



Forjas de Amorebieta, en huelga

En defensa del poder adquisitivo

El aumento de los salarios ha sido el punto conflictivo en la negociación del convenio, por cuyo motivo salieron a la huelga el día 14 casi la totalidad de los trabajadores de Forjas de Amorebieta, cuyo patrón es el famoso empresario, don Luis Olarra. Desde un primer momento, la Dirección no aceptó negociar el primer punto sobre el aumento salarial. Tras la petición de la subida de 9.400, la Dirección ofreció 2.500. Actualmente, la contraoferta trabajadora pide 7.500 y la empresa no sube de 3.000, por lo que las negociaciones están en punto muerto y la huelga continúa.

Esta empresa, con una plantilla de 458 trabajadores, es, con Izar y Aluasa, de las más fuertes de la zona de Amorebieta. Se dedica a la producción de acero, exportándolo a Polonia, así como a Inglaterra, Colombia y últimamente a África. Una empresa en la que no falta trabajo y se meten

horas extras en cantidades abrumadoras

Negociación del convenio

De las elecciones sindicales, celebradas el 16 de enero, salió elegido el Comité de Empresa, formado por 13 miembros 7 de ELA, 5 de UGT y 1 de CC. OO.

Una vez formado el Comité, se planteó la negociación del convenio. La sección sindical de ELA elaboró la plataforma reivindicativa y fueron discutidos todos los puntos dentro de la sección sindical.

De común acuerdo con las demás centrales sindicales, empezó a negociarse el convenio. Desde la primera reunión con la Dirección, ésta se cerró en banda y se negó incluso empezar a discutir el primer punto referente al aumento salarial, aludiendo que estaba atravesando una mala situación económica la empresa.

Aunque hay algunos puntos del convenio por conseguir, toda la negociación se centra por ahora en el aumento salarial.

Huelga legal

Ante esto, el Comité de Empresa informa a todos los trabajadores de la postura de la patronal y en votación secreta se aprueba por mayoría la salida a la huelga. Era el lunes día 14.

El proceso llevado en Forjas de Amorebieta demuestra un planteamiento sindical serio, un modo de lucha consecuente sin desmadres de ningún tipo, que llevan a una radicalización inútil de la lucha y que, por desgracia, estamos acostumbrados a ver todavía. Es un dato a tener en cuenta el hecho de que la mayoría de los trabajadores estén sindicados, y la participación con

(Continúa en pág. 8)

El sindicato, órgano negociador

Las elecciones sindicales han definido la representación de los trabajadores en la empresa y los órganos de negociación obrera en la misma, de acuerdo a una normativa con la que nos mostramos en total desacuerdo en puntos importantes. Las deficiencias de este decreto-ley multiplican sus efectos negativos si se quieren llevar sus consecuencias hasta niveles que ni la misma ley pretende. En muchos casos, en razón de negociaciones pendientes urge la formalización de la representación obrera y de los instrumentos de negociación en niveles superiores a los de la empresa. Dejando a un lado a los que siguen pensando en términos asamblearios puros, y por lo tanto quedan fuera de la representación basada en esta normativa, hay quienes quieren continuar fuera de la empresa la representación obrera en base a asambleas de los delegados elegidos en estas elecciones. ELA mantiene otra postura: a niveles superiores a la empresa, la representación obrera en orden a la negociación debe ser protagonizada por las centrales sindicales.

La opción entre uno y otro camino lo consideramos fundamental, ya que significa fundamentar sólidamente y potenciar la fuerza de la clase trabajadora o debilitarla ante un capitalismo que se reestructura en medio de las convulsiones de la crisis.

La representación supratrasversarial por parte de los delegados elegidos en estas elecciones, despojando a estos delegados de toda identidad sindical, recuerda demasiado el sistema verticalista de las UTT, tiende a aislar a las centrales, debilita al sindicalismo y potencia a ese extraño sector de "independientes" (no-sindicalistas), a los que con no disimuladas intenciones ha abierto puertas tan anchas esta normativa electoral. Este sistema de representación nos sitúa a los trabajadores desarmados en la larga, dura y continuada confrontación con la patronal. Poco aprendimos de la gloriosa historia de nuestras luchas obreras si no describiéramos en estas formas de actuación, intenciones aparte, una vía de atonización de la representación obrera y de sus órganos de lucha. La representación de los trabajadores que hoy se pone en pie valdrá lo que valgan la solidez de los órganos que la configuran, la capacidad táctica, la fuerza negociadora y las posibilidades de lucha sostenida que tengan en sí.

Un análisis elemental hecho desde la clase obrera de las condiciones de esta hora, nos impone la insoslayable necesidad de reforzar las organizaciones obreras —los sindicatos— y combatir las múltiples manifestaciones de "amarillismo", las mil maneras de vaciar el movimiento obrero reduciéndolo a maniobras de cúspides aisladas, y también taponar toda corriente que conduce a desarticular la capacidad combativa de nuestra clase.

De ahí deducimos con absoluta convicción nuestra postura, en virtud de la cual hemos denunciado en el decreto-ley el intento de minimizar el papel de los sindicatos en la empresa y en virtud de la cual ahora sostenemos como posición de clase el que la representación de los trabajadores y la negociación más allá de la empresa la tienen que protagonizar las confederaciones sindicales. Es la única forma de oponer a los enemigos de clase una fuerza obrera consistente. Es la línea exigida por una política de clase.

Caja de Resistencia

Pág. 2

Convenios provinciales del Metal

Pág. 3

Consejo Nacional

Págs. 4-5



ELAren proposamena ontzat eman da

Pág. 6

Garantías de los delegados

Pág. 7

Entrevista con Gerard Fonteneau

Pág. 8

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretariorados 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 (ITP)
Federación Internacional del
Sindicato de los Trabajadores de
la Industria Química y de
Industrias Diversas (ICF)

Secretariado Internacional de
Sindicatos del Espectáculo
Federación Gráfica Internacional
(FGI)

Publicación: ELA-STV
(Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Bengoa, J.
Larrañaga
Imprenta: Iparragirre, S. A.
Carr. Bilbao-Galdacano, Edificio
Arzubi, Balueta-Bilbao

Dep. Legal: BI-3.312/1977
Redacción: Euskalduna, 11, 1.º
Teléfonos 4442554 - 4442504
Bilbao - 8

Reglamento de la Caja Confederada de Resistencia de ELA-STV

Artículo 1.º La Caja Confederada de Resistencia se constituye como un acto de solidaridad de todos los trabajadores afiliados a ELA-STV, con objeto de aumentar la eficacia sindical, respaldando su acción en huelgas y lock-outs, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y de otras normas que pueda fijar el Consejo Nacional.

Art. 2.º La Reglamentación de la Caja Confederada de Resistencia corresponderá al Consejo Nacional y su administración a la Comisión Ejecutiva.

Art. 3.º El porcentaje de la cuota confederal que se destinará a la Caja Confederada de Resistencia, así como las ventajas que se deriven de ella, serán fijadas por el Consejo Nacional.

Art. 4.º En primer término incumbe a las Federaciones profesionales juzgar la legitimidad de una huelga. Solicitarán, por escrito, a la Confederación, a ser posible antes y a más tardar al comienzo de una huelga o lock-out, la indemnización de los miembros

interesados en el conflicto. Informarán de las circunstancias que han originado el conflicto, detallando la fecha de iniciación, la duración que se prevé y el número aproximado de huelguistas.

Art. 5.º Inmediatamente después de recibir la demanda, la Comisión Ejecutiva comunicará a la Federación Profesional correspondiente su aprobación y, en caso contrario, someterá al Comité Nacional, que decidirá si procede o no la indemnización.

En el caso de que el Comité Nacional decida, contrariamente al criterio de la Federación profesional, no indemnizar la huelga, la Federación interesada podrá apelar al Consejo Nacional.

Cuando termine la huelga o lock-out, la Federación comunicará a la Confederación la finalización de la misma. Una vez liquidadas las operaciones de cada huelga, la Secretaría informará a las Federaciones profesionales del montante de las mismas.

Art. 6.º A título provisional, y hasta la consolidación de la Caja de Resistencia, no se indemnizarán huelgas y lock-outs en los que participen más del 7% de los afiliados de la Confederación.

Art. 7.º Solamente se indemnizarán las huelgas profesionales, con exclusión de las interprofesionales y otras que rebasen el campo eminenteamente profesional.

Art. 8.º Tendrán pleno derecho a la indemnización los trabajadores que lleven más de seis meses de afiliación ininterrumpida. El 50% de la indemnización los que lleven de tres a seis meses, y el 25% los que lleven de uno a tres meses.

Art. 9.º Las huelgas y lock-outs que no sobrepasen los tres días de duración no tendrán derecho a la indemnización.

Art. 10. Para disfrutar de las ventajas de la Caja de Resistencia es indispensable presentar el carnet confederal, suponiendo el retraso de tres meses en el pago de los sellos la pérdida de derechos a la Caja de Resistencia.

Art. 11. Las indemnizaciones se fijarán por semanas, considerando en todo caso la semana de 6 días de trabajo y contabilizando el sábado como un día normal de trabajo. Serán indemnizados todos los días de trabajo y días de fiesta legales en el período de la huelga, salvo durante los períodos de permiso pagado o cuando el día de fiesta sea a cargo de la empresa.

Art. 12. Los haberes de la Caja de Resistencia estarán separados de los del resto de la Confederación y deberán estar disponibles en todo momento.

Art. 13. Los trabajadores despedidos o sancionados por represalias sindicales podrán solicitar una indemnización al Comité Nacional, que decidirá la cuantía y duración de la misma.

Preguntas y respuestas



Juan Olaskoaga, responsable de la Federación del Metal de Bizkaia

Para facilitar a todos los afiliados una mejor y más fácil comprensión de qué es, cómo funciona y para qué sirve la Caja de Resistencia, hemos considerado necesario completar el reglamento con un esquema del proceso de homologación de una huelga y una entrevista.

Después de varias llamadas telefónicas infructuosas, hemos conseguido contactar con Juan Olaskoaga, responsable del Metal de Bizkaia.

—J. L.: ¿Puedes explicarnos brevemente nuestro objetivo y, sin más, comenzamos la entrevista.

—JOSE LARRAÑAGA. A ti, como responsable de una Federación, queremos preguntarte, en primer lugar, con qué criterios toma la Federación la decisión de homologar o no una huelga.

—JUAN OLASKOAGA: Hay cuatro aspectos básicos en el momento de tomar la decisión. El primero, que la huelga tenga carácter profesional; el segundo, que sea una respuesta después de haber agotado las posibilidades de negociación, o motivada por una postura de la patronal cerrada a cualquier tipo de diálogo. En tercer lugar —y esto también es importante—, la sección sindical debe tener debidamente informada a la Federación de la situación concreta y de la decisión que va a tomar. Y, en cuarto lugar, que la huelga sea legal, siempre que sea posible, es decir, que haya sido comunicada por escrito al empresario y a la Delegación de Trabajo con cinco días naturales de antelación a su fecha de iniciación.

