

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTV **ELA**

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



La gran patronal y la UGT coinciden en un punto, su pretensión de detentar el monopolio del poder

Pacto UGT-CEOE

Acuerdo en el vértice contra el sindicalismo

Aunque pueda parecer un trabalenguas, en el tema de las relaciones laborales, la cuestión radica en gran parte en que ni la práctica está institucionalizada, ni lo que es más grave, las instituciones están pragmatizadas. No hace falta más que ver, como apoyatura de esta afirmación, el acuerdo UGT/CEOE.

La gran patronal y la UGT coinciden en un punto, su pretensión de detentar el monopolio del poder, cada uno en su campo específico. Para

ello, estas organizaciones, con una ausencia total del principio de realidad, simplificando la práctica, se conceden exclusivas de interlocutoriedad y asunto concluido.

El problema se ha planteado cuando, suterfugios legales aparte, se pone en evidencia que la cuestión sindical no se resuelve con acuerdos en el vértice y no se resuelven, entre otras cosas, porque CEOE y UGT carecen de la representatividad necesaria para suscribir compromisos de aplicación general.

En resumen, pues, todo el gozo en un pozo.

Pueden, ciertamente, insistir en su propósito. Pueden, incluso, colar su despropósito en forma de ley. Pero pecarían, en este caso, de ser muy poco pragmáticos, con el riesgo que esto supone para toda institución social.

Por supuesto que sería mucho más cómodo e interesante para la CEOE ser la única representante de la patronal, negociar unos cuantos convenios marco con un sindicato amaestrado y alcanzar la paz social sin conflictos en las

empresas, sin problemas en unas partes del Estado. La medida del acuerdo sería la permitida por las situaciones más bajas, para que todas las empresas pudiesen saltar el listón sin dificultad. Otro cantar sería que hubiese que negociar con un sindicato fuerte, con una representación amplia en la base, que hiciese de la negociación articulada una negociación en cascada, con posibilidades reales de negociar simultáneamente convenios a todos los niveles.

(Pasa a la página 6)

Autonomi mailak erabakiko du

Osakuntza eta Asurantza Soziala, sindikal jokabideak

Une hauetan zabaltzen diren autonomi bedeez ELArentzako garrantzi handia badute ere, Serbitzu Publikoetako langileentzat eta gure Federakundearentzat are gahiago, autonomi honen sakontasunak eta erak, urte askotarako baldintzatuko baidute gure sindikal jokaera. Gaur azalduko dugu zortzigarren horrian Osakuntza eta Asurantza Sozialari dagokiona.

Zein kompetenzi izango dugun hemen, nola moldatuko den euskal osasun sistema, eta halako mila gldera egitekoan jasotzen dugun inpresioa zera da, ez dagoela ezer erabakita, ez dagoela erantzun zehatzik.

Egindako estutuaren hitzek goitiko eta behetiko mugá finkatzen dute eta tartean, urten hauetan bete beharrezko hutsune handi bat dago. Euskal eta espainol gobernuen artean eta Euskadi barruan dagoen indar-erlazioaren arabera betekoa dena.

(Azken horrian)



Debe plantearse como objetivo unas negociaciones a nivel de todo el territorio autonómico, donde se negocien todos los temas referentes a los trabajadores

Lo que pretende PSOE y UGT

Un sistema de negociación que únicamente favorece a la patronal

Cuando una discusión se acalora y se prolonga no es raro que, perdidos los hilos fundamentales de la misma, se divague sobre temas secundarios. UGT ha respondido con evidentes señales de nerviosismo a la conocida denuncia que ELA formuló con serenidad y firmeza, y después de haber dado tiempo a UGT para que aclarara las cosas sin llevar el tema a una polémica.

(en la página tercera)



Las Uniones Locales y su función sindical en los problemas municipales es el tema que se desarrolla en el artículo de las páginas centrales, tomando como experiencia, la realizada en el municipio guipuzcoano de Bergara en torno a un proyecto de autogestión. La foto recoge una perspectiva de la villa.

● Contrato de trabajo.

Página 7

● En torno al problema urbanístico.

Página 7

● Convenio del automóvil en USA.

Página 6

● Herri Baturen funtzio sindikala.

Erdiko horriak

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretaríados Profesionales de
Industria (SPI); Federación
Internacional de los Trabajadores
de las Plantaciones Agrícolas y
Similares (FITPAS)

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

Federación Internacional de
Empleados y Técnicos (FIET)

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

Federación Internacional de
Trabajadores de las Industrias
Metalúrgicas (FITIM),
Federación Europea de
Metalúrgicos (FEM)

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

Federación Internacional de los
Trabajadores del Transporte (ITF)

Federación Internacional de los
Trabajadores de la Industria
Química y de la Energía (ICEF)

Secretariado Internacional de
Sindicatos del Espectáculo

Federación Gráfica Internacional
(FGI), Federación Internacional
de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV
(Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa

J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

Los días 5 y 6 de este mes nos han visitado los compañeros Jenkyns y Campos del sindicato del caucho de la AFL-CIO. Durante su visita dedicaron gran parte de su tiempo a entrevistarse con personas de la Federación de Química.

Estos dos compañeros que han sido trabajadores de Firestone en Estados Unidos, mostraron gran interés en contactar con representantes de ELA, de Firestone. En la reunión celebrada en Bilbao, a la que asistieron los miembros del Comité de la Sección Sindical y del Comité de empresa, se abordaron problemas concretos. Se analizó el convenio de Firestone Hispania y se contrastaron con las condiciones que tienen en las fábricas de EE. UU., en lo que se refiere a jornada, salarios, representatividad, etc.

Constataron el nivel de sindicación y madurez alcanzado en tan sólo tres años de legalidad, aunque coincidieron con nosotros en que todavía queda mucha labor por realizar.



A lo largo de la reunión mostraron su extrañeza por el hecho de la existencia de un Comité de empresa que negocia los convenios, en lugar de hacerlo los sindicatos a través de sus Secciones

Sindicales, y se nos exhortó a continuar en el camino iniciado de potenciación de las Secciones Sindicales, y reconocimiento de su poder negociador. En esta reunión de la

que salieron satisfechos, indicaron su interés por mantener más contactos, enviándonos ejemplares de sus convenios, y la información de interés que sobre Firestone pudieran

tener. Finalizó su visita con una reunión en Donostia con miembros de la Federación de Química y responsables de la Unión Local.

Se inician los cursos de formación

Tal como hemos venido indicando, la formación va a ser uno de nuestros objetivos primordiales en el presente curso. Tanto las Uniones Comarcales, como las Federaciones Profesionales vienen ya elaborando sus programas de formación para el presente curso y han confeccionado ya los calendarios concretos.

No vamos a entrar ahora en los detalles de las programaciones de cada Federación o de cada Comarcal, sino que vamos a informar de la planificación de la formación y su programación a nivel Confederal.

La formación Confederal se ha centrado en este curso en dos planos o niveles. No pretendemos abordar desde la confederación toda la programación de formación, sino que vamos a centrarla en los núcleos de liberados y de militantes y responsables de cada una de nuestras estructuras básicas como son las Federaciones en sus órganos nacionales y la Interprofesional en sus núcleos Comarcales. Será después función de estos liberados y militantes el desarrollo, debate y profundización de los temas tratados en los cursillos centrales, en núcleos más amplios de cada Comarcal, de cada Federación, de las Uniones Locales, de Secciones Sindicales, etc. mediante las aportaciones y desarrollo del tema en los cursillos y los materiales de formación preparados.

Entendemos que la labor de formación va a quedar corta si realmente no hay una mayor profundización de la temática tratada en los cursillos, mediante reuniones periódicas de círculos de estudio, cursillos locales, charlas, reuniones de secciones sindicales, etc. Sólo mediante un debate de cada uno de los temas desarrollados con la participación del mayor número posible de militantes sindicalistas, conseguiremos una eficacia real en el campo de la formación.

La programación de los cursos que no ha sido idéntica ni en cada Federación, ni en cada Comarcal, sino que se han ajustado los programas a las necesidades y posibilidades de cada núcleo tanto en lo que se refiere a la prioridad de los temas, como a las formas de desarrollo de los cursillos.

Cursillos para liberados

Van a tener la siguiente programación:

—Liberados de la estructura interprofesional, servicios de cobro y servicios jurídicos. Distribuidos en tres grupos diferentes, van a desarrollar mediante cursillos cerrados de tres días de duración los siguientes temas:

Análisis económico internacional, estatal y de Euskadi.
Análisis de la estructura económica de Euskadi.
Análisis político-sindical internacional, estatal y de Euskadi.

Estrategia global de ELA.
Análisis de la estructura interprofesional: sus funciones, tareas, objetivos y organización.

—Igualmente los liberados de las Federaciones Profesionales van a celebrar sus cursillos de tres días, repartidos en dos grupos, con un programa similar al de la interprofesional en sus cuatro primeros apartados y una variante en el último punto, que abordará en este caso todo lo referente a la problemática de las Federaciones.

