

### Guipúzcoa: Convenio del Metal

## Gato por liebre

El rechazo más absoluto y el desengaño más grande son dos de las consecuencias que se han manifestado claramente en los trabajadores del Metal de Guipúzcoa cuando han conocido el arreglo a que habían llegado las partes negociadoras de este convenio.

No podía ser otra la reacción, si es que pensamos en lo que CC. OO., UGT y resto de la mesa habían prometido a los trabajadores.

Durante varias semanas, las citadas centrales y el resto de los que han participado en las "negociaciones", con un irrealismo y demagogia totalmente irresponsables e injustificables, han querido hacer ver a los trabajadores que el negro era blanco, o lo que es lo mismo, que el convenio prometía mucho, que era posible conseguir unas sustanciosas mejoras para todos los trabajadores metalúrgicos, etc., etc.

#### Propaganda orquestada

Asambleas, comunicados, pánfletos, toda una orquesta de propaganda se había montado a favor de un convenio provincial del que prometían el oro y el moro.

La realidad, sin embargo, es muy distinta, y queda suficientemente reflejada en el siguiente cuadro, donde la distancia entre lo pedido y lo conseguido es abismal.

La patronal ha visto que de momento se le derrumba "su" convenio. Estaban, y están, ilusionados con firmarlo; no es para menos. Firmar un convenio con un aumento medio de un 8,26 % para todo el año y despedirse durante todo el 78 de reivindicaciones y "lios" en las empresas, es una ganga como para estar satisfechos.

Por otro lado, CC. OO. y UGT, al menos de momento, no se atreven a firmarlo. Habían llegado a un arreglo y los

trabajadores se lo han derrumbado también. En esto, la decepción de aquella y éstos coincide.

Se han gastado muchas energías en un convenio del que no era, ni es, posible esperar más; en un convenio que, aparte de la pobreza de lo ofrecido, va a traer, probablemente, si se firma, muchos problemas de aplicación. El desenganche de empresas, así se le ha llamado a la no aplicación del convenio, posiblemente vaya a ser un problema que ponga más en entredicho a este convenio provincial, que ya de entrada deja fuera a 30.000 trabajadores.

Es por eso que en estos momentos cobra mucho más urgencia para todos los trabajadores el dejar de mirar al convenio provincial para fijarse en la empresa, en el pacto de empresa.

#### La postura de ELA, reforzada

Nosotros, en ELA-Metal, no nos cansaremos de decir y repetir que es la lucha que despleguemos en nuestras empresas la que nos va a dar el fruto que no ha dado, como estaba previsto, el provincial.

Seguir confiando en el provincial sería desastroso.

Reivindicar y luchar en las empresas es el camino que debemos emprender sin más tardanza. De que aceptemos o no este camino va a depender el que en el año 78 demos un paso adelante o un paso atrás.

C. GEREÑU



## TAVESA: Búnker empresarial

*Ni la Sección Sindical de ELA ni los empresarios de TAVESA pierden de vista lo que está en juego. Su propia obstinación está resultando costosa, económicamente, a los empresarios que la satisfacción de las reivindicaciones de ELA. Y más: se lanzan a un costoso "lock-out", enmascarado como expediente de crisis de otras empresas "suyas", en una maniobra de cerco y presión sobre los trabajadores y la opinión. Todo ello desproporcionado e incomprensible para un extraño. La huelga pincha en una empresa clave del sector y amenaza el inveterado caciquismo empresarial. En el punto de mira patronal está la clase obrera, encarnada, en el caso de TAVESA, por la firme actitud de la Sección Sindical de ELA, mayoritaria, cohesionada y sustentada por fuertes medios sindicales (Caja de Resistencia...); un vigoroso poder obrero en el interior de la empresa. Evitar éste, para ellos, temible precedente, literalmente no tiene precio. Aunque los empresarios, previsores ellos, aspiran a financiar, en parte al menos, los costes de esta operación antiobrera a costa del Seguro de Desempleo, comprometiendo para ello en oscuros expedientes de crisis a la Delegación de Trabajo. Y aún existen ingenuos que piensan que la legislación de sociedades anónimas es una mera cuestión técnica!*

### Proyecto de ley de Acción Sindical Convenios de empresas Período de prueba

Página 3

Páginas 4 y 5

Página 7

### Lo pedido y lo conseguido

Medias salariales provinciales	Primeras peticiones de la mesa negociadora					Lo acordado por las dos partes y rechazado por los trabajadores				
	antes del 1-1-78	del 1-1-78 al 31-3-78	del 1-4-78 al 30-6-78	del 1-7-78 al 30-9-78	del 1-10-78 al 31-12-78	del 1-1-78 al 31-12-78	del 1-1-78 al 30-6-78	del 1-7-78 al 30-12-78	del 1-1-78 al 31-12-78	
Salario anual bruto	541.918	597.935	627.832	657.728	687.625		569.918	608.015		
Salario mes bruto	38.708	42.709	44.845	46.980	49.116		40.708	43.430		
Salario mes líquido	32.528	35.740	37.484	39.226	40.970		34.106	36.327		
Aumento anual bruto						102.999			47.047	
Aumento anual líquido						81.856			36.976	
Aumento mes bruto		4.001	2.136	2.136	2.136		2.000	2.721		
Aumento mes líquido		3.212	1.744	1.744	1.744	1.578	2.221			
Aumento medio mes líquido						5.847			2.641	
% Aumento mes bruto		10,33 %	* 5 %	* 4,76 %	* 4,54 %		5,16 %	6,68 %		
% aumento mes líquido		9,87 %	4,88 %	4,65 %	4,44 %		4,85 %	6,51 %		
% aum. medio mes líquido						17,91 %			8,26 %	

\* Al aplicar la revisión trimestral hemos estimado un porcentaje de aumento por Carestía de Vida: de enero a marzo, un 5 %; de enero a junio, un 5 %; de enero a setiembre, un 5 %.

## Non zer

Aste bullotsua izandugu azken hau, dudarik gabe. Gipuzkoako Metalak eman du nahiko hizketa. Asteak dira konbenioaren negoziaketa hasi zela eta orain, garbitu dela dirudi, zein nagusien eta sindikatuen jokaerak. ELAren haseran garbi ba zegoen, oraindik eta tinkoagoa agertu da langileentzat, CC. OO. eta UGTek egin duten maniobra ondoren.

ELAko arduradunek dioten bezala, enpresako akordiotara jo behar da, baldin eta itxurazko jornalak atara nahi baditugu.

Horren esenplu da, erdiko horrietan agertzen dugun enpresatako konbenioen koadroa, konpletioa ez izan arren, oraindik asko baidago egitekotan.

Bestalde, Textileko lantegietan ere, bada zer esanik, Bergarako Tavesan eta beste batzuetan nagusiak jokatzan ari diren bezala ikusirik. Langileak kalera irten direnean, tallerak itxi dituzte nagusiek. Hortaz, oraingo ale hontan informazio hutsa besterik ematen ez bada, ondorengoan atarako dizkiogu sustriak, beste enpresa askotako interesgarri bailiteke.

Azkenik, ezin ahatz, zortzigarren horrialdean datozten elkar hizketa, sindikatuen adarra baita bere juridiko serbitzua. Elkar hizketa hortan, egunoro hainbat kasutan diharduen sindikal militante abokatu batek diona, orduan eta praktikoago eta interesgarriagoa gerta daiteke edonorrentzat.

**ELA**<sup>STV</sup>

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

Publicación: ELA-STV  
 (Semanao Sindical)  
 Edita: ELA-STV  
 Director: J. Elorrieta  
 Redactores: V. Bengoa, J.  
 Larrañaga  
 Imprime: Iparaguirre, S. A.  
 Carr. Bilbao-Galdácano. Edificio  
 Arzubi. Bolueta-Bilbao  
 Dep. Legal: BI-3.312/1977  
 Redacción: Barrencale, 28-2.º  
 Teléfono 6815650  
 Durango

Entrevista con Jose Mari Larrañaga

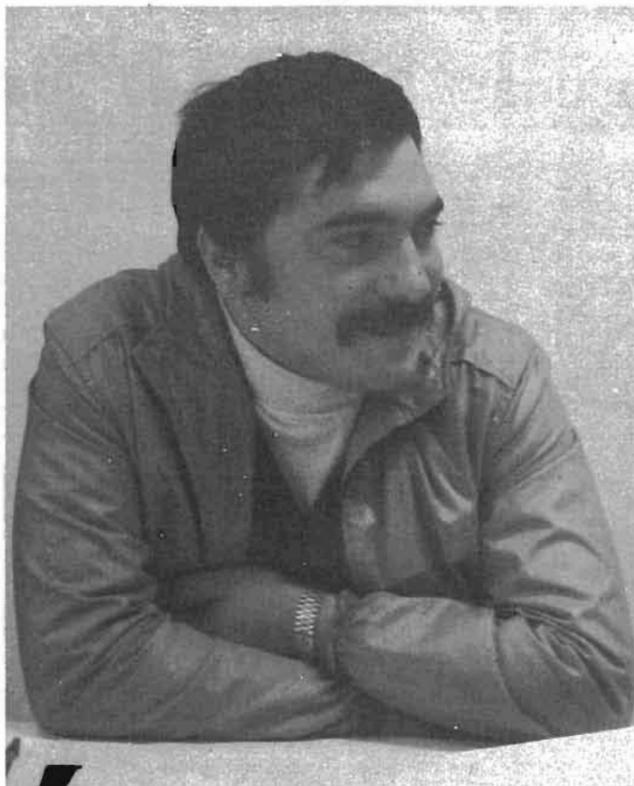
**Cursillos de delegados**

Jose Mari Larrañaga, 30 años, militante desde hace muchos años en ELA, detenido en el 73 por dicha militancia, indultado en el 75. Plentziarra, ha trabajado en varios talleres de la zona, Sacia, Soraluze... y últimamente Acme, de Elgóibar, de donde salió para responsabilizarse de la Unión Comarcal de la Cuenca del Deba, desde Eibar. Actualmente, encuadrado en el Gabinete Técnico de Negociaciones y como tal uno de los ponentes de los cursillos para delegados que se están celebrando, que es de lo que nos va a hablar.

—¿En qué consiste este cursillo para delegados?

—Después de las pasadas elecciones sindicales y del alto número de delegados que han salido elegidos de ELA, fue surgiendo casi simultáneamente, tanto entre los mismos delegados como entre los responsables, la necesidad de unos cursillos, dirigidos prioritariamente hacia los delegados, con el objeto de plantear, discutir y debatir los temas más de actualidad, así como de aclarar una serie de conceptos generales sobre la función de los delegados en el sindicalismo.

—¿Cuáles son esos temas?



Jose Mari Larrañaga, del Gabinete Técnico de Negociaciones, uno de los ponentes de los cursillos de delegados.