La Federación debe conocer todos los pormenores del proceso de la huelga

—J. L.: De tu respuesta, ¿se puede deducir que una huelga iniciada sin conocimiento de la Federación no es homologada?

—J. O.: En efecto. No podemos funcionar con hechos consumados. Tiene que haber una estrecha relación entre las Federaciones y la sección sindical correspondiente. La decisión de una huelga es una decisión que tiene un proceso previo, más o menos largo. La Federación debe conocer todos los pormenores de este proceso.

—J. L.: ¿No puede suponer la Caja de Resistencia un espejismo que induzca a adoptar posturas poco realistas o, dicho de otra forma, no puede caer en la tentación de uso indiscriminado de la Caja de Resistencia?

—J. O.: Creo que para la consolidación de la Caja de Resistencia, para que esta pueda ser mejorada en el futuro, es muy im-

portante que se utilice siempre que sea preciso, pero sólo en esos casos. La responsabilidad de administrar la Caja de Resistencia con criterios razonables es de todos los afiliados, y en este sentido es importante el conocimiento y el cumplimiento estricto del reglamento.

—J. L.: En relación al reglamento, hay un punto que nos interesa conocer concretamente. El mecanismo de decisión, ¿puedes explicárnoslo brevemente?

—J. O.: Para iniciar el proceso de homologación de una huelga es condición primera y necesaria que la sección de la empresa lo solicite a la Federación a que pertenece. La Federación juzgará la legitimidad de una huelga. Si la Federación considera inapropiada, la huelga no se paga.

La Caja de Resistencia se paga en la Unión Local o Comarcal

—J. L.: Y en caso de que la Federación homologue la huelga, ¿ésta se paga ya sin más?

—J. O.: No. La Comisión Ejecutiva debe refrendar la decisión. En caso de que lo haga, la huelga se paga. En caso contrario, la Federación puede apelar al Comité Nacional y, en última instancia, al Consejo Nacional.

—J. L.: ¿No es un poco complicado el mecanismo?

—J. O.: Pienso que no. Es más, yo diría que es la forma de garantizar una administración democrática y homogénea de los fondos que pertenecen a toda la Confederación.

—J. L.: ¿Puedes completar un poco más la respuesta?

—J. O.: Quería decir que, el hecho de que sea el Consejo Nacional el órgano decisorio en última instancia, permite que la política de utilización de la Caja de Resistencia sea decidida en casos de conflicto, que creo serán la excepción, por el órgano de representación más amplio a nivel de Confederación.

—J. L.: Pero todo este proceso, ¿no puede retardar excesivamente la decisión?

—J. O.: Euskadi tiene una dimensión óptima para que los órganos se puedan reunir en un espacio corto de tiempo, sin excesivo problema. Además, pienso que, en la mayoría de los casos, no será preciso apelar ni al Comité Nacional ni al Consejo Nacional, ya que habrá concordancia entre los criterios de la Federación y la Comisión Ejecutiva.

—J. L.: Las cantidades a percibir en caso de huelga son crecientes en el tiempo. ¿A qué responde esta escala?

—J. O.: Es normal que un trabajador cobre más la quinta semana que la primera. No hay

que olvidar que la Caja, como su nombre indica, es de Resistencia, que no cubre todas las necesidades de una economía familiar. A medida que la huelga transcurre, más difícil se hace la situación económica. Por ello, las cantidades a percibir van creciendo.

—J. L.: ¿Es, precisamente por esta razón, por la que los menores de 18 años cobran menos?

—J. O.: En parte sí. Es evidente que, como norma general, las necesidades son superiores en los trabajadores mayores de 18 años, pero es que, además, la cuota mensual de afiliado es de menor cuantía en los trabajadores jóvenes.

La responsabilidad de administrar la Caja es de todos los afiliados

—J. L.: ¿Cuál es tu opinión en relación a la exigencia de 6 meses de cotización para cobrar íntegra la Caja de Resistencia, pagando menos a los afiliados más recientes?

—J. O.: Creo que es lógico. El trabajador de reciente afiliación, que no ha participado en el esfuerzo anterior de aportar al fondo común, perciba menos. Concretamente, el 50% o el 25% de indemnización, en caso de que lleven de 3 a 6 meses, o de 1 a 3 meses, respectivamente. Además, no olvidéis que es la única forma de evitar actitudes oportunistas en el momento de una huelga, para, inmediatamente después, desentenderse de

todo compromiso, que no debe faltar en ningún sindicalista.

—J. L.: Hay un aspecto de orden práctico que, también, tiene

Para cobrar la Caja hay que estar al día en el pago de cuotas

su interés: ¿Dónde y cuándo se paga?

—J. L.: Se paga en la Unión Local o Comarcal a que pertenece la empresa en huelga, todos los sábados, mientras dure el paro.

—J. L.: En el momento del pago de la Caja de Resistencia, ¿se exige algún requisito?

—J. O.: Por supuesto que sí. Todo afiliado debe llevar su carnet, estando al día en el pago de las cuotas.

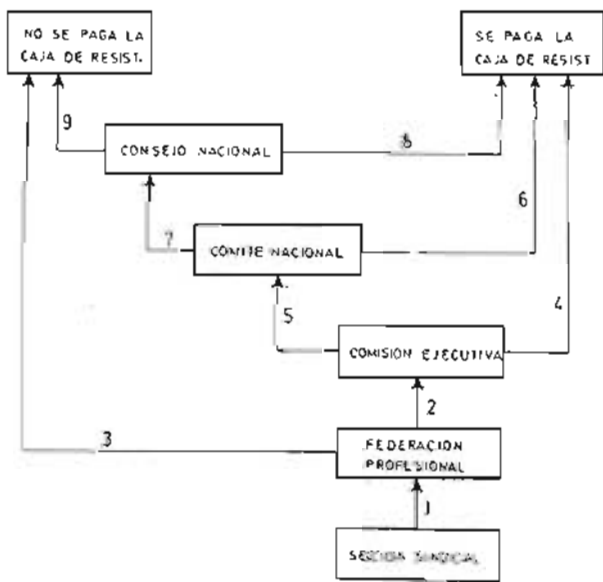
—J. L.: Una última pregunta, ¿qué limitaciones tiene la Caja de Resistencia?

—J. O.: La primera ya la hemos citado. La huelga tiene que ser profesional. En segundo lugar, tal y como aparece en el reglamento, y a título provisional, no se indemnizarán huelgas y lock-outs en los que participen más del 7% de los afiliados. Y, por último, tampoco se abonarán las huelgas que no sobrepasen tres días de duración, entre otras razones por la complejidad administrativa que ello conllevaría. Sin más, damos por terminada esta entrevista telefónica a Juan Olaskoaga. Ya llevan un buen rato esperándole para una reunión con trabajadores de Echevarria.

JOSE LARRAÑAGA

Homologación de una huelga

- 1.—La Sección Sindical de Empresa solicita la homologación de la huelga a la Federación correspondiente.
- 2.—La Federación comunica a la Comisión Ejecutiva, comunicándole a la Comisión Ejecutiva.
- 3.—La Federación no homologa la huelga y, por lo tanto, ésta no se paga.
- 4.—La Comisión Ejecutiva comunica a la Federación la aprobación de la huelga, y por tanto, ésta se paga.
- 5.—La Comisión Ejecutiva no aprueba la homologación de la huelga efectuada por la Federación y, por lo tanto, corresponde al Comité Nacional pronunciarse sobre la misma.
- 6.—El Comité Nacional decide con el mismo criterio que la Federación y, por lo tanto, la huelga se paga.
- 7.—El Comité Nacional no aprueba la homologación de la huelga y corresponde al Consejo Nacional tomar la decisión en última instancia.
- 8.—El Consejo Nacional decide con el mismo criterio que la Federación y, por lo tanto, la huelga se paga.
- 9.—El Consejo Nacional no aprueba la homologación de la huelga y, por lo tanto, no se paga.



Cantidades a percibir durante 1978 en caso de huelga o de lock-out

	Mayores de 18 años	Menores de 18 años
Primera semana de huelga o lock-out	2.100 ptas.	1.250 ptas.
A partir de la segunda semana	2.300 ptas.	1.450 ptas.
A partir de la quinta	2.500 ptas.	1.550 ptas.
A partir de la novena	2.700 ptas.	1.700 ptas.

Después de las elecciones sindicales

Como previamente lo habíamos decidido, el día 4 de febrero dimos por finalizado el período de elecciones sindicales en orden a mantener contactos diarios con la prensa para comunicar los resultados que arrojaban los escrutinios en las empresas. El día 4 enviamos a la prensa el último de nuestros comunicados.

No es pues extraño que la prensa acuse este hueco informativo en cuanto a los delegados conseguidos por ELA. Las elecciones sindicales han continuado y en nuestro registro han seguido amontonándose las anotaciones y las cifras al mismo ritmo que en fechas anteriores al día 4. Ahí figuran, entre otros muchos, nuestros 8 delegados de Hijos de Orbea, los 6 de Westinghouse, los 8 de Niesen, los 11 del Hospital Provincial de San Sebastián,

los 12 de la Caja Municipal de Guipúzcoa y los 8 de la Provincial, los 8 de Laminaciones de Lesaca, los 14 del grupo de IESA, los 31 de la Pesca en Pasajes San Pedro en un solo día, los 7 de Lirisa y del Banco Central en Bilbao y de Beyena, etc., etc.

Pero nos hemos salido, en la fecha prevista, del carrusel de cifras y de estadísticas, porque para nosotros el sindicalismo no es una competición y las elecciones no constituyen un objetivo en sí. Las elecciones han cumplido su cometido: desbloquear la representación obrera, definirla y homologarla, situar a cada sigla en su nivel de representatividad real, situar a cada sindicato en relación a los demás y crear el órgano de negociación al nivel de empresa.

La Federación del Metal de Guipúzcoa se reafirma en sus posiciones ante el convenio provincial

La preparación y negociación de los convenios constituye, en estos momentos, aspecto fundamental de la actividad de las secciones sindicales y comités de empresa en el sector del Metal de Guipúzcoa.

Entre ellos, el convenio provincial, convenio que en el momento de escribir estas líneas está pendiente de negociación al existir diferencias entre distintas centrales sindicales a la hora de valorar las condiciones en que tal convenio debe negociarse. Efectivamente:

—La defensa de las fórmulas "mixtas" de negociación, dando cabida en la mesa negociadora a las mal llamadas "comisiones representativas", o dando cabida —como proponían últimamente CC.OO y UGT— fuera de la mesa negociadora a una representación provincial de los comités de empresa para actuar como órganos de consulta e información, no han sido aceptadas en ningún momento por nuestra Federación. Y no han sido aceptadas dichas propuestas, porque ELA-METAL tiene muy claro que, desaparecido el sindicato vertical obligatorio, la articulación de comités de empresa, esto es, las comisiones llamadas representativas, NO TIENEN SENTIDO, NI POR TANTO CABIDA, en una situación de libre

funcionamiento sindical como la actual, en que los trabajadores escogemos nuestro Sindicato y participamos a través de él, de sus órganos representativos y democráticos. Ni responden al deseo de la inmensa mayoría de los trabajadores, que en las recientes elecciones sindicales han manifestado claramente sus preferencias por unas organizaciones en el seno de las cuales van a plantear sus deseos, intereses y preocupaciones.