Estos cursillos para liberados que van a tener su primera fase durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, volverán a repetirse a finales de curso para un balance de la actividad sindical del curso y un planteamiento de los aspectos básicos y necesidades a tener en cuenta para la programación del curso siguiente.

Cursillos sistemáticos para militantes de las Uniones Comarcales

Se van a desarrollar cursillos sistemáticos para los militantes de cada Unión Comarcal, que tienen asignadas responsabilidades concretas en las mismas.

Se han constituido ocho grupos, cada uno de los cuales tendrá bien una reunión mensual de medio día de duración o un cursillo bimensual de un día entero, de acuerdo con las posibilidades de cada grupo.

La prioridad de los temas a tratar en estos cursillos es la siguiente:

- 1.—¿Qué es el sindicalismo?
- 2.—Organización y medios para la acción sindical.
- 3.—Nuestro sindicalismo.
- 4.—Metodología y dinámica de grupos.
- 5.—Macroeconomía.

Cursillos sistemáticos para militantes de las Federaciones Profesionales

Se van a centrar estos cursillos en los núcleos militantes de cada Federación a nivel nacional. La periodicidad de los cursillos va a ser bimensual y la duración de cada uno de ellos de un día entero.

- Los temas a desarrollar van a seguir este orden:
- 1.—Organización y medios para la acción sindical.
 - 2.—Negociación colectiva.
 - 3.—Economía de empresa.
 - 4.—Qué es el sindicalismo.
 - 5.—Derecho laboral.

El estudio de estos temas a desarrollar en los cursillos va a complementarse con cursillos que cada una de las Federaciones ha organizado a niveles de comarca y cuyo desarrollo va a diferir de una federación a otra y de comarcal a comarcal.

Nos planteamos así una primera etapa de formación, que consideramos puede ser muy importante para sentar las bases fundamentales de una formación inicial que ha de ir evolucionando progresivamente a lo largo de los próximos cursos.

He aquí las fechas de los cursillos que se van a celebrar hasta mediados de noviembre.

Liberados: 23, 24 y 25 de octubre - Interprofesional, servicios de cobro y servicios jurídicos de Gipuzkoa.
30 y 31 de octubre, 1 de Noviembre - Interprofesional, servicios de cobro y servicios jurídicos de Bizkaia.

Militantes: 16 de octubre - Comarcales Alto y Bajo Deva, Goierri y Urola.

20 de octubre - Comarcales Bidasoa, Naval, Oria y Donosti.

27 de octubre - Comarcales margen derecha y Bilbao.
6 de noviembre - Federación de Empleados y Técnicos.
8 de noviembre - Federación de Construcción y Madera.
15 de noviembre - Federación del Metal.

Lo que pretende PSOE y UGT

Un sistema de negociación que únicamente favorece a la patronal

Cuando una discusión se acalora y se prolonga no es raro que, perdidos los hilos fundamentales de la misma, se divague sobre temas secundarios. UGT ha respondido con evidentes señales de nerviosismo a la conocida denuncia que ELA formuló con serenidad y firmeza, y después de haber dado tiempo a UGT para que aclarara las cosas sin llevar el tema a una polémica pública.

Este tipo de cosas que enrarecen el clima entre sindicatos nunca han sido del agrado de ELA, que si algo ha dejado claro con su conducta es que no pierde sus nervios por pequeñeces y no acostumbra a montar números a humo de pajas. Las salidas de tono de UGT como esa de que por fin ELA ha salido de la ambigüedad mantenida respecto del Estatuto o de que ELA pretende monopolizar el sindicalismo vasco, etc., obligan a insistir en los puntos claves e impedir maniobras desorientadoras.

Uno de los temas centrales

No hay que perder los temas básicos sobre los que gira todo este asunto. Uno de los más graves es el que se puede formular así: ¿Qué tipo o sistema de negociación busca UGT a través de las enmiendas del PSOE —asumidas por el PSE (PSOE)— a los artículos 81 y 82 del Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores?

Cuando Nico Redondo dice que van a conquistar con ello la "negociación articulada" pone en circulación una frase, pero no aclara las cosas. Al contrario cubre con una cortina de humo lo que está claro, muy claro, en la enmienda citada, para todo el que sepa leer, aunque la redacción de la enmienda al art. 81 no sea precisamente un modelo de fluidez. A lo peor, pretendidamente.

Lo que está claro es que de aceptarse dichas enmiendas desaparece la

posibilidad legal de oponerse a una negociación o acuerdo interprofesional de carácter estatal que quieran realizar las organizaciones sindicales más representativas a ámbito estatal. Si quieren hacerlo, lo hacen y nadie se lo puede impedir. A ese nivel pueden, naturalmente, fijar las materias que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

No podremos elegir dónde y cómo negociar

Queda de esta manera legalmente situado por encima de todos los demás y al abrigo de cualquier interferencia de los intereses de los trabajadores que quieran negociar a otro ámbito, la negociación a ámbito estatal. Todos los niveles inferiores al estatal (desde el centro de trabajo, hasta el de comunidad autónoma) quedan subordinados, sin apelación posible legal, a lo determinado en los acuerdos de ámbito estatal que quisieran realizar las organizaciones "más representativas". Las únicas posibilidades de negociar a niveles inferiores son las que quisieran otorgar los convenios estatales en cuanto a las materias, márgenes, y principios de concurrencia y complementariedad, etc.

A esto es a lo que nosotros llamamos negociación de arriba-abajo.

Lo que esto quiere decir

Salarios negociados en Madrid

1.—Nuestros niveles salariales,



nuestras condiciones de trabajo, etc., pueden ser negociados en Madrid, y no lo podemos legalmente impedir. Nuestros jornales quedarán así fijados de acuerdo con criterios sobre los cuales ya tenemos suficiente experiencia. Legalmente se nos quiere despojar de la posibilidad de negociar si no es dentro de los límites y en las condiciones que se nos dicten, aun cuando hubiera en nuestros niveles posibilidades reales de negociar por encima: En la empresa, en la provincia, en la comunidad autónoma de Euskadi. Dichas posibilidades pueden basarse en una relación de fuerzas más favorable a los trabajadores, en una realidad sindical más fuerte o en

● *La negociación colectiva a nivel estatal prima sobre todas las demás.*

● *Nuestros salarios negociados en Madrid.*

● *Un sindicalismo de Gabinete para burocracias a medida de la CEOE.*

unas condiciones económicas con más oportunidades. Estas posibilidades reales quedarían legalmente paralizadas por este sistema de negociación de arriba-abajo dentro del cual prevalece siempre el convenio de ámbito superior.

Un sindicalismo lejano y hueco

2.—Uno de nuestros objetivos, de ELA, es, de siempre, la potenciación del movimiento sindical. El tipo de sindicalismo burocrático, de Gabinete, de grandes maniobras, alejado de sus bases. Un sindicalismo muy escorado hacia la lógica y las conveniencias de los partidos. Un sindicalismo con base de apoyo fijada más en la fuerza de "partidos hermanos" que en su propia realidad sindical. Un sindicalismo, por lo mismo, que dificulta, obstaculiza, las normales relaciones intersindicales y la unidad en la lucha sindical. Un sindicalismo que desvirtúa la actuación de los niveles sindicales más próximas a la realidad concreta que, vacía en gran parte a estos niveles de su cometido principal y conduce, por tanto, a favorecer la

creación de grandes huecos sindicales y a desalentar la afiliación.

El sindicalismo que gusta a la gran patronal

3.—Propicia en definitiva un sindicalismo que gusta a los partidos y, sobre todo, a la gran patronal porque induce en el sindicalismo obrero la manera de actuar sindical que interesa a las grandes patronales preocupadas por sacar de la empresa, si no pueden al sindicato, si, al menos, una de sus funciones básicas: La negociación.

Es decir la opción de la UGT va en dirección contraria a la de vigorizar un sindicalismo de bases fuertes con todos los niveles de la organización sindical plenamente dedicada a lo más medular del sindicalismo: La negociación de mejores condiciones de salario, trabajo y vida, situando la negociación en los niveles más favorables a los intereses reales de los trabajadores.

ITURRIAGA

La enmienda del PSOE a los artículos 81 y 82 del Estatuto de los Trabajadores

UGT por la vía del antisindicalismo y antiautonomismo

La diferencia de posiciones de ELA y UGT en el presente debate no está en una u otra de las cláusulas de las enmiendas presentadas por PSOE al Proyecto de Estatuto de los Trabajadores. Está en cuestión lo que UGT llama la "filosofía" de las enmiendas. La "filosofía" del modelo de negociación que propugnan y del tipo de sindicalismo que subyace a todo el planteamiento. UGT busca potenciarse a sí mismo por un camino equivocado, compartiendo planos estelares con la CEOE.