—Este primer cursillo lo hemos dividido en dos partes. La primera, que ya está llegando a su fin, es sobre una temática de gran actualidad y de muchísima importancia como son las negociaciones colectivas y todos los aspectos que intervienen en ellas. La segunda parte, que se iniciará rápidamente, será sobre Sindicalismo en general y sobre el tipo de sindicalismo que plantea ELA-STV en particular.

—¿Cómo enfocamos estos temas?

—Estos cursillos deben servir, sobre todo, para tener una idea más clara y profunda de las líneas de comportamiento y de acción de los delegados de ELA, tanto dentro como fuera de la fábrica. Y es, teniendo en cuenta esta idea fundamental como enfocamos el cursillo, o sea, desde un punto de vista totalmente práctico, basándonos sobre todo en la experiencia que en estos pocos meses de práctica sindical que llevamos hemos podido adquirir; pocos meses pero intensos.

—¿En dónde has dado hasta ahora este cursillo?

—Antes de empezar el cursillo en sí, tuvimos una charla sobre estos mismos temas en la Comarcal de Deba, donde, con una asistencia de más de 300 delegados, di por primera vez en los locales de la UNED de Vergara. Posteriormente, y dentro del cursillo, he estado en Erandio, Guernica, Rentería, Azpeitia y Alsasua, y ahora tengo que ir a Sodupe y a Bilbao.

—¿Qué metodología empleáis en los cursillos?

—La base está en buscar el máximo de participación y debate entre todos los asistentes. Para ello los cursillos tienen

un tope de asistentes, un máximo de 60 delegados, haciéndose en cada zona los que hagan falta, porque con asistencia superior la experiencia nos enseña que no se logra una participación mínima. Además, la exposición no consiste en una charla ininterrumpida, sino en diálogos, preguntas constantes, es decir, debatiendo al máximo los puntos de cada tema.

—¿Cómo ves el grado de participación de la gente?

—En cuanto a la asistencia, yo creo que es inmejorable, ya que el hecho de hacer durante la jornada de trabajo utilizando las horas disponibles, ha facilitado mucho la asistencia, aunque ya hay algunos casos de patronos que ponen pegas a la hora de salir, pero cada vez son menos. En cuanto a la participación en los debates, aquí sí podemos y tenemos que mejorar, ya que en esto no hay tope, pero si estoy agradablemente sorprendido ante las ganas de estar al tanto, de preguntar, de aclarar, etc., y puede valer el detalle de que ningún día hemos terminado a la hora prevista, sino más tarde.

—¿Haz una valoración de la experiencia de este cursillo.

—Bueno, aunque el cursillo aún no ha llegado a la mitad de su recorrido y por lo tanto la valoración del mismo habrá que hacerla al finalizar el mismo, por ahora sí se puede decir que está suponiendo una experiencia muy positiva, pero que no debía de terminar aquí, sino que debe de continuar con otros temas e incluso plantearse a otros niveles, estudiando las fórmulas más adecuadas para caso.

J. LARRAÑAGA

**TXOKOAN**

**Acción sindical en la empresa**

Hay que tener una idea clara de lo que abarca la ley, que se está discutiendo estos días, sobre relaciones laborales en la empresa. El título del proyecto de ley que presentó el Gobierno a las Cortes el 16 de enero llevaba un encabezamiento bien significativo: "Proyecto de ley sobre regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa". Soslayaba la referencia a "relaciones laborales" y evitaba positivamente la mención a la "acción sindical". Si en algún caso, en este ciertamente sí, el encabezamiento respondía al contenido. El proyecto constaba de seis títulos que enunciaban el contenido del texto:

1.º La participación de los trabajadores en los órganos de representación en las empresas.

2.º De los delegados de personal.

3.º De los comités de empresa.

4.º De la elección de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa.

5.º De las asambleas de trabajadores.

6.º De las garantías para el ejercicio de la representación.

Era realmente difícil hacer un proyecto de ley sobre esta materia sin mencionar a las secciones sindicales. Durante dos meses este proyecto de ley ha sido prácticamente, silencio. Ha sido el tiempo que el texto ha permanecido en manos de la

ponencia que debía informar. Al terminar la ponencia su trabajo y conocerse el texto, ha estallado el escándalo: Todo el mundo empresarial se ha rebelado y ha puesto el grito en el cielo. La ponencia ha retocado el texto en tres aspectos fundamentales:

A) Abrir la posibilidad de que las formas concretas de acción sindical en la empresa puedan ser pactadas entre el empresario y los trabajadores.

B) Ampliar las atribuciones, derechos y funciones del comité de empresa con objeto de que tenga un rostro europeo.

C) Suplir el "olvido" del Gobierno introduciendo en el texto la sección sindical de empresa.

En estos tres puntos precisamente se centra la furiosa reacción de rechazo de los empresarios.

El texto ha pasado a la Comisión de Trabajo del Congreso. Y el siguiente paso reglamentario sería llevarlo al Pleno de las Cortes. Con todo, van a ser fuertes las presiones —más fuertes aún de lo que ya lo están siendo— con objeto de que el Gobierno retire el proyecto si es que no ven la posibilidad de que la Comisión de Trabajo vuelva al primitivo texto. Según nuestros informes, la patronal presiona muy duramente y en forma cohesionada sobre los parlamentarios.

J. LIBANO

**Cursillos programados**

En el número anterior apareció una relación de los cursillos a celebrar durante el mes de abril. Por error no fueron incluidos los programados en Alava y Navarra. Este es calendario para el mes en curso:

**Alava**  
 25 de abril: AISS, Vitoria, 10 de la mañana.  
 28 de abril: AISS, Llodio, 10 de la mañana.

**Navarra**  
 13 de abril: M. Reparado-

ras, Pamplona, 10 de la mañana.

Los delegados y responsables de las secciones sindicales del Metal de Alava se van a reunir el próximo jueves, día 13, en los locales de la AISS de Vitoria, a las 8 de la tarde.

En el orden del día están incluidos:

—El análisis del convenio provincial del Metal, tanto a su procedimiento como a su contenido, y la preparación del primero de mayo.

goan hartubeharko litzake: Euskaldunak, euskaldun soil batek, errebistaren kontenidoaren ikuspegi edo bisio global bat eduki behar duela, hots, nolabait esateko, aldizkariaren kontentioa bilduko duen artikulu bat egin beharko litzateke. Eta horretaz gain, beste artikulu mamitsuren bat ere bai.

2.—Nere eritziz, gainontzeko artikulu edo elkarrizketak, sarrera bederik, euskaraz eraman beharko lukete.

3.—Informazioa bera, esate baterako, nongoa den eta zer mailatan inguru horretan euskaraz egiten den ikusi beharko litzake. Zenbait hérritako berriak euskaraz bidaltzea ez da, agian, interesgarriegia izango. Baina beste zenbait eskualdeetan, agian bai.

4.—Titulazio mailan gehiago egin daiteke.

M. UGALDE

**Irakurleak Idatzi (Cartas)**

Kaxo lagunok:  
 Hitz bi besterik ez nere kezka agertzeko. ELA asterekoa 15garren alea jasoa dut, eta kezkatu geratu naiz. Alde batetik oso euskaraz gutxi, ia batez, agertzen delako. Bestetik soluzio bideak oraindik lortu gabe daudelako. Egoera honen luzapenatan iharduteak ez digu batere onik egingo. Behin betirako bai aldizkariak, eta bai organizazioak, euskararen arazoa aztertu behar duelakoa nago. ELAk euskaldun den langileari zer eratan euskaltasunez erantzuten dion oraindik ez dut garbi ikusten.  
 Baina, batez ere, gatozen aldizkariara:  
 1.—Aldizkaria ateratzera-koan, honoko kriterio hau go-

dos que no reciban la publicación indiquen a éstos el medio de corregir esta situación pasando por las Uniones Comarcales o locales para tomar nota de sus nombres, dirección completa y número del carnet.  
 Esperamos que quienes no reciben ELA-semanal sepan disculparnos y creemos que en un plazo breve se habrá solucionado el problema definitivamente. Gracias.

ERREDAKZIOA

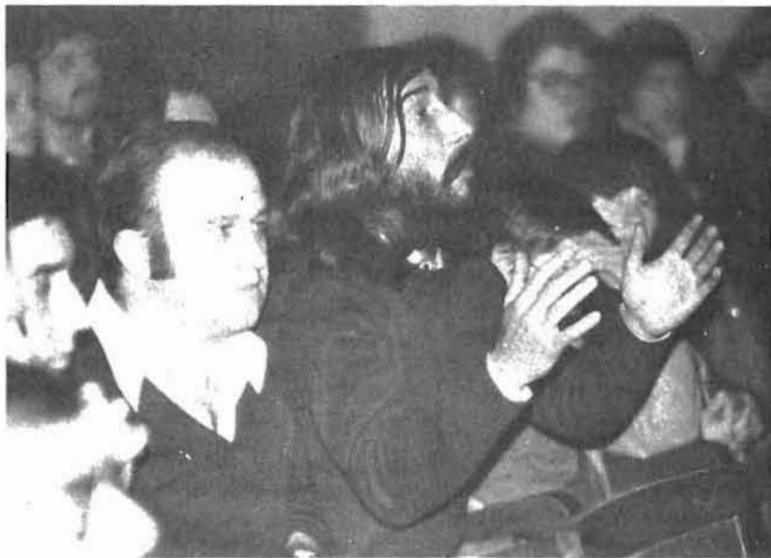
**DUBI DUBI**

Por DODOT



**Nota del servicio jurídico**

Los servicios regionales de asesoría jurídica han considerado necesario tener que dedicar un día por semana a programar los trabajos, estudiar y resolver los temas pendientes que requieren un periodo de análisis y realizar reuniones de coordinación entre sus miembros.  
 Por ello, a partir de este momento, los afiliados podrán hacer sus consultas en el horario habitual todos los días de la semana, excepto el jueves.



La información y participación en los debates ha sido una constante en todo el proceso del Convenio del Metal.



Proyecto de ley de Acción Sindical en la Empresa

Esta semana será decisiva

El martes día 11 comienza en la Comisión de Trabajo del Congreso de la discusión del proyecto de ley sobre Acción Sindical en la Empresa presentado por el Gobierno y enmendado por la ponencia.

Las organizaciones empresariales han insinuado la amenaza de huelga de inversiones y de creación de puestos de trabajo para el caso de que el proyecto no sea modificado de acuerdo con sus exigencias e intereses

Los empresarios y sus padrinos

UCD y Alianza Popular defenderán básicamente, aunque con matices distintos, los intereses empresariales. UCD con más flexibilidad, AP quiere simplemente que el texto sea retirado. UCD, que reconoce la mala defensa realizada en el seno de la ponencia del texto presentado por su Gobierno, quisiera, también aquí, aplicar su estrategia del "consenso" y llegar a un acuerdo en el que se eliminen los aspectos más impugnados por los empresarios. Al parecer estos puntos son los siguientes:

1.—Las atribuciones que el artículo noveno del proyecto asigna a comités de empresa, a los que los empresarios los quisieran ver reducidos a simples órganos de recepción de información (muy limitada) y de consulta.