Por ello, todo lo que se pretenda hacer, en el plano de las negociaciones, al margen o en contra de la representatividad mayoritaria de los trabajadores por medio de sus correspondientes Federaciones de Rama o Sector, recibirá de ELA-METAL la oposición más firme.

De la misma manera, la pretensión de que en la actual coyuntura se negocien en el sector Metal convenios provinciales o de ámbito superior en los que se nos quieran imponer unas condiciones máximas que no puedan, por tanto, ser superadas por posteriores pactos de empresa o locales, encontrará igualmente en ELA-METAL la misma firme oposición y negativa a su participación.

Hemos manifestado ya en otras ocasiones que ELA-METAL sólo participará en aquellos convenios que estime nos inte-

resa a todos los trabajadores.

Hemos manifestado también que un convenio provincial del Metal que impida, durante este año, los convenios de ámbito inferior, sólo puede interesar en estos momentos a los patronos. Y la mejor prueba de ello la están dando los mismos patronos y sus sindicatos patronales, al negarse en varias empresas al pacto de empresa y desear la adhesión al provincial.

Señal inequívoca de que en la empresa se hace más pupa.

Y hemos dicho también que el Pacto de la Moncloa, firmado al margen y en contra de los trabajadores, encontrará en su palación la oposición activa de ELA, lo que lleva a ELA-METAL a

buscar las formas de superarlo con las reivindicaciones y luchas en las empresas, por entender que a nivel provincial es muy difícil el conseguirlo, y aun en este caso con muchas posibilidades de que no sea aplicado por un buen número de patronos.

Es por todo ello, por lo que la Federación del Metal de Guipúzcoa de ELA-STV se reafirma en sus posiciones ante los convenios, manifestando:

—Que el Pacto de la Moncloa ni la situación en el sector permiten negociar exclusivamente un convenio provincial válido para todos los trabajadores del Metal.

—Que en consecuencia, la mejor defensa de los intereses obreros debe realizarse hoy, funda-

Nafarroa: Convenio del Metal

El convenio del Metal se encuentra en una situación caótica, a la que se ha llegado por plantear, desde sus comienzos, unos objetivos de negociación inaceptables.

1.º Los intentos de crear una estructura negociadora en base a los delegados "democráticamente elegidos en asambleas", de los que nadie garantiza su estabilidad, donde nadie se hace responsable, es ignorar el papel que corresponde a las centrales sindicales en toda negociación que supera el marco de la empresa, papel exclusivo, por razones no sólo de eficacia, sino también de democracia y representatividad.

2.º Defender convenios de máximos, cortando toda posibilidad de negociar pactos a nivel de empresa, tomando como referencia las empresas más débiles del sector, es en estos momentos no

sólo aceptar de hecho el Pacto de la Moncloa, sino adoptar fórmulas de negociación burocratizadas, difíciles de cambiar, pese a defender demagógicamente una vía de representación desde la base.

No nos sorprende que determinados sindicatos, cuyos partidos han firmado el Pacto de la Moncloa, pretendan que éste se cumpla, dando protagonismo a la base obrera allí donde saben que en la práctica es inviable, en los convenios provinciales, y quitándole todo el protagonismo en el marco de la empresa al firmar convenios de máximos.

ELA, en Nafarroa, ha denunciado este juego de claras intenciones.

ELA, en Nafarroa, en estas circunstancias, está adoptando el único camino sindicalmente válido: los convenios de empresa.

Así se ha dado un paso, importante, pero sólo un paso, en el hacer de nuestro sindicalismo. Los estrechos límites del decreto, que ha sido la norma de estas elecciones, han sido inmediatamente rotos y rebasados por las exigencias de la dinámica sindical, que exigen la formalización inmediata de la representación obrera y de sus instrumentos de negociación a niveles superiores a los de la empresa. En este campo, ELA tiene sus criterios y sus posiciones, que tratamos de exponer en esta página. La actualidad y la trascendencia de lo que en estas decisiones está en juego, y que sumariamente trata el Editorial, creemos que justifica el que este asunto lo situemos bajo la rúbrica de PULSO SINDICAL. Y concretado en lo que el convenio del Metal ha planteado coincidentemente en nuestras cuatro regiones.

mentalmente, a través de pactos de empresa o locales, por ser en éstos donde los trabajadores podemos romper el Pacto de la Moncloa y presionar con más fuerza.

—Que lo anterior no impide el deseo ya manifestado por ELA-METAL de negociar un convenio provincial que garantice unas nuevas mínimas condiciones

para todo el sector y que deje vía libre a posteriores negociaciones.

—Que ELA-METAL entiende que las tres centrales claramente mayoritarias (ELA-STV, UGT y CC.OO.) deben ser las que compongan la representación obrera en el convenio provincial aún por negociar.

FEDERACIÓN DEL METAL DE GUIPUZCOA DE ELA-STV

Bizkaia: Convenio del Metal

Tras tres laudos consecutivos, que han originado un desfase considerable en las tablas retributivas, se va a negociar en Bizkaia el convenio provincial del Metal.

El inicio del proceso es positivo, y debe constituir un punto de referencia para el resto de las regiones de Euskadi, en cuanto a planteamiento sindical se refiere.

UGT, CC. OO. y ELA, con más del 70 % de los delegados del sector, han llegado a un acuerdo básico:

Definir un procedimiento concreto sindical, reclamando para las Federaciones del Metal de cada sindicato toda capacidad negociadora.

Este punto constituye una condición objetivamente necesaria para proyectar una política unitaria a nivel reivindicativo, el fortalecimiento del sindicalismo. La clase trabajadora gana, sin lugar a dudas.

Tras la legalidad sindical, tras las elecciones, se va perfilando una táctica sindical cada vez más fuerte, cada vez más acorde con las exigencias de un sindicalismo estructurado.

El convenio del Metal puede ser el motor de un desarrollo alcanzado por las conferencias sindicales.

Alava: Convenio del Metal

El convenio, cuya negociación había de realizarse, requería un grupo representativo por parte de los trabajadores. A través de un proceso asambleario se llegó al nombramiento de una comisión compuesta de 18 miembros. En un momento determinado, las centrales fueron invitadas a título únicamente asesor. Después de las elecciones sindicales, y a la vista de la falta de efectividad de la comisión negociadora, se intentó una nueva forma de representación. El viernes, día 17, se realiza una asamblea de los delegados del sector del Metal, elegidos en las elecciones sindicales. En el orden del día figura como tema principal el nombramiento de una nueva Comisión Negociadora. La comisión que resulta nombrada consta de doce miembros de entre los delegados elegidos en las elecciones sindicales y un miembro por cada central sindical.

Es entonces cuando ELA expone su postura ante este sistema de representación con la siguiente nota que hizo pública.

Comunicado de la Federación del Metal de Alava de ELA-STV

La postura de la Federación del Metal de Alava de ELA-STV, ante el convenio provincial del Metal y de todas las negociaciones que se hagan a plano superior a la empresa, es de que quien debe negociar son las centrales sindicales. Estas elecciones sindicales que se han celebrado han servido para la representación obrera y se ha visto claramente que los trabajadores han votado sindicalmente.

Lo que los trabajadores no po-

demus permitir en este momento es una demagogia ni unos planteamientos fáciles cara a una minoría. ELA-STV es una organización seria, responsable y coherente, y tenemos que defender los intereses de los trabajadores que han puesto su confianza en las centrales sindicales.

Lo que se está pretendiendo en estos momentos es rehacer lo que durante más de cuarenta años hemos intentado tirar: las estructuras verticalistas. Antes se constituían las UTT a través de los enlaces y jurados. Hoy se montan estructuras semejantes. Quien potencia las comisiones mixtas en estos momentos son los sindicatos minoritarios por su falta de fuerza. Otros intentan crear un sindicalismo de arriba a abajo, alejando al movimiento obrero y promoviendo la debilidad sindical, bajo la demagogia de la unidad, y, en otros casos, la debilidad organizativa de algunas centrales.

La Federación del Metal de Alava de ELA-STV no acepta estas comisiones mixtas, ya que esto implica:

—El desbarajuste sindical, espontáneo y no organizado. Este es el antisindicalismo.

—Su carácter anticentralista y por ello antisindical.

—Mantener la estructura corporativa del Vertical.

—No poder plantear una estrategia reivindicativa coherente y válida.

En consecuencia, la postura de la Federación del Metal de Alava de ELA-STV sobre la negociación del convenio provincial del Metal es la siguiente: Que la negociación sea llevada por las centrales sindicales.

F. del M. de A. de ELA-STV



Un largo orden del día

El Consejo Nacional está compuesto por representantes de las Federaciones profesionales, Uniones interprofesionales regionales y los miembros del Comité Nacional. Es el órgano confederal que, siguiendo la orientación del Congreso Confederal, aborda, entre Congreso y Congreso, todos los problemas generales de interés confederal. El Consejo Nacional celebra estatutariamente, como mínimo, tres reuniones anuales de dos días de duración.

La presente reunión del Consejo Nacional era la tercera reunión correspondiente al año 1977 y que no pudo celebrarse en las fechas previstas de diciembre por razón de las elecciones sindicales. Los 83 componentes actuales del Consejo Nacional —existen varias vacantes que serán cubiertas

para el próximo Consejo —iniciaban la primera sesión el día 28 por la tarde, en Euba, bajo la presidencia de Manu Robles Aranguiz, presidente; José Miguel Leunda, vicepresidente, y Alfonso Echevarría, secretario general.

Tras el informe del secretario

general, fueron cortos los dos días para examinar el largo orden del día que existía para este Consejo:

- Balance de los resultados de las elecciones sindicales.
- Estudio del proyecto de ley de Representación de los Trabajadores en la Empresa.
- Balance económico de la Confederación del año 1977.
- Propuesta de renovación de la cuota.
- Propuesta de modificación del reparto de cuota destinada a Formación y Publicaciones.
- Negociaciones colectivas.
- Planes de Formación para el año 1978.

—Reforma de los límites de las Uniones Comarcales.

- Autonomía administrativa de las Uniones Comarcales
- Propuesta de que la convocatoria de las huelgas regionales la decida el Comité Nacional, y la de las huelgas generales el Consejo Nacional.

No nos es posible reseñar, ni siquiera en forma sumaria, lo tratado en cada uno de los puntos. Por eso, hay que limitarse a destacar en estas páginas algunos de los asuntos tratados, seleccionándolos en razón de su importancia o su actualidad y del acento que puso en ellos el mismo Consejo Nacional.