Nosotros en este momento nos movemos en dirección opuesta a UGT

Pensamos que los trabajadores y sindicalistas que viven las realidades concretas son los que tienen que definir el nivel y ámbito de negociación a partir de la posibilidad de negociar en la misma empresa.

Con las manos en la masa de la realidad y el conocimiento de las condiciones a los diversos niveles, se trata de elegir el ámbito y el nivel de negociación más favorable a los intereses de los trabajadores. Contra ello no vale aducir la imposibilidad de negociar 1.500 convenios como ha dicho Nico Redondo. Tenemos que buscar la posibilidad sindical de negociar todos aquellos que sean necesarios y

cada vez negociar los que, y del modo que, más nos beneficien. Lo que no se puede porque sí y por buscar un atajo hacia el protagonismo cerrar la vía de negociación a esos niveles. La vía elegida por UGT condiciona en forma negativa el desarrollo del sindicalismo. En este momento y en este tema nos movemos en sentido inverso a UGT.

Convenio a nivel de Euskadi

Queremos que no se cierre en la realidad (aunque por fórmula se inserte su posibilidad en la letra de la ley) el camino a los convenios a nivel de Euskadi. De aprobarse las enmiendas que defiende UGT se anula la posibilidad de que Euskadi llegue a ser un ámbito autónomo de relaciones laborales. A la autonomía política se le quiere sustraer la lógica autonomía laboral de negociar y convenir. No sólo eso sino que la subordinación negociadora de Euskadi al ámbito estatal sería total porque la posibilidad de lo que se decidiera en Madrid con un sentido centralista que ya creíamos arrumbado hasta por la Constitución y que ahora viene a resucitarlo UGT de la mano con CEOE, en el terreno sindical.

Nos querían situar ante hechos consumados

UGT y CEOE ya han estado ne-

● *UGT busca potenciarse a sí misma a costa de la libertad sindical.*

● *A la autonomía política se le quiere sustraer la autonomía para negociar.*

● *¿Por qué UGT ha recurrido a la vía de los hechos consumados?*

● *Ante semejante intento, ahora exigiremos garantías con más fuerza y razón.*

gociando un convenio interprofesional de ámbito estatal. Las posibilidades legales ya comienzan a ser realidades. Y es poco serio quitar importancia al asunto diciendo: "Que lo hagan cumplir, si pueden". ¿A qué jugamos?

Tampoco vale desdeñar la importancia del intento UGT-CEOE, que comentamos y denunciaremos, con declaraciones como: "Creo que más allá de la letra impresa, la misma dinámica de nuestras actuaciones deben ir generando situaciones irreversibles que es lo

que de hecho suele ocurrir. Aquí, nuestra actuación debe generar situaciones autónomas e ir ahondando en ellas "que estas palabras hayan sido pronunciadas por un miembro cualificado del partido (PSE-PSOE) que en sus enmiendas obstaculiza precisamente la realización de esas situaciones autónomas, es incongruente.

Garantías

También nosotros pensamos que el sindicalismo se hace an-

dando y a pesar de las leyes; pero lo que nos desconcierta es que esos obstáculos legales los propugnen quienes, al decir de ellos, quieren hacer sindicalismo y quieren también, según ellos, un marco autónomo en Euskadi. Lo vemos muy comprensible que lo quiera la CEOE. Puestos a hablar de leyes no nos conformamos con palabras. No queremos dejar el futuro a la benévola interpretación y al comportamiento comprensivo de las "organizaciones más representativas".

Queremos garantías claras de que la ley no se pueda prestar a abusos y que no va a garantizar la impunidad de unos comportamientos antisindicales. Y que si los trabajadores de Euskadi estimamos que nos favorecen convenios dentro de nuestros diversos niveles posibles nadie, con la ley en mano, nos pueda crear dificultades.

Aún hay tela

Sobre la materia aún hay otros hilos fundamentales que están en juego. Ya los comentaremos. Y vamos a hacer un esfuerzo por mantener la discusión donde debe estar, sin tirar balones fuera.

V. ELORZA

Ante el futuro convenio de Banca

Las posiciones se clarifican

Esana eta izana ez datoz bat sarritan. Gauza bat da hitzez eta agirietan esaten dena eta, beste bat, egintzetan erakusten dena. Alderdi honetatik benetan ikusgarri, jakingarri eta interesgarria izango da aurtengo Banka haundirik izango berriro Madriletik zintzilik bizitzekotan. Esanak izana eskatzen du, eta kasu honetan negoziaketarako berebiziko askatasuna. Bankak, bestalde, kapitalaren interesari eutsiko dio. Interesak desberdinak direlarik, bertatik sor daitekeen sokatira ez da nolana hikoia izango. Etsaia, bestalde, ez bait dago Banka egitura barruan bakarrik. Zenbait sindikato bidelagun baino etsai gehiago izango du.



Bankak duen egitura Madrilén jartzen du pisu osoa, Vizcaya eta Bilbaoren "Eixe Nagusiak" Euskal Herrian egon arren.

El próximo convenio de Banca resultará una auténtica piedra de toque para conocer y contrastar la disposición de la patronal de Banca, así como la de algunas centrales sindicales. El dispositivo ya está en marcha, y ya se van perfilando los pasos que habrán de darse durante las próximas semanas.

El próximo convenio de Banca, y no queremos ser reiterativos en este sentido, no sólo conlleva las novedades propias de la negociación de cualquier convenio, sino que en el presente caso, tiene una importancia e incidencia especial para el futuro del sindicalismo vasco.

Negociar en Euskadi

Para nosotros pretender negociar en Euskadi para resolver los problemas propios de los trabajadores de Euskadi es algo elemental. Es algo que obedece a la propia razón de ser del sindicalismo, dado que está claro que la relación laboral tiene un protagonista claro: el trabajador de Euskadi.

Las razones que avalan nuestra exigencia de una negociación en y para Euskadi son suficientemente conocidas por lo que entendemos que no es necesario el insistir en las mismas. No se trata tanto de argumentar cuanto de actuar

para conseguir que se convierta en realidad la consecución de un marco de relaciones laborales para Euskadi. Pretender a estas alturas promover un referéndum para conocer cuál es la postura de los trabajadores de Banca en torno al tema, no deja de ser sino una treta para distraer y ganar tiempo al servicio de otros intereses. Hay realidades que no son cuestionables.

Están todos los que son

Hay quienes, aún cuando proclamen la necesidad del Estatuto de Guernica a voz en grito, no tienen, al parecer, excesivo interés en dotar a ese Estatuto de unos contenidos básicos elementales en torno a eso que entendemos es fundamental a la relación laboral.

ELA-STV va a por el convenio de Euskadi. Es un hecho, vaya quien vaya, secunde quien secunde. El objetivo y la necesidad de luchar por conseguirlo lo tenemos claro.

La patronal, también esta patronal se ha manifestado en favor de soluciones autonómicas, tendrá oportunidad de demostrar con hechos lo que de manera oral han venido manifestando. "No hay solución para Euskadi sin Estatuto", es

la frase reiterativa en todas sus manifestaciones. "No hay Estatuto válido si no se le dota de auténticos contenidos", decimos nosotros. Es el momento de que de verdad demuestren su interés por una Euskadi que dicen debe de caminar hacia su autogobierno.

Por otra parte, y dentro de las centrales sindicales, hay quienes gustan de lo estatal. Por lo menos así se han manifestado ante la propuesta de una lucha en favor de la consecución de un convenio de Euskadi. CC. OO., UGT y USO no acaban de asumir la idea. Argumentos los tienen para todos los gustos y sabores. Simplemente que tenemos el presentimiento de que muchos de sus afiliados terminarán compartiendo y secundando cuantas acciones se lleven a cabo en favor de la consecución de este convenio.

Y a modo de pregunta, ¿Cómo se interpreta que quienes dicen defender el Estatuto opten por un convenio estatal, con todo lo que todo esto supone para los trabajadores de Euskadi?

Personas eminentes tienen los partidos que sabrán responder.

MIKEL UGALDE

Bergarako autogestio mungimenduaren esperientzia dela eta

Herri Baturen funtzio sindikala

Gero eta gehiago, herri bakoitzak bere eran, interprofesional aldetik aurrera egin behar dela ikusten da. Herri Baturek badutela zeresanik enpresatik kanpoko hainbat erazozetan.

Herri bakoitzean daud problema ugari: Etxebizitzatik hasi, urbanismo edo hirigintzatik segi, eskolak direla, mediku arazoa dela, sanidade serbitzuak E.A. Gauza hauek langileen mejorak erreibindikatze, sindikatuak bere hitza izan behar du. Ez du enpresara mugatu behar eta erabakiak hartzen diren tokietan presente egon behar du. Hau ez da gauza berririk esatea. Azken kongresuko penezietan agertzen zen puntu hauen azalpena. Artikuluren bat edo beste ere atara da aste-kari honetan gai honi buruz.