2.—Las secciones sindicales. No figuraban en el primer proyecto enviado por el Gobierno. La ponencia las ha introducido. Los empresarios las quisieran volver a suprimir de la ley. UCD propone que su existencia se limite a las empresas con más de mil trabajadores.

3.—UCD propone listas abiertas para las elecciones de los componentes de los comités de empresa. El texto de la ponencia establece listas cerradas.

4.—Tampoco agrada a los empresarios el texto de la ponencia en sus artículos primero y tercero: en estos

artículos se abre la posibilidad de que, supuestos los mínimos establecidos por esta ley, trabajadores y empresarios puedan pactar en cada empresa la forma de representación y acción y negociación más apropiados. UCD no se ha definido en esta materia. Es de suponer que respaldará la posición de los empresarios, aunque la matice.

Afirmación del sindicalismo

Las posiciones mantenidas por dirigentes de CC. OO. (PCE) en los trabajos de la ponencia indican que se alejan paulatinamente de las que ellos mismos defendían por oportunismo (¿imposición?) de partido, por escaso posicionamiento sindical, por miedo a la impopularidad o por lo que sea, hace aún muy poco tiempo. Esta deriva se manifiesta en la defensa hecha de las secciones sindicales y consecuentemente de las listas cerradas para la elección de representantes obreros en las empresas. Progresivamente se van acercando a las posturas que desde posiciones y perspectivas estrictamente sindicales viene manteniendo ELA-STV. Si ello es signo de autenticidad e independencia sindicales crecientes también sería un paso en la afirmación de la personalidad del sindicalismo.

Un contenido reivindicativo

La postura cerrada de la patrona —cuando aquí nos referimos a los empresarios lo hacemos a sus organizaciones representativas, sobretudo a la CEOE—, la anacrónica postura de la patronal, exigirá que los trabajadores demos al día primero de mayo de este año un contenido reivindicativo muy definido movilización en defensa de los niveles de representación y de acción sindical en la empresa a los que los trabajadores no debemos renunciar en 1978 y contra los cuales un empresario irresponsable se ha movido en plan de cruzada

V. ELORZ.

Convenio del Metal de Guipúzcoa

Platos rotos

ELA ha mantenido desde el primer momento que el convenio del Metal en Guipúzcoa o era provincial y de mínimos o había que dejar de lado el planteamiento de ámbito provincial e ir a negociar convenios de empresa. No es el momento de repetir todo el razonamiento en que basaba ELA esta postura ni el análisis de los condicionamientos objetivos que cerraban el paso a otra alternativa válida. Es suficiente recordar que en ambos lados de la mesa tenían que sentarse quienes estaban comprometidos o interesados en llevar la negociación dentro de los niveles de incremento salarial estipulados en las cláusulas del Pacto de la Moncloa. El hecho mismo de ser provincial el convenio impedía traspasar los límites de dicho pacto. Y en caso de tener que moverse dentro de esas normas las posibilidades reivindicativas se minimizaban por las circunstancias del convenio último del Metal.

Era demagógico e irresponsable, en consecuencia, hacer una campaña optimista y magnificadora de las posibilidades de un convenio aprisionado de antemano en tan estrechos límites. Y no valía especular con la mayor fuerza reivindicativa que podía acumularse a nivel provincial, cuando precisamente esa circunstancia añadía obstáculos y estrechaba los márgenes de negociación.

Una fórmula cómoda

Un convenio de máximos a escala provincial puede ser cómodo porque excluye la posibilidad y, consecuentemente, la necesidad de plantearse la negociación de convenios de empresa. Cómodo sobre todo para los empresarios —para la mayoría— que, sin esfuerzo mayor, alejan de su casa, digo de su empresa, el engorroso proceso negociador y encima se encuentran con el regalo de que los términos de las alternativas reivindicativas se sitúan automáticamente en el círculo de posibilidades de las empresas en peor situación, a las que la agrupación empresarial tiene que defender por solidaridad y sobre todo por interés.

La postura de querer negociar en las condiciones de hoy un convenio provincial de máximos pone de manifiesto la existencia de una determinada concepción del sindicalismo y por lo tanto de la práctica sindical a cuyo análisis dedicaremos, porque se lo merece, otro día una detenida

Un pretexto

A favor del convenio provincial de máximos se argumenta con un razonamiento que, de ser cierto, merecería atención. Dicho tipo de convenios ampara a todas las empresas incluso a aquellas que no se hallan en condiciones de hacer un pacto de empresa o no lo pueden hacer tan favorable. Eso se pretexto. En realidad, el convenio de máximos que se está negociando no afecta a 30.000 trabajadores. Es decir, a una tercera parte de los trabajadores del Metal de Guipúzcoa. Y cualquier medio iniciado en la práctica sindical sabe que una adecuada estrategia negociadora que incida en las empresas clave de la zona o localidad marca el paso al resto de los centros de trabajo.

Unidad obrera

Aunque todo el proceso de este convenio del Metal de Guipúzcoa será objeto de posteriores análisis, no se puede omitir, en esta primera

aproximación, una alusión a la **unidad obrera**. En mil momentos y sitios ha sido invocada. Si no queremos caer en quimeras idealistas, en espejismos pseudo-religiosos o sentimentalismos simplemente emocionales, la solidaridad de clase que tiene una base objetiva debe traducirse en **unidad de acción** con la propuesta de objetivos posibles, alcanzables. La contribución más eficaz a la unidad obrera se realiza cuando se tiene el valor de no deslizarse hacia la vociferación de slogans y de ofrecer, al contrario, análisis objetivos verificables y cuantificables. Eso era posible hacerlo desde el comienzo de la negociación. Eso fue lo que ELA hizo ofreciendo cifras, posibles incrementos y alternativas variables que básicamente están siendo confirmados ahora por los hechos.

En esto, como en otras ocasiones, nos ha guiado la lealtad de clase y con ello hemos rendido un servicio a la unidad y solidaridad de los trabajadores. Tiempo al tiempo.

HEMEROTECA

Un protagonista relegado en el proyecto de ley de representación de los trabajadores

Que el establecimiento de la Sección Sindical de Empresa en nuestro sistema de relaciones industriales resulta inconveniente para el Gobierno es algo de lo que nadie podrá dudar con fundamento a la vista de los últimos acontecimientos. Ni en el Real Decreto del 6 de diciembre de 1977 sobre "Elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas", ni, lo que ya es grave en grado sumo, aunque quizá todavía no irreversible, en el proyecto de ley sobre "Regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa" —nótese como a la hora de rotular el proyecto se desiste paladinamente de la expresión ya habitual "acción sindical en la empresa", sin duda por ser consciente el propio Gobierno de la invariable homologación del contenido normativo ofrecido con el que en otras latitudes se corresponde con dicha expresión—, remitido por el Gobierno a las Cortes (BOE, 16 enero) y pendiente de discusión en la Comisión de Trabajo del Congreso, está presente la Sección Sindical de Empresa. Y ello, sorprendentemente, cuando la acción sindical en la em-

presa, y de modo singular la Sección Sindical, venían siendo "negociadas" desde el pasado mes de agosto entre las centrales sindicales y la Administración, y cuando la "transformación del marco actual de relaciones laborales por medio del desarrollo de la acción sindical y de un código de derechos y obligaciones de los trabajadores en la empresa" constituía una de las medidas que Gobierno y partidos políticos con representación parlamentaria acordaban el 9 de octubre en el marco de los **critérios previos** a la firma de los Acuerdos de la Moncloa. Y es el caso, conviene tenerlo presente, que la regulación de la acción sindical en la empresa queda convertida en mera fórmula vacía sin el establecimiento de la Sección Sindical de Empresa y la protección legal de su actividad.

M. Carlos Palomeque en ARGUMENTOS

Precios suben, salarios se estancan

"Porque si nadie discute que haya motivos para las alzas, lo que todos constatamos es que no están acordes con los salarios ni con las alzas de los salarios autorizados por las placatos de la Moncloa, que en este caso procuran cumplirse con mucha mayor rigidez. Lo que los partidos políticos pactaron en la Moncloa (...), fue que la inflación global quedase controlada, de forma que los aumentos de precios y los de salarios: es decir, de un orden de un 22 por 100 aproximadamente. Aquello a lo que renunciaba la oposición pactante era a una mejora del nivel de vida, a un aumento del poder adquisitivo por parte de los asalariados.

Pero nunca pudo renunciar a que el equilibrio se mantuviese. Lo que está resultando, sean como sean las estadísticas que se pretendan hacer, es una disminución en el poder adquisitivo del asalariado, porque en

muchos casos está por debajo del nivel de subsistencia y las medidas que se están tomando oficialmente, como los ocho mil millones de pesetas del presupuesto para tratar de enjugar en parte el paro obrero, o la elevación grotesca de un grotesco salario mínimo, no alivian la situación. Como no se alivia la situación del empresario.

La política antiinflacionaria del Gobierno ha sido parcial. No ha sabido implantar la austeridad de todos —empezando por él mismo—; no ha tenido credibilidad en ningún sector económico de la nación no ha liberado a las empresas de sus angustias ni ha mantenido el nivel de vida prometido. (...)

La responsabilidad del Gobierno está compartida con la de los partidos que firmaron los pactos de la Moncloa. (...) No son capaces, tan poco, de reaccionar ahora denunciando clara y abiertamente los pactos y separándose de ellos".

De TRIUNFO





La respuesta de los trabajadores de Euskadi fue unánime al llamamiento de la CES. En la foto, la concentración realizada en Pamplona.

5 de abril

## Respuesta unánime

La convocatoria de la Confederación Europea de sindicatos (CES) ha tenido respuesta en Euskadi. Los objetivos de esta jornada europea de acción sindical se centraban en la defensa del pleno empleo y el poder adquisitivo de los salarios. ELA, como miembro de pleno derecho de la CES, se ha identificado con la convocatoria y recomendado a sus afiliados y simpatizantes que secunden la convocatoria, de acuerdo con la situación específica de cada una y centro de trabajo.

En las reuniones preparatorias celebradas a tal efecto en ruselas, participó Alex Agirrezabal, miembro por ELA el Comité Ejecutivo de la CES.

Esta jornada sindical, la primera que se realiza a nivel europeo, ha constituido una protesta unánime de los trabajadores contra la escandalosa si-

tuación de paro y de pérdida del poder adquisitivo que se está produciendo. Protesta a la que la patronal ha calificado de estéril, pero los trabajadores han sido conscientes del significado de esta jornada, máxime cuando todavía está mucho por conseguir en el terreno de las libertades sindicales dentro y fuera de la

empresa. La situación de los trabajadores de Euskadi no es nada halagüeña: El paro pasa de los 60.000, según datos oficiales, y solamente en Bizkaia se han presentando 237 expedientes de crisis en los tres primeros meses del año.

Por ello, esta jornada tiene más contenido por la grave situación que está adquiriendo Euskadi.

