

Euzko Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos**La CES visita a ELA**

Juntos haciendo Sindicalismo Europeo

ELA recibe estos días la visita de Mathias Hinterscheid, secretario general de la CES, organización a cuya constitución ha colaborado nuestra Confederación desde su origen en 1973. La CES símbolo del impulso unitario de fondo que hoy anima al movimiento sindical europeo cuenta con 31 organizaciones afiliadas que agrupan 39 millones de sindicalistas de 18 países.

Mathias Hinterscheid es secretario general de las CES desde el año 1976. Nacido en 1931 en familia obrera, se afilia como metalúrgico a los 15 años en la CGT de Luxemburgo. En 1958 actúa ya en cargos de responsabilidad en su federación para pasar a ocupar la Secretaría General de la CGT el año 1963. Cesa en su cargo de secretario el año 1970 cuando es nombrado presidente de la CGT. El año 1976 pasa de la presidencia de la CGT luxembur-

guesa a la Secretaría General de CES.

Ha accedido al cargo de secretario general en el momento en el que la CES, como se manifestó claramente en su segundo congreso de 1976, muestra una clara voluntad común de constituirse en una gran organización sindical capaz de analizar la situación de los trabajadores, de impulsar acciones comunes y de coordinar las luchas de los trabajadores de los diferentes países. En dicho congreso se formu-

laron los objetivos y las líneas de actuación (1977-1979) en relación a campos como el paro y la inflación, democratización de la economía sobre todo en relación a las empresas multinacionales, el ambiente de trabajo, la igualdad de derechos y oportunidades, la emigración, etc.

Todo ello en el propósito de llegar a dotarse de un programa de acción y de los medios necesarios para coordinar las luchas de los trabajadores europeos.

ELA, aún deseando que la CES no limite su horizonte a Europa Occidental, estima que esta acción común, en problemas concretos o generales nos llevaría a la elaboración de políticas estratégicas

comunes a los trabajadores europeos en la defensa de sus reivindicaciones y en la prosecución de una Europa alternativa a la Europa de los capitalistas.

En este sentido entiende ELA la necesidad de construir un instrumento sindical europeo específico porque frente a las instituciones europeas, a la patronal europea y a las necesidades multinacionales es necesario superar la simple suma de fuerzas sindicales nacionales y alcanzar la voluntad colectiva de actuar juntos en una política común y con instrumentos comunes.

La visita de M. Hinterscheid nos sitúa en esta perspectiva y nos reafirma en la voluntad de este propósito.

Elecciones sindicales: Pisar fuerte

La legalización, que es lo único que hasta ahora hemos alcanzado las centrales sindicales, reconoce a éstas la plena capacidad de obrar. Pero la normativa de las formas de presentación y actuación en la empresa se hacen esperar más de lo conveniente. En el terreno sindical se vive el mismo vicio ilógico y peligroso que también se advierte en otros aspectos de la institucionalización democrática. Por esa y otras razones, los sindicalistas afirmamos que aún no disfrutamos de libertad sindical, ni de verdadera vida sindical.

Las elecciones sindicales representan un paso más en la puesta en pie del sindicalismo y significan la posibilidad de situar y avanzar peones para la defensa de nuestros intereses especialmente amenazados en períodos de crisis económica y también para hacernos el lugar que es nuestro en cualquier sociedad de características democráticas.

E.L.A. siempre ha estado por el desarrollo y la consolidación de este tipo de sindicalismo que garantiza la superación de la improvisación, de la provisionalidad permanente, del espontaneismo personalista y de las formas de combate dispersas y poco solidarias. Ganamos en eficacia en la medida en que nos alejamos de las situaciones y formas pre institucionales.

En las elecciones sindicales E.L.A., con todo, no busca principalmente una clarificación, ni una normalización, ni el proporcionar un equilibrio a la sociedad o un interlocutor válido al empresario. Como en todo nuestro hacer sindical, también aquí queremos seguir una línea de eficacia en la defensa de nuestros intereses obreros, en este contexto social concreto.

E.L.A. sitúa las elecciones sindicales en la perspectiva de ese intento. Concretamente, en el camino de implantar el sindicalismo con fuerza en su preferente lugar de actuación que es la empresa.

Todo afiliado a E.L.A. tiene que despertar en los demás trabajadores el sentido de responsabilidad obrera y la supresión de puntos de vista estrechos y particularistas, y actuar seguro de lo que la Confederación propone y defiende. Todo afiliado a E.L.A. tiene que ser un sindicalista activo que, en el seno de su sección sindical de empresa, trabaje en definir la candidatura y alternativa de E.L.A. para la empresa.

Este intenso momento de acción sindical tiene que encontrar en todo afiliado a E.L.A. muy despierto el sentido de disciplina y de activa participación en la línea de la Confederación y de su sección de empresa.

Babcock Wilcox: Patronal irresponsable

"Independientes", sólo de nombre



Plan Barre: Dos conclusiones

INI: Propiedad privada

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretariados profesionales de industria (SPI); Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS)

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT)

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET)

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM)

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cuero (FITTV)

Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

Federación Internacional del Sindicato de los Trabajadores de la Industria Química y de Industrias Diversas (ICF)

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)

Edita: Alfonso Etxeberria
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
Imprime: Iparragirre, S. A.
Carr. Bilbao-Galdácano. Edificio Arzubi. Bolueta-Bilbao
Dep. Legal: BI-3312/1977

Elecciones sindicales

Las llamadas a La Confederación con cuestiones relativas a las elecciones sindicales están siendo cada día más frecuentes. Es comprensible la impaciencia y el disgusto que entre los afiliados están produciendo tantos rumores, noticias, desmentidos... que sobre las elecciones sindicales están apareciendo todos los días en la prensa.

Los afiliados tendrán inmediatamente en su poder tanto la información de lo que se vaya produciendo como de las orientaciones que la Confederación defina.



ELA tiene caja de resistencia ¡Infórmate!

INTERNACIONAL

Congreso de la HISTRADRUT

Alfonso Etxeberria, secretario general de E.L.A., asistió los pasados días 7, 8 y 9 al Congreso del HISTRADRUT (sindicato israelí). La inauguración de dicho Congreso tuvo lugar el día 7 en la ciudad de Jerusalén, y contó con la asistencia del presidente de la República y una amplia representación sindical mundial.

Los días 8 y 9, Alfonso Etxeberria asistió a diversas sesiones de trabajo del Congreso, que se celebraron en la capital de Israel, Tel-Aviv.

Congreso de la A.F.L.-C.I.O.

J. M. Leunda saldrá de viaje a los EE. UU., el próximo día 28 de noviembre,

con objeto de asistir al Congreso de la A.F.L.-C.I.O. (sindicato americano), que dará comienzo el próximo día 8 de diciembre.

El vice-presidente de E.L.A. aprovechará el viaje para poder efectuar diversos contactos con diferentes Federaciones de industria y responsables sindicales americanos.

Luxemburgon sindikal prentsa bilera

Datorren urtean Europar parlamenturako hauteskunde orokorrak direla eta, Europa Sindikatuen Konfederakuntzak (CES) hartu zuen bere gain bilera antolatzea.

Europar Komunitateko estatuetako sindikato gehienok han ginen, inglesak ez ezik. Nahiz eta Europan Espainiako gobernu sartu gabe egon, ELA CESeko parteidenez parte hartu zuen.

Bilera honen bidez, Europako sindikatuen arteko loturaren beharra garbi gelditu zen. Era berean, CESeko idazkari nagusiak zioenez, "CES indartu eta bultzatu behar da; Europako langileen artean ezagutarazi", Europako sindikal erakunde honek egina du programa bat. Bertan tratatzen ditu langileen gaurko problema larrienak: langabezia, emakumeen lana, gazteen lanera, e.a.

Europar instituzioen demokratizatzea da CESen helburuetariko bat. Orretarako, Europako langile guztiak dei bat egiten die estatu bakoitzeko sindikatuen bidez.

Euskal Herriko langileok pixka bat urrutitik ikusten badugu ere gaur, CESen importanzia neurtu eta bultzatu behar dugu. Horren adierazbidea, egun ahuetan CESeko idazkari nagusia Euskal Herria etortzea, ELAekin elkar hizketara.

TXOKOAN

Frente sindical

La forma de representación obrera en la empresa, basada en la elección del organismo unitario o del comité de empresa, por la asamblea, es más la excepción que la regla en los países donde el sindicalismo está implantado. Quienes la defienden ponen en evidencia su propia debilidad, su propósito de controlar y orientar la asamblea, con un margen de maniobra mayor para sus intereses políticos de partido; el desconocimiento de las funciones y posibilidades del sindicalismo dentro de la propia empresa o, en el mejor de los supuestos, una fe en el funcionamiento permanente y espontáneo de las asambleas como forma de lucha del movimiento obrero, que difícilmente se puede apoyar en la historia o en ejemplos de la realidad actual.

Los sindicalistas, frente a estos planteamientos, debemos defender nuestra propia alternativa: el frente sindical, a través del cual se articule la acción unitaria. En el frente sindical deben tener cabida todas las secciones, en proporción a su implantación real, diferenciando las posiciones de los sindicatos mayoritarios de los meros grupúsculos.

Si las secciones sindicales son reflejo de la pluralidad sindical (cada sindicato tiene derecho de constituir su propia sección sindical), el frente sindical es la forma práctica de desarrollar una unidad de acción en la empresa, salvando las diferencias organizativas e ideológicas de cada sindicato.

El frente sindical, que debe constituirse en todas las empresas donde los sindicatos tengamos fuerza, en caso contrario sería una pura abstracción, no diluye su responsabilidad en la asamblea, es un compromiso entre las diferentes secciones sindicales y un compromiso con todos los trabajadores de la empresa de trabajar juntos por los intereses de todos los trabajadores, de reivindicar juntos.

El frente sindical pasa por reconocer la particular personalidad de cada sección sindical, evitando, la mayoría de las veces, posturas irreconciliables de las diferentes secciones sindicales. Plantear un frente sindical supone previamente reconocer un alto grado de representatividad obrera a las secciones sindicales; supone el ser consecuentes con la afiliación a un sindicato, primando el papel de éste dentro y fuera de la empresa.

El frente sindical no sólo es más sindicalista, sino que, por serlo, es más unitario, más democrático y más eficaz. Más unitario, porque la unidad parte de grupos compactos y se hace en base a la estabilidad y organización de éstos, es decir, en base a las secciones sindicales, que difícilmente van a superar en la práctica la cifra de tres. Más democrático, porque su composición responde a la fuerza real de cada sección sindical. Más eficaz, porque se apoya en unas estructuras que tienen su prolongación fuera de la empresa, los sindicatos, que aportan una completa gama de servicios (asesorías, prensa, formación, etc.) y que tienen una mayor capacidad de respuesta solidaria.

Locales de E. L. A. - S. T. V.