Informe del secretario general

El secretario general, en su informe al Consejo Nacional, analizó varios aspectos de la actual situación sindical y de nuestra Confederación. Aquí se ofrecen algunos aspectos únicamente de la totalidad del informe

Elecciones sindicales

Están dejando en claro una cosa: donde teníamos afiliación estamos alcanzando buenos resultados. Por eso podían preverse éstos con escaso margen de error. Existen algunas excepciones en esta constante de proporción entre afiliación y resultados, son casos en los que los resultados nos han sido más favorables de lo que hubiéramos podido prever.

Nuestras previsiones iban también en el sentido de que en Euskadi encontrarían espacio tres centrales sindicales bien asentadas. Los resultados están confirmando esta previsión: las tres centrales sólidamente establecidas somos ELA, CC. OO. y UGT.

Las elecciones están manifestando, por nosotros, de la implantación consolidada actuante de ELA en toda la geografía de Euskadi. Aparte de ser un dato muy positivo, era necesario que existiera una constatación verificable de este hecho.

En un punto, los datos arrojados por las elecciones nos están sorprendiendo: era de esperar, y así lo creíamos, que UGT alcan-

zara mejores resultados. Se ve que las elecciones sindicales no armonizan sus resultados con los de las elecciones políticas

Comentó también el secretario general una cuestión, que ya será considerada más despacio, según la cual parece poderse afirmar que el esfuerzo que se ha dedicado a ciertos aspectos de la propaganda, por ejemplo los mítines, no ha resultado rentable.

Las elecciones sindicales han sido la demostración de que hemos alcanzado en ELA lo que podríamos calificar como la tercera etapa de un proceso: la consolidación y la autosuficiencia de la Confederación. La primera etapa consistió en la regulación interna de la Confederación. Esta etapa culminó en el III Congreso en su primera parte. La segunda etapa, asimilar un fuerte momento de afiliación, se realizó entre junio y septiembre.

Tenemos, pues, que considerar este Consejo Nacional como la culminación de esa tercera fase de consolidación.

Si nos preguntamos por las razones que expliquen este proceso de la Confederación, que sin duda hay que considerar como positivo, habría que apuntar las siguientes:

- 1.ª Nuestra independencia de otras organizaciones (fundamentalmente de grupos y partidos políticos). Entre formar un sindicato "hecho" por nosotros o hacerlo liándonos con otras organizaciones extrañas al sindicalismo, siempre nos hemos decidido por la vía propia e independiente.

2.ª Nuestra soberanía en las decisiones

Las decisiones las hemos adoptado nosotros. Hemos estado allí donde creíamos debíamos estar y hemos decidido nosotros por nosotros, sin aceptar compromisos que adquieran otros arrogándose nuestra representatividad (Pacto de la Moncloa...)

3.ª Nuestro trabajo organizado

Una manera de trabajar dispersa e incoherente no nos hubiera proporcionado estos resultados. Hemos trabajado insistiendo en la coordinación y en la organización: los efectos se palpan.

4.ª La actitud militante

Ha existido entre nuestros hombres verdadero espíritu militante: cambios de profesión, traslados de residencia, jornadas de calorces horas, etc. Este espíritu también ha contribuido indudablemente a lograr estos resultados.

Tareas que reclaman nuestra atención

Vamos a atender, en plazos distintos, pero de forma inmediata varias tareas.

1.ª Cuestiones administrativas

Culminar de forma inmediata los pasos que nos faltan por dar

en la organización de nuestra administración.

2.ª Servicios jurídicos

Seguir promocionando su organización y adecuación a las nuevas necesidades.

3.ª Revista semanal

Solucionar sobre todo los problemas referentes a la distribución.

4.ª Afiliación

5.ª Formación

Sobre las bases de experiencia que poseemos, hay que proyectar nuestro plan de formación en tres direcciones:

- Los delegados de Empresa.
- Los responsables de la Confederación y de las Federaciones.
- Los jóvenes.

6.ª Federaciones

Hasta el momento nos hemos movido más en el campo interprofesional. Se prevé una etapa en la que habrá que atender la línea de Federaciones más intensamente.

7.ª Gabinetes Técnicos de Negociación

8.ª Gabinetes de la Confederación

Existen otras tareas cuyo análisis reclama nuestra atención y las que hay que nos tenemos que dedicar:

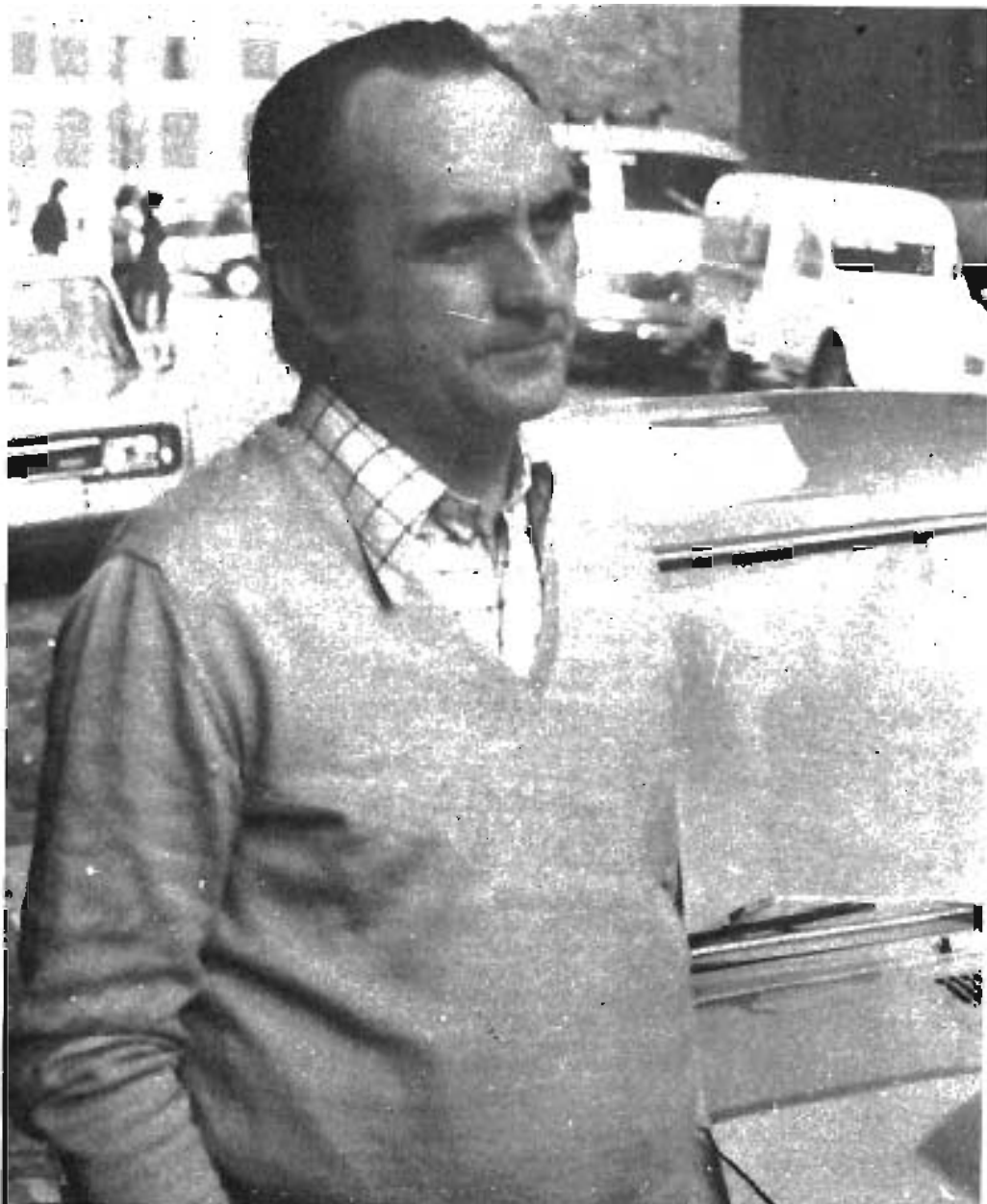
- La estrategia de las Federaciones.
- Desarrollar nuestra propia filosofía sindical en un importante trabajo teórico sindical a realizar.
- Política de adquisición de locales.
- La cotización a los organismos sindicales internacionales.



Mesa del Consejo Nacional. De izquierda a derecha, Fernando Iracta, secretario general, y J. Miguel Leunda, vicepresidente



Una de las sesiones del consejo Nacional celebrado en Euba los días 28 y 29



Estudio del proyecto de ley de representación de los trabajadores en la empresa

En este proyecto de ley, que ha sido enviado por el Gobierno a las Cortes y que debiera tratar de la representatividad de los trabajadores en la empresa, se plantea la cuestión sindical sin basarse para nada en la realidad sindical, ni en las secciones sindicales en la empresa, ni en el papel de los sindicatos en la empresa, etc.

El artículo 3.º lo deja todo confuso, dando facultades a los empresarios y trabajadores para determinar entre ellos todo lo referente a los problemas sindicales.

En la ley, en el proyecto, no se detalla cuál va a ser el órgano con capacidad de negociación, aunque deja entrever algo en el artículo 10.

No se define tampoco cuál es la instancia con capacidad de convocar la huelga.

Teniendo en cuenta estas lagunas, hay que preguntarse cómo se va a aplicar la ley.

Ya que la ley va a ser discutida en Cortes, proponemos, sobre su base, en caso de que no sea rechazada en su conjunto, que hay que realizar estos cambios mínimos:

1.º Que en las empresas de más de 50 trabajadores la designación de los representantes de los trabajadores se hagan por listas cerradas.

2.º Que se regule con claridad sobre si es el comité de empresa o la sección sindical el órgano negociador en la empresa

3.º De todas formas, hay que mantener el artículo tercero, que da bastante flexibilidad para decidir el órgano negociador.

Hay en el proyecto de ley otros aspectos y problemas dignos de atención: la implantación de las secciones sindicales, los dos colegios electorales, el intento de volver a plantear elecciones sindicales en el plazo de tres meses, etc.

Pero hay que ser realistas y prever que el debate de esta ley se centrará en un debate entre dos partidos políticos: el PSOE y la UCD, en el que nuestros puntos de vista y los intereses de los trabajadores de Euskadi, van a estar escasamente representados.

Estaremos al corriente de la trayectoria que siga el proyecto de ley y de los debates que suscite. Apoyaremos y criticaremos desde nuestras posibilidades sindicales y con los medios que nuestra fuerza sindical nos proporciona.



Juan Olascoaga y Carlos Guereñu, res conversan con Mendoza en uno de los días de la sesión

Negociaciones colectivas

Juan Miguel Mendoza, resumiendo ideas debatidas entre los que han intervenido en la negociación de convenios, expuso la situación que se nos presenta cara a la negociación de convenios colectivos. "Partimos —dice— de la Caja de Resistencia". Subraya la importancia que tiene el campo de las negociaciones dentro de la dinámica sindical. "En cada momento tenemos que analizar el ámbito y el campo que nos interesa y el planteamiento que sobre el mismo tienen los patronos. En este momento se nos plantea el problema de si se negocian los convenios de mínimos o de máximos. Los patronos se deciden por negociar convenios de máximos por dos razones:

1.ª Las ofertas se regulan por el nivel de las empresas que menos pueden pagar.