Y con este motivo, ELA presentará al Gobierno un dossier con las reivindicaciones de los trabajadores de Euskadi, en relación a los temas y objetivos que han motivado la convocatoria, juntamente con las propuestas de la CES.

J. L.

### FTS: Ferrocarriles suburbanos

## Se firmó el convenio

Tras la revisión trimestral el 1.º de junio del 77 del 13,4 % y en vista de que el laudo vencía el 1.º de diciembre del 77, se planeó la negociación del nuevo convenio.

Se hicieron las gestiones correspondientes ante la Dirección de FTS y ésta aducía dearse incompetente para la negociación. Por otro lado, la Dirección de la FEVE planteaba, como condición previa al inicio de las conversaciones, el que la plantilla de la empresa (37 trabajadores) pidiese el pase a nómina de FEVE. Este aspecto se rechazó por considerar la existencia del Consorcio de Transportes de Bizkaia, el cual podría depender de la compañía de la FTS en el futuro. Es definitiva, se pospone la decisión de integrarse en uno u otro organismo.

En vista de la situación y a falta de un interlocutor válido para negociar, la representación de los trabajadores planteó la huelga legal en la empresa.

La respuesta no se hace esperar. La Dirección de Suburbanos contacta con la FEVE, quien envía un delegado con el objeto de iniciar las negociaciones. Puestas en marcha estas negociaciones en presencia



Francisco Fano, delegado de ELA y miembro del Comité Negociador.

acuerdo satisfactorio, por lo que se mantiene en pie la huelga legal.

Más tarde, se reanudan las negociaciones con la presencia del director social, que llevan a la firma del convenio, con lo que se consiguen las siguientes reivindicaciones:

- 1.—Aumento lineal de 8.000 ptas. Esto supone un 33 % para la escala inferior.
- 2.—Revisión semestral.
- 3.—Dos días más de vacaciones.

De la negociación del convenio, los componentes de la sección sindical de ELA en la

éxito de las negociaciones en empresas dependientes de organismos públicos pasa por dar con los interlocutores válidos de las mismas.

SECCION SINDICAL DE ELA DE FTS

### Residencia Sanitaria Ortiz de Zárate, de Vitoria

## Convenio colectivo

Dos son los puntos fundamentales que acaparan la actividad de la Sección Sindical de ELA en la residencia sanitaria Ortiz de Zárate, de la Seguridad Social:

#### Convenio colectivo

A mediados de noviembre se intentó la elaboración de un convenio colectivo, que quedó en una negociación sobre el salario. Dicha negociación se hizo a través de centrales sindicales y delegados de asamblea, consiguiéndose un aumento de 6.000 a 7.000 ptas. (Pacto de la Moncloa), acuerdo éste que fue firmado por CC. OO. y UGT, dejando al resto de negociadores a un lado. Asimismo, se acordó la realización de elecciones sindicales en la Seguridad Social y la elaboración de un convenio colectivo.

sería el primero que se realizaría en la Seguridad Social, aunque se teme que el Ministerio de Sanidad y el INP intentan retrasarlo para que no llegue a realizarse en vista de los resultados habidos a nivel de Estado español en las elecciones sindicales, donde han salido muchas fuerzas derechistas, sobre todo a nivel de técnicos. Hay que admitir como un hecho la creación de sindicatos parejos a la UCD y a las viejas estructuras franquistas.

De conseguir los trabajadores la elaboración del convenio, habría que analizar muy

fuerzas sindicales existentes.

Nosotros, a nivel de Euskadi, vamos elaborando unos puntos reivindicativos mínimos:

- 1) Reglamentación laboral equiparable a la de los demás trabajadores. Hasta ahora nos regimos por unos estatutos internos del INP, en los que ni siquiera existe una clasificación y homologación de categorías profesionales.
- 2) Incorporación a la Seguridad Social de algunos trabajadores que, trabajando para ella, no lo están (trabajadores de limpieza, cafetería, contratas, etc.).
- 3) Revisiones salariales a los seis meses.
- 4) Equiparación a nivel salarial y de trabajo de los trabajadores de las instituciones ce-

5) Pluses de nocturnidad, tóxico, penoso, festivos a quienes corresponda.

6) Eliminación de los incentivos actuales (de destino, de asistencia y conducta) y su integración en el salario base.

7) Elección democrática de las Juntas Facultativas y Comisiones Asesoras Clínicas. Asimismo, la creación y control por parte de los trabajadores de otras comisiones.

consideran que es mejor que la revisión sea automática. No sabemos si es que han llegado a un acuerdo unilateral con la patronal o si, por el contrario, al hallarse faltos de recursos económicos, falta de Caja de Resistencia, se han debilitado sus posturas de fuerza. Los patronos hacen una última oferta en el sentido de que garantizan un mínimo en la negociación de la revisión salarial, un 5 %, oferta que la retiran un día más tarde ante la impresión que causó la visita del inspector de Trabajo a los centros de trabajo. Esta visita estaba relacionada con los expedientes o cierres patronales presentados por la patronal en 4 textiles filiales a Tavesa

La decisión del delegado de Trabajo no fue nada imparcial, sino que supuso un duro golpe a los trabajadores y una postura de reforzamiento de los patronos; por esto retira-



La Delegación de Trabajo, a favor de los patronos.



Tavesa, Algodonera, Lasagabaster, I

SECCION SINDICAL DE ELA

# Convenios de empresa

La pasada semana, en la sección de Txokoan, indicábamos las diversas razones que estaban retrasando y obstaculizando la negociación de los convenios colectivos de empresa. Progresivamente, las empresas van entrando, no obstante, en la dinámica negociadora y todo hace prever que en las próximas semanas aumentará sensiblemente el número de éstas que hayan planteado convenios propios.

Dentro de la estrategia sindical, no nos cansaremos de repetirlo, los pactos a nivel de empresa constituyen una parte irrenunciable, vital. ELA exigió que el convenio de la Madera de Guipúzcoa fuese de mínimos, e inmediatamente después de su firma ha planteado reivindicaciones en las empresas. ELA defendió desde el primer momento que no había condiciones (Pacto de la Moncloa, posición de la patronal) para negociar un convenio de máximos del Metal de Gipuzkoa, y que, en todo caso, no era repetible negociar un convenio como el que excepcionalmente fue firmado el pasado año, ya que no se puede limitar sistemáticamente la autonomía reivindicativa de cada fábrica.

ELA abandonó la mesa negociadora del convenio estatal del Papel al querer la patronal que éste fuese de máximos. Esta ha sido una actitud constante, difícil de mantenerla a veces, la única que está resultando válida al final y que está permitiendo que los trabajadores de cada fábrica planteen según su situación concreta las reivindicaciones.

Ni la patronal va a conseguir sacar la lucha sindical fuera de la empresa, ni determinados sindicatos (CC. OO., UGT) van a poder mediatizar a sus pactos y componendas la acción sindical en la empresa. Esto que antes era una previsión y una posición, es hoy una realidad. El cuadro conjunto, aunque incompleto, es suficientemente expresivo. Podremos comprobar que en la relación de empresas las hay distintas en tamaño, de sectores diversos y de muchas comarcas de Euskadi.

En el capítulo de incrementos salariales, lo primero que se constata es que en muchas de las empresas el punto de referencia tomado es el del coste de vida, no siendo infrecuentes los convenios que lo garantizan. La cláusula de revisión semestral en función del alza de los precios es otro aspecto que se repite en los convenios. Hay que constatar que la defensa del poder de compra y la actualización semes-

tral ha sido una reivindicación en la que ELA se ha significado frente al planteamiento de UGT y CC. OO., con una

posición mucho más difusa y, a veces, contraria. En el área de derechos sindicales, aunque hay empresas que han obtenido garantías concretas (reconocimiento de las secciones sindicales, horas libres para asambleas y para la tesorería de las secciones sindicales, etc.), posiblemente no se ha incidido suficientemente. En síntesis, y pese a que es todavía prematuro sa-

car conclusiones, se puede decir que, pese a la crisis, los trabajadores han mantenido posiciones duras y claras en defensa de las reivindicaciones básicas (salarios, condiciones de trabajo, etc.).

La existencia de sindicatos, su asesoramiento y sus medios, en general, están demostrando que el período pasado es muy mejorable.

JOSE ELORRIETA



avesa han visto el verdadero rostro del empresario.

brando el 75 % del seguro de desempleo. De la empresa Narbaiza, la mitad de los trabajadores en la calle.

Celebramos una asamblea el 4 de abril, martes, y decidimos presentar una nueva alternativa a las demás centrales

sindicales. En ésta se indicaba que estaríamos dispuestos a entrar a trabajar en Tavesa con lo que finalizarían o invalidaríamos los expedientes. Pero todo ello con la condición de comprometernos entre todas las centrales a presentar en las demás empresas.

CC. OO., UGT y LAB no aceptan esta propuesta y entran a trabajar el día 6 de abril. Los afiliados a estas centrales más los no sindicados suman unos 60 del total de 180 que hay trabajando.

Nuevamente, el sábado, 8 de abril, realizamos una nueva asamblea de afiliados del textil y sometemos a votación secreta las posturas a seguir, saliendo por mayoría el que Tavesa siga en paro hasta conseguir la revisión semestral automática. Para ello, nos proponemos sensibilizar más a la opinión pública y empezamos a recoger firmas de solidaridad contra la congelación salarial que nos quieren imponer los patronos y contra los expedientes de crisis o cierres patronales concedidos por la Delegación de Trabajo. Seguimos pues en paro y dispuestos a presionar directamente a los patronos para que se solucione el conflicto.

Los patronos han intentado poner en funcionamiento unas máquinas —ante la imposibilidad de hacerlo los 60 que trabajan— trayendo a un técnico de la casa Fluterna, S. A., de Madrid, en contra de lo dispuesto en el decreto del 4 de marzo del 77 sobre la regulación de la huelga legal.

X. MURUA



expedientes de crisis.

**SAVERA.**—Aumento salarial: 6.500 ptas. mes brutas, 24 %. Derechos sindicales: 12 horas para asambleas; tiempo libre tesorerero; garantía asistencial responsables de ELA. Localidad: Vera de Bidasoa. Sector: Metal. Plantilla: 97. Observaciones: Solamente se ha tratado el dinero.

**BIOK.**—6.000 ptas. lineales; revisión semestral. Reconocimiento de la Sección Sindical. Hondarribia. Madera. 105. Vacaciones pendientes del Convenio.

**LAMINACIONES DE LESACA.**—168.000 ptas. brutas año; categoría 9/ media. 18 horas para asamblea (se está discutiendo). Lesaca. Metal. 2.600. Revisión salarial.

**GAMEZO Y ERRANDONEA.**—5.000 ptas. lineales, 30 % categoría inferior. Reconocimiento de Sección Sindical. 12 horas para asamblea. Revisión médica anual. 100 % or accidente o enfermedad. El tiempo de aprendizaje dentro de antigüedad. Irún. Cerámica. 50.