Herri Baturen pisva

Herri Baturak hasenako prozesuan daude, pixkana pixkana ari dira organizatzen, funtzioak eta lanak arduradunen artean zabaltzen, gorputza hartzen ari dira eta herriko problemetan muturra sartzen hasiak. Ez dute oraindik finkotasun handirik izango, ez dira euzkara aldetik akabatuak egongo, hori ez. Baina gauza bat behintzat garbi dute: Entidadea eta nortasuna dute herrian. Sindikatu bezala, erakunde bezala Herri Baturak. ELAko afiliatu guztiak organua da, espresio bidea. Bere funtzio sindikala du

herriko asuntuetan, laneko orduetatik kanpoko langileak dituen era askotako errebindikapenetan. Nortasun berezia du horretxegatik eta konstatu egin behar berarekin edozertarako. Hau da, hain zuzen, Bergaran orain urte bi solutako "autogestio" mugimenduaren buelta. ELA hasera haseratik garbi jarri zuena. (Mugimendu honek, ez da denbora asko, atek itxi egin ditu ofizialki eta publikoki).

Autogestio mugimendu hau herritar guztiari eginiko deia zen. Udaletxea (alkatea aurrean zela), herriko soziedadeak "Alkartu Nai" erakundearen sartuta eta "Promoción Cultural" a izan ziren bultzarazi eta aurrera atara zutenak. Herriko sebitzu minimo batzuen jabe egitea zen honen helburua. Kultur eta sozial bidez herria aurrera ataratzea (hirigintza, sanidadea, irakastintza E.A.)

Honetarako finantziabidea honela planiatu zen:

Langile bakoitzak hileko ordu bat sartu zezala horretarako. Herri osoaren aportazioa osatzeko asmatan.

Herri Baturen arrera

Bergarako ELAko Herri Baturak gogoz hartu zuen asuntua eta afiliatuen arteko bilerak egin, autogestio mufi-



Herri Baturak, enpresatik kanpoko hitza

menduaren aurrera hartu behar teko. Zein eritzi zu Herri Baturak? hin bota leike:

1.—Herriarentza hobetu nahi diren publikoak direnez, nistralgoa da hor hartzea eta betetze zaiona. Bertara joan gure ordaindutako inpuestoak.

Autogestio hone publikoak pribatizatu

2.—Finantziabidea engan finkatzen da horretarako sartu orduaren bidez. Lehen totan gutxi joate gun... orain berrinpuestoak.

3.—Komisio Ge eta Junta Rektoral errerepresentatibitate Zentzurik eduki, benetako ordezkar

Hiru hitzetan es gimendu hau pop ternalista kutsuzk e sista izan da. Kont behar da, esan di teko, zein zirku sortu zen, zein ga zen martxan ipintz

T'ardi Garai ha Orain urte bi so

MONTAJES DE PARQUET, de Mungia

Ni madera ni empresarios

En el sector de la madera de Bizkaia estamos asistiendo a la más despreciable actitud de abandonismo por parte de los empresarios. Nombres como AERONAUTICA y SAEMA son de sobra conocidos por los historiales de sus empresarios (familia Valdés) y de los que nos hemos referido en diversos artículos de nuestro periódico. Esta vez lo centraremos en MONTAJES DE PARQUET, de Mungia, empresa importante dentro del sector que cuenta con 135 trabajado-

rios dice mucho de un fenómeno que va siendo general en el sector. Se presenta un problema, cogen la mochila a la primera y abandonan el barco, no sin desaprovechar ocasión alguna de beneficiarse de la situación de la empresa en cualquier momento.

MONTAJES DE PARQUET cierra sus puertas a principios de año, se declara en quiebra y los patronos abandonan y desaparecen (sus accionistas modélicos son Olarra, La Financiera Vizcaina, Saez Cortabarria...)

Pero no sólo desaparecen,

sino que ni se preocupan posteriormente de nombrar los respectivos guardas para una mínima protección de la empresa.

Poco a poco empiezan a faltar cosas del almacén, va desapareciendo material y el proceso continúa hasta que en la madrugada de principios de agosto se produce el asalto. Forzadas las puertas del almacén y oficinas, es cargado todo el material posible en un camión traído al efecto.

Un miembro del Comité de empresa pidió explicaciones a la empresa y aclaraciones en nombre de quién lo hicieron.

—"En nombre de la empresa Porworld", contestaron. (El señor Echevarría que antes fuera de MONTAJES DE PARQUET, es el actual propietario de ésta).

Todo el material se lo llevaron a una lonja de los señores Terrón y Mendieta, también antiguos propietarios de la empresa.

Estos son los empresarios que exigen actitudes de responsabilidad en situaciones difíciles. Ellos practican con toda geta la política del avestruz.

JOSEMARI LARRAÑAGA

Del prin

Paro registr

Mes/Hila	
Enero/Urtarrila
Febrero/Otsaila
Marzo/Martxoa
Abril/Apirila
Mayo/Maiatza
Junio/Ekaina
Mes/Hila	Agrario
Junio/Ekaina	1.080

La actitud de sus empresa-

Cualquier parecido con la realidad no es pura coincidencia

Erase una vez

Erase una vez una empresa. Mediana, 500 trabajadores, hacían herramientas. Cerca de la ría bilbaina, en la margen derecha. Iban mal, la crisis, la energía; había un montón de indirectos y el gerente tenía tres secretarías. Se gastaba mucho papel y se hacían muchos informes. Los ejecutivos viajaban en primera clase en el avión y, a veces, no había dinero para comprar tiza.

Había muchos porteros y subalternos en la fábrica y el edificio de oficinas estaba rodeado de hermosas y azules hortensias. Había tres comedores, de acuerdo con la categoría de los comensales.

Hace un par de años se hacían muchas asambleas, y bastantes paros; paros de solidaridad. Por lo demás, las relaciones laborales eran consideradas como "buenas" por los trabajadores, no había despido y los salarios estaban bien, aunque en los últimos años iban perdiendo poder adquisitivo. Vamos, que era una buena empresa, tenía una marca comercial, "El arbolito", con el que uno se identificaba un poquito.

Aquí es cuando entra el lobo

Empezó a escasear el trabajo y a llenarse el almacén. Un día unos delegados de un sindicato responsable observaron ciertas irregularidades: Salidas repentinas de stocks del almacén, cambios en los proveedores habituales, algún rumor.

Alertas, se pusieron a buscar información y lo consiguieron: El famoso balance y la deseable cuenta de Pérdidas

y Ganancias.

¡¡Muchachos, hay que hacer algo, rápido, o puede haber problemas!!, les dijo un "economista" de la central.

—¿Cómo tenemos que hacer eso?

—"Hay que plantearlo, ir al comité (había muchas centrales en la empresa) y probablemente habrá que subir a la "chapa". A la "chapa" se subía por unos improvisados peldaños a la hora de dirigirse a la asamblea.

No se atrevieron; "la empresa nos trata bien, nos informa; si hay problemas, ya negociarán con nosotros y nos informarán".

La empresa presentó suspensión de pagos la semana siguiente. Los "economistas" de las centrales se fueron al juzgado a buscar no se sabe qué y comenzó una larga serie de largas reuniones del comité y de los "economistas".

Eran cinco las centrales, algunas mayoritarias y otras minoritarias: Las reuniones no condujeron a nada y la empresa continuó renqueante, sin morir. Más tarde se presentó un expediente de regulación de empleo, por rotación, con el 75 %, sin complemento; las centrales, las cinco, lo aceptaron. Y la empresa siguió. No informó demasiado. No negoció. Los directivos confundían negociar con charlar, con hablar de problemas, con "todos juntos hemos de salvar el país, perdón, la empresa..."

Van a consultar el mago

Pasó el tiempo, había que renovar el expediente, había que negociar el convenio del

año que empezaba. Y vinieron tres delegados donde el "economista".

—Mira, ya conoces el tema, tienes el balance y las cuentas, bueno..., venimos a ver que es lo que debemos pedir, de acuerdo con las cuentas y la situación de la empresa.

—Cero —contestó el economista—, según las cuentas, cero.

—Hombre, tampoco es eso. —17 por ciento, el coste de vida.

—Hombre, tampoco podemos conseguir eso.

—Entonces, compañeros, el problema que presentáis no es cuestión de números, es cuestión de estrategia y posicionamiento sindical. Y eso lo tenéis que decidir vosotros.

Estudiaron el tema; pensaron empezar pidiendo 16 por ciento para terminar hacia un 14. Se daban cuenta de que era difícil.

Volvieron días más tarde, a charlar, a comentar. La empresa se mostraba dura; decían que, por lo visto, la situación era delicada. Se comentó que habría que hacer funcionar a la Sección Sindical, ya que los delegados sin apoyo no pintan ni pisan. Habría que subir a la "chapa" y denunciar la actitud de la empresa.

Ahí terminó la historia. Se quedaron en un 10 por ciento.

Y despertaron

Pasó el tiempo. La inseguridad sobre el puesto de trabajo se extendió. La fábrica en vez de herramientas producía rumores. Se aceptó un nuevo expediente y, con ello, el Gobierno ayudó con un crédito

especial. Hubo "moderación salarial".

Por muchos años estos delegados tuvieron vacaciones sindicales, no hubo sindicalismo en la empresa. Los afiliados bajaron en número y los delegados dejaron de visitar cualquier piso de su confederación. En esa empresa, en muchos años, los trabajadores perdieron poder adquisitivo, imperó la ley del patrón, los cambios de puestos de trabajo y de secciones se hicieron continuamente, hubo actuaciones arbitrarias de la dirección, y muchos trabajadores se tragarón las humillaciones en silencio.

¿Por qué terminó el sindicalismo para un buen tiempo?

Porque —había demasiadas centrales para ponerse de acuerdo,

—No había un posicionamiento sindical fuerte, unitario que afectara y tocara a la estructura de poder en la empresa,

—En última instancia se bailaba al son de la música que tocaba la empresa,

—Se había olvidado que había un capitalista,

—Se confundían los conceptos empresa y patrón,

—Se pensaba que los problemas eran de los economistas y de números,

—No se era riguroso a la hora de analizar el tema, ni se era realista,

—Imperaba la confusión

—Faltaba perspectiva

—La fábrica estaba pintada del color de las sandías cuando están maduras y amarillas.

BASURTO



ngileenizat mejorak eskatzeko, herriko arazoak aurrera ataratu bezala, afiliatu guztien pisuarekin

orain urte bi terdi beste egoera bat zegoen Bergaran. Talde politiko eta sindikalak organizazio bezala sendotzen, zein taldek zer indar zeukan orduantxe neurtzen eta ikusten. publikoki elkar ezagutzen: Kondizio berezi hauetan planteatu eta funtzionatzen hasi zen mugimendu hau.

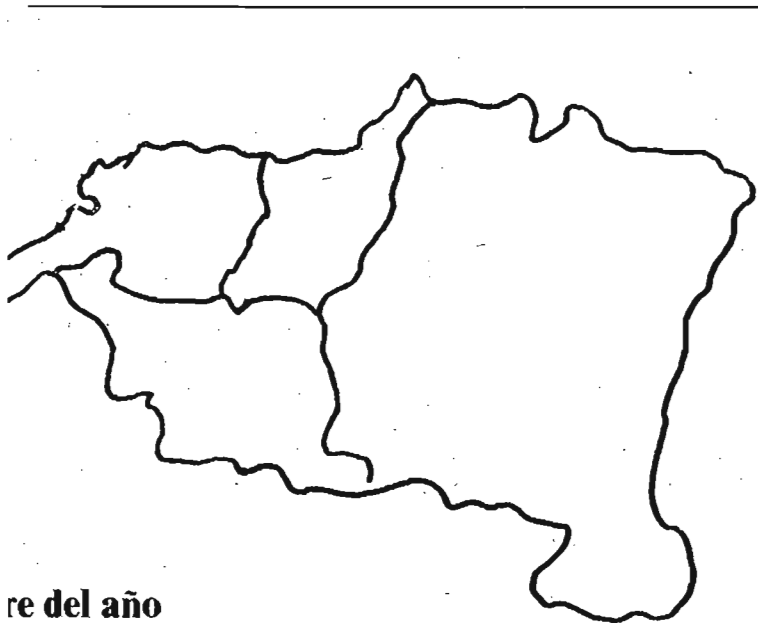
Momentu hartan, entidate ambigua zen, herriko indar sozialak ez baizeuden instituzionalki errepresentatuak. Gaur, noski, beste erara egingo zen.

Bergarako autogestio mugimendua esperientzi ona izan

da gauzak garbitzeko. herriko indar sozialak, beren erakundeak, zein den norberaren papela jakiteko, zein interes defendatzen duten agertzeko.

Lehen eta orain. Herri Baturak gisa honetako ekintzei baietza ematen die. enpresatik kanpo langileentzat mejorak eskatu behar diren tokietan egiteko. Era honetan, bere hitza izango du sindikatu bezala, afiliatu guztien piso osoaren herriko arazoak aurrera ataratzeko, beste instituzio errepresentatiboekin batera, zein politiko, kultural E.A.

J. L.



re del año

en Euskadi

Año	Poblac. activa	% paro s/pobl. act.
1990	990.910	6,26
1991	990.910	6,43
1992	990.910	6,58
1993	990.910	6,91
1994	990.910	7,16
1995	990.910	7,48

Construcción	Servicios	Sin empleo interior
15.698	12.095	21.955

Un film que estuvo prohibido por sindicalista

"La sal de la tierra"

No es corriente que el cine comercial plante entre sus producciones una cinta, no sólo cuyos protagonistas sean gente obrera, trabajadora, sino que además, con una seguridad y una claridad raras plante un problema de concienciación obrera y de dinámica sindical.

"LA SAL DE LA TIERRA" es un film americano producido en 1950 por Herbrt Biberman. Si bien fue realizado en la fecha citada, no tuvo acceso a las pantallas del Estado español hasta el año pasado, siendo prohibido aquí, como lo fue desde su aparición, en América. Era la América del senador Mac Arthy y su "caza de brujas", sociedad furiosamente anticomunista, antimarxista y reaccionaria en la que no se podía permitir un producto que plantease tan claramente la lucha de clases, la labor sindical, el rol de la mujer en la construcción de una sociedad más justa y libre.

Herbrt Biberman fue condenado por un tribunal, acusado de "actividades antiamericanas", al destierro fuera de USA, tierra a la que tardó diez años en volver.

El film cuenta la historia de un grupo de mineros chicanos de Silver City, en el estado americano de Nuevo México, que inician una huelga pi-

diendo mayor seguridad en el trabajo. La multinacional que posee las minas no quiere ceder y se vale de todos los medios, violencias, intimidaciones, esquirols para reventar la huelga. Los mineros en un lento caminar ideológico comprenden en la práctica lo que significan unión obrera, fuerza sindical, colaboración con la mujer. Después de largos meses, ganan la huelga.

La película se resume en muy pocas líneas. Voluntariamente el realizador no ha querido complicar el argumento prefiriendo profundizar en cuatro ideas básicas.

Han pasado los años desde que se concibió la película y ésta no ha perdido nada de su vigencia. Aún hoy seguimos en la lucha obrera, con mayor o menor conciencia sindical, pero siempre buscando la unión de clase; todavía hoy hay mucho que aprender en la dinámica sindical en la que el delegado sindical aporta ideas y apoyo del sindicato, pero aprende en contrapartida las enseñanzas de la vida cotidiana de aquellos trabajadores; todavía hoy las relaciones obreros inmigrantes-obreros nativos plantean problemas de comprensión e integración; todavía hoy el capitalismo de las multinacionales con sus aliados en el poder y la política utiliza las mismas tácticas que describe el film; todavía



Rosaura Revuelta, en "La sal de la tierra", de Herbrt Biberman

hoy los hombres tienen que comprender, como un axioma sencillo, claro, inicial, que el rol de la mujer es igual al del hombre en la construcción de una sociedad justa y libre: como dice la protagonista del film, "Esperanza", "sin nosotros no podéis ganar jamás".

Finalmente la película es un canto de esperanza de esa tierra que tenemos que preparar para que nuestros hijos, "La sal de la tierra", puedan llenarla de alegría, sabor y sonrisas.

"Ante un clásico no caben consideraciones estéticas que quieran discutir ahora sus posibles anacronismos o insuficiencias. Importa mucho más llamar la atención sobre la existencia de la película en nuestras carteleras. Este reportaje vivo rompe la monotonía. Y el espectador no está, desgraciadamente, acostumbrado a encontrarse todos los días con películas de la importancia de "La sal de la tierra".