SECRETARIA GENERAL
Euskalduna, 11-1.º dcha. - Apdo. 1.391
Bilbao -8
Teléfs. 444 25 04 - 444 25 54

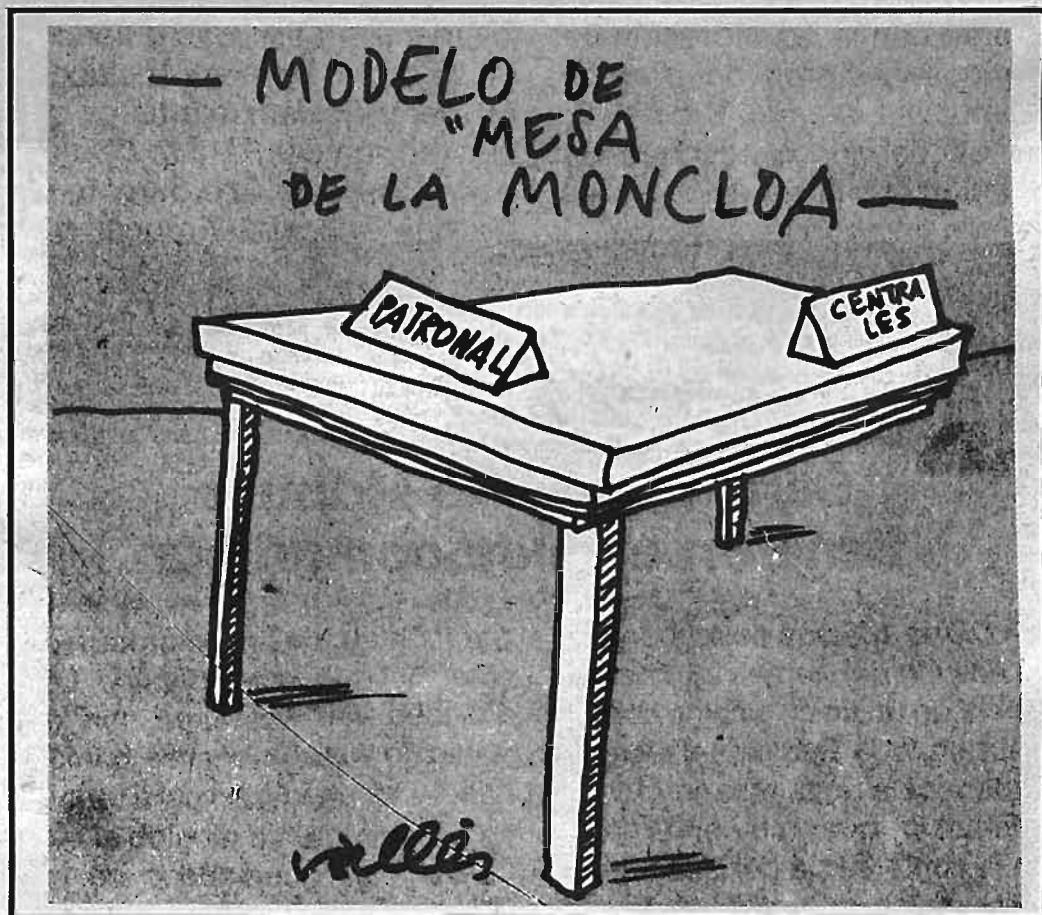
OFICINA EN MADRID
Alberto Alcocer, 32-6.º E
Madrid -16 Telef (91) 458 74 30

ARABA VITORIA - Fueros, 31-1.º izda
Telef. 251222
AMURRIO - Elejondo, 25-1.º
SALVATIERRA - San Jorge, 16-2.º
BIZKAIA BILBAO - Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha.
Teléfs. 424 13 00 - 424 13 09
BARAKALDO - Grañ. Sanjurjo, 28-2.º dcha.
Teléfs. 438 66 00 - 438 66 06
BASAURI - Grañ. Mola, 18-1.º
Telef. 449 45 04
DURANGO - Barrencalle, 28-2.º dcha.
Telef. 681 56 50
ERANDIO - Río Seco, 5-1.º D
Telef. 447 07 00
LEMONA - Zubisiku, 6
SESTAO - Rivas, 32-1.º dcha.
Teléfs. 426 15 00 - 426 15 09
SODUPE - José Miguel de Oregui, 9-2.º Telf. 6692901
GERNIKA - Señorío de Bizkaia, 6-3.º dcha.
Telef. 685 28 08
ALGORTA - Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Tel. 4692737
SAN SALVADOR DEL VALLE - Vicente Ribas, 7-2.º izda.
SANTURZE - Capitán Mendizabal, 26-1.º dcha.
GALDAKAO - General Mola, 1
JURRE - Elejalde, 26-4.º
AMOREBIETA - Travesía Zalaeta, 10-3.º dcha.
GIPUZKOA SAN SEBASTIAN - San Martín, 53-4.º
Teléfs. 46 16 88 - 46 18 77
Reyes Católicos, 9-2.º izda. - Apdo. 971
Teléfs. 45 95 91

ANDOAIN - Mayor, 46-1.º
ATAUN - Grazina Berri
AZKOITIA - Mayor, 49-1.º
AZPEITIA - Santiago, 6 bajo
Telef. 81 34 46
BEASAÍN - San Ignazio, 9 bajo
BERGARA - Torrekua, 3 bajo
EIBAR - Ubitxa, 5 bajo
telef. 71 80 51
ELGOIBAR - Plaza Padre Aguirre, 4-2.º
GETARIA - San Roke, 2 bajo
IRUN - Santiago, 44 bajo y 1.º
LEGAZPIA - Patricio Etxeberria, 1-1.º
MONDRAGON - Zarugalde, 42 bajo
ORIO - Primo de Rivera, 24-1.º
PLACENCIA - Rabal, 15-1.º
RENERIA - Viteri, 14-1.º
Telef. 51 27 91
TRINTXERPE - Pescadería 13 bajo
Telef. 39 93 11
ZARAUZ - Plaza de los Fueros, 12 bajo
ZUMARRAGA - Jai Alai, 3-2.º C
Telef. 87 18 37
ZUMAIA - San Pedro, 10-2.º
ARETXABALETA - Otalora, 8-1.º dcha.
TOLOSA - Oria, 3-2.º dcha.
HERNANI - Avda. de Navarra 16.4.º
Telef. 55 28 65
NAFARROA PAMPLONA - Navas de Tolosa, 5-2.º izda.
Teléfs. 25 77 00 - 25 77 04
ESTELLA - Pui, 24 bajo y 1.º
TUDELA - Carmen Baja, 18-4.º

Locales en Preparación

ARABA: Llodio
BIZKAIA: Portugaleta, Sondika, Zamudio, Mungia, Elorrio.
GIPUZKOA: Pasajes, Lazkao, Lasarte, Oñate,
NAFARROA: Alsasua



Irakurleak Idatzi (Cartas)

Sobre la cultura sindical

El sindicalismo está saliendo ahora, poco a poco, a la calle. Es, como quien dice, el último hijo de la "democracia". Está costando que sea aceptado en la vida pública, a pesar y porque su papel es de

primer orden en la época contemporánea, dentro de una sociedad industrial, en la que el movimiento obrero tiene un gran peso.

Partiendo de esta circunstancia, se puede decir que la ignorancia sobre "sindicalismo" es bastante general. Por ello, la importancia de impartir "cultura" sindical es ciertamente urgente. Aún sabiendo y admitiendo que la principal "cultura" sindical está en la práctica diaria en el trabajo, se echan de menos en nuestro periódico espacios dedicados al desarrollo "teórico" (no demasiado) de todo el entorno de la vida sindical en sus variadas facetas, visto

desde la óptica de nuestra propia opción sindical, desde la óptica de E.L.A.-S.T.V. Creo que esto tiene interés por cuanto E.L.A. ha dejado de ser un pequeño grupo para convertirse en una organización amplia y fuerte, y, seguramente, hay muchos trabajadores, sindicalistas en potencia, que por un motivo u otro no han encajado todavía en la dinámica de la Confederación. Un espacio de "cultura" sindical puede tener su parte válida en este trabajo de desarrollo de una conciencia y una praxis auténticamente sindicales.



Problemas de la derecha, problemas de la democracia

Cuando se inició el crepúsculo del franquismo se produjo simultáneamente un doble fenómeno: la oposición clandestina comenzó a desmascararse, los "franquistas" comenzaron a enmascararse. Los clandestinos sacaron de su bolsillo el símbolo que los identificaba, los "franquistas" escondieron la camisa azul y se quitaron precipitadamente el yugo y las flechas de la solapa.

Quedaron unos cuantos valientes que siguieron con su brazo en alto, su 18 de Julio en los labios y el grito de "traidor" arrojado con su violencia —su eterna violencia— contra sus viejos compañeros. Esos son la derecha no civilizada.

La camaleónica "civilizada", ex franquistas y simpatizantes, está en proceso de renovación de imagen. Tiene fuerza, que duda cabe. Representa intereses poderosos. Hay sectores, los más fuertes, que le han encomendado el amparo de sus privilegios e intereses peculiares. UCD es la cobertura política circunstancial de una gama amplia, contradictoria de intereses y de sectores sociales. El abanico se abre en una derecha "azul", sigue en una conservadora y contemporizadora democracia cristiana y, por una gama de liberales banqueros, alcanza a unos socialdemócratas serviciales y técnicos. A este conglomerado apoyó un electorado que votó imagen-Suárez en

unas elecciones que pudieron parecer muy ordenadas, pero fueron, en realidad, un expediente para salir del paso, para empezar a andar y poder decir que algo nuevo estaba en marcha.

Peró UCD no puede gobernar. Estalla en crisis internas ante cada medida gubernamental. Esta incapacidad en el equipo gobernante, en un momento de crisis generalizada, está paralizándolo al país. Todo parece retardarse, congelarse: el proceso constitucional, el desmantelamiento del aparato autoritario, la normalización democrática de la vida municipal, los procesos autonómicos, la liberación del proceso sindical.

Está incubándose un alarmante desengaño al ritmo que se extiende una desasosegada sensación de ineficacia y se establecen formas truncadas de acción política.

Existe una clave que puede explicar muchos de los extraños fenómenos que padecemos: el ritmo del proceso político se está sometiéndose a la salvaguarda de los intereses de una derecha egoísta y poderosa.

Además, esta derecha, egoísta e incapaz, ahoga, con el espectro de la catástrofe, cualquier intento serio de acción política inspirado en el interés general. Esta derecha busca su propia estabilidad y tratará de darse una manipulada base popular. También, en el terreno sindical, lo intentará.

“Independientes”, sólo de nombre

Hay que salir al paso de las posturas que en el terreno sindical siembran la ambigüedad y la confusión. En forma sucinta, pero sin que nos duelan prendas, vamos a abordar dos temas que en este momento que-man.