**FUNDICIONES DE VERA.**—6.411 ptas. categoría inferior, 30,38 %. Vera de Bidasoa. Metal. 112. 100 % por accidente.

**LOIRE.**—Índice Cestaria Vida. Revisión semestral. Hernani. Metal. 120.

**CORBELAN.**—I. C. V. + 3 puntos, 31,5 %. Andoain. Kimika. 99.

**PLASTEBERICOS FENIX.**—7.200 ptas. brutas, 40 % (media). Revisión semestral. Hernani. Kimika. 30. Salario mínimo, 32.000 ptas., 70 %.

**CASTRO.**—5.500 ptas. a salario real, 12 %. Revisión semestral. Reconocimiento de la Sección Social y su capacidad de negociación. Donosti. Metal. 21.

**CEMAR.**—6.500 ptas. Revisión semestral. Sodupe. Metal. 50. Revisión salarial.

**HERVIAR.**—7.250 ptas. Revisión semestral. Alonsotegi. Metal. 70. Revisión salarial.

**A. H. V.**—126.000 ptas. para la categoría inferior. Barakaldo. Metal. 9.000. Revisión salarial.

**PETRONOR.**—245.000 ptas. año (media). San Julián de Musques. Kimika. 600. Revisión salarial.

**ASTRA.**—91.000 ptas. año brutas salario base. Gernika. Metal. 400. Sólo se ha tocado el salario.

**ANDIA.**—64.217 ptas. lineales salario base. Gernika. Metal. 62.

**INAMA.**—108.800 ptas. (media), salario base. Gernika. Madera. 115.

**ZABALA HNOS.**—45.000 ptas. año, 8 %, y 7 % más a partir de julio. Elgeta. Metal. 73.

**FORJAS ALAVESAS.**—7.000 ptas., 22 %. Revisión si I. C. V. es + que 11 %. Con primas incluidas. Vitoria.

**MEVOSA.**—6.600 ptas. (media), 23,06 %. Revisión si procede. Vitoria. Metal. 2.200. 100 % en caso de accidente o enfermedad.

**CEGASA.**—Enero, 2.300, 7,8 %; julio, 2.300, 7,8 %. Vitoria. Metal. 625. El aumento de 5.000 pesetas de la revisión de 12-77, se está negociando.

**FTS.**—8.000 ptas., 33 %, categoría inferior. Revisión semestral. Bilbao. Transporte. 537.

**T. ILFA.**—7.000 ptas. lineales, 27 %. Baskauri. Metal. 96.

**ZICSA.**—7.500 ptas., 28 %. Revisión semestral si I. C. V. es + que el 12 %; se pide 8 %. Lemona. Metal. 49.

**ICOA.**—9.000 ptas. lineales, 27 %. Baskauri. Kimika. 174.

**GUINEA HNOS.**—5.500 ptas. lineales, 20 %. Galdakano. Metal. 331. No firmado, pero se está percibiendo el aumento salarial.

**RUFINO ECHEVARRI.**—6.000 ptas. lineales, 20 %. Galdakano. Metal. 74.

**MAGOTTEAUX LUZURIAGA.**—8.571 ptas. brutas, 22 %. Revisión semestral. Reconocimiento Sección Sindical, 40 horas para Comité de Seguridad e Higiene. Urdiain. Metal. 182.

**PUM ESPAÑOLA.**—5.000 ptas. líquidas, 29,5 %. Reconocimiento Sección Sindical. Arbuza. Metal. 38. Revisión en julio discutiendo.

**IRAMEN.**—4.500 ptas. + incremento de pluses según Convenio, 24 %. Revisión semestral. Reconocimiento de capacidad negociadora por ser mayoritaria. Alsua. Metal. 20. Los responsables de ELA tienen garantizada la entrada en la fábrica.

**M. ZAMUDIO.**—6.000 ptas., 22 %. Zamudio. Metal. 36. Revisión salarial.

**RALPE.**—7.700 ptas., 26,1 %. Zamudio. Metal. 140. Reducción de 20 horas mayores de 60: 6 horas día.

**OLARRA.**—7.800, 24 %. Lujua. Metal. 1.200. Jubilación a los 60 años.

**DOW CHEMICAL.**—9.500 ptas., 30 %. Axpe. Kimika. 980.

**T. REUNIDOS.**—127.000 ptas. brutas año, 24 %. Elorrieta. Metal. 220. Otros puntos negociando.

**VELASCO.**—8.200 ptas., 20 %. Erandio. Metal. 480.

**MECANER Y M. LA PEÑA.**—7.600 ptas., 22 %. Urduliz. Metal. 1.240. 100 % en caso de accidente o enfermedad.

**METALQUIMICA.**—7.000 ptas., 20 %. Axpe. Metal. 254. Un mes de vacaciones.

**FAES.**—7.000 ptas., 20 %. Lamiako. Kimika. 407. Jubilación a los 60 años.

n puesto de trabajo de 34 trabajadores y el pan de sus familias.

Arpe comunica terminando el comunicado exigiendo responsabilidades y manifestando que están dispuestos a defender el puesto de trabajo con todos los medios a su alcance.

**Cines de Bizkaia: Continúa la huelga**

Llega a los 40 días la huelga de cines de Bizkaia, que sigue afectando a las salas de las cadenas del Trueba, Coliseo, Consulado y Larraona.

Las reivindicaciones salariales planteadas se harán en un salario mínimo de 23.000 ptas. para el peón, frente al mínimo interprofesional que vienen cobrando la mayoría de los trabajadores del sector.

Esta propuesta de los trabajadores fue aceptada por las cadenas del Astoria, Multicines y el Abra, cuyos trabajadores suman el 40 % del total del sector y se incorporaron a sus puestos de trabajo.

Las gestiones realizadas por el comité de huelga se encuentran con la postura cerrada de la patronal, que no accede a sentarse con la comisión negociadora. Los trabajadores mantienen su postura de huelga como único medio de conseguir sus reivindicaciones.

**Se firmó el convenio de la Vid de Bizkaia**

Este convenio afecta a los trabajadores de empresas dedicadas a la fabricación de licores, criaderos y exportado-

res de vinos y grupos de almacenista al por mayor y plantas embotelladoras. Con la firma del convenio, se ha llegado al acuerdo de unificación de los tres convenios que estaban en vigor.

(Con vigencia para un año, sus condiciones tendrán carácter retroactivo al 1.º de enero del presente año).

El convenio ha sido negociado por ELA, UGT y CC. OO. y partía de niveles salariales que rebasan ligeramente el mínimo interprofesional. (...)

Salarios: 22.500 para el peón especializado, 24.500 para el oficial y 23.500 para el auxiliar administrativo.

Junto a esto, 3 pagas extraordinarias de 30 días y 28 días de vacaciones. También se han conseguido mejoras en el plus de transporte, en dietas, jubilación, etc.

Conviene recalcar que para las categorías más bajas, los aumentos han supuesto más del 40 %. En el caso de uno de los convenios, el aumento ha supuesto 123.000 brutas/año para la categoría de auxiliar administrativo.

**Azpeitiko egurreko berri**

Apirilko lauan, Gipuzkoako Egur sailako langile erakundeak, ELA-STV, UGT eta CC. OO. alde batetik zirela, eta ADEGUI nagusi erakundeak bestetik, izenpetu ziguten Gipuzkoan urte honetan iraungo duen Egur sailako konbenioa. Konbenio hau minimo izenekoa denez gero, lantoki bakoitzari esku zabal uzten zaio beren akordioak iristeko. Hau dela bide, Azpeitiko Egurreko ELA-STV ekin du lan-

toki mailan eskaera zehatz batzuk aurrera atera nahiean.

Oraingo, hiru lantoki honoko hauetan eraso dio:

Damaso Azcue, S. A. astean mila eta bostehun peza gehitzea (1.500).

Gambil, hileko sei mila eta bostehun peza (6.500).

Muebles Genaro, zazpi mila peza hileko (7.000).

Eskaera hauek bere garaian zuzenduz zitzaizkien lantoki bakoitzeko nagusiei, eta Azpeitiko egur lantoki guzietan nagusien aldeko eskeintza zehatz eta bakarra jaso dute.

**Hileko lau mila gehitzea**

Eskeintza hau Moncloako Faktoren mugan gelditzen da. Izan ere egurreko langileak ez baidute ezagutu sari igoerarik joan zen udaratik! Astekari hau ELA-STVko lagunei iris-

terako zenbait lantokietan lanhausteak ekinak izango dire.

Azpeitiko egurreko nagusien jokoera garbi azaldu zaigu. Hauek herriko sailean nahi dute alako konbenio bat aurrera atera, baina Moncloako araudietara.

Zenbait lantokietan, orainarte langileak naiko oztopo izan dutenak beren batzarrak ospatzeko, bide batez Xalio lantokia, oraingo hontan nagusi beak langileei bere eskeintza estabaidatzeko, batzarrak egiteko eska zieten galdutako ordua ordaiduko zutela eta.

Hitz motzean bi ikuspegi: Nagusiena, herri mailan Moncloako Paktoan araurera konbenio bat egin.

ELA-STVrena, lantoki bakoitzean ahal diren hobekuntzak eskuratu.

ESTADO

Americanos, suizos y alemanes, sobre todo

El capital multinacional sigue llegando

Las empresas extranjeras siguen invirtiendo en el Estado español, pese a la crisis económica y pese a las peculiaridades características que comporta el proceso político-social, donde hay de momento muchas incógnitas a despejar.

En 1977, las compañías multinacionales han colocado en forma de capital 28.000 millones de pesetas, cifra sensiblemente superior a la de 1976, más que el doble, y por encima del nivel de 1975, año en el que se contabilizó la inversión de Ford en Almusafes (Valencia).

El origen de estas remesas es diverso. EE. UU. ocupa el primer lugar en importancia, con un 25 por ciento del total entrado en 1977. Suiza, con 5.800 millones de pesetas, se sitúa en segundo lugar, seguida de Alemania y Gran Bretaña.

Los sectores hacia los que preferentemente se ha orientado esta penetración de capital son el químico, el farmacéutico y el automovilístico, por este orden, hecho que no supone ninguna modificación de la tendencia de los últimos años.

Las entradas producidas en lo que llevamos de año y diversos medios empresariales, parecen confirmar que en 1978 la inversión procedente del exterior podría superar el récord de 1977.

El conjunto de estos datos da pie a reflexionar y emitir algunas consideraciones que de ellos se desprenden.

En primer lugar, puede parecer un tanto contradictorio el hecho de que las multinacio-

nales inviertan en un momento de crisis que necesariamente les debería afectar negativamente. Para explicar este comportamiento hay que hacer una matización en relación a la crisis en el sentido de que no incide en todas las empresas y sectores. 1977 ha sido un año bueno para las grandes empresas de EE. UU. y para sectores tales como la farmacéutica y la química.

En segundo lugar, no se puede dejar de reflejar el "optimismo" del capital extranjero respecto de la evolución futura del Estado español, "optimismo" que no es compartido por el capital interior. El bajo tipo de cambio de la peseta en el mercado internacional no justificaría por sí sólo la afluencia de inversión foránea. Es claro que las multinacionales no tienen los temores que exteriorizan los empresarios del Estado español. La actitud de éstos en mantener una huelga de inversiones se corresponde con el interés en bloquear toda medida, por tibia que sea, que lesione sus privilegios y es ajena a cualquier riesgo objetivo que ponga en peligro la economía de mercado.

Finalmente, es preciso constatar que el Gobierno español no ha logrado dirigir los capitales extranjeros hacia los sectores que el país necesita. Las inversiones siguen prefiriendo el Estado español para aquellas empresas con altos costes sociales (contaminantes...) y por el bajo coste de la mano de obra.

ELORRIETA

Ley de Acción Sindical en la Empresa y reforma fiscal

Deben de salir adelante

Desde el primer momento de la transición a la democracia, la clase capitalista ha manifestado fuertes resistencias a cualquier proyecto que tendiese a modificar en algún grado los privilegios del período anterior. Eran partidarios de modificar la imagen gastada del poder, pero sin correr riesgos innecesarios. Bajo el lema de que todo cambie para que todo siga igual, la obstaculación a los cambios reales ha sido soterrada, pero sistemática y eficaz.

La oposición que ha adoptado la patronal frente al proyecto de Acción Sindical y frente a la reforma fiscal, son dos ejemplos de su talante estridente en la forma y responsable y desestabilizador en el contenido. Cuando la patronal, la COE, y otras organizaciones dicen que el proyecto de acción

sindical, tal y como está redactado, pone en peligro la economía de mercado, carecen de razones y son conscientes de que en realidad el riesgo es inexistente. Cuando la patronal señala la dificultad de simultanear la salida a la crisis con la reforma fiscal, cuando pretende aplazarla aludiendo ra-



Fernández Ordóñez, el ministro de la Reforma Fiscal.

zones de oportunidad, es claro que se opone y que tiene firme el propósito de boicotear su aplicación.

El sistema fiscal anacrónico no sólo refleja un peso desproporcionado de los impuestos indirectos que gravan el consumo, infringiendo con ello los más elementales principios de la justicia distributiva, es, además, escandalosamente insuficiente, situando con ello al sector público sin recursos. Mientras el consumo público alcanza en Suecia el 32,3 % del total y en Japón (penúltimo país de la OCDE) el 16,5 %, en el Estado español sólo supone un 12,2 %.

En esta situación, el Estado difícilmente puede jugar un papel protagonista o simplemente decoroso en momentos como la crisis actual.

Los recursos que puede movilizar el Estado para apoyar un relanzamiento económico e incidir en el sentido de éste, son muy limitados.

La patronal juega fuerte, dispone de medios de difusión para distorsionar el alcance de los cambios, pero ni la ley de acción sindical, ni la reforma fiscal constituyen conquistas irrebasables, sino concesiones mínimas muy alejadas de las existentes en Europa. Es éste el punto de partida para valorar objetivamente los niveles de democracia existentes y apuntar como un riesgo cierto la posibilidad de que ésta se establezca sin haberse desarrollado lo suficiente.

La ley de Acción Sindical y la reforma fiscal deben salir adelante.

E. AURREKOETXEA

ESPAÑA, EN EL FURGON DE COLA DE LA PRESION FISCAL (Datos del año 1975)

País	Ingresos fiscales en proporción al PIB (incluida la Seguridad Social)	id. excluida la Seg. Social	Ingresos fiscales en dólares por habitante	Impuesto sobre personas físicas en porcentaje del PIB	Impuestos sobre el consumo en porcentaje del PIB	Impuestos sobre beneficios de sociedad, en porcent.
Holanda	46,90	28,90	2.789	12,66	6,71	3,61
Luxemburgo	46,54	32,49	2.856	12,78	5,51	7,22
Suecia	45,96	37,07	3.890	21,17	5,49	1,99
Noruega	44,70	36,37	3.157	17,09	9,24	1,28
Dinamarca	43,05	42,56	3.016	23,86	7,42	1,37
Bélgica	41,43	28,30	2.631	13,24	6,83	3,07
Austria	39,27	30,11	1.959	8,37	7,76	1,64
Finlandia	37,57	33,52	2.122	18,10	6,68	1,59
Francia	36,90	22,18	2.348	4,58	8,72	2,00
Reino Unido	36,77	30,06	1.495	14,29	3,20	1,92
Alemania	35,22	23,19	2.420	10,60	5,17	1,56
Irlanda	34,09	29,39	846	8,39	5,00	1,83
Canadá	33,98	30,76	2.481	11,32	4,25	4,67
Italia	32,34	17,50	997	4,95	4,63	2,04
Nueva Zelanda	32,20	31,31	1.374	16,45	2,82	4,23
USA	30,31	22,90	2.044	9,99	2,03	3,29
Australia	30,11	28,01	2.051	13,12	2,00	3,70
Suiza	29,49	21,01	2.494	10,52	2,29	2,46
Portugal	25,02	17,18	386	2,20	2,79	—
Grecia	24,03	17,91	554	2,27	4,65	0,86
Turquía	22,63	18,27	201	6,55	2,73	1,02
España	20,34	10,68	583	2,95	1,55	1,53
Japón	20,23	15,14	919	5,01	—	3,43

"Opinión"

MUNDO

Unanimidad entre todas las Confederaciones

Francia: Los sindicatos quieren negociar

Es prematuro conocer cuáles son las auténticas intenciones del presidente del Gobierno francés, Valéry Giscard d'Estaing, y de su nuevo Gabinete después de las recientes elecciones legislativas, en las que nuevamente la izquierda, contra todo pronóstico, ha sido derrotada.

El presidente ha recibido a los representantes de todos los partidos y de los sindicatos para conocer su opinión sobre los diferentes problemas galos.

Al margen de que el presidente haya abierto este diálogo y al margen también de sus intenciones, los sindicatos sólo quieren, y así lo han ma-

nifestado, una cosa: negociar. Georges Peguy, secretario general de la CGT, lo ha expresado claramente: "Si el Gobierno está decidido a practicar una política positiva de convenios, se puede llegar a compromisos aceptables". En términos similares se ha pronunciado André Henry, secretario general de la FEN (Sindi-

cato Autónomo de la Enseñanza): "Vamos a pedir una apertura de negociaciones como lo hubiésemos hecho al Gobierno de la unión de izquierdas". CFDT y FO comparten esta posición.

Por primera vez después de mucho tiempo, las tres mayores Confederaciones, CGT, CFDT y FO, coinciden en sus reivindicaciones sobre salario mínimo interprofesional, duración del trabajo, quinta semana de vacaciones, condiciones del trabajo, el empleo, etc. Sólo hay una divergencia importante y que es preciso



Mire, Seguy, Henry, secretarios generales de la CFDT, CGT y FEN, respectivamente.

resaltar: mientras la CGT es partidaria de la "estatalización" de los reivindicaciones, la CFDT y FO defienden la negociación a todos los niveles, desde la fábrica a la rama de industria, haciendo éstas compatibles con una negociación posterior o simultánea a nivel estatal (salario mínimo interprofesional, quinta semana de vacaciones, etc.).

La falta de acuerdo en cuanto al marco negociador puede ser una consecuencia de la vinculación de la CGT a un partido, el PCF, con lo que ello puede suponer de situar la estrategia reivindicativa en una estrategia de partido.

versos mítines.

Roy Jenkins, presidente de la Comisión Europea, ha prometido a una comisión encabezada por el secretario general de la CES, que se arbitrarán rápidas medidas contra el desempleo de los jóvenes. Otras comisiones, presididas también por Mathias Hinterscheid, se han entrevistado con el presidente del Consejo de Ministros del Mercado Común Europeo, el danés Knud Andersen, y con la agrupación de empresarios de los 9.

Exito europeo de la jornada del 5 de abril

Se puede decir que en todos los Estados, con excepción de Austria, los sindicatos han participado en la jornada, que ha sido valorada como un éxito por el secretario general de la CES, Mathias Hinterscheid.

Grecia e Italia, junto con el Estado español, han sido los países donde los sindicatos han mostrado una posición más dura.

Los sindicatos del Benelux impulsaron diversas acciones: desde paros hasta mani-

despacho del secretario de Estado belga para el Presupuesto. La Radiotelevisión belga suspendió en plena emisión, y por espacio de 1 minuto, su programación. En Londres, la TUC solicitó al Gobierno que presionase ante Alemania para que se comprometiese en el relanzamiento económico. La DGB (sindicato alemán) se limitó a presidir un acto simbólico. Finalmente, Francia, donde no participó la CGT por no pertenecer a la CES, las Confederaciones CFDT y FO celebraron ruedas de

LABUR

Alemania Fin de la huelga del Metal

La pasada semana concluyó la huelga de 20 días mantenida por los trabajadores siderometalúrgicos del estado alemán de Baden-Wuerthemberg. Los afiliados del sindicato del Metal han aceptado, con una clara mayoría del 54,5 por ciento, el acuerdo a que habían llegado la Federación sindical y la patronal.

El incremento salarial conseguido es del 15 por ciento a partir del primero de abril más un bonificación de 12.000 pesetas correspondiente a los tres primeros meses del año en curso (el incremento del índice del coste de vida en la República Federal Alemana fue el pasado año 1977 sólo un 3,5 por ciento).

Los trabajadores han obtenido también garantías para que quienes se vean afectados por la modernización técnica de sus empresas perciban unos ingresos mínimos.

Bélgica: Violencia

La violencia reina en la empresa, donde se manifiesta tanto a través de los medios de producción y de los productos peligrosos como a través de las relacio-

nes sociales. La expresión manifiesta de esta violencia son las víctimas de los accidentes laborales. Cada día en Bélgica hay un accidente mortal y mil accidentes que causan baja. Y, según un informe, "sin embargo, aunque es corriente utilizar equipos, máquinas y productos que no responden a las normas legales y son fuente de un gran número de muertes y de mutilaciones, hay que constatar que en la práctica este tipo de delincuencia es casi pasada por alto. No obstante, los dispositivos legales prevén todo tipo de sanciones. Pero en la práctica el empresario que está en infracción no corre demasiados riesgos de llegar a ser sancionado".

Al fallar la efectividad de las sanciones, la responsabilidad patronal se desvanece en las brumas de su conciencia moral. Es de sobra conocida la "eficacia coactiva" de esta responsabilidad. Se cobrarán las primas del seguro, nos referimos a Bélgica, y cada año habrá de nuevo otras 400 muertes y 300.000 accidentes.

Si, si tienes razón, ¿porque tenemos que ir hasta Bélgica para hablar de la violencia en las empresas si aquí somos medalla de oro de accidentes laborales en el continente europeo?



