabajo; no es poca cosa al asegurar a aquellas, un cierto

tipo de comprensión a través del trabajo profesional (las encuestas muestran que todas las mujeres valoran la posibilidad de tener relaciones, amistades y, sobre todo, de recuperar un espacio de ausencia de la casa y de la familia legitimado y socialmente reconocido) y a éstos una tarea que perciben como útil para una mejor organización familiar y que viven emotivamente en términos de recuperación y de compensación. No es menos importante que se realice, o al menos, que se indique como modelo en el ámbito de una institución tradicionalmente autoritaria, una relación paritaria y «simétrica», como prueba de que estamos en una sociedad que realiza condiciones y valores igualitarios y democráticos.

Media presencia

Aludo, por fin, al que debería dedicarse un análisis mucho más detenido. Media presencia en el trabajo, media presencia en la familia: la mujer carece de otras posibilidades de presencia, para sí misma — reposo, distracción, reflexión — o por otras cosas — estudio, confrontación, intervención —. Los datos demuestran dramáticamente que las mujeres de la doble presencia son equilibristas de rígidas programaciones del tiempo y, en la vida cotidiana, — a

causa de una presencia que si bien como horario es dos veces medio tiempo, no lo es como concentración y tensión — están agotadas, neuróticas y «privatizadas». Tanto en relación a los hombres como en relación a las mujeres que «solo» son amas de casa, las mujeres que desempeñan un trabajo profesional además del trabajo familiar, resultan tener menos descanso, menos tiempo libre, menos ocasiones de información y de estudio, menos ocasiones de participar en actividades culturales y políticas.

Implicaciones

En la medida en que éste se transforma en el modelo de vida predominante para las mujeres, así como una fórmula posible también para una parte de los hombres, no podemos dejar de preguntarnos sobre las implicaciones que este nuevo dato podría tener. Una doble presencia, que es la parte para el trabajo familiar más la parte para el trabajo profesional, comporta, para que la fórmula funcione, la ausencia plena de todo aquello distinto a este doble trabajo, de todo otro ámbito de intereses y de dedicación. ¿Es hacia este tipo de organización social, así racionalizada, privatizada, controlada, hacia lo que estamos yendo? Laura Balbo

Bizkaiaiko Administralgo Lokaleko lehen konbenioaren pausoak ematen hasiak dira. Berrogei urtetan, funtzionariak langile pribilegiatu gisa ikusiak izan ohi dira. Administralgoa berak ere, hala nahi izan du: langile bereziak izatea, besteengandik aparte egotea, klase kontzientziarik gabe, sindikatzeo ateak hertsirik egotea eta abar. Dekretolegeen bidez, — hemen nagusia estatua bera baida, gobernu —, gero eta gehiago izan

dira-baztertuak, zein diru aldetik, zein kondizio sozial aldetik ere. Aintamentu eta Diputazioetako langileak — besteren artean — egoera txarrean aurkitzen dira. Guzti horretxengatik, beren konbenioa eskatzen dute bizkaitarrak, eta bertan eskatzen dituzten punturik nagusienak hauetxe dira: negoziatzeko kapazitatea edukitzea, sueldo basearen igoera eta eskubide guztiekin Seguridade Sozialean sartzea.

Primer convenio de la Administración local de Bizkaia

Ante la inminente iniciación de las negociaciones del convenio colectivo para los trabajadores de la Administración local de Vizcaya:

— Vamos a hablar de los funcionarios de la Admón. Local de Euskadi, y vamos a hablar alto de esos trabajadores de Euskadi, de esos trabajadores marginados a los que el poder político durante medio siglo ha tratado de modo paternalista, creando una conciencia de clase privilegiada, respecto a los demás trabajadores, con la consiguiente indiferencia de unos hacia los problemas de los trabajadores en general y el desprecio de éstos a la problemática de los funcionarios; creando con ello la división del pueblo trabajador entre los funcionarios dependientes en mayor o menor grado del Estado y los demás trabajadores.

— Vamos a hablar de los funcionarios de la Admón. Local de Euskadi y vamos a hablar de esos sueldos bases, que en el nivel más bajo, son de 60.200 pesetas al mes, muy por debajo del salario mínimo interprofesional que es de 18.000 pesetas al mes. Que en el nivel inmediatamente superior es de 13.600 pesetas mes, también muy por debajo del mínimo interprofesional. Con lo que vemos que el Gobierno, es el primero en no cumplir lo que ordena para los demás.

— Vamos a hablar de los funcionarios y vamos a hablar de esas dos pagas extraordinarias que marca el Estado para todos los trabajadores, pero no de esas dos pagas a salario real que cobra cualquier ciudadano, sino de esas dos pagas que cobran los funcionarios y que costa de:

Sueldo base + Grado + Antigüedad

Si el Sueldo Base ya hemos visto cual es, si el grado es un 8 por ciento del sueldo base y la antigüedad, un trienio es el 5,5 por ciento también del sueldo base; nos dará que

Paga Extra para el nivel 3 que es el más bajo será de 11.577 pesetas brutas. El ejemplo se puede repetir en los demás niveles (4, 6, 8, 10) para darnos cuenta de las mini-pagas que cobran los funcionarios.