GUTI

TRIUNFO

ESTADO

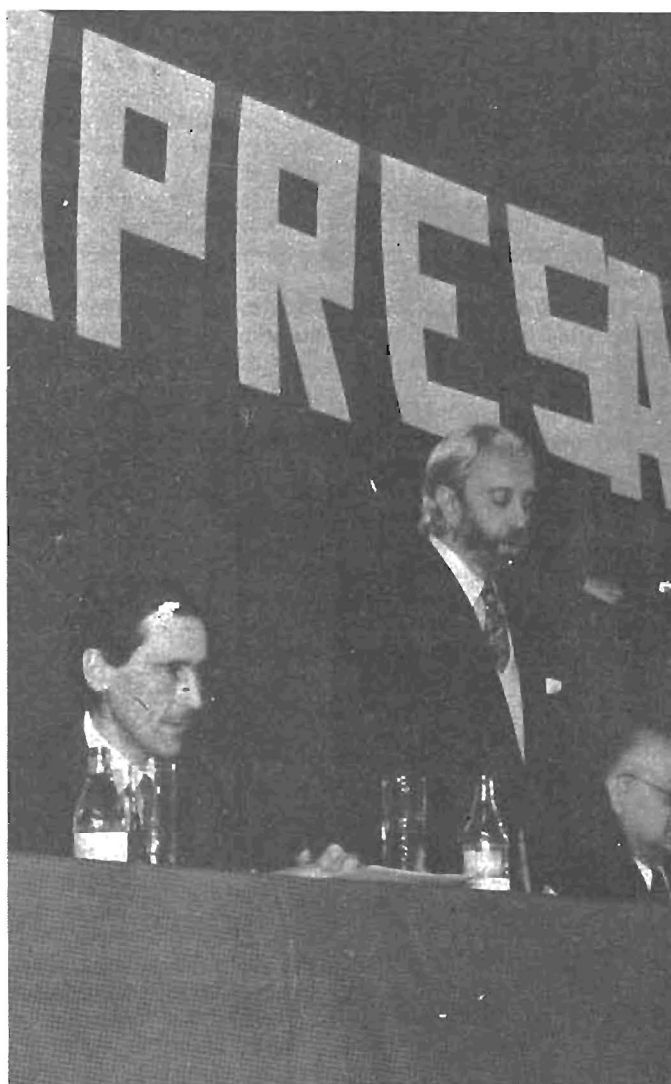
(vine de primera página)

Pero éste no es el caso. Filosofía sindical aparte, negociar de arriba-abajo, o de abajo-arriba, CEOE conoce la situación de UGT, sus apetencias un tanto desmedidas y su vacío, sus deficiencias. Sabe que puede ser utilizada.

También y, al menos a corto plazo, no le vendría mal a UGT estas exclusivas o tratamientos preferenciales, máxime cuando puede utilizar la cobertura de la solidaridad de clase sin reparar que la solidaridad no exige uniformidad y que ésta inviable porque la experiencia del movimiento obrero, su dinámica, la estructura social y económica, difiere de un lugar a otro.

Todo acaba como el cuento de la lechera y así seguiremos hasta que la patronal llegue al convencimiento que de lo que se trata no es simplificar la compleja realidad social, sino el abordarla tal cual es, canalizando, fijando las reglas de juego que posibiliten su funcionamiento.

Es hora de que la CEOE renuncie a manipular al sindicalismo, que Ferrer renuncie a ser el presidente del Gobierno o su valido, mientras siga siendo presidente de la CEOE. Que UGT sea, como su realidad le exige, más modesta en sus pretensiones, sin delirios de grandeza, que



no se deje colar goles como los encajados en el acuerdo UGT/CEOE.

Por eso, es importante que, aunque la práctica no

esté institucionalizada, por lo menos las instituciones sean pragmáticas.

JOSE ELORRIETA

Nos da la gana

Nos piden la congelación de salarios de Echevarría. Expedientan a los delegados en Altos Hornos. No resuelven la incertidumbre de los trabajadores de Aceros de Llodio.

Olarra manipula impunemente a la "opinión pública".

Asistimos impotentes al cierre de empresas y contemplamos el baile de las multinacionales.

Nos lanzan una ofensiva en forma de programa económico y los economistas "liberales" suministran recetas para resolver todos los problemas si nosotros somos buenos chicos.

Y se quedan tan campantes

Lo malo es que ahí no termina la historia luego nos llaman a "negociar" nos hacen chantaje: cuando estamos "negociando" ni nos escuchan y nosotros nos negamos. Cuando nos negamos nos dicen que "así no se puede ir a ningún sitio".

Sus razones y nuestras razones

Nos inflan de documentos de números y de razones, SUS razones, no las nuestras. Y observamos cómo todos los proyectos de inversión pública se deciden arbitrariamente. Y de nuevo la culpa la tenemos nosotros.

Y somos mayorcitos. Y tenemos democracia. Y en la democracia hay sindicatos que deben "saber defender los intereses de los trabajadores". Para ello obstaculizan el desarrollo sindical, lanzan ofensivas económicas y políticas

contra nosotros, nos niegan todos los medios de ejercer nuestra actividad. Y "papa" Abril nos quiere redimir de nuestras malas actitudes y de nuestra falta de responsabilidad y de conocimiento de la vida y de la sociedad. ¡Ah! ¡Para eso nos lanzan un Estatuto de los Trabajadores que se debería llamar "de los empresarios", donde por no tener no podemos tener ni participación ni responsabilidad!

Nos llevan de la crisis a la decadencia

Dicen que no sabemos de barcos, ni de siderurgia. Dejan que la economía caiga en manos de los monopolios y facilitan el desarrollo de grupos financieros y económicos.

Estamos en crisis. Nos vamos al carajo. Los periodistas repiten estas dramáticas historias. Los intelectuales renuncian a su papel en la sociedad y se rinden al capital y al individualismo, se hacen "pasotas".

Nos van a llevar a una sociedad en decadencia, a una economía coja y manca, hipotecarán nuestro futuro, se pelearán por los bienes hasta que no queda para nadie, o queda poco para pocos. Poseen los medios de producción, controlan el proceso de cambio económico y encima quieren todas las leyes a su favor, quieren un Estatuto del Trabajador que les facilite el despido y la represión, que les abra el camino a la arbitrariedad.

Los dos lados de la raya

Y encima nos llaman a "negociar", a que pasemos por la piedra, y lo consiguen cuando no nos queda otro remedio. O les obligamos a negociar en serio.

Pero a veces les contestamos que "no nos da la gana", que SUS razones no son las nuestras, que ellos y sus mercenarios ideológicos están al otro lado de la raya. Y nosotros lo pasamos mal, pero nos reservamos ese derecho de los que estamos a este lado de la raya, a la izquierda de la raya, el derecho a decir que "no estamos de acuerdo", que "no nos da la gana", que exigimos otra solución, que tenemos nuestro proyecto, nuestra alternativa. Y seguiremos con lo nuestro, trabajar, continuar nuestra labor, desarrollar nuestra alternativa, defender nuestros intereses.

BASURTO

MUNDO



Una nueva victoria sindical

Convenio del automóvil en USA

Por primera vez, después de más de veinte años, las negociaciones entre el sindicato del automóvil, UAW y los tres grandes del automóvil USA—General Motors, Ford y Chrysler— han concluido pacíficamente.

El convenio trienal suscrito que afecta a los 460.000 trabajadores sindicados de la General Motors (GM) se hará extensivo también a los 197.000 de la Ford y a los 24.000 de la Chrysler, aunque debido a la desastrosa situación económica de ésta última empresa

los trabajadores de la misma deberán hacer ciertas concesiones.

Tres son las reivindicaciones importantes alcanzadas: El salario base tendrá un aumento del 34 % a lo largo del periodo de vigencia del mismo siempre que la inflación no supere el 8T% anual (en caso contrario el incremento será mayor); las jubilaciones se verán mejoradas substancialmente; se establecen 25 días de vacaciones suplementarias que añadiendo a las vacaciones propiamente dichas—de

dos a cinco semanas según antigüedad— sitúa a los trabajadores USA del automóvil a mitad de camino de la semana laboral de cuatro días contemplada por la UAW.

El convenio alcanzado que ha superado el límite del 7 % de aumento salarial fijado por el plan Carter ha sido posible por la presión de una caja de resistencia de 280 millones de dólares y la amenaza del sindicato de iniciar la huelga en 47 de las 162 empresas de la General Motors (táctica usual utilizada en las huelgas del

sector y que consiste en paliar sólo parte de la actividad productiva de una firma).

Esta posibilidad y el precedente de 1970, año en el que la GM tuvo una huelga de 67 días lo que hizo bajar el PNB americano en 3.500 millones de dólares han sido suficientes para forzar el acuerdo señalado. Únicamente, como ya hemos apuntado, la Chrysler podrá aplicar de forma restrictiva las reivindicaciones logradas.

LIBANO

Con el problema del paro de fondo

III Conferencia Regional de la OIT

Del 16 al 25 de octubre se está celebrando, en Ginebra, la Tercera Conferencia Regional de la OIT. Los jóvenes y el trabajo y las políticas apropiadas para mejorar las condiciones de trabajo en Europa constituyen los dos puntos del orden del día de esta conferencia tripartita, a la que, como es usual, asiste junto con el resto de los sindicatos europeos una representación de ELA.

El carácter regional de esta conferencia permite un campo de discusión mucho más precoso que el que se puede alcanzar en las conferencias mundiales. Teniendo esto en cuenta y los temas a debate cabe pensar que pueden alcanzarse posiciones comunes entre los distintos sindicatos salvando las diferencias que les separan y la distinta problemática social.

La base de discusión de estos puntos es el informe por el director general, M. Francis Blanchard, con el título "Crecimiento, cambios estructurales y políticas sobre la mano de obra. El desafío de los años 80".