**Euskal Sindikalismoa Euskadin (X)**

# El fin de la dictadura I Congreso de Eibar

**Pese a todas las limitaciones impuestas a su actividad sindical durante los siete años de dictadura primorriverista, ELA-STV consiguió no sólo no perder el terreno ya conquistado, sino también ampliar el mismo y editar su órgano de prensa Unión Obrera.**

Así fue como, en 1927, la confederación abrió los locales de Ochandiano y Urdúliz a la vez que estrenaba los nuevos de Deusto y Erandio. En marzo de 1929 tiene lugar la **Asamblea de Vergara**, en la que las agrupaciones guipuzcoanas deciden relanzar sus actividades ancladas en un sindicalismo meramente mutualista. La sede es trasladada a San Sebastián —estaba en Vergara— y se sientan las bases de la organización de cajas de resistencia similares a las vizcainas.

**I Congreso de Eibar (12-13 de octubre de 1929)**

Las condiciones en las que este Congreso se celebró recuerdan al II Congreso, celebrado en la villa armera en 1976. También entonces se oteaban tiempos nuevos y se gozaba de una relativa tolerancia por parte de Ministerio de Gobernación.

Contaba la organización, tras 18 años de existencia, con 6.200 miembros en Vizcaya y 1.500 en Guipúzcoa. La implantación en Navarra y Alava era aún incipiente. Las agrupaciones representadas fueron las de Algorta, Amorebieta, Anzuola, Andoain, Arrigorriaga, Arechavaleta, Asúa, Azcoitia, Mondragón, Oñate, Ortuella, Placencia, Rentería, San Sebastián, Sopuerta, Sestao, San Salvador del Valle, Sodupe, Vergara, Zaldivar, Zumaya, Zumárraga y Bilbao.

Entre las conclusiones de este I Congreso de STV destacan:

- a) Reivindicación de la igualdad salarial entre hombre y mujer a igual trabajo.
- b) Pedir la anulación de todos los comités paritarios constituidos hasta el momento.
- c) Intensificación de la construcción de casas baratas.

d) Cuestiones relativas a los obreros del mar: Extender la sindicación a este sector (ostartekos).

e) Cuestiones concernientes a los trabajadores de la tierra: Extensión de la afiliación a este sector (nekazari bazkuna).

f) Constitución de una Caja de Ahorros obrera.

**Congreso decisivo**

El Congreso fue fundamental; en él se gesta el sindicato vasco que, durante los cinco años de república, va a desplazar a todos los otros, constituyéndose en la organización obrera mayoritaria de Euskadi industrial. Y fue decisivo, asimismo, para relanzar a **Solidaridad en Guipúzcoa**. En ésta fue la implantación de la jornada de 8 horas el lema que movió al sindicato, consiguiendo hacerlo en Elgoibar, Pasajes, Placencia y Arechavaleta, entre otras poblaciones. Entre 1929 y 1930 se constituyen las agrupaciones de Lasarte, Pasajes de San Pedro, Legazpia y se diversificaban las de otras villas. Guipúzcoa se presentaba, pues, con una estructuración ya en marcha, cara a 1931.

I.E.Z.

# Período de prueba

**Existe la idea generalizada de que todo trabajador nuevo en un centro de trabajo está con un pie dentro y otro fuera hasta que pase cierto tiempo, y debido a esto pasa los primeros días, e incluso hasta meses, preocupado pensando si superará o no la prueba, desconociendo que para que ésta exista ha debido firmar un escrito en el que figure que será puesto a prueba.**

¿Qué pasa cuando entras en un trabajo nuevo y no firmas nada?

Sucede que a partir de ese mismo momento eres fijo de plantilla a todos los efectos.

Por lo tanto —y que esto quede claro—, un trabajador debe considerarse a prueba en un puesto cuando **expresamente** al comienzo de la relación laboral hay suscrito un documento en el que figure el tiempo que durará el periodo de prueba.

**Contratos ilegales**

Existe un tiempo de prueba determinado para los distintos grupos de trabajadores. Normalmente, la duración del periodo de prueba está fijado en las ordenanzas laborales o en los convenios de cada sector, de forma que este tiempo nunca podrá exceder de:

- 6 meses para los técnicos titulados.
- 3 meses para los trabajadores cualificados.
- 2 semanas para los trabajadores no cualificados.

Cuántas veces nos encontramos con contratos de trabajo totalmente ilegales en los que a un peón se le fija como periodo de prueba 3 meses, al cabo de los cuales se le despide aduciendo el no haber superado la misma. Este es un despido improcedente, contra el que se podrá recurrir vía Magistratura.

También nos encontramos con muchos casos en los que el trabajador, por el hecho de estar a prueba, mantiene una relación laboral con la empresa distinta a la del resto de sus compañeros, bien en horarios, salarios, etc. Esto es igualmente irregular, puesto que la situación del trabajador a prueba en la empresa en cuanto a condiciones de trabajo es igual que la de cualquier otro de la plantilla, por

lo tanto ni debe trabajar más horas, ni cobrar salario distinto al que le corresponde por convenio. Asimismo, deberá dársele de alta y cotizar por él en la Seguridad Social por el tiempo que dure la prueba.

El que la empresa cotice este tiempo por el trabajador a la Seguridad Social no quiere decir que éste, en el supuesto de no superar la prueba, pueda pasar al desempleo, ya que la única posibilidad de pasar al mismo se daría en el supuesto de que su procedencia al optar al puesto de trabajo hubiera sido el de paro. De no haber sido así volvería a quedar en espera de otro trabajo.

**Baja en periodo de prueba**

Si un trabajador durante el periodo de prueba cae enfermo y tiene que darse de baja, pueden darse dos supuestos:

- a) Que al suscribir el escrito

de prueba se haga mención expresa de este supuesto y quede reflejado en el escrito que la baja interrumpe el periodo de prueba a efectos de paso del tiempo.

b) Que no figure nada en el escrito, con lo que incapacidad laboral transitoria no interrumpe este tiempo.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las dos partes puede desistir de la relación laboral, simplemente con que así lo manifiesten sin ningún tipo de preaviso. Si una vez transcurrido el periodo de prueba no se produce esta voluntad resolutoria de desistir del contrato de trabajo por ninguna de las dos partes, éste producirá plenos efectos, computándose el tiempo que haya durado la prueba a efectos de antigüedad en la empresa.

Así pues, las condiciones básicas del periodo de prueba son:

La situación de prueba debe figurar por escrito; tiene una duración determinada en función de la categoría; sitúa en igualdad de condiciones laborales que el resto de la plantilla y puede desistir de la misma cualquiera de las dos partes en cualquier momento.

ITZIAR FERNANDEZ



**Un artículo de...**

**Bulletin des COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES**

**UNA EXPLICACION**

Los empresarios se han opuesto al proyecto de ley sobre Representación de los Trabajadores en la Empresa. El artículo noveno de la ley es el que resulta más inadmisibles para ellos. En este artículo se especifican las atribuciones y los derechos del Comité de Empresa. Si se mantiene este artículo juzgan los empresarios que la dirección de la empresa resultará impracticable, que el sistema de libre empresa perecerá y que se abrirá la puerta al colectivismo.

Aducimos un texto en el que se describe el sistema de Consejo de Empresa vigente en Alemania, texto que tiene sorprendentes semejanzas con el combatido artículo noveno. No intentamos romper una lanza a favor del sistema alemán, ni tampoco en pro del artículo noveno, sino únicamente poner en claro lo infundado de la postura de los empresarios, ya que en Alemania no parece haberse hundido el sistema de libre empresa, etc., a pesar de los Consejos de Empresa (C. de E.).

Las líneas que siguen están tomadas de un estudio sobre la "Participación de los trabajadores y estructura de las sociedades" en la Comunidad Europea.

**La empresa**

El empresario no puede tomar medidas de carácter individual: contratación, clasificación o reclasificación y cambio sin la **aprobación** del C. de E. (...)

El empresario tiene que consultar al C. de E. antes de proceder a un despido. Todo despido realizado sin esta consulta queda sin efecto.

**Comité Económico**

La ley prevé la creación a nivel de empresa de un comité económico encargado de tratar las cuestiones económicas en la empresas con más de 100 trabajadores. (...) El Comité Económico discute las cuestiones económicas con el empresario e informa de ellas al C. de E. El empresario está obligado a informar al C. de E. de todas las modificaciones que puedan presentar graves inconvenientes para los trabajadores y consultarle sobre las medidas previstas. Entre estas medidas se hace necesario citar: Reducción de la actividad, cierre o traslado de la empresa o de partes importantes de la ella, reagrupamiento con otras empresas, importantes modifica-

ciones en la organización, la actividad y las instalaciones de la empresa, lo mismo que la introducción de nuevos métodos de trabajo y de nuevos procesos de fabricación.

El C. de E. tiene que convocar todos los trimestres una **asamblea** de todos los trabajadores de la empresa. Esta asamblea se reunirá durante las horas de trabajo. El Consejo tiene que presentarle un informe sobre su actividad.

**Alemania**

La ley sobre la organiza-



ción interior de las empresas de 1972 reglamanta en particular la participación de las instituciones representativas de los trabajadores. En toda empresa del sector privado que emplea a más de cinco personas debe ser creado un Consejo (Comité) de Empresa. Sus miembros son elegidos en escrutinio secreto por todos los trabajadores de la empresa. (...) Los gastos del Consejo de Empresa corren por cuenta de empresario.

El Consejo de Empresa tiene el derecho de participación extenso para las cuestiones sociales, las cuestiones de personal y las cuestiones económicas. Para posibilitar al C. de E. la realización de sus funciones, el empresario está obligado a proporcionar la información y la documentación necesarias.

El C. de E. tiene el poder de **codecisión**.

**Codecisión**

El C. de E. tiene el poder de **codecisión** en particular en las cuestiones sociales siguientes: Organización de la empresa y comportamiento de los trabajadores en la empresa, duración del trabajo, principios generales que rigen las vacaciones y el plan

de vacaciones, dispositivos técnicos que permitan controlar el comportamiento o el rendimiento de los trabajadores, servicios sociales de la empresa, viviendas de la empresa, cuestiones concernientes a la jerarquía de salarios en la empresa, fijación de la remuneración a destajo y las primas, disposiciones referentes a la prevención de accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, lo mismo que a la protección de la salud.

**Información**

Para la organización de los puestos de trabajo, el desarrollo del trabajo, el medio de trabajo, el C. de E. tiene un derecho de **información** y de **previa consulta**. Cuando los cambios realizados en estos aspectos perjudican particularmente a ciertos trabajadores, el C. de E. puede exigir que sean adoptadas medidas pertinentes.

**Consulta y codecisión**

El C. de E. tiene que ser **consultado** en todas las cuestiones concernientes a la formación profesional, y tiene derecho de **codecisión** para la ejecución de medidas relativas a la formación profesional.

## Germán Kortabarria nos habla de Los servicios jurídicos de ELA

German dugu orain elkarrizketan. ELAko abogatueta bat. Bilbon dihardu lanean, Barroetako lokaletan. Bera da ELAko juridiko serbitzuen arduraduna. Militantzi urteak beregan dituen txantxikuar honek ematen digu juridiko serbitzuen berri. Bere lanean ikusten dituen arazoak, gaur langileek dituzten egunerokoak eta abar.