2.ª El miedo que existe entre los patronos, sobre todo en Guipúzcoa, a establecer convenios de empresa.

Sin embargo, a nosotros no nos interesan los convenios de máximos, sino de mínimos a niveles superiores a los de empresa.

pues el aceptar convenios provinciales de máximos nos hipotecan nuestras reivindicaciones allá donde podríamos conseguir mejoras superiores.

El nivel de negociación vamos a plantearlo alrededor de los índices del coste de la vida, pues tampoco por romper el pacto vamos a ir a posiciones maximalistas.

Importa el dar imagen de se-

riedad. Firmar lo que vemos que es de interés y cumplir lo que se firma. No vamos a firmar nada que no creamos que interese a los trabajadores.

La actitud empresarial, en Guipúzcoa sobre todo, es la de ir a convenios provinciales de máximos. Las consecuencias que puede acarrear esto para los niveles de empresa son pésimas.

Por otra parte, nos interesa obtener buenos resultados en los convenios. En adelante, la eficiencia de cada sindicato se medirá en gran parte por los resultados que obtengan en las negociaciones.

En el debate que siguió a la exposición se establecieron algunos puntos dignos de ser tenidos en cuenta:

—Existen ciertos sectores cuya diversificación o diseminación son tan grandes que pueden existir problemas para la negociación a nivel de empresa y en los cuales puedan interesar convenios a niveles superiores. Ante esto debe quedar claro que de lo que se trata es de no firmar convenios de máximos a esos niveles, pero en cada caso ha de estudiarse lo más conveniente. Hay que luchar contra toda una estrategia de la patronal que trate de llevarnos a implantar un tipo de sindicalismo burocrático de grandes pactos. Aquí algunas centrales parece que van cayendo en el juego.

—Interesa propiciar, a través de nuestros propios medios, el acelerar la negociación de convenios de empresa"



Juan Miguel Mendoza, responsable del Gabinete Técnico de Negociaciones

Propuesta de renovación de la cuota



Ya en el Consejo Nacional anterior se decidió, en relación con las cuotas, el llegar a igualar todas las cuotas en 400 pesetas en enero de 1979.

Estamos comprobando que la autonomía sindical real viene de la autonomía económica, de la autofinanciación. Por otro lado, cuotas demasiado elevadas pueden restar afiliación. Asegurada la autofinanciación, será la hora de reajustar las cuotas en forma más, diríamos, competitiva. Como principio, el aumento de las cuotas en este proceso lo haremos en el mes de marzo, después de conocida la tasa de inflación y efectuado el aumento de

salarios según los convenios, que se negocian en la mayoría de los casos durante el mes de enero. Considerados y discutidos los puntos anteriores, se aprueba la siguiente propuesta:

—Las nuevas afiliaciones que se produzcan en el mes de febrero se hacen todas con cuotas de 300 ptas.

—Los ya afiliados inician todos el pago de 300 ptas. a partir del primero de abril, excepto los menores de 18 años, paro, jubilación... que pagan las cuotas especiales anteriormente establecidas.

—A los que cotizan 400 ptas se les sugiere que sigan manteniendo el pago de esta cuota.

Decisión sobre la convocatoria de huelgas

Se estableció un amplio debate sobre las huelgas de tipo regional y general. Son huelgas que afectan a toda la estructura interprofesional. La propuesta determina que la convocatoria de las huelgas regionales la decida el Comité Nacional, y que la de las huelgas generales, el Consejo Nacional. Se plantea el problema del tiempo material para la toma de decisiones. Indudablemente, en las huelgas convocadas con anticipación puede resultar válido el planteamiento de la propuesta.

Antes de tomar la decisión, los miembros correspondientes, bien del Comité Nacional o bien del Consejo Nacional, deberán informarse y recoger la opinión de sus respectivos ambientes comarcales, locales, de empresa etc.

En relación con la problemática de la huelga, se hace notar que en adelante habrá que prestar atención creciente a todos los aspectos jurídicos y legales.

Propuesta de modificación del reparto de cuota destinada a Formación y Publicaciones

Se somete a la consideración del Consejo Nacional una modificación en el reparto de la cuota, modificación ya aprobada por el Comité Nacional. La propuesta consiste en disminuir en un 1,5 por ciento el porcentaje de la cuota destinada a Publicaciones y aumentar en este mismo porcentaje lo destinado a Formación.

La propuesta se basa en que los costos de las publicaciones han resultado en la práctica más reducidos que lo previsto y también en que los proyectos de formación requerían más medios que lo presupuestado.

Planes de formación para 1978



Maite Zinkunegi, responsable confederal de Formación

No se trata de estudiar y detallar ahora cada uno de los aspectos del Plan General de Formación en la Confederación. Pero se va perfilando con claridad el horizonte hacia el que hay que orientar nuestra labor informativa.

Existente un acuerdo general en cuanto a la necesidad y la importancia de elevar constantemente el nivel de preparación y de formación.

Tras la exposición realizada por Maite Zinkunegi sobre el Plan General de Formación para 1978 y la discusión subsiguiente, se apreció un claro acuerdo sobre el mantenimiento de un plan de urgencia formativa para los nue-

vos delegados elegidos. A su vez, tanto en Guipúzcoa como en Bizkaia, se nombrarán responsables de formación comarcales, con los que se iniciarán reuniones periódicas para avanzar en la formulación de nuestros planes globales.

En cuanto al orden de prioridades, queda establecido lo siguiente:

- Reuniones semanales y cursillos mensuales sobre el aspecto jurídico.
- Cursillos para liberados
- Preparación para los delegados.
- Cursillos para militantes.

El plan global se iniciará en septiembre de 1978.

Reforma en la delimitación de las Uniones Comarcales

El desarrollo de la afiliación y de la implantación de la Confederación, exige, que se reconsidere la actual división de las Uniones Comarcales, en orden a reaccionar su extensión a la nueva situación. Por eso se plantea la modificación en la estructura interprofesional. El cambio que se propone en la composición de las Uniones Comarcales, se debe a

que el coste de cada permanente, dada la afiliación alcanzada, puede ser cubierto descentralizando cada unión. En un principio y basándonos en la realidad que entonces se daba, se ha tendido a unificar y centralizar en la medida de los posible.

Según este nuevo criterio, se procederá a reestructurar las Uniones Comarcales.

Autonomía administrativa de las uniones comarcales

Expuso este asunto Maite Bereziartua. Problemas inherentes e imprevistos en la marcha del ordenador ha impedido el que haya podido ponerse en práctica esta autonomía a partir del mes de enero, como estaba previsto. Se espera que pueda ya ponerse en marcha a primeros del mes de abril, una vez subsanadas las dificultades que han surgido. A partir del primero de abril se asignará el 15 por ciento de las cuotas cobradas a cada una de las uniones comarcales, después de deducir los gastos correspondientes a los permanentes de las mismas. Periódicamente se revisarán las cuentas de cada unión comar-

cal, tan sólo a efectos de comprobar los gastos y sus justificantes.

Por medio de cobradores y controladores se quiere llegar a una regularidad total en el cobro de cuotas. Este cobro presenta algunas dificultades técnicas en algunos puntos concretos, por ejemplo Bilbao, que se tratarán de subsanar rápidamente.

En lo que se refiere al porcentaje de la cuota destinado a las Federaciones, en la contabilidad de la Confederación se llevará de forma global, en cuenta aparte, pero su distribución no se hará entretanto no se estructuren debidamente las Federaciones.



Maite Bereziartua, responsable confederal de Administración

berria, secretario general; Manu Robles,

Gipuzkoako Egur Konbenioari begira

ELAren proposamena ontzat eman da

Gipuzkoako Egur Konbenioari begira, ELAren proposamena ontzat emana izan da. Azkenean, irailetik honuz hainbeste denbora galdu ondoren, negoziaketarako bidea eta mahai prestatu da. Sindikal zentral bakarrak negoziatuko dute, hots, egur sailean indarrik badutela erakutsi duten sindikatoek: CC.OO., UGTek eta ELAk. Otsailaren 14ean iritzi ziren konpromiso honetara.

Sindikatoak indartu asmoz

Trilean, ELAk bere iritzi argi eta garbi erakutsi zuen: egurraren konbenioa sindikatoek bakarrik negoziatu behar zutela adierazi zuen. Batzorde errepresentatibo eta beste zenbait konponbide ez zuten onartzen, bai, sindikatoak indartu behar, langileria indartsu bai sindikato indartsuak bilerak eta asanbleak ugari izan dira, baina ez zaito egoerari iriten.

Pentsatzea denez, ez ziren denak iritzi berdinekoak, eta ELAren postura gogor eta intransigentea jotzen zuen zenbait taldek. Geroztik, jakin denez, bilerak eta asanbleak ugari izan dira, baina ez zaito egoerari iriten.

bide bat eman.

Azkenik, otsailean, UGTek eta CC.OO.k, euskal sindikatoarekin elkartuz, negoziatzeko prest dardela adierazi dute. Mahaiak, beraz, nolabait, prestaturik dago. Hori izan baita azkenaldi nontan eztabaidagairik nagusienetakoak.

Erreindikazioak prestatzen

Otsailaren 13an, elkartekoan geratu ziren lehen aipaturako sindikal indarrak. Orain, erreindikazioen zerrenda lehenbilen prestatu eta, langileen gogozkoa den neurrian, negoziaketara jotzea besterik ez da geratzen. Laster sartuko dira, beraz, nego-

ziaketaren prozesoa.

Halaz ere, arazo honetan denbora gehiegi galdu da, eta azkenean, zentral sindikales negoziatu behar dutela onartu eta horretara zentratu direnean, gaitzerdi.

Pauso handi bat

"Partidoa —adierazten zuen Federakuntzaren arduradunak— hogeita bi tantotara da. Erreindikazio batzu aurrera ateratzea garrantzitsua bada ere, langile erakundeak, sindikatoak, indar zentral garrantzi handia ematen diogu. Nolabait, bereziki, eta gara konformatzen. Sakonkiago jokatu nahi dugu, eta konbenio hau sindikatoek negoziatzearekin pauso handi bat eman da. Halaz ere, bada zer egirik".

Gerora ere, konbenio honen berri izateko zoria izango du irailurteak. Baina, dagoneko, notizi on bat izan dela ez da dudarik.

Inestabilidad laboral en la cuenca del Deba

Sigma, de Elgoibar

En defensa del puesto de trabajo, aunque éste fuera del jefe de Personal y en contra de algunas declaraciones de algún miembro de Dirección, ya que herían la sensibilidad en lo más íntimo de los trabajadores de Sigma, éstos, con una firmeza sin límites, han mantenido una huelga de 10 días para al final, el Consejo de Administración, a través de su presidente, el duro Agustín González, llame al orden a la Dirección de la Empresa, que había llegado a hacer del conflicto un enfrentamiento personal entre el director gerente y el jefe de Personal, y readmite al jefe de Personal, terminando con ello el conflicto, que sólo ha tenido lugar por la actuación insensata de una Dirección que se puede poner en duda su capacidad de dirigir.