La Seguridad Social: uno de los problemas más graves

— Vamos a hablar de ese tema tan importante como es el que no disponemos de Seguridad Social. El Estado vuelve a saltarse a la torera, lo que ordena que cumplan todos los demás, con el consiguiente perjuicio para los funcionarios, que se ven privados de la Seguridad Social con todos los riesgos que lleva implícita esta medida, en caso de accidente, análisis, larga enfermedad, partos, etc. En todos estos casos y otra larga lista que aquí no podríamos citar por su amplitud, los trabajadores funcionarios tienen que hacer frente de todos los gastos o en el mejor de los casos de parte de ellos.

Vamos a hablar, como a los funcionarios de todos los años nos suben los salarios por Decreto Ley, ya que no podemos hablar de Negociación Colectiva «nosotros no tenemos capacidad de negociación colectiva».

Por todo lo expuesto y sintiéndonos trabajadores como todos los demás por primera vez queremos negociar los trabajadores de la Admón. Local de Vizcaya nuestro propio «Convenio». Por todo ello hemos dado ya una serie de pasos para que den inicio estas negociaciones. Como primer paso hemos realizado una tabla unilateral entre las Centrales Sindicales mayoritarias en el sector que tiene como puntos base tres:

- 1.— Capacidad de negociación colectiva.
- 2.— Subida ostensible del sueldo base (15.000 pesetas li-



Nos sentimos trabajadores como todos los demás

● La realización del convenio, el camino más viable para conseguir nuestros derechos como trabajadores

neales) reduciendo así el tanto por ciento de pluses con respecto al salario real.

3.— Entrada con todos los derechos en la Seguridad Social.

Otros puntos de la plataforma

Ademas el anteproyecto elaborado por las Centrales Sindicales contempla una serie de puntos, que en su conjunto no

son menos importantes, que los anteriormente citados, como son:

1.— Apartado económico

- Tres pagas extraordinarias de salario real.
- El 7 por ciento del sueldo base por trienio como antigüedad.
- Pluses de nocturnidad, toxicidad, altura, peligrosidad, distancia, etc.

2.— Apartado social

- Posibilidades de créditos con tipo de interés mas barato.
- La instauración de la carrera administrativa.
- Jubilación a los 60 años o 30 de servicio con salario real.
- Jornada laboral de 40 horas semanales.
- Todo lo referente a incapacidades el 100 por 100 de salario real.

3.— Apartado sindical

- Elecciones sindicales inmediatas.
- Reconocimiento de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.
- Protagonismo en los casos que afecten a los trabajadores (expedientes, creación de nuevos puestos, etc.) de las Secciones Sindicales o Comités de Empresa.
- Derechos de los Delegados de los Comités, igual que en la empresa privada.
- Derechos de los Delegados Sindicales.
- Posibilidades de hacer asambleas dentro de las horas de trabajo.

Difficil pero necesario

Esto es a grandes rasgos la tabla reivindicativa que hemos planteado a las corporaciones de Vizcaya y al Consejero del Interior del Consejo General Vasco, Sr. Txiki Benegas.

Ante estas negociaciones pensamos que podemos llegar a una serie de conclusiones: Puede ser que se nos tilde de aventuristas, conociendo la Administración, en donde todo es formalismo, burocracia y protocolo.

Nosotros somos conscientes, que hay otros caminos mucho mas sinuosos desde la perspectiva sindical para conseguir nuestros derechos, como es es-

perar a que las Cortes aprueben una ley que nos beneficie. Nadie da duros por cuatro pesetas, osea que lo nuestro lo tendremos que sudar nosotros. Somos conscientes de que lo que nos proponemos es difícil; por ser la primera vez, por tener como patrón al Estado, que como decíamos anteriormente parece ser que en este país y mientras no se demuestre lo contrario el peor patrón. Por que en muchos puntos tratamos de romper el estrechísimo corsé que es la ley, por que estamos en una situación de tránsito en las corporaciones (elecciones municipales el 3 de abril) y habria muchos que podríamos ir señalando.

Pero nosotros pensamos que somos trabajadores osea asalariados y que nosotros y nuestras familias, no pueden estar pendientes de una serie de circunstancias, quizás en muchos casos justificadas, pero siempre ajenas a nosotros, para comer.

Por otro lado, pensamos que si los trabajadores de otros estamentos de la Sdad. (metal, química, etc.) vienen luchando año tras año por su convenio y no han esperado a que en las Cortes se aprueben sus salarios, nosotros tendremos que seguir el ejemplo de nuestros compañeros. Todo lo demás será hacer lo del avestruz y no enfrentarse al problema con realismo.

Por todo lo expuesto, los trabajadores de la Administración de Vizcaya, conscientes que este es el camino mas viable para ir consiguiendo nuestros derechos como trabajadores vamos a dar una respuesta unida y fuerte sin vacilaciones ni fisuras, dandonos cuenta que es difícil pero no imposible el camino emprendido.

Queremos de una vez y por todas, ser como todos los trabajadores que viven y trabajan en Euskadi y vamos a conseguirlo.

Josu ARTEAGOITIA



No son pocos los trabajadores que cobran por debajo del mínimo interprofesional