Se llaman "independientes"

Existe un numeroso grupo de sindicatos que circulan con la etiqueta de "independientes". Son de procedencia diversa, generalmente no muy clara; en bastantes casos, con fuerte presencia de antiguos verticalistas. Han mantenido contactos entre sí. Y, en cierto momento, se publicó la constitución de una coordinadora entre ellos. Una característica con la que al parecer quieren distinguirse es la de ser sindicatos no marxistas. Y lamentan, de vez en cuando, el haber sido marginados en los encuentros del Gobierno con los sindicatos.

Resulta un poco extraña e increíble esta acusación contra el Gobierno de UCD, como si éste quisiera privilegiar a las centrales "marxistas". Se sospecha, por el contrario, que existe cierta vinculación de estos "independientes" con la Administración y que cuentan con un discreto apoyo de UCD. Toda la política de UCD y del Gobierno en relación al sindicalismo constituye un claro apoyo al desarrollo de este tipo de sindicalismo.

Por fin, el señor Salvador Sánchez Terán ha sido explícito: "UCD apoyará a los sindicatos "independientes". Aunque el señor Sánchez Terán hablaba para Salamanca, "es de suponer que la ayuda se extienda a todos los sindicatos que con este carácter presenten su candidatura en las próximas elecciones" ("Informaciones").

Los sindicatos "independientes" tienen un futuro claro: Ser el sindicalismo dócil de una derecha antiobrera —sea UCD o cualquier otro partido o grupo a nivel estatal o nacional—, o ser el sindicalismo doméstico que algunos empresarios buscan para sus empresas. Contarán con apoyo.

Las relaciones "fraternales" con un partido

Algunas centrales mantienen relaciones muy especiales con determinados partidos. Los casos más conocidos son los de UGT y CC. OO. en sus relaciones con PSOE y PCE, respectivamente.

Estas centrales proclaman constantemente su autonomía, a pesar de las evidencias, en relación a "sus" partidos. No es la hora de establecer una discusión interminable y estéril sobre el tema. Basta, por ahora, señalar que con ocasión del "pacto" de la Moncloa ha quedado mal parada la imagen de UGT y de CC. OO. como sindicatos con personalidad propia. Los que buscamos un sindicalismo vigoroso y sin hipotecas, un sindicalismo sin funciones subordinadas, no podemos otra cosa que re-

cho y por Nico Redondo.

La ignorancia y la confusión, respecto al sindicalismo, que han creado cuarenta años de desierto imponen la responsabilidad de crear un sindicalismo cuya identidad sea fuerte y sin servidumbres. Eso esperan los trabajadores.

Por eso,

Buscamos en E.L.A. la puesta en pie de un sindicalismo con dignidad y personalidad propia; un sindicalismo identificado con la gran masa trabajadora a la que sirva con efica-

cia; un sindicalismo pegado al terreno y a las circunstancias socio-económicas en las que se implanta.

Buscamos en E.L.A. un sindicalismo de clase, con conciencia clara de lo que hay que combatir y de las metas que hay que alcanzar. Por eso, defendemos el papel específico que, al servicio de los trabajadores, tiene que realizar el sindicato en un contexto capitalista y en las relaciones conflictivas que implanta una economía de mercado.

HEMEROTECA

Pacto de la Moncloa: Las razones de un senador

DEIA

Goyo Monreal ha creído necesario explicar el porqué de su postura. En una carta enviada a DEIA dice lo siguiente:

"Me veo precisado a dar una explicación al voto contrario a la resolución favorable a los acuerdos económicos y políticos de la Moncloa, adoptada por el Senado el día 2 de setiembre. La oposición al mismo ha sido mínima —un senador ucedista, el senador del Euzkadiko Ezkerra, Juan María Banderés y el firmante, amén de la abstención de Ramón Bajo— y pudiera parecer que se trata de un gesto de mero exhibicionismo.

En primer lugar hay que indicar que la decisión del Senado es una resolución única, que engloba tanto los acuerdos políticos como los económicos, cuando los pronunciamientos podrían ser diversos respecto a unos y de otros. El voto contrario a que me voy a referir ha tenido en cuenta exclusivamente los segundos: siguiendo instrucciones de ESEI, la posición negativa respecto de los acuerdos económicos se fundamenta, entre otras, en las siguientes razones:

—Porque la contención salarial que prevé lleva a una pérdida del poder adquisitivo de los asalariados del orden del 10 %. Al cifrarse la demanda de bienes de consumo en el 60 % de la demanda global, ha de provocar una caída de ésta del 6 %, lo que obligará a los empresarios a reducir su producción y aumentará el paro.

—Porque la contención del crédito puede llevar al hundimiento de la pequeña y mediana empresa y esto, además de afectar a los empresarios no monopolistas, aumentará también el paro.

—Porque los medios arbitrados por el Gobierno para paliar el pro-

blema del paro son notoriamente insuficientes.

—Porque nada se dice sobre el paro camuflado, sobre los que no han encontrado aún su primer puesto de trabajo, nada acerca de la población activa femenina reducida a nivel de país árabe, etc. Este paro inatendido multiplicaría por dos las cifras oficiales.

—Porque para acabar con el paro no se arbitra otra solución que la de animar al empresario, tanto estatal como (lo que es más peligroso) multinacional, lo que ha de acarrear un aumento muy fuerte de la tasa de plusvalía, vía contención salarial.

—Porque, aun esto, sólo va a tener efecto a largo plazo, pues primero será necesario solucionar el déficit exterior y la inflación vía contención del consumo, a fin de dejar más excedente para exportar e importar menos.

—Porque, como socialista, nos oponemos a una salida de la crisis que conduce a una mayor concentración de capital y que conlleva que los paganos sean los trabajadores y pequeños y medianos empresarios.

—Porque las contrapartidas económicas son insuficientes. La reforma fiscal responde a una necesidad del sistema de cara a su propia supervivencia y hubiera sido hecha sin ninguna necesidad al Pacto. El abanico salarial se reducirá —dicen y habrá que verlo—, pero es la única manera de aumentar algo la propensión al consumo y evitar que la baja de la demanda se convierta en una catástrofe. Es, pues, una necesidad del sistema y hubiera sido también hecha sin necesidad de Pacto.

—Porque el aumento de la inversión pública es insuficiente, y apenas paliará la caída de la inversión privada generada por la caída de la demanda.

—Porque las contrapartidas políticas para nosotros, como socialistas y como vascos, son claramente insuficientes.

—Por las razones someramente expuestas, entendemos que los acuerdos económicos del Pacto no son de recibo para las clases popu-

lares y, en consecuencia, había que manifestar la oposición, aunque sólo tuviera un valor simbólico, con el voto en contra".

(13 noviembre)

Lenguaje "civilizado"

INTERVU

La intervención televisada del jefe del Gobierno estuvo dedicada, casi por completo, a insistir en la necesidad de que todos los ciudadanos colaboremos con la mejor voluntad y el mayor sentido de la responsabilidad en la aplicación de las medidas destinadas a "sanear la economía". Nuestro deber patriótico y democrático es ganar menos y trabajar más —más y mejor— para que se eleve la tasa de ganancia empresarial y los dueños del capital se decidan patrióticamente a invertir. Este es el deber de los que tienen la "suerte" de trabajar. El de los demás, cuya cifra va aproximándose al millón, es conformarse con el seguro de paro, si lo tienen. El señor Suárez no lo dijo, evidentemente, con esta crudeza impropia de un gobernante tan distinguido, y recurrió a delicados eufemismos. Como éste: "Señoras y señores... vamos a convertir la austeridad en protagonista de nuestra vida en los próximos meses".

En cambio, el discurso del señor Suárez, pese a ser excesivamente largo, no hizo prácticamente referencia a las llamadas contrapartidas sociales y políticas que figuran en los acuerdos de la Moncloa. ¿Cómo interpretar este curioso silencio? ¿Se teme que la negativa de Alianza Popular a firmar el acuerdo político encuentre eco en determinados sectores sociales representados hasta ahora por UCD? Es notorio que, pese a su moderación, las medidas políticas y sociales encaminadas a desarrollar la democracia que la oposición ha logrado arrancar en las nego-

ciaciones de la Moncloa, como "contrapartida" a los "sacrificios", son vistas con reserva, cuando no con hostilidad por importantes grupos capitalistas a los que el Gobierno Suárez tiene la obligación de servir. Para estos grupos, lo decisivo, la verdad del pacto de la Moncloa, es lo otro: la contención de los salarios, la libertad de despido, el aumento de rendimiento de "sus" obreros. Y esto es lo que Suárez ha resaltado en su discurso televisado, sólo que con lenguaje de "derecha civilizada". Es lo que entra inmediatamente en vigor, como están comprobando ya los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas y el personal de la Aviación Civil. Mientras que las "contrapartidas" necesitan pasar aún por la inspección legislativa, aunque sea para ratificar lo ya decidido. Pueden sufrir aplazamientos y otros "percances", según las conveniencias del partido del poder. Si llegara a confirmarse el aplazamiento de las elecciones municipales tendríamos un indicio elocuente, y alarmante, del espíritu con que el partido de Suárez ha suscrito las "contrapartidas" de la Moncloa.

FERNANDO CLAUDIN



Parquet de Munguía

La patronal maniobra de nuevo

A partir del primero de octubre, 51 de los 135 trabajadores de la empresa Montajes de Parquet se hallan acogidos al seguro de paro por un periodo de seis meses.

Previamente, la empresa había presentado a la Delagación de Trabajo para su aprobación un expediente de regulación de empleo en el que se decía que "...con tal medida se pretende estabilizar y consolidar la empresa, que en próximo futuro debe plantearse objetivos de expansión y en consecuencia nuevos puestos de trabajo que supondría la reincorporación de los empleados afectados".

Apenas transcurrido un mes y medio, la empresa pretende llevar adelante un plan radicalmente contrario a lo expuesto.

Nada menos que reducir de nuevo el personal, hasta de-

jarlo en 23, es el propósito de los accionistas, según un proyecto presentado por los señores Ochoa y Portillo ante una comisión de trabajadores y representantes de ELA-STV y otras centrales sindicales.

Este plan consta de cuatro fases y prevé que en el plazo de un año podría conseguirse una plantilla de unos 80 trabajadores. Resulta llamativa la alusión a que en una primera fase se utilizaría mano de obra de "centros penitenciarios" para conseguir costos más baratos.

Acaso en un intento de conseguir, en otro sentido, una mejora en la imagen, la patronal ha decidido el cese del director gerente, técnico y administrativo, como responsables de la mala gestión llevada hasta ahora.

Por su parte, los trabajadores se han reafirmado en la

necesidad de organizarse adecuadamente y con los necesarios asesoramiento para dar respuesta oportuna a las maniobras que pongan en peligro más puestos de trabajo y han señalado como objetivos: 1.º No a una nueva suspensión total de empleo; 2.º Readmisión de los 51; 3.º Control

por parte de los trabajadores en el terreno económico y productivo.