Jazklola, de Bergara

Tres semanas de huelga con objeto de salir de unos salarios de miseria (15.000 ptas.) y llegar al menos, a un salario digno (24.000 ptas.). Incomprensible la actitud del empresario, que rompe las negociaciones desde el primer día con un ofrecimiento máximo de 21.000 ptas. y en cambio, ahora, acepta sentarse a la mesa de negociaciones del convenio provincial de Confección en serie, en el que se plantea por parte trabajadora un salario de 24.000 ptas. Por favor, sólo pedimos un poco más de seriedad.

Unión Cerrajera, de Mondragón

La sección de butano, de manera unilateral y sin tener en

cuenta el Comité de Empresa que hace muy pocos días ha sido elegido, plantean sus propias reivindicaciones, justo unos pocos días antes de que se inicie la negociación del convenio de empresa, en el que quedaban recogidas la reivindicaciones de dicha sección.

Pero nuevamente, la desastrosa actuación empresarial no acepta estas subidas, aunque acepta que éstas vayan planteadas en el convenio a nivel de empresa, hace que el conflicto adquiere cada vez mayores proporciones hasta conseguir que también pare la planta de Bergara, en solidaridad con la sección de butanos de la planta de Mondragón.

Lema, de Eibar

A pesar de parecer razonable la petición de subida salarial planteada por los trabajadores, el empresario, según sus propias palabras, se niega a negociar, ya que su sindicato patronal le ha ordenado que no negocie hasta que no se concluya el cada vez más lejano convenio del Metal en Guipúzcoa.

Y luego, los empresarios tienen el valor de hablarnos de crisis económica; de una crisis que la estamos pagando los trabajadores, porque ya, a los 350 trabajadores parados de Zubal, de Elgoibar; de Co. de Bergara; de Lázama, de Aretxabaleta; de Amuchastegui, de Placencia; de Margola, de Eibar (por citar las más grandes), que ya están en la calle por cierre de taller, se une la grave situación que se les está planteando a los trabajadores de Acme, de Elgoibar; Gussasola Y Lambretta, de Eibar; Ceventor, de Bergara y Placencia, que ven seriamente amenazados sus puestos de trabajo ante la reducción de plantilla, regulación de empleo y suspensión de pagos que se están dando en estos talleres y otros más. Se nos pide responsabilidad, pero todos tenemos que ser consecuentes con el grado de responsabilidad que nos corresponde. Son, pues, estas situaciones las que nos hacen reafirmarnos más en nuestra postura de que la salida mejor son las negociaciones de los convenios a nivel de empresa, que es el lugar donde los trabajadores conocen mejor su particular problemática, sin tener que estar esperando que vengan "órdenes" desde arriba sobre la aceptación de esto o aquello.

ELA, en la cuenca del Deba, seguirá insistiendo y luchando a nivel de empresa, tanto en el nivel reivindicativo como en las situaciones críticas que se están presentando.

J. M. LARRAÑAGA



Los trabajadores de la Limpieza a la salida de una de las tantas asambleas. La foto corresponde a una de las celebradas en San Francisco

Limpieza de Bizkaia

Luchando se consigue

Después de tres semanas de huelga, se ha dado fin a un conflicto que rebasaba el marco laboral para entrar en una problemática de orden público, que afectaba directamente a la salud pública. La Comisión Negociadora formada por los trabajadores y centrales mayoritarias, ha dejado constancia, en los comunicados emitidos con anterioridad al inicio de la huelga, de las graves repercusiones que ésta podía originar.

La huelga, en sus principios, afectó a un sector generalizado de la industria y del comercio, para abarcar posteriormente al sector sanitario y de la enseñanza.

Desde sus inicios, una gran mayoría de los trabajadores se sumó a la huelga y permitió hacer un bloque compacto y organizado frente a las maniobras de la patronal, que trataba de dividir a los trabajadores a base de amenazas y engaños. El comportamiento de la patronal —entre las que destacan El Sol y La Rápida— ha sido de completa cerrazón y de mantener inmóviles sus propuestas iniciales, lo que obligó a la Comisión Negociadora a proponer el arbitraje del conflicto, tras el cual, la patronal no tuvo otra salida que acceder a la firma del mismo, rebasando ampliamente la propuesta inicial.

Entre las reivindicaciones conseguidas, destacan:

- 1.ª 666,66 ptas. por día para la categoría de limpiador/a, siendo los aumentos lineales en un 100 % para todas las categorías.
- 2.ª Mil ptas. de aumento el 1.ª de julio.
- 3.ª Treinta ptas. diarias de plus de transporte.
- 4.ª Veintiocho días de vacaciones.
- 5.ª Dos pagas de 25 días y una de 20 en concepto de beneficios y
- 6.ª Horas extraordinarias al 100 % y al 150 % las festivas.

Ha quedado clara la capacidad negociadora de las centrales mayoritarias en el desarrollo del conflicto, así como un punto fundamental ha sido la aplicación de la Caja de Resistencia de ELA durante las tres semanas que ha durado el conflicto.

A. G.



Carmen: "Hemos vencido porque hemos luchado juntos".

ARIN

Crisis gravísima en B. W. por apatía de la dirección

Los trabajadores de B. W. estamos totalmente dispuestos a trabajar, ¡pero también a luchar, ¡caiga quien caiga! Y manifestamos esto porque si sólo con la fuerza tenemos que conseguir que se nos haga caso, estamos dispuestos a hacer uso de ella hasta las últimas consecuencias. Seguimos sin comprender cómo puede la Administración consentir que una persona como Millán continúe como gerente. ¡Vete Millán! ¡Marchate con tu clan y con tu plan, ya que has sido y sigues siendo nefasto para la empresa! No podemos admitir tampoco ninguna reunión de accionistas abocada a conceder plenos poderes de decisión a una gerencia que ya debía estar disuelta y ocupada por otros señores, que podrían ser puestos por la Administración, dispuestos a solucionar el problema sin necesidad de reducciones de plantilla ni otras medidas similares tomadas en total perjuicio de la clase trabajadora.

Por todo ello y si las circunstancias nos obligan, estamos dispuestos a tomar toda serie de medidas (bloqueo de materiales, paros intermitentes, encierros, huelgas de

hambre, etc.) encaminadas a demostrar que la fuerza y la razón están de nuestra parte, y ¡cuidado capitalistas!, porque ya se empiezan a quebrar vuestros cimientos.

Otra vez se ha planteado el problema de cobro de nóminas.

¿Donde está el dinero obtenido por los materiales salidos en los últimos meses? La empresa se niega a facilitar ninguna información sobre este punto, por lo cual nos imaginamos que continúa jugando sucio con nuestro sudor. Nuestro único afán es conservar todos los puestos de trabajo y todas las reivindicaciones obtenidas hasta el momento con supremos esfuerzos, objetivo que solamente con la unión (parlamentarios, partidos, centrales, empresas en crisis, etc.) conseguiremos.

Sección Sindical de ELA en Babcock Wilcox

Argal, en huelga

Después de unas negociaciones mantenidas en conjunto con Pamplonica, Ciganda, y Mina, con sus respectivos empresarios, que no han dado resultados satisfactorios, los trabajadores de Argal, de Lumbier, en asamblea y por medio de voto secreto, decidimos negociar solos con la dirección de la Empresa.

Lo más destacado de la plataforma que presentamos es la si-

guiente:

- 13 % de aumento en el jornal base y plus convenio.
- Revisión en julio.
- 100 % en caso de enfermedad.

—25 días laborables de vacaciones.

—Mejoras sociales: un tanto por ciento destinado a la beca de los hijos de los trabajadores, etc.

Estos puntos fueron presentados a la patronal y todavía no hemos obtenido respuesta. Ante esta situación, el día 15 decidimos salir a la huelga, puesto que consideramos que desde el día 2 de diciembre, fecha en que comenzamos a negociar en conjunto con las otras empresas hasta hoy, ya han tenido tiempo de estudiar la plataforma presentada, puesto que apenas difiere de la anterior.

Esta posición hermetica por parte de la Empresa no hace ni que vigorizar nuestras posturas en defensa de nuestros intereses.

Somos 200 obreros que mediante una vez hemos demostrado coherencia y seriedad en nuestros planteamientos, base fundamental para enfrentarnos a la patronal que no atiende nuestras reivindicaciones, como lo hacen los mejores tiempos del franquismo.

Y ahora más que nunca, con una notabilísima presencia de los sindicatos en la empresa, con sus medios y organización, con la Caja de Resistencia, en nuestro caso, contamos con una gran unidad y capacidad para enfrentarnos a las situaciones de huelga, como la actual.

Garantías de los delegados

En Euzkadi son más de 10.000 los delegados que han sido nombrados por sus compañeros para representarlos en los comités de empresa. La disposición transitoria del decreto regulador establece que las garantías de los delegados de Personal y de los miembros del Comité de Empresa serán las mismas de las que han gozado los jurados y enlaces. Veamos en que han consistido éstas:

- 1.º **Derecho a horas libres y retribuidas**
Los representantes sindicales han podido disponer de una reserva de hasta 40 horas laborales mensuales para faltar al trabajo en los siguientes casos:
a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados reglamentariamente por las entidades sindicales o por órganos de la Administración, en atención a su condición sindical.
b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por sus confederaciones sindicales, a las que fuesen convocados para su capacitación.
c) Actos de gestión que debían realizar por encargo de los orga-

nismos de gobierno sindicales, o por razón de sus obligaciones específicas.
A efectos del cómputo de horas no se incluía el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario.
El tiempo de ausencia en las circunstancias señaladas era abonado como presencia efectiva, con la totalidad de devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral.
2.º **Derecho a informar a sus representados**
Disponiendo de la reserva de horas señaladas, a los representantes se les facilitaba todo lo necesario para informar, directamente y durante la jornada laboral, a los trabajadores, sobre

asuntos de interés sindical o laboral.
Las dos únicas condiciones que se fijaban para el desarrollo de este derecho era, comunicación previa al empresario y no perturbar la normalidad del proceso productivo.
3.º **Derecho a un local**
En las empresas o centros de trabajo con censo superior a 50 trabajadores, los representantes sindicales disponían de un local adecuado para desarrollar sus actividades sindicales.
4.º **Garantías frente al despido**
Cuando el despido afectaba a trabajadores que ostentaban cargo electivo de carácter sindical, era preceptivo, antes de su comunicación al interesado, ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.
Si el despido era declarado improcedente, el empresario tenía la obligación de admitirlo.
Asimismo, los representantes sindicales no podían ser incluidos en expedientes parciales de crisis.

¿Por quién doblan las campanas?