—¿Cuál es el objetivo de los servicios jurídicos? ¿A qué responden?

—Es evidente que los servicios jurídicos responden a la necesidad de los trabajadores sindicados de asesoramiento y defensa en sus conflictos jurídicos. De hecho, este trabajo de los servicios se desarrolla en tres niveles complementarios:

1) Casos individuales; 2) Conflictos de carácter colectivo (convenios, expedientes de crisis, reclamaciones colectivas...), en los que nuestro trabajo va ligado y subordinado al de las Federaciones Profesionales; y 3) Formación de los responsables sindicales y, en cierta medida, de los afiliados en general.

Estamos concediendo una creciente atención a este último aspecto formativo que capacite a nuestra gente para que vaya resolviendo por sí mismo buena parte de los problemas que a diario se les plantean. Se han iniciado ya cursillos de formación para responsables comarcales y locales y no dudamos que se llegará a que la mayoría de los problemas tengan su solución en la propia localidad, sin necesidad de recurrir a los servicios regionales.

—¿Crees tú que realmente es posible resolver parte de los problemas jurídicos en cada localidad?

—Indudablemente; estoy convencido de que un 80 % de los problemas —la mayoría de los que no exigen ulterior tramitación ante Magistratura u otros organismos— pueden resolverse en cada unión local o comarcal. Basta para ello con dotar a los militantes de una formación básica y de un material adecuado. Es el viejo proverbio chino del pez y la caña de pescar. Aparte de esto, ellos cuentan con experiencia sindical y conocimiento de las empresas de la zona, elementos ambos muy importantes a la hora de plantear la solución de un problema.

Hasta tal punto estoy convencido de esto que te voy a

decir que actualmente parte de la gente que trabaja en los servicios regionales no es gente titulada. Son sindicalistas, con formación y experiencia jurídica, y que están respondiendo a la perfección en su trabajo.

—¿Cuáles son, pues, a tu juicio los requisitos de un asesor jurídico?

—Entre otros, creo yo que es imprescindible, junto a una formación técnico-jurídica, que el asesor sea un militante sindical. De hecho, la mayoría de los asesores contamos ya con bastantes años de militancia en ELA, ya desde la situación de clandestinidad. Este sentido de militancia y de identificación con la línea sindical de ELA es fundamental, porque nuestro trabajo se desarrolla integrado dentro de la tarea del sindicato y, por otra parte, porque la entrega personal que este trabajo exige no sería fácil sin este sentido de militancia.

—¿Qué tipo de problemas son los que con mayor frecuencia se os plantean?

—Despidos, sobre todo. Hoy en día se despide con una facilidad enorme y nuestra situación es francamente de impotencia, ya que, aunque el juicio se gane, la readmisión no es obligatoria y las indemnizaciones son en general bastante cortas. De hecho, la única forma eficaz de luchar contra un despido es la acción solidaria en la empresa.

Son frecuentes también los informes en expedientes de crisis, cuestiones de Seguridad Social, reclamaciones de atrasos salariales, etc.

—¿Cuál suele ser la actitud de la patronal ante estos casos?

—Hay de todo, como en botica. De hecho, bastantes patronos aceptan el diálogo y se solucionan los problemas sin llegar a Magistratura, lo cual es, desde luego, preferible. Pero lo cierto es que hay bastantes patronos "caras" que jamás aceptan una reclamación mientras no se la imponga el magistrado, por muy convencidos



Germán Kortabarria, responsable de los Servicios Jurídicos de ELA.

que estén de que el trabajador lleva razón. Es indudable que la creciente fuerza del sindicalismo en la empresa está haciendo que cada vez más los problemas se solucionen en la empresa, que es donde se tienen que solucionar.

—¿Qué condiciones son necesarias para ser atendido por los servicios jurídicos?

—Sólo una: Estar afiliado a ELA y al corriente del pago de las cuotas. Para ello es necesario que el afiliado enseñe el carnet al asesor al hacer la consulta.

Lo que sí quiero dejar claro de una vez por todas es que los servicios jurídicos son gratuitos. A veces te ocurre, principalmente con baserritarras, que al plantear un caso te dicen, por lo bajo y con media sonrisa: "Saiatu, saiatu, ateratzen daretik izango da zertxobait berorrentzat ere ta...". Que quede claro: No se cobran honorarios, ni tantos por cientos, ni nada.

—Desde tu perspectiva, ¿cómo ves la actual situación jurídica del mundo del trabajo?

—Es evidente que básicamente las leyes y determinadas instituciones franquistas siguen en vigor. Lo que menos me preocupa es que

estas leyes sigan vigentes en cuanto a las condiciones individuales de la relación laboral. Si bien las leyes son malas, no lo son posiblemente tanto como algunos puedan pensar, por la sencilla razón de que, prohibida y perseguida la acción organizada de los trabajadores, si no hubiera existido una legislación mínimamente protectora del trabajador individual la situación podía haber llegado a extremos terroríficos. Esta legislación protectora (?) cumplía también la misión de intentar privar de sentido a esta acción organizada de que hablamos.

Lo preocupante es lo poco que hasta ahora se ha avanzado en la línea de posibilitar que los trabajadores se doten de instrumentos potentes (atribuciones de los sindicatos, acción sindical en la empresa, negociaciones colectivas, derecho de huelga, etc.).

Es a partir de estos instrumentos, que permitan una auténtica potenciación de las organizaciones obreras y de que éstas asuman el protagonismo que, en la regulación de las condiciones de trabajo les corresponde, cuando se podrá ir modificando el resto del sistema jurídico laboral.

J. L.

# ELSTV ELA

Sindikal Astekaria/Semanario Sindical

## Ultima hora

### La Construcción de Navarra, al trabajo

Ayer, 10 de abril, entraron a trabajar los obreros de la Construcción, tras haber estado en huelga desde el 6 de marzo. Lo conseguido en materia salarial es lo siguiente:

—Para la categoría inferior, 26.422 de salario base, pagas extras en igual cuantía y 22.620 como paga de beneficios.

—Para la categoría de oficial de 1.ª, 31.320 de salario, pagas extras a igual cuantía y 26.640 en paga de beneficios.

### Vitoria: Readmisión

En número anterior de nuestro semanal dimos cuenta del despido de la secretaria de gerencia de Cincor. Los Comités de empresa de Cincor, Areitio, Hoces y Trocaca, en los que ELA tiene una presencia significativa, juzgaron improcedente e injusto el despido. Por ello se reunieron en asamblea y exigieron su readmisión. Se ha realizado esta readmisión gracias a la solidaridad y trabajadores. En dicha asamblea se decidió mantener una estrecha relación para que la arbitrariedad patronal no quede impune.

### Firmado el convenio de empresa de Idurgo

Ya se ha llegado a la firma del convenio de empresa en IDURGO, fábrica del Metal de Gernika con 207 trabajadores. Ha sido importante lo conseguido, ya que la empresa ha tenido que dar lo que los trabajadores pedían: 95.000 pesetas de aumento a salario base por año. De esa cifra, global, 77.000 son del salario base, 13.000 a prima y 5.000 a cobrar en enero del 79. Aparte de esto, la antigüedad ha subido de modo importante. En tantos por ciento, se ha superado el pacto de la Moncloa.

### Flex: Intransigencia patronal

Los trabajadores de Flex siguen en huelga por la postura intransigente de la patronal. En esta empresa de Zorroza, en el que trabajan 300 obreros, se pedían 10.000 pesetas de aumento mes. Ya llevan más de una semana en huelga y la patronal sigue en sus trece.

### Charlas de formación en la margen izquierda

Para mediados de mayo está provisto que comiencen los cursillos de formación en la margen izquierda para los afiliados de la zona. Estos cursillos se darán por las Uniones Locales y en fábricas. Ya ahora, el grupo de formación de la Unión Comarcal de la margen izquierda está realizando la programación de estos cursillos. En otro número del periódico daremos amplia cuenta de ello.

### Otro "beneficio" de la Moncloa

Dentro del desarrollo de los acuerdos comprendidos en el Pacto de la Moncloa se encuadra la remodelación de la normativa farmacéutica en el contexto del título VI, referido a la reforma de la Seguridad Social. Ahí se dice que se revisará la participación de los beneficiarios de la Seguridad Social en el coste de los productos farmacéuticos.

Esta aportación se prevé que será escalonada. Y se especifica que el escalonamiento podría realizarse en dos etapas: En la primera etapa, la aportación de los beneficiarios de la SS se cifrará en un 20 % del precio de venta. En la segunda etapa, la participación ascenderá a 30 %.

Se advierte que se exceptuarán los medicamentos básicos, pero también se afirma que se trata de frenar el consumo innecesario de fármacos. Ya estamos avisados. Otra vez la Moncloa.

## Arrantzaleak lehorrera begira

Luze luze doa arrantzaleen egoera larria. Bertan arrainik ez dago eta kanpoan arrantzazkan uzten ez. Asper asper eginak daude. Horko elkarrizketa beharra, horko ez dakit nongo Ministerioko ateak jo beharra, Europaren erantzuna jaso beharra, eta abar, eta abar. Arrantzaleen etorkizun tristea... Lehorrera begira jarriak dira gazteak.

Arrantzale giroan beti eza-gutu dugun Hondarribiak, adibidez, ilun ikusten du bere burua. Kanpotik ezarritako mugak, bertan arrantzarik eza, segurantzarik eza nabar-menak dira kostako herrietan.

Eta gazteak ez du itsasora jo nahi, irabazbide seguru bat nahi du, industria eta lantegie-

aruki dezakeelakoan...

Itsasoaren ederra, itsasoak gure herri historian izan duen eragina, osasunaren aldetik izan dezakeen garrantzia, turismoaren erakar indarra... Guzti horiek ez diote arrantzaleari ezertxoere esaten.

### Lurrari eskatu egin behar

Itsasoak ematen ez duena, eta ezin eman dezakeena, gogoan hatuz, lehorrari eskatzen dio arrantzaleak: Lan postuak, planifikazio hobea, arratzatik jasoa hobeto zabaltzeko bidea, irabazirik gehitzeko modua.

Hondarribiako bi gestereri egindako elkarrizketa batetan, arrantzaleen kezka jasotzen zuten. Turismoak ezer onik ez

roan dauden arrantzaleek lana behar dute, eta Hondarribia itsusiago bat izango baldin bada ere, hain residentziala izango ez baldin bada ere, bertako arrantzaleek eta hauen seme alabek lana behar dutenez geroz, industria ezarri beharko dute. Lanbide berriak sortu beharko.

Arrantzaleak, arrantzaren tipismoa, andreak sare konpontzen, muxurdinak trukean ala musean... Guzti hori gaitzak ematen dio minik zenbaiti, bizibidea bera aspaldi galdu zuen arrantzaleak. Sindikalgintza baten erantzuna ere, landu egin beharko du arrantzaleei erantzun nahi dien sindikato batek.