La empresa Parquet, que abrió sus puertas el año 1974, está situada en Munguía y se dedica a la fabricación de suelos y otros derivados de la madera.

XABIER UNZUETA

La Construcción, en el Urola

Reivindicaciones salariales

A los varios intentos por parte de los trabajadores de establecer una negociación con una comisión de los patronos, éstos han respondido en todo momento con una postura cerrada a cualquier negociación y a la concesión de cualquier mejora. Esta postura intransigente y negativa, obstructiva de cualquier vía razonable, hace inevitable que la Federación de la Construcción de ELA convoque una huelga de la Construcción para el día 2 de noviembre pasado.

Esta huelga es secundada por todo el sector, provocando la paralización durante tres días.

Durante la huelga se hicieron todos los intentos para negociar globalmente, pero en vista de que una de las empresas, la de ALTUNA y URÍA, (que por otra parte es una de las empresas con mayor número de trabajadores del sector) sigue totalmente cerrada a cualquier tipo de negociación, se decide empezar las negociaciones a nivel de empresas. Esto se decide en las reuniones que los trabajadores reali-

zan en los locales de ELA, en Azpeitia.

En varias empresas se han conseguido todos los puntos que se reivindicaban en la plataforma; y en otras, el aumento del coste de la vida.

La Federación de la Construcción de ELA considera, en términos generales, muy positivos los resultados obtenidos.

Los principales puntos reivindicativos eran los siguientes:

- Salarios mínimos de: 35.000 ptas. para oficial 1.º, 33.000 ptas. para oficial 2.º, 32.000 ptas. para oficial 3.º y peón.

28.000 ptas. para aprendiz de 18 a 20 años.

26.000 ptas. para aprendiz de 16 a 18 años.

Siendo estos salarios libres de todo impuesto.

—Garantizar un aumento mínimo de 5.000 ptas. mes para todo trabajador.

—Domingos y días festivos: Considerar como días trabajados y remunerados como tales.

ARANTXA IMAZ

Vitoria

Ezquerria: ¡Menudo chocolate!

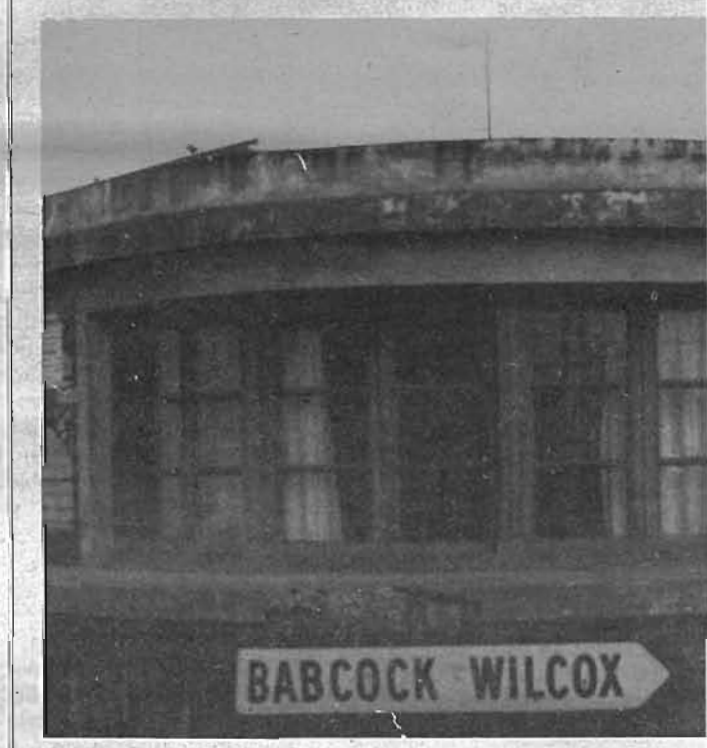
Ezquerria, fábrica de chocolates, bombones, elaboradora de azúcar, etc., es una de tantas empresas medianas, de tipo familiar, que hicieron su aparición con la industrialización de Gasteiz, caracterizándose siempre por sus bajos salarios.

La mayoría de los trabajadores, que son mujeres, han estado cobrando, hasta abril del presente año, 12.000 ptas./mes, cifra que fue aumentada en 4.000 con el compromiso de que en el mes de octubre hubiese un nuevo incremento de 2.000 ptas.

Llegado el momento, la empresa se ha negado a cumplir lo acordado y, además, ha enviado carta de despido a 11 trabajadores, ofreciéndoles dos mensualidades por año de trabajo, con lo que éstos debían renunciar al seguro de desempleo y a cualquier reclamación posterior.

Los trabajadores, unos contratados por Hijos de Ezquerria, otros por Ezquerria Chocolates y otros por Ezquerria Chocolates y Cesa, no entienden por qué gran número de pedidos se están rechazando, por qué el interés de realizar autodespidos, por qué el cambio de gerente...

Diputación Foral de Araba, parte en el negocio, podría quizás aclarar todas estas dudas y despejar la incertidumbre del despido, cuya amenaza sigue en pie.



Bizkaiko metal komertzioa

Langileen kontra joko zikina

Próxima la fecha en que el Convenio en vigor desde 1.º de abril de 1976, deberá ser denunciado por finalizar su vigencia en 31 de marzo de 1978 y cuando se conoce el hecho deplorable de seguir aplicando la Tabla Salarial de abril del 75, en empresas que así nos consta, teniendo en cuenta las vicisitudes por las que ha discurrido el Convenio hoy vigente, máxime al poder constatar, cómo todavía subsisten problemas que no han sido resueltos, con notable perjuicio de los trabajadores que sufren las consecuencias del Sistema Vertical, siquiera en el informativo que es el caso que denunciamos públicamente, nos lleva a hacer un poco de historia.

Luzeak eta asturak izan ziren elkar hisketak eta ondorioak igazko abustuan jakin ziren, hots, ea konbenioa martxan jarri zenetik bots hila-beteko atzerapenarekin.

Irailean, informapena jaso zen. Journalan tabla erdira jaxi zen hots nagusi eta langileen arteko negoziakeraren basea hartuz %eko 50era gelditu zen. Nahasketa areagoa jartzen da. Bizkaiko ofizial Boletinean eta konbenioaren jornal tablean %eko 34 ipintzen zuen. Bertikalak bidalitako horrian berri. % 17,93. Espelikazioak eskatu ziren kontrazio honetaz: zein Bertikalak, zein nagusiek lepoa ixkutatzen dute.

Laister ikusten kira ondorioak 17,93ko porzentaia aplikatzen. Atzerapena dela bate-tik eta informapen garbirik eza besteti, zuzenenan jakiteko intentioak egon dira.

Egoera hau garbitzeko igazko urriaren 28an lehen asamblea egin zen. Honen helburua hauxe zen: informapen garbia eskatu; akordioak hartu; komisió "deliberadora" ondoren beste komisióa izendatu eta aurrera begira, ekintza lineak jarri. Era berean, informatibo guztietan zabalerazi.

Aurrenengo neurria Administralgoak erabakitako journalen gutxitzearen aurka jotzea zen. Honek errekursoa etzuen ametitu. Asambladak egiten dira, komisióa biltzen hasten da laneko Delegatuarekin akordioa onhartua nahiean, baina ez da ezer lortzen. Nagusiek ez dira langileen ordezkariekin elkar hizketara jartzen.

Ez da harritzekoa nagusiek, langileek egindako errekursoa ez amititzea.

Firma batzen hasten da langile artean eta sektoreko 88 enpresetatik 877k firmatzen

dute. Dato ahuen ondorioak garbiak dira:

—Konbenioa egiterakoan, %eko 34 ordaintzeko prest zeudenak, ez dute egin aplikazio partikularra iritxi denean.

—Enpresa gehienek %eko 17,93 ordaintzen dute.

—%eko 34 ordaindu zuten enpresak, jaxiera egin dute geroago, %eko 17,93 efektiboa eginez.

—Enpresa batzuk %eko 34 ordaintzea erabaki dute baina aparteko sobretan, zifra bien arteko tartea emanez.

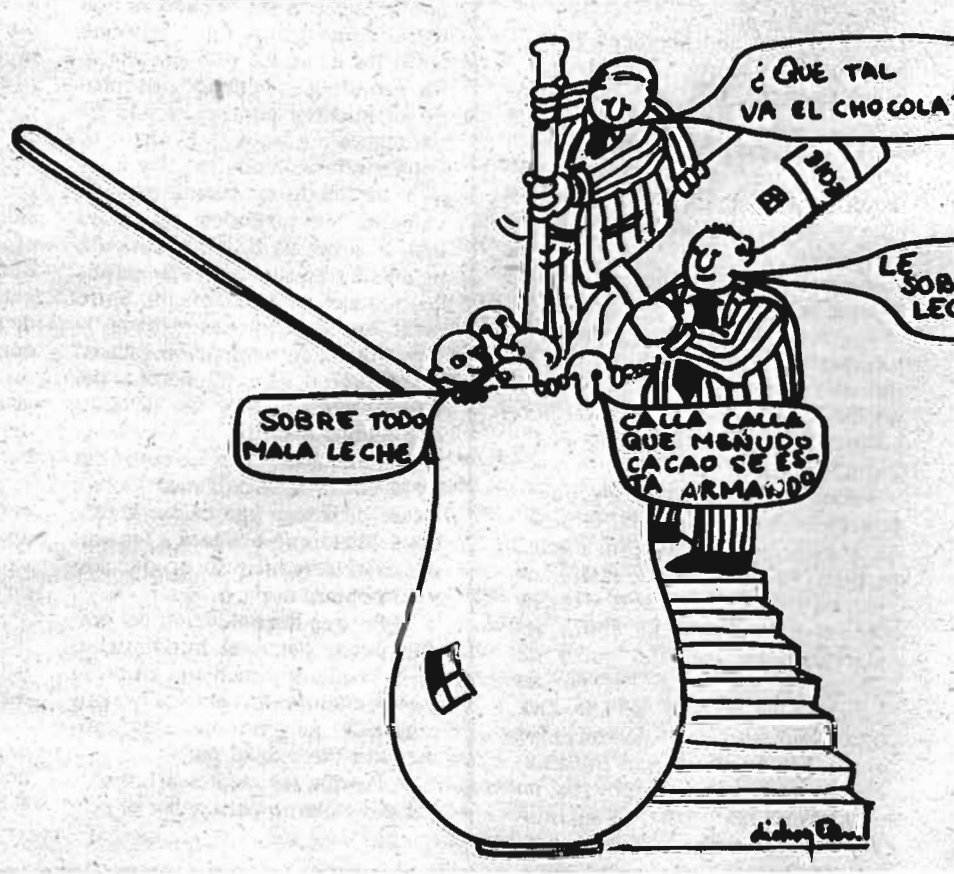
—Enpresa batek bestalde, journalen %eko 34aren igoera efektiboa egin du, enpresako alde bien akordioa onartuz. Konbenioaren lehen epe onek, langileentzak ondorio kaltegarriak erakarri ditu, koerentzi gabeko posturagatik eta gainera sistemaren erreglak laguntzen bi urtetara, gauza iluna dago eta, bizitzaren igoerako moduloak bere erara egiten du enpresa bakoitzak. 1976go moduloak publikoak egin ez direlako, ez dute enpresa batzuk jornaletan sartzen. Orregati, 1976go 9 ilabete eta 1977go iru ilabeteko moduloak argitaratu emateko eskatu zaien Laneko Delegatuari, egoera nahasi au garbitzeko.