Dentro de la economía de mercado, los desajustes entre la oferta y la demanda son malas noticias para el capital. Para los trabajadores y los pueblos del tercer mundo, algo más grave. Significan paro y hambre.
La baja en la producción de acero y el aumento de la producción del trigo, pese a ser de distinto signo, son, paradójicamente, un desastre dentro de la lógica marcada por la ley del beneficio.

La lógica del capital, también en esto, sigue siendo lineal, pragmática. El motor de una economía de mercado es el beneficio, y el beneficio es función de la cantidad y del precio. Es más rentable producir menos a un alto precio.

Menos acero, más parados

La producción de acero está muy por debajo de las capacidades productivas. La débil demanda no puede absorber todo cuanto se puede producir. La conclusión es evidente. Si sobra capacidad productiva, sobra mano de obra, la solución inevitable es la reestructuración de plantilla.
Estos son los datos: EE. UU. ha producido en 1977 menos toneladas de acero que en 1967. La Comunidad Económica Europea ha impuesto restricciones a las exportaciones de acero del Estado español. Los países, cada uno en su medida, descargan sus dificultades sobre otros países. Y, como es de suponer, la deficiente estructura de la economía del Estado español, el aislamiento político y económico, herencia del franquismo, es más vulnerable a esta situación. Las empresas de producción y transformación del acero —gran parte de la economía de Euzkadi—, son un reflejo grave e inmediato. Echevarría, Astilleros, B. W. ...

Más trigo, más hambre

De 1973 a 1977, la producción mundial de cereales ha aumentado más de un 16%. En este mismo periodo, la producción de trigo se ha incrementado en un 23%, todo lo cual ha producido una caída vertical de los precios.
Millones de habitantes del Tercer Mundo seguirán condenados al hambre. Pero el nivel de precios debe ser recuperado a toda costa. La Administración Carter ha decidido obligar a los granjeros a dejar de labrar el 20% de su superficie útil si quieren aprovecharse de las medidas tomadas para proteger los precios.

Las únicas necesidades que satisfacen al capital son las que van acompañadas de un poder de compra, de dinero. Las otras, aunque sean más primarias, no tienen cabida en los planes de la llamada economía libre.
Mac Namara, el Banco Mundial, saben que el hambre no se combate disminuyendo la natalidad con campañas voluntarias de esterilización, con regalo de transistores, incluido.
Mientras que la tasa de crecimiento demográfico ha sido el 1,9% como media, la tasa de crecimiento de cereales ha aumentado un 2,9%, aunque en 1980 habrá una planificada escasez de trigo.

J. ELORRIETA



Empleados de la Diputación Foral de Navarra

Tras la aparición del decreto de 17 de junio de 1977 sobre regularización del derecho de los funcionarios públicos a su sindicación, concluíamos, en artículo anterior, que abrigábamos serias dudas sobre la posibilidad legal de que la Administración provincial de Navarra dictase ningún tipo de "preceptiva", y, en el caso de que se dictase, estimábamos que en ninguna forma podría ser restrictiva en cuanto al derecho que la ley protege. No obstante, en acuerdo del 9 de febrero, el bunker foral ha regulado la implantación entre sus funcionarios de su sindicato.

A partir del artículo 3.º, dicho acuerdo acumula trabas, arbitrariedades al derecho de sindicación: Se crea un Registro de Estatutos de Asociaciones de Funcionarios. La misma Diputación puede denegar la personalidad jurídica de la Asociación de sus funcionarios que se presenta al registro. Se crea una Junta Representativa a la que tendrán acceso las agrupaciones existentes y la misma Diputación Foral se reserva la facultad de determinar qué número de representantes corresponderá a cada agrupación. Consecuente con su postura antiobrera, la Diputación ha intentado desconocer toda reivindicación cara a la tabla salarial y demás derechos laborales. La actitud de los trabajadores ha sido firme: A una semana de paros parciales de una hora ha seguido un paro general el jueves, día 16 de febrero: Hospital, Maternidad, Psiquiátrico, bigudas de caminos y Servicio de Caza y Pesca. Palacio... 2.000 trabajadores. Durante el curso de la jornada de huelga, el señor Marco se negó a hablar con cualquier trabajador que estuviese en huelga.

y reivindicaciones que a cualquier trabajador corresponden. La Diputación se ha visto forzada a admitir determinadas reivindicaciones y un salario mínimo para todos en la cuantía de 390.000 ptas. anuales.
En anterior artículo aparecido en nuestro semanario se hizo una primera reflexión sobre la problemática existente con respecto a los trabajadores de la Diputación Foral de Navarra.
Allí se indicaba que el bunker foral realmente estaba impidiendo todo movimiento tendiente a dejar hacer oír las reivindicaciones de nuestros compañeros.
ELA-STV, como sindicato de clase democrático, denuncia con todas sus fuerzas este intento del bunker foral de establecer un anti-sindicalismo para sus trabajadores. Baste este rápido análisis para denunciar los hechos producidos, sin perjuicio de posterior informe en relación con el tema, ya que será preciso analizar seriamente el apartado 2.º del acuerdo de 9 de febrero, en el que definitivamente se consagra a la Policía Foral con funciones estrictamente policiales, ya que se indica que como cuerpo armado será objeto de regulación posterior

por cuanto respecta a los derechos sindicales.



Un aspecto del cursillo de los delegados del Deba

Primer cursillo de los delegados de la Comarcal del Deba

El viernes pasado, día 17, se celebró la primera reunión de los delegados de la Comarcal de Deba, en los locales de la UNED de Bergara, con la asistencia de la totalidad de los delegados.
Durante las cuatro horas que duró el cursillo, se desarrollaron debates sobre diferentes temas que había en el orden del día.
En una primera parte, se estudió la estrategia de cara a los convenios, incluyendo el punto referente a las comisiones representativas. Se trató también, y de manera amplia, lo referente a las garantías y derechos de los delegados, así como el planteamiento global con un estudio de la nueva ley que ha llevado UCD a las Cortes.
Tras un breve descanso, se reanudó el cursillo con una orientación más práctica, estableciéndose amplias discusiones sobre las aplicaciones prácticas del Pacto de la Moncloa. Se trataron, igualmente, cuestiones dedicadas a las nóminas, al IRTP y los problemas de la cotización a la Seguridad Social. Un análisis de los planteamientos reivindicativos que se presentan en las empresas de la comarca puso punto final a este primer encuentro de los delegados de ELA de la comarca del Deba.

J. R. EZENARRO



Robert S. McNamara, antiguo secretario de Defensa de los Estados Unidos y actual presidente del Banco Mundial, que canaliza gran parte de la "ayuda" al Tercer Mundo

Dinalotsa Después de una huelga

En un número anterior de la revista, hacíamos referencia a la huelga de esta empresa. Hoy es el momento de destacar algunos aspectos de la misma:
1.—Los sindicatos CC. OO. y UGT no participan en asesorar a los afiliados, porque las reivindicaciones superan el Pacto de la Moncloa.
2.—La patronal, "los Arrizabalaga", que manifiestan su carácter "socialista", defiende que hay que estirar un cáncer para recuperar la normalidad (los trabajadores más combativos)
3.—La patronal, "los Arrizabalaga", utiliza los medios más habituales de la era del fascismo: no pagan los haberes de los días trabajados, utilizan a esquirols y a chivatos, provocan a los trabajadores con sus desfiles en su Dodge

4.—Inexistencia de una caja de resistencia que permitiese a los trabajadores mantener una postura de huelga ante las actitudes poco dialogantes de la patronal.
5.—Intentos permanentes de enfrentar a los trabajadores al único sindicato, ELA, que ha estado ayudando permanentemente a los trabajadores, aun no teniendo afiliación en dicha empresa.
La huelga ha sido una experiencia positiva para los trabajadores, pese a no haber conseguido un éxito total. Ha sido de semimascarado el comportamiento autoritario de la patronal se ha visto la necesidad de contar con unos medios (caja de resistencia, asonía, etc.) para plantear una política reivindicativa seria y con garantías.
C. ALBERT

Entrevista con Gérard Fonteneau

Los pasados días 28 y 29 de enero estuvo con nosotros Gérard Fonteneau, secretario general adjunto de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). El compañero Gérard conoce bien a ELA. Han sido frecuentes sus contactos con el sindicalismo vasco durante la clandestinidad. Fonteneau no lo oculta, está satisfecho por la marcha de las elecciones sindicales en Euzkadi. Alex Agirretzabal hace de traductor. La entrevista se torna, a veces, en una conversación informal a tres bandas, donde no faltan anécdotas, detalles importantes.

—JOSE ELORRIETA. Sería de interés para todos los lectores del semanario ELA que nos resumiese dónde se sitúa ahora la CMT, cuáles son sus planes inmediatos.

—GÉRARD FONTENEAU. La CMT es una organización que sitúa en un segundo plano la representación ante los organismos internacionales. Le preocupa más la lucha sindical. Lucha que, en este momento, se concreta, sobre todo, en el esfuerzo que estamos realizando para responder adecuadamente a la represión y a la conducta de las empresas multinacionales.

—J. E. Con el proceso democratizador iniciado por Portugal, Grecia y el Estado español, la represión va desapareciendo progresivamente en Europa. Cuando hablas de ella, ¿estás pensando en América del Sur?

—G. F. América y también África y Asia. Las circunstancias son diversas. Desde la eliminación física de sindicalistas, hasta situaciones de semiclandestinidad. Puedo darte muchos datos que no son exclusivos de Chile o Argentina. Así, por ejemplo, en Paraguay fueron detenidos el 29 de diciembre 22 sindicalistas, y todavía no sabemos nada de ellos.

—J. E. El otro tema que has tocado es el relativo a las empresas multinacionales. En el reciente congreso de la CMT, ¿se han decidido algunas acciones en concreto?

—G. F. Es intención de la CMT montar un dispositivo de organización, estableciendo en cada continente uno o dos puntos de enlace para esta tarea. Estos centros estarían localizados dos en Europa, en Bruselas y Ginebra; uno en América del Norte, Montreal; otro en América del Sur, Caracas; y los otros dos restantes en Lomé y Manila, para cubrir África y Asia, respectivamente.

—J. E. ¿La CMT contempla la progresiva implantación de las multinacionales en los países socialistas y las repercusiones que produce este hecho?

—G. F. La CMT ya ha mantenido contactos con la Secretaría de la Federación Sindical Mundial (FSM) para tratar este aspecto, que, de alguna manera, va rompiendo la solidaridad de los trabajadores, analizando cuestiones concretas, como por ejemplo la situación que está creando la multinacional textil en Hungría, que pretende incrementar considerablemente los ritmos de trabajo a cambio de incrementos salariales.

—J. E. Hay un problema general que, de una forma u otra, afecta a todos los países capitalistas: el paro. ¿Cómo sitúa la CMT el desempleo?

—G. F. En efecto. El paro es un problema mundial, donde hay un aspecto cualitativo y otro cuantitativo. Más del 40 % de los parados son jóvenes, mujeres y emigrantes. Entre los distintos

grupos de trabajo de la CMT, uno tiene por objeto el paro. En este tema, como en otros, lo difícil es lanzar instrumentos eficaces y tomar conciencia de que el internacionalismo es cuestión de todos.