Para Blanchard en la situación de los países de Europa Occidental se impone un crecimiento económico relativamente rápido si es

que se quiere alcanzar una serie de objetivos sociales entre ellos, el más importante, el empleo además de las mejores condiciones de vida, sobre todo, en los sectores menos favorecidos y en los países del sur de Europa cuyo proceso de industrialización es aún deficiente.

En relación a los países del este, el informe del director general estima que una mejor utilización de la mano de obra disponible permitirá una mayor tasa de crecimiento.

Con independencia del interés que susciten estos temas entre los asistentes gubernamentales, sindicales y patronales y paralelamente a la conferencia referida de la OIT se ha celebrado los días 12 y 13 la tercera conferencia sindical europea, foro común a los sindicatos del Oeste y del Este europeo, cuyo orden del día ha sido el mismo que el de la tercera. La iniciativa de este encuentro ha correspondido a representantes sindicales de Gran Bretaña, República Federal Alemana, Noruega y URSS quienes han fijado el orden del día de la reunión y convocado a los participantes.

J. E. AURREKOETXEA

Un campo para la acción sindical

Posibilidades de actuación en las urbanizaciones

Continuamente leemos en la prensa diaria que los vecinos de una zona se oponen a un plan de urbanización, o que al menos, le ponen serios reparos. En principio vemos que se trata de un problema que va siendo asumido por gran parte de la población y se es consciente de que según el planteamiento que resulte aprobado diferirá totalmente la relación vivienda-espacios libres y dotaciones, etc.

Una pregunta que nos podríamos formular es la siguiente: ¿Existen cauces posibles para que la intervención se dé?

Normativa legal

El tema se halla regulado legalmente, y así la normativa legal existente, cual es el texto refundido de la ley del Suelo de 1976, complementado con el reglamento de planeamiento, prevé distintas formas de participación pública, en la elaboración de planes y proyectos.

Ya la anterior regulación establecía un periodo de información pública por espacio de un mes, pero muy poca gente se enteraba de ello, salvo los directamente afectados, puesto que se publicaba únicamente en el "Boletín de la

Provincia" correspondiente.

En la nueva regulación legal, que sin ser una situación perfecta, se define bastante más el campo. Así, previamente a la aprobación del plan y cuando los trabajos se hallen adelantados, se prevé un periodo de información pública de plazo variable a fin de que se pueda comprobar el plan que se desea realizar y efectuar las opiniones que se tengan por oportunas. Este anuncio se publica también en la prensa diaria y se aconseja la existencia de exposiciones, charlas, etc.

Dos situaciones posibles

Sigue existiendo la misma situación de información pública, pero con una obligación para la Administración de facilitar la información, y deter-

minar las horas abiertas al público a tales efectos. Una vez

producido este momento, nos podemos encontrar con dos situaciones: la primera, que se haya tenido efectivamente en cuenta las alegaciones o en otro caso el que se hayan hecho oídos sordos.

En todos los casos, diremos que existe la posibilidad de interponer recursos administrativos e incluso jurisdiccionales reclamando el cumplimiento de la legislación urbanística, aun cuando el recurrente no sea parte directamente interesada, y ello lo es, por cuanto la acción que concede la ley en materia de urbanismo es Pública y aunque no es el cauce único, si que es un medio legal de solicitar las pretensiones o bien directamente o en grupo.

Reglamento de disciplina urbanística

También nos podemos encontrar con que el planteamiento aprobado sea correcto y asumido, pero que a la hora de la ejecución no se cumple. Estas infracciones posibles están reguladas por el reglamento de Disciplina Urbanis-



tica, donde se regulan las infracciones y sus sanciones correspondientes y que pueden ser interpuestos por el procedimiento anteriormente explicado.

Aunque pudiera parecer lo contrario no siempre se utilizan los, aunque escasos, existentes cauces reconocidos por la ley y que en principio pueden suponer una actuación real frente a determinadas pretensiones urbanísticas que se tratan de realizar a nuestras espaldas y donde normalmente surgen verdaderos chanchullos que por desgracia y en este supuesto también, lo pagamos los trabajadores.

Las Uniones Locales

Como vemos, estas actuaciones en informaciones públicas en temas de urbanismo, pueden ser perfectamente desarrolladas y ejecutadas por las distintas Uniones Locales, significando una alternativa desde el lado de los trabajadores a diversas urbanizaciones que pretenden un lucro mayor para los que normalmente lo obtienen en todo tiempo y lugar.

M. A. ABARZUZA

● **Algún día habrá que dar un corte a las locuras urbanísticas.**

● **Existen medios legales que no se utilizan, aunque la legislación sea ridícula en este campo.**

Lo escrito queda, las palabras vuelan

Contrato de trabajo

Cuando un trabajador entra en una empresa es necesario pactar las condiciones en las que va a prestar sus servicios. Este pacto puede realizarse de dos maneras distintas: puede ser oral y puede ser escrito.

Vamos a analizar cuáles son las ventajas y desventajas de llevar a cabo este pacto de una forma o de otra.

Ventajas e inconvenientes

El problema de saber cuáles son las ventajas o desventajas de cada una de las modalidades de pactar, se reducirá siempre a una cuestión de prueba: así en el pacto escrito el trabajador siempre podrá probar cuál es su antigüedad, su categoría, su salario inicial a la entrada en el trabajo, etc. Mientras que si se hace de forma oral, el trabajador se tendrá que ver en la necesidad de probarlo mediante documentos como son los recibos de salarios o cualquier otra cosa parecida. Si la empresa niega la existencia de la antigüedad

que alega el trabajador o el salario real que éste percibía o los servicios que según su categoría profesional venía realizando en la empresa, el trabajador deberá probar todo cuanto alega mediante la práctica de la prueba testifical o testigos, o formulando un interrogatorio al empresario o a su legal representante en el acto del juicio que con nombre de "confesión judicial" se realiza ante la presencia del magistrado y bajo juramento.

Los contratos de trabajo por escrito

Es por ello conveniente que los contratos se extiendan por escrito. El trabajador puede en cualquier momento exigir al empresario la formalización de un documento en donde se contengan las condiciones estipula-

● **Los inconvenientes de un contrato oral.**

● **Puede y debe exigirse el contrato escrito.**

● **Las nueve condiciones que deberán expresarse en el contrato.**

das "de palabra". El art. 14 de la LCT expone que el contrato laboral podrá celebrarse por escrito o de palabra, pero que deberá formalizarse por escrito "cuando lo exigiere alguna de las partes" y siempre que el empresario contrate a varios trabajadores conjuntamente.



Los contratos de trabajo por escrito estarán exentos de toda clase de impuestos incluso los del timbre y los gastos que ocasionare su celebración, los pagará el empresario, salvo pacto en contrario.

Qué debe constar en el contrato

Ahora bien: ¿Qué cláusulas deberá contener un contrato de trabajo escrito?

La propia LCT nos resuelve una vez más la cuestión al enumerar las condiciones precisas que debe contener, cuya omisión no invalida el contrato sino en la medida que se desprende de lo previsto en su art. 10 que preceptúa que si por esta causa resultare nulo sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante y se entenderá completado con los

preceptos jurídicos adecuados a su legitimidad.

Las condiciones que deberán expresarse

Las condiciones que deberán expresarse son las siguientes:

- 1º.— La clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- 2º.— La expresión de si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o en cualquier otra forma.
- 3º.— El señalamiento de la cuantía y la forma de pago de la remuneración.
- 4º.— La fijación de la jornada de trabajo y de los descansos con arreglo a la legislación vigente.
- 5º.— La determinación concreta de los términos de cumplimiento de las disposiciones legales sobre seguros sociales.
- 6º.— La declaración de comprometerse a la obser-

vancia estricta de las disposiciones legales sobre el trabajo.

7º.— La declaración de si se establecen o no sanciones y en caso de establecerse la forma de determinarlos y garantías para su efectividad.

8º.— La expresión de las facilidades que deben dar los empresarios para la educación general y profesional de los trabajadores o para el incumplimiento de las obligaciones que acerca de esto señalan las disposiciones legales.

9º.— La declaración de celebrarse el contrato por tiempo indefinido, por tiempo cierto o para obra o servicio determinado.

Naturalmente deberá hacerse constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de sus servicios y el sello de la oficina de empleo.

IÑAKI TELLERIA



¿Quién se encargará de la titularidad, organización y gestión de los centros sanitarios en Euskadi? La configuración de las relaciones laborales estará condicionada a ello

Sanidad y Seguridad Social, autonomía y perspectivas sindicales

El texto del Estatuto da lugar a bastante optimismo en cuanto a competencias en materia de Sanidad y Seguridad Social, pero la primera duda nos surge ya al ver esa ordenación del sistema sanitario, con la creación de Institutos y esa reforma de la Seguridad Social apuntada por el Gobierno español. Una reforma que no tiene en cuenta las autonomías. ¿Es compatible esa reforma con el sistema autonómico? ¿Va a poder el sistema de Sanidad y Seguridad Social vasco ir en una dirección distinta a la intención privatizadora de la Sanidad que se marca en el proyecto del Gobierno?

Proceso en varias fases

Con estas dudas de partida se va a abrir el proceso autonómico en varias fases:

1.ª Hasta octubre-noviembre viene un proceso en el que se irán pasando una serie de pequeñas transferencias en temas como control de la contaminación, alimentación, salud pública en general, sin que tengan grandes repercusiones entre los trabajadores de la Sanidad y la Seguridad Social.

2.ª Se forma una comisión mixta y se inicia un proceso de transferencias. En este proceso se llegará hasta el techo marcado en el Estatuto; es decir, se llegará a transferir todo menos la "legislación básica", que quedará en manos del Estado, así como las labores de "coordinación". La inconcreción de esta "legislación básica" hace que la batalla por las competencias en materia de Sanidad y Seguridad Social comience precisamente después de la promulgación del Estatuto.

Proceso largo

Que el proceso de configuración autonómica de Euskadi va a ser largo es algo evidente. Cataluña con un Estatuto aprobado en 1931, todavía no había completado el proceso autonómico en 1937 a la entrada de las tropas franquistas. Ahora y aquí esas dificultades del proceso son aún mayores: unas instituciones políticas todavía sin estabilizar, con tres años escasos de vida en la legalidad y una falta evidente de cuadros hacen que surja una duda en la posi-

bilidad objetiva de asimilar una avalancha de competencias. Porque no va a ser sólo el Gobierno de Madrid el interesado en ir despacio en el proceso autonómico, sino también el propio Gobierno autónomo. Un Gobierno autónomo sin un aparato burocrático y sin posibilidades de "pagarlo" en un plazo corto tendrá que buscar ahora unas formas de organización que van a condicionar la futura estructuración de la Administración vasca y por lo tanto, la misma estructura del futuro estado autónomo vasco.

La estructura sanitaria

Concretamente en la estructura sanitaria se plantea así una disyuntiva que entre otras muchas cosas, va a marcar profundamente la configuración de las relaciones laborales en el marco de la Sanidad:

—¿Será el Gobierno vasco el que tiene la titularidad, organización, gestión, etc., de todos los centros sanitarios?

—¿Sólo marcará el Gobierno una planificación general y la gestión y titularidad corresponderá a las Diputaciones y Ayuntamientos?

Parece ser que se va a optar por esta segunda vía, de modo que:

—Los hospitales provinciales sean gestionados por la Diputación y los comarcales por mancomunidades de Ayuntamientos.

—Cuando residencias y ambulatorios pasen a depender del Gobierno autonómico, serán gestionados por Diputación, mancomunidades o Ayuntamientos, según su ámbito.

Ya sabemos todos la dificultad de mantener el equilibrio entre la necesaria centralización a nivel de Euskadi y la necesaria descentralización, pero los difusos límites entre una descentralización y el riesgo del "provincialismo" hacen necesario un estudio a fondo de este tema y una valoración sindical de las posibilidades que ofrece la adopción de una u otra alternativa de la disyuntiva planteada.

La Seguridad Social y el tema de la ILT

Parece claro por el Estatuto que la gestión económica de la Seguridad Social como tal va

Une hauetan zabaltzen diren autonomi bideek ELarentzako garrantzi handia baduten ere, Serbitzu Publikoetako langileentzat eta gure Federa-kundearentzat are gehiago, autonomia honen sakontasunak eta erak, urte askotarako baldintzatu-tuko baitute gure sindikal jokabidea. Gaur azalduko dugu hemen Osakuntza eta Asurantzak Sozialari dagokiona. Zein konpetentzi izango dugun hemen, nola moldatuko den euskal osasun sistema, eta halako mila galdera egiterakoan jasotzen dugun inpresioa zera da: ez dagoela ezer erabakita, ez dagoela erantzun zehatzik. Egindako estatutoaren hitzek goitiko eta behetiko muga finkatzen dute, eta tartean urte hauetan bete beharrezko hutsune handi bat dago. Euskal eta espainol gobernuen artean eta Euskadi barruan dagoen indar-erlazioaren arabera beteko dena.

● **"Para nuestra Federación, tienen prioridad las competencias en materia de personal y hacia ello va a ir dirigida nuestra lucha".**

● **"Es claro que debe plantearse como objetivo unas negociaciones a nivel de todo el territorio autonómico donde se negocien todos los temas referentes a los trabajadores".**

a corresponder al Gobierno autónomo. Pero el techo de competencias marcado por la "legislación básica" y el principio de la "caja única" a nivel de todo el Estado que mantienen todos los partidos parlamentarios estatales, convierten a estas competencias posibles en una incógnita.

En un plazo corto y medio lo más que parece que se puede esperar con respecto a los fondos de jubilaciones, viudedad, etc., es conseguir un convenio que posibilite el control de los fondos para prestaciones por parte del Gobierno autónomo de modo que quede para este Gobierno el interés que produzcan estas cantidades.

La gestión de los fondos del desempleo es algo que queda

fuera del alcance de estas transferencias, ya que el Gobierno español ha transferido el control de estos fondos del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social al Ministerio de Trabajo.

Se define una orientación

Parece definirse así como única salida al problema de las fuentes de financiación una orientación encaminada a conseguir la gestión inmediata de la ILT (Incapacidad Laboral Transitoria). Y esta fuente de financiación aumenta consiguiendo que las prestaciones por ILT sean las menores posibles, es decir, que se reduzcan las bajas, que disminuya el "absentismo". Indu-

dablemente los entes autonómicos no pueden tomar unas medidas unilaterales para conseguir la reducción del "absentismo", sino que va a necesitar un consenso de lo que últimamente se denominan las "fuerzas sociales".

Lo que queremos resaltar con todo esto es que las necesidades financieras y otros factores pueden llevar la cuestión a un terreno peligroso, precisamente en un momento en que las entidades patronales basan sus peticiones sin contrapartidas en exigencias de reducción del "absentismo" y aumento de la productividad.

Los trabajadores de la Sanidad y Seguridad Social

Para la Federación de Servicios Públicos y ante los pocos datos concretos que existen por ahora, el problema se plantea en tres direcciones:

1.ª La primera pregunta que surge es si todas las condiciones salariales y de condiciones de trabajo del personal de la Seguridad Social van a ser fijadas por el Gobierno español o por el autonómico. Lógicamente todas estas competencias pasarán al Gobierno autonómico, pero no sin resistencias, porque ya se prevé un primer tema conflictivo: el tema de la provisión de plazas; ya que la Administración española está interesada en que esto se realice a nivel del Estado y no de la comunidad autónoma. De todas maneras puede surgir aquí un tema de divergencia entre los trabajadores de Sanidad y la Administración vasca. Esta no estará interesada en dar prioridad a las competencias de fijación de condiciones de empleo de sus trabajadores ya que entonces las reivindicaciones de estos irían contra ella. Para nuestra Federación tienen prioridad las competencias en materia de personal y hacia ello va a ir dirigida nuestra lucha.

Diferentes estatus laborales

2.ª El segundo problema que se plantea es la diferencia existente entre el estatus laboral de los trabajadores de los hospitales provinciales y el régimen estatutario de los traba-

jadores de la Seguridad Social. Parece estar en los planes de la Consejería de Sanidad el lograr una unificación y homogeneización laboral de modo que los trabajadores de residencias, hospitales y ambulatorios tengan las mismas condiciones y posibilidades de acceso a uno o a otro tipo de centro. Este va a ser un logro muy importante y como primer paso se nos plantea ahora un intento de homogeneización de los convenios de los hospitales provinciales para lo cual se reunirá una comisión permanente de estos en noviembre.

3.ª Ante las perspectivas planteadas por la Consejería de Sanidad, ¿qué efectos va a tener sobre la negociación colectiva el hecho de que la gestión y la titularidad de los centros sanitarios corresponda a las Diputaciones, mancomunidades y Ayuntamientos? Para nosotros es claro que debe de plantearse como objetivo unas negociaciones a nivel de todo el territorio autonómico donde se negocien todos los temas referentes a los trabajadores. Y como sería absurdo que para tratar el tema de los trabajadores de la Sanidad haya que esperar a que acabe el proceso autonómico, es necesario que entren como temas prioritarios una serie de transferencias (como acceso, jornada, formación, régimen disciplinario, etc.) que los vayamos negociando y fijando entre sindicatos y Administración vasca.

Porque damos por supuesto que el Gobierno vasco admitirá la negociación colectiva para sus trabajadores.

Este proceso autonómico que apenas ha comenzado va a ser un proceso lento y lleno de contradicciones, en el que las organizaciones sindicales, de los servicios públicos y la Administración vasca podemos tener criterios distintos en cuanto al sentido, ritmo y prioridades de las transferencias. El que estos criterios lleguen a ser encontrados depende de nuestra participación o marginación en el proceso autonómico. No se nos puede pedir que asumamos un proceso en el cual no participamos.

EDU IRIONDO