Guk balidotzat ematen dugun porzentaka hau da:

—1976go apirilaren lteko konbenioaren jornal tablako anexoa.

—Konbenioaren 2 urterako, %eko 27, 2aren igoera: bizitzaren igoera eta bost puntu gehiago.

Gaur hutsune baten aurkitzen gara, egon diren aldaketak gatik. Honek langileen presentzia eskatzen du sindikal arloan lan era berria eramateko eta, gerora begira, partizipazio haundiagoz, sektorearen martxa jartzeko.



Pamplona

Convenio de la SEAT

Ha empezado a negociarse el convenio de empresa que afecta a todos los centros de SEAT Y FISEAT. Este convenio afecta, solamente en Navarra a 2.000 trabajadores. Ciertamente, este convenio, cuyo periodo de vigencia se propone que sea para un año, se va a negociar en un momento de grandes posibilidades económicas para la SEAT cuyas ventas en el mercado estatal del automóvil lo tiene controlado en gran medida y además goza del aval del Gobierno y por parte de la gran Banca.

Dentro del paquete de propuestas podemos destacar las siguientes:

- Aumento de una cantidad lineal para todas las categorías obtenida de repartir, entre el total de la plantilla, el incremento del 30% de la nómina global.
- Revisión obligatoria y negociada, cada seis meses y cada vez que acumule un incremento del coste de la vida de un 5%
- 40 horas semanales de lunes a viernes
- Un mes de vacaciones en agosto
- Ayuda escolar
- 25% del sueldo durante el periodo de servicio militar.
- Integración en plantilla SEAT de todo el personal de contrata.



Babcock & Wilcox

Patronal irresponsable: Siempre pagamos los mismos

Los trabajadores de la Babcock & Wilcox están intentando por todos los medios que el Gobierno tome parte en el asunto y ponga soluciones inmediatas. Las gestiones de los representantes de los trabajadores en Madrid están por finalizarse a la espera de la resolución del Consejo de Ministros y de una reunión del ministro de Industria con los banqueros. Las posturas de los ministros han sido divergentes respecto al problema de la Babcock. Hoy, los trabajadores necesitan cobrar las nóminas endeudadas y asegurarse de su puesto de trabajo. Es lo que más urge.

Mala gestión

El proceso de crisis de la Babcock ha ido agravándose en la medida que no se remediaban los problemas del momento. Se ha estado vendiendo el patrimonio de la empresa: terrenos destinados a posibles ampliaciones; la dársena de Galdames y sus terrenos adyacentes. Se ha seguido la política de coger filiales, algunas deficitarias, cuando la misma empresa empezaba a dar señales de crisis y mala gestión. Se vendieron las oficinas de Bilbao, Madrid, Valencia, etc., cuando se pagaba la renta por otras.

Dentro de la empresa no ha habido una reestructuración de aquellos departamentos que no están de acuerdo con la producción. Se han estado haciendo pedidos a la aventura como el de la grúa de Irak. No era raro que se empezara a trabajar en pedidos que luego no eran confirmados, y por

esto ha tenido que venderse a precios bajos el material provisionado.

Esta situación, que se iba agrandando, no era rectificada. Nadie se responsabilizaba. La empresa cada vez iba a peor. Esto era patente para todos los trabajadores.

Se daban trabajos a ingenieros de fuera pudiendo hacerlo dentro. Hay puestos técnicos que no tienen atribuciones delimitadas. Se metían horas extras en talleres y oficinas que a corto plazo se les veía un futuro incierto. En talleres cuya producción iba a menos, se cubrían puestos no necesarios, etc.

A pesar de ello, el consejero delegado, el nefasto señor Millán, ha tenido la cara de culpar a los obreros por la baja productividad, cuando todo el mundo sabe que en la Babcock reina la desorganización y la irresponsabilidad por parte de la Dirección de la Empresa. Por algo están de acuerdo los trabajadores en que dimita la Dirección, sea cual fuere la solución que se le va a dar a la crisis de Babcock.

Los trabajadores piden la actuación directa del Gobierno

Tal como ha venido reflejándose a través de la prensa, radio e incluso por televisión, los delegados de los trabajadores han intentado hacer llegar la grave situación de la empresa y de los trabajadores directamente al Gobierno para que tome cartas en el asunto. En las conversaciones mantenidas con los ministros de Trabajo, Industria y con el

INI, se han visto las distintas soluciones aportadas al problema de la Babcock. El ministro de Industria, señor Oliart, apoya firmemente el plan Millán (de la empresa), incluso ratificando una mayor reestructuración, lo que equivale a una mayor reducción de plantilla.

El presidente del INI, sin embargo, veía compatibles las dos fábricas en su totalidad, con lo que marcaba la posibilidad de entrada de la Babcock en el INI.

Con la venta de la zona más rentable de tubulares y la reestructuración de la de bienes de equipo, 2.859 trabajadores se verían afectados.

El señor Oliart aseguraba alguna ayuda financiera, pero condicionado a que el plan de reestructuración sea más drástico, exigencia de los banqueros como garantía mínima de inversión.

Lo claro es que no se puede aceptar el "Plan Millán", ya que por encima de todo hay que mantener a toda costa el puesto de trabajo y cobrar las nóminas adeudadas.

En el Consejo de Ministros del día 11 se iba a tratar el problema.

El lunes no se sabía qué decisiones se tomaron, por lo que las gestiones continúan en Madrid.

Se propuso como forma de presión la huelga indefinida, la ejecución de la demanda y el bloqueo de materiales, lo cual se decidirá en próxima asamblea. Los que pagamos somos los de siempre... los trabajadores.



Tres posturas coincidentes y coherentes

Los grandes Bancos Bilbao y Vizcaya y la patronal ADEGUI han dicho sí al Pacto de la Moncloa. Por supuesto, en su respuesta afirmativa no hacen referencia a los topes salariales ni a las posibilidades de despido contempladas en el pacto. La preocupación, matizada de algunos aspectos del Pacto de la Moncloa, está en relación: "A la ausencia de una referen-

cia al incremento de la productividad" (Banco de Bilbao); y "al optimismo de algunas previsiones, tales como el incremento esperado de las exportaciones". (Banco de Vizcaya).

Esta actitud nos parece coherente. Cada cual debe defender sus intereses e intereses de la patronal coinciden con los del Pacto de la Moncloa.

ARIN

Se fuerza a la empresa a levantar una sanción en AHV

El día 3 de noviembre, los trabajadores de AHV, reunidos en asamblea dentro de la fábrica y dentro de las zonas de trabajo, decidieron el solidarizarse con sus 8 compañeros sancionados por la empresa y elevar un escrito a la Dirección, en la que puntualizándose la carta-motivo de sanción, se ratificaba en todo su contenido.

El motivo de la sanción fue el siguiente: al observar que la prima correspondiente el mes de septiembre en la plaza de Ancio era muy baja, se reunió la Comisión de Primas con el señor Uria, jefe de división de

Ancio, en la cual le expusieron detalladamente el motivo de la baja producción y en todo momento debido a defectos de instalación. Se hizo constar también a este señor que esos no eran meras excusas, pues ya había sido advertido por los trabajadores a la empresa sobre esa mala conservación de las instalaciones, incluso en momentos cuando la prima ha sido muy alta.

A todos estos datos detallados, el señor Uria tuvo respuesta de desprecio a los trabajadores, como el decir que lo que hay que hacer es trabajar más y otras cosas. Dicho esto, la Comisión de Primas elevó un escrito a la Dirección de la Empresa en la que dando todo tipo de datos, se exponía del señor Uria a buscar prestigio a base de producción sin que le importase el mantenimiento en buen estado de la instalación. Esta carta fue el motivo de la sanción: suspender de empleo y sueldo durante 24 días a esos

8 compañeros de la Comisión El Comité de Empresa de AHV de ELA-STV

METACAL: conflicto grave a causa del comedor

Tras sucesivas conversaciones entre los trabajadores y la dirección y estar comiendo durante varios días en la explanada exterior de la fábrica, la dirección se hizo eco de las peticiones de los trabajadores respecto a unas instalaciones mejores. Pero decidió posponer tres meses las conversaciones sobre aumento de la subvención al comedor. Esta postura motivó el que los trabajadores decidieran seguir comiendo en el exterior y no hacer ninguna hora extra.

El día 5 de noviembre un grupo de trabajadores intentó realizar una huelga de hambre, a lo cual la dirección respondió llamando a la Policía que desalojó los locales a las 10 de la noche sin incidentes.

Lezama - Arechavaleta empresa Lezama han quedado

Los 68 trabajadores de la calle. Anteriormente, y desde hace aproximadamente 6 meses, 15 compañeros perdieron su empleo a consecuencia de una regulación de plantilla efectuada por la empresa. Indagando en el historial de esta empresa observamos ya en 1975 varios intentos de cierre, que le fueron denegados. Desde el citado año, la empresa no ha cotizado a la Seguridad Social. Posteriormente, un paulatino abandono de la gestión empresarial, que ahora se ampara en la sicosis que nos rodea, ha desembocado en la situación actual.

Lo expuesto se agrava con el hecho de que don Angel Libano, gerente de la empresa abandona la misma en vacaciones y no ha vuelto a presentarse a pesar de los intentos constantes constantes de los trabajadores por lograrlo.

Ante las actitudes como ésta en la que los trabajadores no quedamos indefensos y la

calle, la Unión Local de ELA de Aretxabaleta denuncia este tipo de política empresarial de consecuencias tan funestas, cuyo móvil es bien claro: máximo beneficio a cualquier precio.

Unión Local de Aretxabaleta

Euskadi contra el Pacto

La firma del Pacto ha producido una respuesta inmediata en Euskadi. La reacción se ha manifestado de forma tajante y espectacular sobre todo entre los trabajadores. Y la reacción, pese a quien pese, ha sido de rechazo claro y terminante. "No, al Pacto" ha voceado la multitud de trabajadores que se han manifestado, que nos hemos manifestado por las calles de las ciudades y de muchos pueblos de Euskadi. No vamos a reseñar cada una de las manifestaciones que se han producido estas últimas semanas. Únicamente queremos destacar el número y la rara unanimidad de los manifestantes. Alguno

se ha extrañado que estas reivindicaciones hayan movido tal número de trabajadores. En alguna ciudad se ha subrayado el que haya sido la primera manifestación reamente de trabajadores. Los manifestantes de disciplina diversa, con pancartas diversas se unían en un grito unánime "No, al Pacto". Aguirre Hnos.

Azaroaren 7an, astelehenean, enpresariak, kris sako espediente sartu dut 64 langile hiru hilabeterak kaleratzea eskatuz. ELAko ekonomilariak enpresako egoera aztertu ondoren, azken konklusiotara iritzen. Bertan, irtenbidea jartzeko, hots, enpresa aurre atara nahi ba da, nagusiek orua sartu behar dute edo el inbertitu. ELAko ekonomilariak azutako irtenbidea nagusi e langileei agertu zaie. Azkero haur onartu dute eta nagusi onartzea planteatzen orain.

ESTADO**I.N.I.:
Propiedad
privada**

El Instituto Nacional de Industria se creó en 1941. Su objeto era apuntalar la viabilidad de una política económica autárquica, construir la infraestructura mínima para el desarrollo del capitalismo.

La base de su financiación ha sido el ahorro de todos, canalizado a través de las emisiones de obligaciones, suscritas por las Cajas de Ahorros.

El I.N.I. no se ha interferido en los sectores en los que estaba interesado el capital privado. Es más, en aquellos casos en los que las empresas del I.N.I. tenían resultados económicos positivos, éste se ha desprendido de las acciones, dando entrada en algunos casos, como en el de la Em-

presa Nacional de Aluminio, al capital extranjero.

A lo largo de toda su historia es marcada y constante la vinculación del I.N.I. a intereses privados. Consejeros comunes de la Banca privada y del I.N.I., consejeros comunes de empresas multinacionales y del I.N.I., fuertes conexiones entre empresas que pertenecen a sectores relacionados entre sí.

El I.N.I. ha estado más al servicio de grupos económicos que al servicio de la comunidad. Ha servido de plataforma para carreras políticas de retiro de políticos y no ha atendido sectores tan especulativos como la construcción de viviendas, de un gran interés social.



**Francisco Giménez Torres,
presidente del INI**

Es preciso desterrar la idea de que el papel del I.N.I. es sólo nacionalizar las pérdidas, comprando empresas con resultados adversos o dar cobertura a las empresas privadas, invirtiendo en obras o servicios que ésta precisa, pero que no son directamente rentables. Es el momento de abordar cuál debe ser el papel de las empresas estatales dentro de una sociedad democrática, qué áreas deben cubrir, qué controles se van a emplear para supervisar su gestión.

Comunicado de las centrales

Las centrales sindicales ELA, USO, CNT, CSUT, SU y SOC, tras la reunión que mantuvieron en Madrid el pasado día 7 de noviembre, hicieron pública la siguiente declaración:

Ante las conversaciones que están manteniendo el Gobierno, representantes empresariales y las centrales UGT y CC. OO., para abordar temas de índole laboral y sindical, las centrales sindicales firmantes de esta declaración, ratificando su oposición al Pacto de la Moncloa:

1.º Denunciamos la postura divisionista de UGT y CC. OO., que negocian con el Gobierno temas laborales y sindi-

cales que afectan a todos los trabajadores y a todas las centrales sindicales democráticas.

2.º Manifestamos que esta actitud es consecuencia del Pacto de la Moncloa, firmado, entre otros, por los partidos políticos de los que dependen, y que condenan a la clase trabajadora a una pérdida de su poder adquisitivo y a la inestabilidad en el empleo.

3.º Rechazamos la legitimidad de los acuerdos a los que se llegue en tales conversaciones como atentatorios a la libertad sindical, puesto que se intenta marginar a los trabajadores y a las centrales sindicales que no aceptan el Pacto.

4.º Prevenimos a los trabajadores contra la campaña ya lanzada desde el poder, a través de los medios de comunicación, para imponer el hecho consumado del Pacto como la única salida posible y responsable de la situación económica.

5.º Proponemos a todos los trabajadores, y en especial a nuestros afiliados, la celebración de asambleas en los centros de trabajo para información y debate sobre las consecuencias del Pacto de la Moncloa y de las restricciones a la libertad sindical.

USO, CNT, CSUT,
ELA-STV, SOC, SU

Astilleros Españoles S.A.**Participación directa
de los trabajadores**

La Dirección de la Empresa daba cuenta de la grave situación en que se encontraba AESA en un informe que presentó el 27 de Septiembre. Tal como se reflejaba en un número anterior, las medidas aprobadas por la Administración y los problemas surgidos con la Banca con respecto a la financiación de la Cartera de Pedidos han incidido directamente, añadiéndose la crisis que internacionalmente está atravesando el sector.

Mala gestión

Tal como está la cosa, el volumen de paro podría alcanzar la cifra total de 65.000 trabajadores. El sector está desprestigiado. La empresa ha demostrado una franca incapacidad de gestión y de organización a la vez que una falta de visión en el momento en que debía de plantearse una reestructuración del sector.

Todo ello, en el engranaje de un sistema económico autárquico y llevado con métodos autoritarios.

Alternativa de los trabajadores

Los trabajadores están llevando a cabo las gestiones en Madrid, a través de la Coordinadora General. Tras haber realizado un análisis preliminar del informe de la empresa, han presentado una alternativa a la crisis. En lo fundamental, consideran que si se llega a conseguir la contratación, significaría, en las actuales circunstancias, la cobertura de ocupación hasta el año 1980 de una amplia parte del personal afectado. Esta contratación se haría en base a unas subvenciones de las pérdidas por parte de la Administración.

Se exige el mantenimiento

del pleno empleo y por otro lado, la financiación de la actual cartera de pedidos.

Con ello no se hace más que constatar y evidenciar la posibilidad de soluciones a la crisis del sector, en las que los trabajadores han de participar directamente.

En las factorías de Euskadi, en la "NAVAL" de Sestao, en "EUSKALDUNA" de Bilbao y en la factoría de Asua, han venido celebrándose asambleas para discutir y aprobar las decisiones que llevan los representantes a Madrid.

En la factoría de Cádiz es donde ha saltado con más virulencia el problema. No por ello, las factorías del Gran Bilbao están en mejores condi-

ciones, ni mucho menos. La situación interna de las factorías es crítica.

Acciones a realizar

El mantenimiento del empleo es la primera reivindicación por la que se está luchando y, de cara a ello, se han planteado acciones concretas como formas de presión.

El día 15 a la noche estuvieron encerrados los trabajadores y para el sábado día 19 tienen prevista una manifestación en Sestao, manifestación que tendrá apoyo de otros muchos miles de trabajadores, como los de la Babcock, por ejemplo, cuya situación es también grave.

**MUNDO****Plan Barré: Dos
conclusiones**

El Plan Barré francés y el Pacto de la Moncloa (en sus contenidos económicos) son dos planes llamados de austeridad que tienen un objetivo común: restaurar los márgenes de beneficio privado, a costa de una congelación o reducción del poder de compra de los salarios, con el propósito de que esto sea suficiente para relanzar la inversión privada y salir de la crisis.

Si analizamos los resultados obtenidos en el plan francés, vemos que de octubre de 1976 a octubre de 1977 los precios se han incrementado en 7,6, a lo que si se le añade el 4 % de incremento habido en la productividad, como mínimo, la cifra de negocio a precios constantes se eleva al 11,6 %. En este mismo periodo de tiempo, los salarios han experimentado tan sólo un alza del 9 %. Pese a esta mejora de la tasa de beneficio, el paro se ha incrementado, es decir, no se ha dado la reactividad económica prometida.

La congelación salarial no ha terminado ni con la inflación ni con el paro. Una baja en el tipo de interés y en los costes financieros, medida tan

posible como la congelación salarial, hubiese producido, por lo menos, los mismos efectos, aunque ello suponía entrar directamente en conflicto con los intereses del capital. El fracaso de una política de austeridad y la existencia de una alternativa a ésta dentro del propio sistema, es la primera conclusión.

Los sindicatos franceses han convocado una nueva huelga general para el próximo 1 de diciembre, similar a la del día 24 de junio, para defender el poder adquisitivo y el empleo y en contra, por lo tanto, del plan de austeridad. La actitud reivindicativa firme y unitaria de los sindicatos, es la segunda conclusión.

Salvando las diferencias, y, al margen de pactos secretos con los que UCD, PCE y PSOE, cada uno por su lado, quiere reforzar su situación en el terreno político, el Pacto de la Moncloa es esto más o menos.

El triste papel de comparsas representado por CC.OO. y UGT no se corresponde con lo que la clase obrera espera del sindicalismo

LABUR**Los aeropuertos,
en huelga**

Desde el viernes 11 hasta el lunes 14, el personal no funcionario de todos los aeropuertos del Estado español han estado en huelga en demanda de una reivindicación económica a las que se ha opuesto la Administración, alegando que el Pacto de la Moncloa impide aumentos superiores al 22 %.

El Pacto de la Moncloa ha provocado, pocos días después de ser firmado, una huelga que cuenta con el apoyo de la Unión Internacional del Sindicato de Transportes Europeos, quien ha impedido la militarización con la amenaza de cortar el tráfico aéreo con el Estado español, en caso de que fuese el ejército quien reemplazase al personal en huelga.

Situaciones como ésta, que van a ser frecuentes en las revisiones de convenios del próximo año, van a hacer difícil la postura de aquellos sindicatos que prometieron lo que no pueden cumplir: convencer a los trabajadores para que renuncian a defender su poder adquisitivo.

● La Organización Internacional del Trabajo ha sufrido un duro golpe por el abandono de la misma por parte de los EE. UU., que aportaba el

25 % de sus presupuestos.

A esta baja, anunciada por Kissinger hace dos años, por que "en los últimos años O.I.T. se ha preocupado de demasiada frecuencia e intensidad de problemas políticos que no son competencia de la organización", se le suma la postura de la República Popular China, quien acaba de formar a la O.I.T. que ha decidido "no participar por algún tiempo en los trabajos de O.I.T., ni asumir ninguna obligación, ni ponerse al día en el pago de su contribución".

El director general de O.I.T., Francis Blancher ha calificado como desproporcionada la medida americana La C.E.E., por su parte, igual que otros organismos políticos y sindicales (CIO, CMT, etc.) ha manifestado deseo de que la decisión EE. UU. no sea irreversible.

● OITk egindako lan ba dioenez, gero eta gero zabzen ari den gazteriaren lan bezial "betidaniko" ikasugaritu ditu. OCDEko est guztietan 6 milioitik gora d lanik gabe. Batzule guras kontura eta bestek estat emandakoarekin bizi direr Ondorio gisa, geldotasun teko gazteria ekartzun du, rrik eta bizipozik gabekoa

1911: Fundación de ELA-SOV, primera sindical vasca

Euskal Sindikalismen Euskadin

Huelga de 1910

Ante el fracaso del **sindicalismo católico** de comienzos de siglo y la incapacidad del **sindicalismo socialista** para asumir la problemática nacional del proletariado vasco en vías de crecimiento, comienza a sentirse, cada vez de forma más imperiosa, la necesidad de llenar el vacío mediante la constitución de una formación sindical independiente, nacional y de clase.

Esto se hizo patente de forma especial durante la gran Huelga Minera de 1910, que paralizó la actividad extractiva de Bizkaia desde mediados de julio hasta setiembre (13.000 mineros). Se trabajaba en las minas, por aquel entonces, un promedio de 9 horas en el interior y 10 en el exterior, cobrando de media un obrero 3,30 ptas; y, a trabajo no igual pero si equivalente, 1,60, ptas. la obrera. El conflicto dio fin con la promesa gubernamental de implantar la jornada de 8 horas, cosa que no llegó a establecerse por vía legal hasta 1919-1920. Aquellos mineros que, por la razón que fuere, no se hallaban sindicados, se encontraron sin ayuda durante los angustiosos días que duró la huelga.

Fundación de E.L.A.-S.O.V.

A ellos cupo la iniciativa de

agruparse bajo la forma de una Comisión Regional de Acción Social (febrero de 1911) que lanzó un llamamiento al proletariado vasco a integrarse a la misma. Y el 23 de julio de 1911 quedaba fundada **Euzko Langillien Elkartzakuna-Solidaridad de Obreros Vascos, E.L.A.-S.O.V.**, nombre que había de ostentar la organización hasta el Congreso de Vitoria de 1933. El núcleo inicial de este sindicato, que había de constituirse en el más fuerte de Euskadi de la preguerra, fue de 178 afiliados.

Interesa destacar del Acta Fundacional los siguientes puntos:

1. — **Servicios del Sindicato:**
 - a) **Socorro en caso de enfermedad** (recordemos que ni entonces, ni mucho más tarde, no existía la Seguridad Social).
 - b) **Socorro en caso de muerte**
 - c) **Socorro en caso de huelga, paro o despido**
 - d) **Bolsa de trabajo**
 - e) **Asesoría laboral**
 - f) **Servicios culturales:** bibliotecas, conferencias, etc.
2. — **Agrupaciones profesionales:** Los afiliados se constituirían por oficios. De éstos, se formaron las prime-

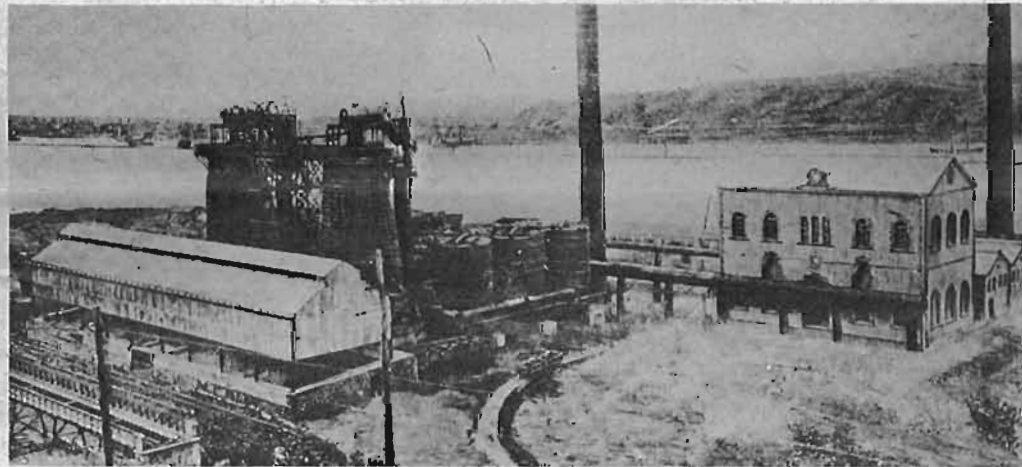
ras agrupaciones: madera, metal, canteros y albañiles, carreteros y peones, y oficios varios. Todas estas agrupaciones tenían derecho a un puesto cada una en la Junta Directiva.

Iniciada en Bizkaia, E.L.A.-S.O.V. tendía a la integración en una Federación de Sociedades Obreras Vascas que abarca todo Euskadi. De hecho, algo más tarde se crea en Rentería el primer núcleo guipuzcoano de la nueva sindical.

La primera actuación pública de E.L.A.

Contra lo que pudiera esperarse, la reacción más negativa contra el nuevo movimiento no surgió de la Patronal sino del sindicato socialista que veía amenazado su monopolio del sindicalismo no amarillo. De entre todos los ataques que se lanzaron contra **Solidaridad** tal vez el más agrio e intempestivo fue el del concejal PSOE Laiseca que dijo hallarse convencido de que "los hijos de este país eran inferiores en aptitud y mentalidad a los de las demás provincias de España". La manifestación convocada por E.L.A. en señal de protesta el día 31 de diciembre de 1911 —nuestra primera actuación pública— fue un sonado éxito.

I. E. Z.



Planes de austeridad

Algunas consideraciones

Países	Aumento precios consumo	Aumento Salarios
SUIZA	1,3	1,2
ALEMANIA	3,7	7,5
LUXEMBURGO	5,8	8,8
HOLANDA	6,4	7,3
FRANCIA	9,8	12,4
DINAMARCA	11,6	9,1
SUECIA	12,4	4,9
GRAN BRETAÑA	15,5	8,8
ITALIA	17,9	26,3
BELGICA	6,5	7,9
JAPON	8,5	8,8
U. S. A.	6,5	8,3
IRLANDA	13,5	17,0
ESPAÑA	29,5	26,0

El cuadro adjunto nos permite comparar cuál ha sido la evolución de los precios y salarios durar e los últimos doce meses, de setiembre de 1976 a setiembre de 1977. La relación de países es la compuesta por todos los pertenecientes a la OCDE y del Estado español.

Lo primero que se observa, además de la alta tasa de inflación del Estado español, que constituye todo un récord, es que Suecia, Gran Bretaña y España han tenido unos incrementos salariales sensiblemente inferiores a la subida de los precios.

Para evitar similitudes inexistentes es necesario referirnos a ellos de forma separada y hacer un breve comentario a la significación de este hecho.

En Suecia es la primera vez en los últimos años que los salarios han crecido menos que los precios. El plan de austeridad presentado por el Go-

bierno conservador, en abril de 1977, ha sufrido una dura oposición por parte del partido social-demócrata y del propio sindicato L.O. En este sentido es significativo el comentario en relación a este plan de un dirigente de la Confederación L.O., expresando que un movimiento huelguístico en esta situación económica podría ser vano, dado que las acerías y las empresas automovilísticas, como la Volvo, tienen stocks para varios meses.

Es ésta una de las razones por las que el sindicalismo no ha podido llevar adelante un movimiento huelguístico generalizado.

En Gran Bretaña, el pacto social ha creado numerosos problemas en 1977, con multiplicación de huelgas, entre las que destaca la del pasado mes de marzo de la British Leyland, con oposición de grandes federaciones como el Sin-

dicato de Transporte y de Mineros.

En uno y otro caso vemos que el plan de austeridad y la pérdida del poder adquisitivo se ha realizado con una oposición del movimiento obrero y, en el caso sueco, también con la oposición del partido social-demócrata.

Si nos referimos al Estado español, y, hecha la aclaración de que el 26 % es un dato estimativo, comprobamos que, teniendo en cuenta los topes salariales del Pacto de la Moncloa para 1978, el trabajador va a perder en dos años, en relación a los precios, aproximadamente un 13 %, con el agravante de que, en este caso, el nivel de vida del trabajador español no es comparable ni al sueco ni al británico, y que, además, partidos de oposición y sindicatos vinculados a éstos han aceptado dicho plan de austeridad.

E. AURREKOETXEA

Un artículo de...

au travail

La lucha por el empleo y por una nueva política industrial

Artikulu honek duen interesa, bi arrazoigatik da. Krisisa eta langabeziaren egoeran sindikatoaren zeregina zer den jakiteko, eta bestetik, zein bidetik jo behar dugun, autonomi borroka hotetan, ikusteko.

Dos reuniones han tenido lugar esta semana. Una entre el Gobierno y los interlocutores sociales; la otra la del Consejo Económico Regional Walon (CERW). Ambas respondían a las mismas inquietudes. El empleo y la nueva política industrial.

Con motivo del encuentro con el Gobierno se han fijado los temas a discutir: Definición de una política industrial tal y como reclamamos, al no ser suficientes las medidas tomadas en cuestión de empleo.

Nuestra preocupación es ver relanzada la actividad industrial, empleando nuevos métodos.

El ministro ha anunciado que haría llegar a los interlocutores sociales una información precisa sobre la situación en los diversos sectores que

atravesamos dificultades (siderurgia, textil, astilleros, etc.), así como sobre el endeudamiento de las empresas belgas. Por otra parte, un grupo interministerial va a elaborar, con la ayuda de técnicos, una nota que servirá de base a la concertación. Este documento deberá estar en manos de los interlocutores sociales a mediados de octubre y es entonces cuando volveremos a encontrarnos con el Gobierno para entablar, de manera más profunda, la discusión sobre lo que será o debiera ser la nueva política industrial y los medios a poner en práctica, lo mismo que las reformas a llevar a cabo.

Por otra parte, en la reunión del Consejo de C.E.R.W., la intervención de la Confederación de Sindicatos Cristianos (C.S.C.) ha in-

sistido, sobre todo, en el empleo. En efecto, la prioridad del empleo lleva consigo una serie de medidas que llamaremos sociales: Generalización de la jubilación anticipada, extensión de los períodos para formación de los jóvenes, creación de un tercer circuito de trabajo, y medidas de humanización del trabajo.

Ante la incapacidad del sector privado, frente a los problemas del paro, debemos plantear un mejor reparto del trabajo disponible reivindicando la jornada de 36 horas, la prolongación del período escolar, y la jubilación anticipada a quien lo desee.

También, frente a la degradación de la situación del empleo, insistimos en los elementos fundamentales de una política industrial nueva, que tenga en cuenta los aspectos estructurales y coyunturales. Estas medidas son indispensables para nuestra región.

Para ello, hay que disponer de un instrumento walon,

operacional (SDR), libre de dificultades económicas y dotado de medios financieros suficientes.

Esta política industrial implica una estricta selección de las ayudas de expansión para inversiones privadas. Esta ayuda debería estar condicionada a contratos de empleo, que los holdings estarían obligados de avalar con su firma, cuando estuvieran implicados.

Por otra parte, el plan y sus objetivos deben estar orientados a hacer más coherente la política económica en la región.

Está claro que a partir del estudio del desarrollo industrial, habrá que tomar decisiones rápidamente, que impliquen una regionalización, que pueda dar a nuestra región los resortes necesarios para dirigir nuestro propio destino. Nuestra postura es constructiva en la medida en que se pueda poner en práctica una política que toque a fondo el problema del empleo en nuestra región.

Pero hay que tener en cuenta que no dudaremos en entablar una acción directa para defender el empleo sobre el terreno. Hemos llegado al límite. Entre los trabajadores no aceptaremos ya un paso atrás en el empleo. Si la batalla debe ser entablada en este terreno —lo que no deseamos— nos batiremos hasta las últimas consecuencias.



La Confederación Europea de Sindicatos (C.E.S.)

Origen y composición

La Confederación Europea de Sindicatos (C.E.S.) data del 8 de febrero de 1973, fecha en que fue creada en Bruselas, con el propósito de agrupar a todos los sindicatos europeos, independientemente de que estos estuviesen afiliados a la Federación Sindical Mundial (F.S.M.), a la Confederación Mundial del Trabajo (C.M.T.) o a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L.).

En efecto, aunque en su fundación participaron tan sólo los sindicatos europeos afiliados a la C.I.O.S.L., posteriormente diversas organizaciones de la C.M.T. y de la F.S.M. pidieron y obtuvieron la entrada en la C.E.S. Este es el caso de la C.S.C. belga, la C.F.D.T. francesa, ambas pertenecientes a la C.M.T., y el de la C.G.I.L. italiana, vinculada hasta fecha muy reciente a la F.S.M. La entrada ya solicitada de la C.G.T. francesa, afiliada también a la F.S.M., supondría que prácticamente todos los sindicatos de la Europa capitalista estuviesen afiliados a la C.E.S.

E.L.A., muy vinculada desde hace muchos años a las organizaciones sindicales internacionales, está también afiliada a la C.E.S.

Objetivos

El nacimiento y desarrollo de la C.E.S. está muy vinculado a dos hechos. Por una parte, la creación y ampliación de la Comunidad Económica Europea (C.E.E.), y por

otra, la necesidad de articular una política sindical unitaria contra las consecuencias derivadas de la existencia y crecimiento de las empresas multinacionales.

La realidad de un proceso de unificación europea exigía que el sindicalismo plantease una estructura estable, que tuviese en cuenta este hecho para poder incidir en su desarrollo con unas posiciones obreras lo más coordinadas posibles.

Las empresas multinacionales, con un poder que rebasa el control, la política reivindicativa de los sindicatos de cada Estado y nación actuando aisladamente, hacia urgente poder disponer de una capacidad de respuesta común.

La C.E.S. nace y justifica su razón de ser en la importancia que para el movimiento obrero tienen estas dos realidades. Todo el trabajo de la C.E.S. se ha centrado en ellas.

Estructura

De acuerdo con sus estatutos, la C.E.S. comprende los siguientes órganos:

—**El Congreso:** Constituido por miembros de todos los países, teniendo en cuenta el número de miembros de cada organización afiliada. Se reúne cada tres años para pronunciarse sobre el informe de actividades y sobre el futuro programa.

—**El Comité Ejecutivo:** Comprende un representante por cada Confederación afiliada, con escaños suplementarios para las Confederacio-



SWEN ERIC STERNER, de la CES, en su saludo al III Congreso de ELA celebrado el pasado año en Eibar

nes que superan los cinco millones de afiliados. Se reúne, por lo menos, seis veces al año, examinando al menos una vez la organización cerca de las instituciones europeas.

—**El Secretariado:** Compuesto de un secretario general, así como un secretario adjunto y secretarios, cuyo número es fijado por el Comité Ejecutivo. Tiene la misión de la realización de los cometidos que le confieren al Congreso y el Comité Ejecutivo, asegurando el enlace con los comités nacionales.

Perspectivas

La C.E.S. es hoy la organización en la que converge todo el sindicalismo de la Europa Occidental, mostrando que el pluralismo ideológico no es incompatible con la unidad institucional.

La continuidad y el desarrollo de la C.E.S. debe apoyarse en un principio de pragmatismo en el que toda aportación o sugerencia es válida si ayuda a resolver positivamente un problema determinado. Las relaciones europeas

del sindicalismo no deben ser entorpecidas por una presión impuesta por parte de un grupo determinado, sino que han de basarse en el común denominador de unos principios efectivamente compartidos por todas las organizaciones sindicales. Común denominador que es la lucha contra el poder multinacional de las empresas y la necesidad de tener una incidencia global como movimiento sindical en la Europa comunitaria.

Las limitaciones de una dispersión ideológica dentro de la C.E.S. no deben ser obstáculo para que ésta sea a unos niveles un instrumento eficaz. En ello están depositadas muchas esperanzas de todos los sindicalistas.

E.L.A. tiene también algo que aportar a este sindicalismo que pretende ir más allá de la Europa de los Estados. El ejemplo de los trabajadores de una nacionalidad, solidarios con los intereses de clase de todo el movimiento obrero y solidarios con el futuro libre de su nación.

ELA STV

Ultima hora

Elecciones sindicales

Todo parece indicar que los trabajadores decidirán en cada empresa la fecha de celebración de las elecciones sindicales, una vez que quede abierto el periodo electoral, con la publicación del correspondiente decreto regulador de las mismas.

El sistema, que será mixto, parece que va a establecer listas cerradas para empresas con plantilla superior a los 300 trabajadores, dejando las listas abiertas para las empresas con menos de 300 trabajadores.

Posible huelga general en Italia

Si el Gobierno italiano sigue eludiendo los problemas de fondo planteados por las centrales sindicales o dándoles respuesta negativa es más que posible que las tres grandes centrales italianas CGIL, CISIL, UIL convoquen una huelga general, que de efectuarse sería de graves consecuencias para el actual Gobierno monocolor del cristiano demócrata Andreotti.

Aeropuertos: Mantienen convocatoria de huelga

Continúa en pie la convocatoria de huelga para el viernes en todos los aeropuertos del estado ante la falta de acuerdo entre la Comisión de Personal de Aviación Civil y la Administración. La huelga tiene prevista una duración de veinticuatro horas. Destacamos la importancia de esta huelga en la que se plantea en principio la retroactividad de las cláusulas referentes a topes salariales incluidas en el Pacto de la Moncloa.

Empresarios británicos contra el poder de los Sindicatos

La patronal británica CBI tiene el propósito de restringir el papel de los sindicatos exigiendo en primer lugar la absoluta libertad de los trabajadores de afiliarse o no a un sindicato. Y en segundo lugar de negar a los sindicatos la capacidad de convocar huelgas a nivel de todo el país, exigiendo que al ámbito de estas se limita a la empresa donde inicialmente fuesen declaradas.

Entrevista con Mathias Hinterscheid

Hace tan sólo unos minutos que el secretario general de la CES ha llegado a Sondica procedente de Bruselas para permanecer en Euzkadi durante tres días. Viene a estar exclusivamente con ELA. Antes de comenzar su primera reunión de trabajo con miembros del Comité Ejecutivo, le abordamos para recabar su opinión sobre algunos puntos que consideramos de indudable interés para los lectores de nuestro semanario.

—ELA: ¿La CES supone una concepción nueva dentro del internacionalismo obrero?

—M. HINTERSCHIED: Desde luego que sí. La CES desarrolla muchas veces un papel similar a las de las Confederaciones nacionales. Los interlocutores de la CES son, por supuesto, y esta es la diferencia, las organizaciones a nivel europeo: Consejo de Europa, EFTA, etc. Lógicamente el grado de desarrollo, de capacidad ejecutiva de estas organizaciones determinan los niveles de negociación de la CES con la mismas.

—E: En la CES se da un hecho que consideramos importante, como es la existencia de organizaciones de diferentes tendencias ideológicas. ¿Cómo supera la CES este posible obstáculo?

—M. H.: Bueno, ante todo es necesario tener un gran sentido pragmático y mucha tolerancia. De todas formas hasta ahora no ha habido mayores dificultades y cuando ha habido que recurrir, en casos aislados, a votación mayorita-

bloques basados en esas diferencias ideológicas.

—E: Otro aspecto que quisieramos conocer es el referente a cuáles son los objetivos prioritarios que la CES marca para un futuro inmediato.

—M. H.: La actual crisis económica a nivel mundial demuestra que el sistema de mercado libre no funciona, por ello dentro de nuestros objetivos está el introducir formas de programación económica a nivel global. Un segundo objetivo hace referencia a la necesidad de profundizar en los contenidos políticos y económicos de la democracia asignando a los trabajadores un papel mucho más protagonista que el que están teniendo hasta ahora. Nos preocupa también que las condiciones de vida y de trabajo mejoren de forma progresiva e ininterrumpida incluso en situaciones de crisis. En último lugar yo diría, que es preciso también reforzar la solidaridad internacional tanto con los trabajadores de los países desarrollados como también con los trabajadores del tercer mundo.

—E: Dado el desarrollo de las empresas multinacionales sobre todo en los países de economía avanzada desearíamos conocer que ha hecho hasta ahora la CES y que prevé hacer a partir de ahora en relación al control sindical sobre el comportamiento de las mismas.

—M. H.: Lo conseguido hasta ahora con ser importante, es poco. Hemos reunido

las partes interesadas, hemos conseguido el establecimiento de un código de comportamiento aunque sólo a título de recomendación. Por lo tanto nuestro siguiente objetivo es imponer un sistema de normas y apoyar a las confederaciones sindicales afiliadas para hacer más eficaces sus acciones.

—E: Antes de ocupar el cargo de secretario general de

la CES ha sido secretario general de la CGT luxemburguesa: ¿qué papel pueden jugar estas confederaciones de un ámbito geográfico reducido en la CES?

—M. H.: Pienso que estos sindicatos pueden aportar ideas y soluciones válidas para el conjunto del movimiento obrero, aunque evidentemente, no solamente los sindicatos de dimensiones re-

ducidas, sino todos en general tiendan a estrechar cada vez más las relaciones con el resto de los sindicatos, toda vez que tanto la política como la economía son cada vez más europeas.

—E: La última pregunta parece obligada: ¿a qué viene a Euzkadi?

—M. H.: Vengo a estar con ELA, es decir, en primer lugar a contactar de forma directa con mis compañeros sin-

dicalistas del País Vasco. En segundo lugar a informarme y a informar. A informarme de la situación sindical actual, de la situación en concreto de ELA. Y a informar a CES y sus proyectos. Voy a aprovechar también la ocasión para conocer el País Vasco.

—E: Vemos que le esperan para una reunión de trabajo. No queremos entretenerle más. Sea bienvenido.