—J. E. En otro orden de cosas, y circunscribiéndonos a Europa, ¿es posible, en opinión de la CMT, la articulación unitaria de las Federaciones de Industria?

—G. F. Posible y deseable. La experiencia de la CES será completa cuando se desarrolle la estructura profesional. Este puede

ser el camino.

—J. E. Después de varios meses de legalidad, ¿qué diferencias ves entre la ELA que has conocido en la clandestinidad y la actual?

—G. F. Enormes. De una parte los resultados electorales confirman la implantación de ELA en Euzkadi. De otra parte, comprobamos con satisfacción cómo ELA aborda aspectos tales como negociaciones, administración, formación, etc.

La despedida a Gérard Fonteneau es un ¿hasta pronto?

JOSE ELORRIETA



Locales

SECRETARIA GENERAL
Euzkaiduna, 11-1.* dcha. Apdo. 1391, Bilbao-8. Telfs. 4442504 y 4442554

OFICINA EN MADRID
Alberto Alcocer, 32-6.* E. Madrid-16. Telf. (91) 4587430.

ARABA
VITORIA. Fueros, 31-1.* izda. izda. Telfs. 251222 y 269633.

AMURRIO Elejondo 23-1.*

SALVATIERRA San Jorge, 16-2.*

BIZKAIA
BILBAO. Barroeta Aldamar, 3-2.* dcha. Telfs. 4241300 y 4241309.

ALGORTA Sarritokbaso, 5-1.* dcha. Telf. 4692737

AMOREBIETA Traya, Zalaitza, 10-3.* dcha. Telf. 6731782.

ARRIGORRIAGA General Moja, 3 bajo izda

BARAKALDO Gral. Sanjurjo, 26-2.* dcha. Telfs. 4386600 y 4386606.

BASAURI Gral. Mola, 18-1.* Telf. 4494504.

BERMEO Santa Eufemia 12-2.*

DEUSTO Ramón y Cajal, 35 bajo.

DURANGU Barrencale, 28-2.* dcha. Telf. 6815650.

ELORRIO Gral. Franco, 7 bajo.

ERANDIO Rasos Secos, 5-1.* D. Telf. 4470700

GALDAPANÓ Gral. Mola, 1. Telf. 4564966.

GERNIKA Señorío de Vitcaya, 6-3.* dcha. Telf. 6852808.

IURRE Elejalde, 26-4.*

LEMUNIA Zubaku, 6.

MUNGUEA Heos, Basozabal, 3-1.* dcha. Telf. 6740016.

PORTUGALETE Carlos VII, 7-1.* centro. Telf. 4262500.

SANTURZE Capitan Mendizabal, 26-1.* dcha. Telf. 4619033.

SAN SALVADOR DEL VALLE Vicente Ribas, 7-2.* izda. Telf. 4590214.

SODUPE José Miguel de Orzgui, 9-2.* Telf. 6692901.

SESTAO Rovas, 32-1.* dcha. Telfs. 4261500 y 4261509.

GIPUZKOA
SAN SEBASTIAN. San Martín, 53-4.* Telfs. 461688 y 461877. Reyes Cañóicos, 9-2.* izda. Apdo. 971. Telf. 459591.

ANDOAIN Mayor, 46-1.*

ATAUN Grazyna Bern.

AZKOITIA Mayor, 49-1.*

AZPEITIA Santiago, 6 bajo. Telf. 813466.

ARETXABAETA Otalora, 8-1.* dcha.

BEASAIN San Ignacio, 9 bajo.

BERGARA Torrekoa, 3 bajo.

ELBAR Urbiza, 5 bajo. Telf. 718051.

ELGOIBAR Pl. Padre Aguirre, 4-2.*

GETARIA San Roke, 2 bajo.

HERNANI Avda. Navarra, 16-4.* Telf. 552865.

IRUN Santiago, 44 bajo y 1.*

LASARTE Inigo de Loyola, 10 bajo. Telf. 362033.

RENTERIA Vitoria, 14-1.* Telfs. 510562 y 510566.

TRINTXERPE Pescaderu, 13 bajo. Telf. 399311.

TOLOSA Oriz, 3-2.* dcha.

USURBIL Poligono 13, 1-2.* B. Telf. 361961.

ZARAUZ Pl. Fueros, 12 bajo.

ZUMARRAGA Jan Alai, 3-2.* C. Telf. 721643.

ZUMAIA San Pedro, 10-2.*

NAFARRÓA
PAMPLONA Navas de Tottona, 5-2.* izda. Telfs. 257700 y 257704.

ALSASUA Pl. de Zumalacárregui, s/n.

ESTELLA Pos. 24 bajo y 1.*

TUDELA Carmen Baja, 18-4.*

VERA DE BIDASOA Ezteza, Ezkabaia, 1.* A.

Forjas de Amorebieta, en huelga

(Véase de 1.ª pag.)

que se ha llevado. Participación, en el caso de ELA, a través de su sección sindical en las que las decisiones eran tomadas entre todos los afiliados en las reuniones que han mantenido para estudiar los puntos del convenio y todo el proceso de lucha.

La Caja de Resistencia

Una vez agotadas las posibilidades de negociación con el patronal, y reafirmada por la asamblea de fábrica, se planteó salir a la huelga. En todo momento, la sección sindical de ELA mantuvo informada a la Federación del Metal de ELA de Bizkaia, con lo que se decidió que la Caja de Resistencia entrase en funcionamiento para los afiliados de Forjas.

Se pusieron, para información de todos, unos papeles oficiales notificando que la Caja de Resistencia se ponía en marcha y que pasarán, como establece el Reglamento a cobrar el sábado día 18 por los locales de la Unión Local de Amorebieta, para hacer efecti-

vas las 2.100 ptas. que corresponden a la primera semana de huelga. Como requisito para ello, se exigía presentar el carnet de afiliado con el pago de cuotas al día.

El hecho ha sido muy comentado entre los compañeros de la empresa y no cabe duda que es un arma que dispone el sindicato para seguir en la lucha, frente a la postura cerrada y obstinada de la patronal.

Tal y como decíamos al principio, los trabajadores están decididos a seguir en huelga.

Una postura concienciada y unida ayuda a seguir firmes en su postura contra el patronal y con la moral alta, tal y como se reflejó en la asamblea del sábado pasado, día 18. En esta asamblea, el Comité de Empresa informó de la última oferta de la empresa, que se cifraba en el aumento de 3.000 ptas. Los trabajadores se mantienen en las 7.500 ptas. decidiendo apoyar la huelga.



Sindikala Astekaria/Semanario Sindical

Ultima hora

ALTOS HORNOS

A las diez de la mañana del martes, asamblea. Se decide continuar el paro iniciado ayer. Finalizada la asamblea, los trabajadores se han concentrado ante el edificio de las oficinas de la empresa en Baracaldo. Las razones por las que los 9.500 trabajadores de las tres factorías (Ansio, Sestao y Baracaldo) de Altos Hornos decidieron ayer, lunes, paro indefinido, las determinan en el comunicado que hicieron público desde primeros de año tratan de aclarar la base de negociación con la empresa teniendo en cuenta que existe un convenio firmado y con vigencia para 1978, y no encontrando por parte de la empresa otra respuesta que una inexplicable táctica dilatoria con continuas dificultades para llegar a un acuerdo. Los trabajadores de AH exigen una clara oferta por parte de la empresa.

ELA ha manifestado que "se reafirma en su posición de apoyo incondicional a la postura de los trabajadores de AHV y a la defensa de su actual convenio".

ARGAL, FIN DE LA HUELGA

El pasado lunes, día 20, los trabajadores de Argal se han reintegrado al trabajo tras una huelga de cuatro días. Entre las reivindicaciones conseguidas destacan las siguientes: 100 por cien en las bajas de larga enfermedad, igualdad salarial entre hombres y mujeres, IRTP a cargo de la empresa, incremento salarial de 61.000 pesetas anuales y un suplemento retributivo de 10.500 pesetas a percibir en agosto.

"3 DE MARZO". VITORIA

Las centrales sindicales UGT, CC. OO. y ELA ha solicitado del gobernador civil autorización para celebrar una manifestación el próximo día 3 de marzo, día en que se cumple el segundo aniversario de la dura represión llevada a cabo sobre la clase trabajadora de Vitoria, a consecuencia de la cual fueron muertos cinco trabajadores.

PRADO HERMANOS, EN CONTRA DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES

A la dirección de Prado Hermanos, de Munguía, no le agrada el sindicalismo democrático. Las elecciones sindicales se han efectuado después de varios recursos a la Delegación de Trabajo. Después de celebradas éstas, la empresa no reconoce el derecho establecido por ley y no reconoce las garantías a los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones.

ECHEVARRIA, S. A.: ¿A QUE JUEGA LA EMPRESA?

Pese a la actitud negociadora puesta de manifiesto por el Comité de Empresa, la dirección de Echevarría, unilateralmente y en contra de la opinión de dicho Comité, ha hecho pública la lista de los 930 trabajadores que según su proyecto deberían acogerse al seguro de desempleo durante un periodo no superior a 18 meses. ¿Hay auténtica voluntad negociadora? ¿Se trata de llevar adelante como sea el plan sin reconsiderar soluciones intermedias?

FORJAS DE AMOREBIETA: UN NUEVO TANTO

Después de siete días de huelga, en la que todos los afiliados de ELA, sindicato mayoritario en la empresa, han cobrado la Caja de Resistencia y tras conseguir un incremento de 7.000 pesetas, los trabajadores se han incorporado al trabajo el martes, día 21, abriendo de nuevo las negociaciones para abordar el resto de los puntos de la tabla reivindicativa.

INOXIBAR, EN CONTRA DEL PACTO

El martes, 21, los trabajadores de Inoxibar han recurrido a la huelga tras semana y media de negociaciones como única vía de conseguir sus reivindicaciones: 8.000 pesetas netas en catorce pagas, revisión en julio según el índice del coste de vida, Seguridad Social a cuenta de la empresa, equiparación de los salarios más bajos. La respuesta de la empresa ha sido de 8.000 pesetas brutas, protegiendo el cumplimiento del Pacto de la Moncloa.

HARPIDETZA • HOJA DE INSCRIPCION

Izena:
 1.º Abizena:
 1.º Apellido:
 2.º Abizena:
 2.º Apellido:
 Noiz jaioa:
 Fecha nacimiento:
 Non jaioa (Probintzia izain):
 Lugar nacimiento (indicar provincia):

ZUZENBIDEA DOMICILIO

 Zuzenbidea Dirección:
 Herria Localidad:
 Probintzia Provincia:
 Telefonoa N.º de teléfono:

EMPRESA DONDE TRABAJA LANTOKIAREN IZENA

 Industria-mota Tipo de industria:
 Profesioa Profesión:
 Herria Localidad:
 Industria-mota Tipo de industria:
 Kategoria Categoría:

