

Proyecto de ley de negociaciones colectivas

Ambito, sujetos negociadores y plazos de denuncia

La pasada semana adelantábamos la opinión que nos merece el proyecto de ley de Negociaciones Colectivas. Basábamos nuestro juicio negativo en cuatro puntos: contenido intervencionista, marginación sindical, olvido intencionado del sindicalismo de las nacionalidades y exclusión de su aplicación a un sector de trabajadores, el funcionario público.

En este artículo vamos a desarrollar más el análisis, tomando otros aspectos también importantes del proyecto de ley, de forma que podamos, gradualmente, llegar a mayores niveles de concreción. Algunas consideraciones son reiterativas, ya que aparecieron en el referido artículo del número anterior. Con todo, pensamos que es procedente su inclusión.

1.- El proyecto de ley regula como unidades de negociación o ámbito: el centro o centros de trabajo, la empresa, sectores homogéneos de empresas de una misma actividad y un sector de empresa. De todo ello, se deducen dos conclusiones importantes:

Se institucionaliza el convenio de centro de trabajo, aspecto importante para el sindicalismo de Euskadi, dada la existencia de empresas con varios centros de trabajo en el Estado y en Euskadi.

Se abre la posibilidad de que sectores de una empresa, técnicos por ejemplo, puedan negociar su propio convenio, posibilidad ésta que, por las peculiaridades que presenta, deberá analizarse debidamente.

2.- Los sujetos negociadores en representación obrera difieren en cuanto a su concepción, según el ámbito:

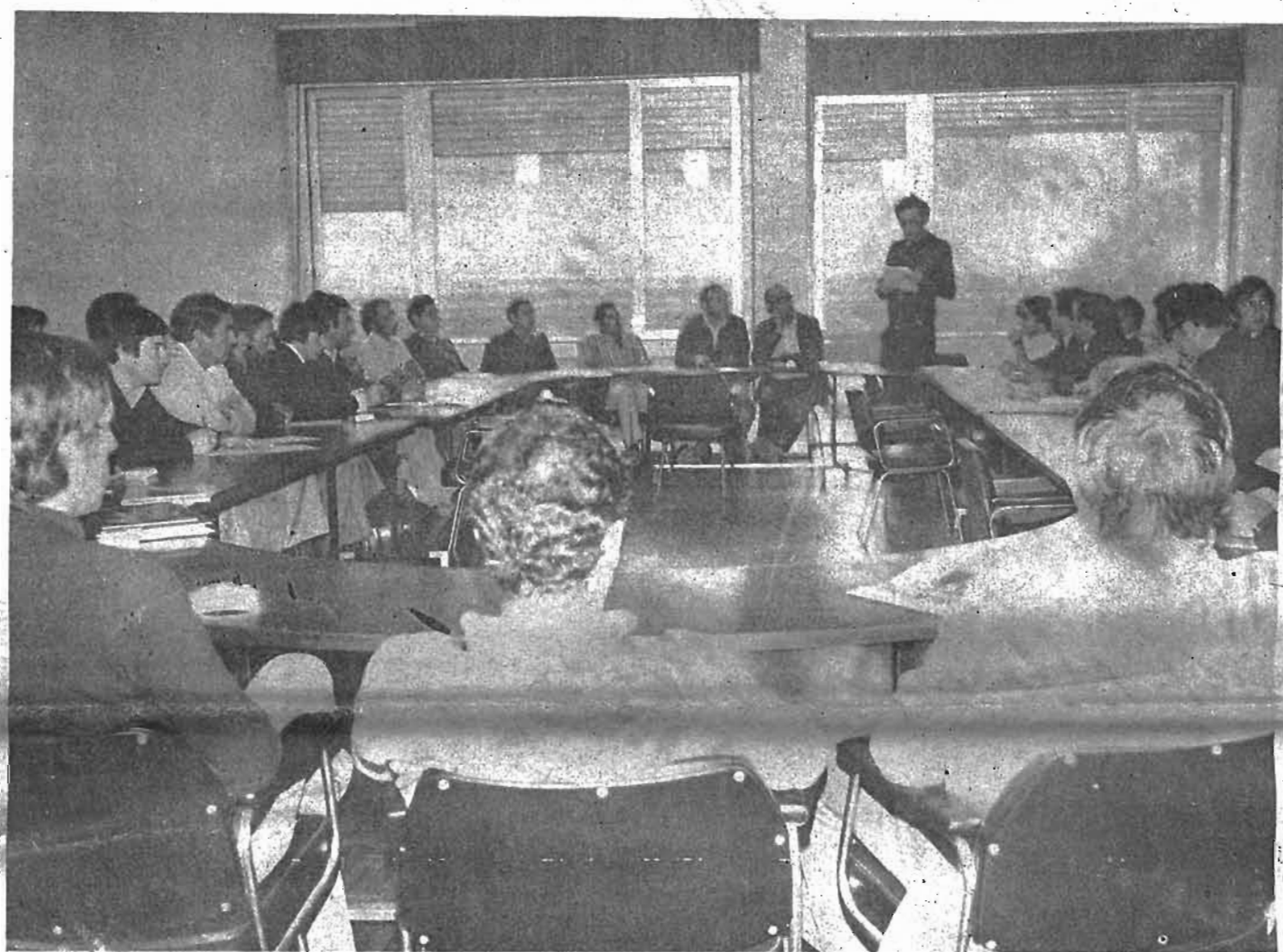
Ambito de empresa: El único interlocutor válido para negociar es el Comité de Empresa o, en su caso, delegados de personal. Esto quiere decir que, simple y llanamente, se ignora a los sindicatos dentro de la empresa y se reconoce a un ente - el Comité - que no posee personalidad jurídica y al que no se puede exigir responsabilidades por sus actos.

Ambito superior a la empresa: Sindicato o coalición de sindicatos, agrupación de trabajadores o agrupaciones de trabajadores.

La condición que se les exige es la de disponer del 8% de los miembros de los Comités de empresa afectados por el Convenio y tener, entre todos, el 51% de los comités afectados. Este 8% tiene carácter provisional hasta la celebración de las elecciones sindicales; posteriormente está previsto fijar el 10%.

La consecuencia de este 10% es clara: que esta ley no reconoce una realidad palpable y sentida, cual es hoy E.L.A. en Euskadi. Es totalmente irregular que la ley no contemple la realidad, porque corre el peligro de que se convierta en ley muerta, antes de ponerse en práctica.

3.- Los plazos de denuncia de los Convenios son: 15 días para el convenio de empresa o centro de trabajo y 45 días para los del ámbito superior. Se admite, no obstante, la posibilidad de que, una vez de-



La exigencia de un 10 por 100 de representatividad en las negociaciones de un convenio de ámbito superior a la empresa, trae consigo una consecuencia clara: Que esta ley no reconoce una realidad palpable, cual es hoy ELA en Euskadi

nunciado el convenio, las negociaciones puedan referirse a un ámbito distinto. Esto es muy importante, porque da a los trabajadores la opción a elegir ellos mismos el ámbito de su propio convenio.

Eusebio ALBERDI

Convenio provincial de Bizkaia

Los panaderos unidos

El pasado día 27, los afiliados de ELA de panaderías de Bizkaia celebramos una reunión para tratar la posición a adoptar ante la postura de la patronal que pretende evitar la negociación, reemplazando ésta por el laudo.

Después de una introducción por parte de los componentes de la mesa negociadora, de la marcha de las negociaciones hasta el momento en que se rompieron, se entró en un diálogo sobre las diversas y posibles opciones a tomar.

Tenemos que destacar, que a pesar de estar presentes en la reunión, afiliados de ELA de las secciones sindicales de las mas importantes panaderías de Bizkaia, hubo en todo momento, un interés profundo en buscar soluciones viables, sin caer en posturas imposibles. El factor determinante a la hora de la decisión última, fué el de mantener el poder de compra de nuestros salarios, y no negociar nada por debajo del índice del coste de la vida.

Dada la forma de pensar

mayoritaria sobre este principio, se decidió que la posición a defender por ELA ante los otros dos sindicatos miembros de la mesa negociadora sería la de ir a una huelga legal para desbloquear la postura patronal.

Dada la coincidencia de criterios con los otros sindicatos de la mesa se ha iniciado ya la tramitación de huelga que se está haciendo empresa por empresa.

Sindicato de Panaderías de Bizkaia

● **Para un sindicalista está claro: Primero es la negociación**

Página 3

● **Convenios del Comercio de Bizkaia**

Páginas 4 y 5

● **FASA de Alsasua: Un profesor de lucha de clases**

Página 5

● **Polémica sindical en Francia: Nacionalizar o reestructurar**

Página 6

● **Despido por causas objetivas**

Página 7



ELA^{STV}

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

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

Internacional

Comité ejecutivo de la CES

En Bruselas, capital de la CEE se reunió los pasados días 20 y 21 de setiembre, el Comité Ejecutivo de la CES al que asistió en representación de ELA, J.M. Leunda.

Los puntos tratados en el orden del día fueron:

1.- Informe sobre la reunión de Bremen y la cumbre de Bonn.

2.- Conferencia Tripartita del oeste europeo.

3.- Campaña de la CES en relación a las elecciones directas del parlamento europeo.

4.- Lucha contra el fraude y la evasión fiscal internacional.

En relación al primero de los temas el Comité Ejecutivo

de la CES, subrayó que el programa de acción de Bremen, con los puntos relativos a la lucha contra el paro es muy vago. Por ello la CES pondrá una atención particular en la preparación de la reunión tripartita del 9 de noviembre donde tiene la intención de interrogar a los gobiernos y a la propia comunidad sobre las medidas previstas y en curso para combatir el desempleo.

Respecto al segundo de los puntos, relativo a la conferencia tripartita del oeste europeo, el Comité Ejecutivo de la CES expresó su satisfacción por la celebración de la misma bajo los auspicios del Consejo de Europa. El orden del día previsto para este encuentro tripartito a celebrar en Oslo el próximo mes de abril es: Pleno empleo, análisis de la situación económica y una mejor cooperación entre los gobiernos de todos los países.

La campaña para las elecciones directas del parlamento europeo se enfoca desde la CES con un objeto: Sensibilizar a los trabajadores de la importancia de las mismas y confrontar los candidatos y los partidos políticos con las reivindicaciones económico-sindicales particularmente en materia de empleo.

Reunión de la TUAC

Los días 14 y 15 de setiembre se ha celebrado en París una reunión de la TUAC, organismo que agrupa a todos los países de la OCDE en el que por vez primera ha participado ELA - representada por J.M. Leunda - Entre los temas tratados en el referido encuentro, tuvo especial importancia el relativo a las compañías multinacionales que de momento se escapan a un control gubernamental y sindical mínimamente satisfactorio. Para subsanar esta situación, se barajaron diferentes alternativas una de las cuales consiste en la confección de un estatuto jurídico que exija que las empresas multinacionales presenten una información periódica a los gobiernos informándoles de sus actividades.

Este sistema de supervisar la conducta de las multinacionales, que daría entrada también a los sindicatos, presenta más inconvenientes en los países del tercer mundo dado que en ellos las firmas mundiales tienen muchas más facilidades para imponer condiciones laborales etc., más ventajosas.

La reunión de la TUAC tuvo en cuenta estos obstáculos para poder propiciar la una política unitaria, pero consideró que era necesario dar los primeros pasos a fin de propiciar encuentros tripartitos. Asimismo y en esta reunión se abordó la problemática relativa a la banca internacional desde una perspectiva de las repercusiones económico-sociales que comporta.

Txokoan

Zer esan nahi du? ¿Que significa?

En el anterior número quedó incompleto, por problemas de espacio, el comentario relativo al INDICE DEL COSTE DE VIDA. Aparecieron las dos primeras partes del mismo: el método de cálculo y las diversas formas con que se han manipulado en la historia del franquismo e incluso del post-franquismo sus resultados.

La tercera parte, que incluimos en este número, tiene por objeto indicar las insuficiencias del índice, tanto en cuestiones de tipo práctico, como en cuanto al fondo mismo de su «filosofía».

Pensamos que los tres apartados constituyen un todo que aunque muy elemental puede ser de mucha utilidad para comprender el mecanismo en torno al cual gira habitualmente el incremento de los salarios de gran parte de los trabajadores.

3.- Insuficiencias del índice

Incluso aunque se garantice su veracidad, el índice presenta dos inconvenientes importantes.

En primer lugar, el envejecimiento de la muestra (la actual data de 1974-75) como consecuencia del cambio en los hábitos de consumo que se va produciendo en la población con el transcurso del tiempo y que puede verse acelerado por una situación como la actual, de crisis prolongada.

En segundo lugar, y ésta es una deficiencia de fondo, el índice de precios se elabora en base a consumos reales de la población - mayoritariamente trabajadora - sin tener en cuenta las necesidades de conjunto. Es decir, que sin un trabajador destina - como refleja la tabla - un 14 por ciento a gasto de vivienda, esto no indica que satisfice plenamente la necesidad de la misma, solamente constata que un trabajador, dada la renta (salario) que percibe, dispone sólo de una 14 por ciento para vivienda.

J.LIBANO

Lokalak

Secretaría General
 Euskalduna, 11-1º dcha. Apartado 1391
 BILBAO 8. Telf. 444 25 04 - 444 25 54.
 Oficina en Madrid
 Alberto Alcocer, 32 - 6º E
 MADRID 16. Telf. (91) 458 74 30

Federaciones
 BILBAO 10. Alda. de Urkijo, 28-4º
 SAN SEBASTIAN: San Martín, 53-4º. Telf. 461 688 - 461 877.

Uniones locales y comarcas

ARABA
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Elejondo, 23-1º Telf. 89 00 75.
 LLODIO: Nervión, 16-2º
 SALVATIERRA (Agurain): San Jorge, 16-3º

BIZKAIA
 BILBAO 1: Barroeta Aldamar, 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobasó, 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaieta, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo. izda.
 BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449-45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: Río Seco, 5-1º D. Telf. 447 07 00
 ERMUA: VI Centenario, 12 bajo.
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º dcha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibí, 11.
 LEKEITIO: Batalla de Otrento, Casa Social, 2. planta.
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º dcha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º.
 PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1º Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º dcha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 459 02 14.
 SESTAO: Plaza Conde Valmaseda, 9-1º
 SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º Telf. 669 29 01.
 YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º
 ZALLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2º C.

GIPUZKOA
 SAN SEBASTIAN: Reyes Católicos, 9-2º izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359.
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABALETA: Otalora, 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekuia, 3 bajo.
 DEBA: Puerto, 8-AZPIA.
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º Telf. 621 414 y 623 396.
 LASARTE: Inigo de Lioiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elosegui, 48-1º
 LEG: Patricio Etxeberria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º
 ONATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
 PLACENCIA (Soraluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.
 TRINTXERPE: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963
 ZARAUZ: Pl. Fueros, 12 bajo. Telf. 84 10 45.
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º

NAFARROA
 PAMPLONA: Navas de Tolosa, 5-2º izda. Telf. 25 77 00 y 25 77 04.
 ALSASUA: Pl. de Zumalacarregi, 2 s-n.
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Eztegarra, 5-1º
 ESTELLA (Lizarrá): Pui, 24 bajo y 1º
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bituria.
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º

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

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

Criterios respecto a la aplicación de cuotas

Entre los distintos niveles de cuotas existentes en la Confederación, hay uno, el correspondiente a parados que cobran subsidios de desempleo cuyo importe mensual es de 200 ptas. que se ha prestado a diferentes interpretaciones.

El criterio dado desde un primer momento, respecto a los trabajadores a los que corresponde este tipo de cuota ha sido el considerar la aplicación de la misma únicamente a

quienes encontrándose en situación de paro total (temporal o definitivo) perciben exclusivamente el 75 por ciento asignado por el fondo de desempleo.

Siempre que se perciba una asignación adicional bien por parte de la empresa o de organismos públicos que eleven esta percepción los trabajadores se considerarán asimilados a la cuota general de 300 ptas.

Federación del Textil de Guipuzcoa

Reuniones de Afiliados

Al objeto de finalizar los planes de estructuración del Sindicato de la Industria Textil de Guipúzcoa, comenzados la pasada temporada y continuados durante el mes de setiembre, mediante reuniones con

todos los responsables y con muchos afiliados del sector, se han convocado asambleas de afiliados de cada sección sindical para los próximos días. El programa de asambleas a celebrar en octubre y que completan el ciclo es el siguiente:

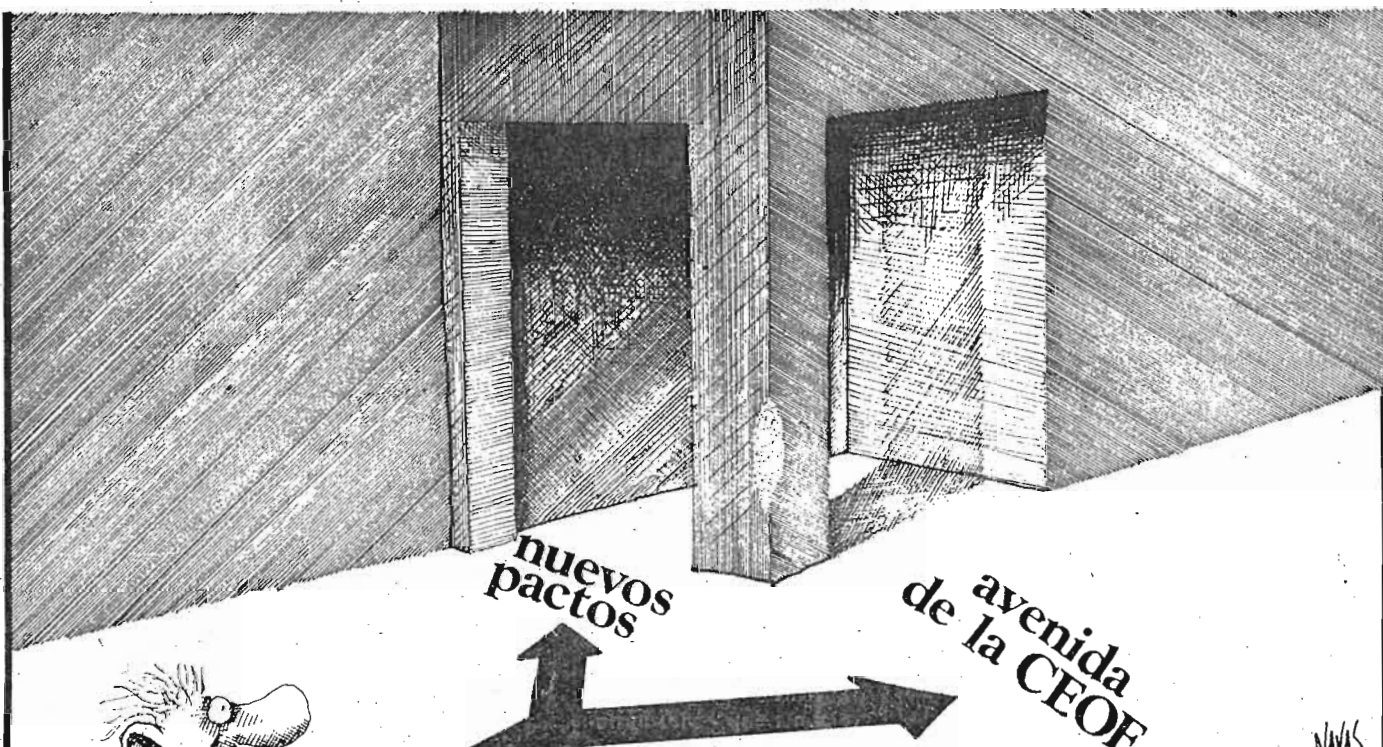
Sección	Lugar de reunión	Día	Hora
Vergara Textil, Vergara	Local de ELA, Vergara	7	9 mañana
Local de Vergara, Vergara	Local de ELA, Vergara	7	11 mañana
Algodonera San Antonio, Vergara	Local de ELA, Vergara	7	4 tarde
Textil Lasagabaster, Vergara	Local de ELA, Vergara	7	5:30 tarde
TAVESA, Vergara	Local de ELA, Vergara	8	11 mañana
Epelde y Larrañaga, Azcoitia	Local de ELA, Azcoitia	12	12 mañana
Hijos de Arturo Narvaiza, Vergara	Local de ELA, Vergara	14	11 mañana
Movilla, Vergara	Fábrica de Movilla	14	2 tarde

Oharra

Azaroaren letik aurrerantza, Donostia Komarkaleko lehengo lokala (Reyes Católicos kaleko 9an, 2º ezkerretara) aldatu egiten da berri batera. Oiraingo hau San Martín kaleko 51ean entresuelo ezkerretara egongo da. Lokal berri honek Reyes Católicosen eduki zituen telefono numero berdina izango ditu: 45.95.91-46.63.59. Era berdinean ere, hona pasako dira eskualdeko serbitzuak, juridikoak, ko-

Nota

A partir del próximo día 1 de noviembre, la Unión Comarcal de San Sebastián, sita en Reyes Católicos-9, 2º izda., va a trasladarse a un nuevo local emplazado en San Martín 51, entresuelo izda. Este nuevo local mantendrá los mismos números de teléfono que el antiguo (45.95.91-46.63.59). Así mismo, van a trasladarse a estos mismos locales en la fecha arriba indicada, los servicios regionales (asesoría jurídica, cobros, etc.)





Para un sindicalista esta claro:

Primero es la negociación

Una interrupción de 40 años ha roto costumbres, hábitos y formas de actuar normales en una democracia y que ahora trabajosamente intentamos restablecer y consolidar. Cuando se dice que estamos en período constituyente se dice en realidad mucho más que el hecho de estar elaborando una Constitución. Además de lo que vaya a quedar fijado en el artículo de la Constitución o de las nuevas leyes, se están constituyendo o reconstituyendo, y en no pocos casos con más vigencia que lo que vaya a tener la ley escrita, formas de hacer, procedimientos, características institucionales, configuraciones sociales, que permanecerán y se fijarán en nuestro cuerpo social. No tendrán su origen en la ley, pero se impondrán al margen o incluso por encima de ella.

La historia enseña

La historia sindical es pródiga en casos en los que el tipo de sindicalismo y las características formas de actuación sindical proceden simplemente de que en determinadas circunstancias así se comenzó y se continuó actuando. Bien esta la valoración y la crítica de la Constitución y de las leyes desde una perspectiva sindical. Hay que hacerla. Pero hay que estar también atentos a lo que sin ruido y sin formulaciones se va implantando calladamente por la vía de la costumbre. Detrás de la costumbre que se va imponiendo no hay que imaginarse la inexistencia de intereses extrasindicales o sindicales. Nosotros nos situamos evidentemente en la defensa de los intereses sindicales y en la denuncia, por ello, de la intromisión de factores

extrasindicales en la determinación de la vida sindical presente y futura.

Dos vías

En este momento, en el que se están sentando las bases de la futura vida sindical, se distinguen claramente dos vías en la forma de actuación sindical que no son dos simples modos de actuar, sino que suponen dos formas de entender el sindicalismo y dar lugar a la implantación alternativa de dos tipos de sindicalismo.

Una vía es la que da prioridad a los acuerdos a alto nivel y basa su estrategia en pactos (sea la que sea su modalidad: A tres o a cuatro, con participación de los partidos o sin ellos) entre las cúpulas de los interlocutores sociales. Otra vía se funda en negociar el articulado a todos los niveles entre los sectores sociales directamente afecta-

dos, trabajadores y empresarios, y sus organizaciones representativas: Centrales obreras y organizaciones empresariales. El que vivamos un período constituyente y además se este haciendo el rodaje de las instituciones democráticas en momentos de grave crisis económica, además de influir en la opción por una u otra vía, carga de responsabilidad histórica nuestro que-hacer sindical cotidiano.

Es claro que la vía, que convencionalmente llamaremos pactista, no excluye taxativamente la práctica negociadora, pero sí la marginaliza y la subordina haciéndola complementaria y subsidiaria en relación a los pactos. La vía basada en la negociación no excluye radicalmente los acuerdos a niveles superiores pero los condiciona, los relativiza y los subordina a la práctica negociadora.

Partidarios de la vía negociadora

Nosotros, ELA, somos decididos partidarios del tipo de actuación y sindicalismo que se configura a través de la priorización de la compleja articulación negociadora. Y esto por varias razones. Entre otras, igualmente importantes, por estas:

— Porque la vía negociadora postula y genera un sindicalismo hecho a partir de la base hacia arriba, que es lo caracte-



«Urge consolidar mecanismos e instituciones democráticas no basta parchear»

terístico del sindicalismo obrero frente al tipo de sindicalismo empresarial. Por eso son tan amigos de los pactos los empresarios en este momento. La vía de los pactos hace ocioso al sindicalismo de base.

— Porque es la forma de llegar a un sindicalismo democrático antagónico al sindicalismo burocrático propiciado por la vía de los grandes pactos.

— Porque la vía negociadora responde a una dinámica específicamente sindical y la desarrolla. Hoy la vía de los grandes pactos, como protagonistas de ordenamiento de las relaciones laborales, viene impulsada por claros intereses extrasindicales, concretamente de partido, y por los intereses antiobreros de los empresarios.

— Porque hoy es exigencia de clase consolidar el sindicalismo e institucionalizar fuertemente la negociación en tanto vía obrera de reivindicación y lucha.

— Porque únicamente una intensa vida negociadora en la base con amplia libertad de movimientos puede garantizar la defensa de los intereses de los trabajadores y puede ajustar las formas de negociación y contratación

a las realidades concretas, a las necesidades del momento, a la vez que sienta las bases de una futura actividad limpiamente sindical.

Sentido de responsabilidad

Hay más razones y sobre todo cabría un análisis crítico de la vía de los pactos y de su práctica vivida estos últimos meses. Es claro que la sociedad democrática y participativa no puede funcionar a golpe de pactos sin desvirtuar peligrosamente los mecanismos democráticos. No queremos tampoco que un estado transitorio (crisis) y un momento de excepción (constituyente) den lugar a hábitos y formas sindicales permanentes en abierta contradicción con la misma vida democrática y desde luego con los intereses de los trabajadores.

Nuestra posición responde a un profundo sentido democrático y de responsabilidad colectiva, basada en la experiencia histórica sindical. Queremos que se consoliden formas auténticas, legítimas y válidas de actuación y presencia sindical y obrera.

V.ELORZA

Campana de afiliación — Afiliapen kanpaina Campana de afiliación — Afiliapen kanpaina Campana de afiliación — Afiliapen kanpaina

Carta preocupada de ELE a un afiliado

Amigo, camarada o compañero (como quieras): Ya me has visto, pero no sabes quien soy. Procede, pues, que me presente: Soy el de en medio, sí, el que con mis dos amigos voy gritando en el cartel de la campaña: UNETE A NOSOTROS. Soy ELE. El de mi derecha hace la V con sus dedos, el de mi izquierda aprieta el puño en un gesto de decisión y de seguridad. Los tres caminamos muy, pero que muy, optimistas. A algunos les ha parecido que hasta demasiado optimistas. Y si voy a ser sincero debo confesarte que hasta mí han llegado rumores de que algunos nos han tachado de poco serios. Y no. Optimistas sí; pero serios también. Hasta preocupados. Y a esto viene la carta.

Voy al grano y sin rollos, que para rollo estuvo bien el de la tercera página del número anterior de la revista que, sin embargo te recomiendo que te lo tragues si es que aún no lo has leído. Tengo que confiarte que los tres del cartel estamos realmente preocupados. La campaña de afiliación la vemos como una pirámide, pero al revés, cabeza-abajo. Arriba estamos nosotros y los folletos y las charlas y las presentaciones y...pero todo ello descansa en un punto: ese punto eres tu, afiliado. No nos puedes fallar. En



realidad la campaña podría hacerse sin nosotros, los del cartel, sin los folletos, sin las charlas... pero la campaña no podría hacerse sin tí y sin que tú te pongas en marcha.

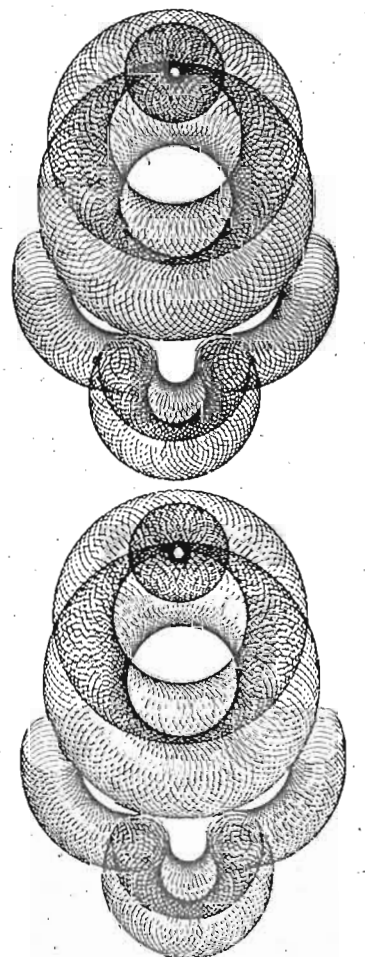
Está bien que vayas al local de la unión local, está bien que te enteres de lo que «se piensa» hacer, de lo que se está cocinando y de lo que están organizando. Esta mejor que te

lies la manta a la cabeza y te pongas a pegar carteles (a pegarme a mí y a mis compañeros en las paredes), repartir propaganda y acarrear gente a las charlas y presentaciones. Todo eso está bien o muy bien, pero no basta. Tu papel imprescindible es otro: lograr que la campaña no quede pegada en las paredes allá arriba o que quede en el folleto o en la charla bien dicha. Los tres eufóricos del cartel ya podemos gritar eso de, UNIDOS DEFENDEREMOS MEJOR NUESTROS DERECHOS, que la campaña toda se habrá quedado sin el toque final, mientras tu no trabajes bien a tu camarada de trabajo, a tu vecino de barrio, lo mades con calma y le digas: «lo que tú tienes que hacer es afiliarte en ELE. Aquí tienes la hoja». Mientras él no tenga la plena seguridad de que hasta que llene la hoja no lo vas a dejar ni a sol ni a sombra, nosotros, los del cartel, aunque sonriamos estaremos preocupados.

Que no quede por tí, hombre.

En nombre de ELE un saludo cordial (un abrazo no puedo, porque si te fijas no tengo brazos) y el deseo de muchos éxitos, digo, de muchos afiliados.

ELE



Campana de afiliación — Afiliapen kanpaina Campana de afiliación — Afiliapen kanpaina Campana de afiliación — Afiliapen kanpaina



En el sector hay que aumentar la tasa de afiliación, condición indispensable para poder hacer uso de una estrategia de negociación y de lucha adecuada

Oficinas y Despachos de Gipuzkoa Ya hay acuerdo

Con muchos meses de retraso y con unas negociaciones que han dejado patente el desinterés del empresariado por actualizar el Convenio de este sector en Guipúzcoa, se llegó en la última sesión a una serie de acuerdos que podemos resumir así:

1) Pocas modificaciones en el articulado del Convenio anterior (antigüedad, vacaciones...)

2) Algunas actualizaciones importantes en los apartados de kilometraje y horas extras.

3) Un capítulo importante de garantías sindicales.

4) Unas tablas salariales que suponen aumentos en porcentajes superiores a la subida de la vida, con lo que se obtiene una mejora del poder adquisitivo.

Es importante resaltar en el capítulo de garantías sindicales, el apartado que señala el reconocimiento de las secciones sindicales y de su respectivo delegado, con una asignación de horas al citado delegado, para realizar tareas sindicales, cuando el número de afiliados a dicha sección sea superior a ciertos tantos por ciento respecto al total de tra-

bajadores. Es un camino, el plasmar en convenios esta realidad sindical, que nos lleva al reconocimiento de los sindicatos dentro de la empresa.

En el capítulo salarial es quizá el apartado donde más se han centrado las discusiones y, aunque no ha habido grandes saltos, sí se ha conseguido obtener una mejora, para el mes de octubre, que oscila entre un 22 por 100 y cerca de un 40 por 100 en algunas categorías, con respecto a los salarios de octubre del 77, cuando la subida de la vida en este período ha sido de un 17 por 100 aproximadamente.

Es este un sector en el que hay que realizar un duro trabajo no sólo por conseguir aumentar el nivel de organización de los trabajadores, sino por conseguir, además, el que los empresarios tomen conciencia de, en su mayor

parte, irresponsable comportamiento en las negociaciones de este año, inhibiéndose de toda la problemática de las relaciones laborales.

ELA de Oficinas y Despachos de Guipúzcoa, como sindicato mayoritario del sector, tiene ante sí un difícil problema que va a exigir una toma de conciencia de todos sus militantes y afiliados cara al próximo (y cercano) convenio de abril del 79, ante el cual debemos:

1) Aumentar la tasa de afiliación, condición indispensable para poder hacer uso de una estrategia de negociación y de lucha adecuada.

2) Dar publicidad del comportamiento del empresario, de manera que ningún patrón pueda aducir desconocimiento de la problemática del sector.

3) Estudiar más a fondo los puntos del convenio con objeto de dar solución a la problemática de los trabajadores de los diferentes tipos de empresas que concurren en el sector.

Sindicato de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa

Firmado el Convenio de Hostelería de Gipuzkoa

Después del lapsus del Festival de Cine, se ha llegado a la firma del Convenio, donde los dos aspectos que quedaban por negociar han quedado de la siguiente forma en sus puntos fundamentales.

Permisos y licencias

A. - 15 días en caso de Matrimonio

B. - 3 días, que podrán ampliarse en los casos que luego se exponga con motivo de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

C. - 3 días con motivo de alumbramiento de esposa

D. - 1 día por traslado de domicilio habitual

E. - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

F. - Un día por bautizo

G. - 1 día por matrimonio de hijo, hermano de cónyuges.

En los casos de los apartados B, C, G y F, los días anteriores se verán aumentados en un día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limít-

trofes y dos días más si es en el resto del Estado español.

Garantías sindicales

El órgano negociador en la empresa será el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, si así lo deciden la mayoría de los trabajadores, sin que puedan existir simultáneamente los dos órganos de negociación en la empresa.

Quedan reconocidas las Secciones Sindicales de Empresa de los Sindicatos legalmente constituidos. Los Delegados de dichas Secciones Sindicales dispondrán de horas libres retribuidas a salario real a condición de que agrupen a un mínimo de trabajadores de acuerdo con los siguientes porcentajes:

Trabajadores	Porcentaje	Horas retribuidas
5/25	50	6
26/50	30	8
51/100	20	12
101/10	16	

El número de delegados será de 1 por cada 25 trabajadores o fracción.

Los miembros del Comité de empresa y delegados de Secciones Sindicales tendrán

entre otras las siguientes funciones:

- Recibir información trimestral de la marcha de la empresa

- Conocer los contratos de trabajo salvo oposición expresa del trabajador contratado.

- Control y vigilancia sobre condiciones de Seguridad e higiene en la empresa.

- Control y vigilancia de las condiciones de alojamiento y mantenimiento del personal empleado.

- Las secciones sindicales tendrán derecho a repartir propaganda y cobrar sus cuotas en los locales de trabajo.

- Ningún trabajador podrá ser sancionado por motivos meramente sindicales.

- Se dispondrán de 12 horas anuales pagadas para celebrar asambleas.

- Queremos hacer notar a todos los afiliados que recibirán en breve plazo, por correo, el texto completo del Convenio.

San Sebastián, 2 de Octubre 78
Sindicato de Hostelería de Gipuzkoa de E.L.A.

Un sector difícil y heterogéneo Negociaciones del Comercio en Vizcaya

Es un sector con una enorme diversidad de ramas y que abarca a más de 30.000 trabajadores en Vizcaya de los cuales el mayor número es el que pertenece al comercio de la rama del metal.

Esta diversidad de sectores y ramas del Comercio, producto y herencia del esquema verticalista, propicia la dispersión de los trabajadores y dificulta el plantear posiciones de fuerza a la patronal. De ahí que haya sido primordial el organizar las distintas ramas de cada sector y unificarlos en vistas a presentar unas plataformas comunes.

Pero el mayor obstáculo con que nos hemos enfrentado viene dado por la desorganización de la patronal. Si las negociaciones de estos convenios (las plataformas se entregaron ya en mayo y junio y todavía no han empezado a negociarse en no pocos casos) se están retrasando se debe fundamentalmente a dos razones:

Patronal desorganizada

1.- La Confederación General de Empresarios de Vizcaya (CGEV) no tiene organizado el sector patronal del Comercio.

2.- Los Abogados de la CGEV, negociadores por parte de la patronal, desconocen totalmente la situación del sector que se negocia, lo que dificulta la comprensión del articulado

del convenio, limitándose en la mayoría de los casos a hacer el papel de intermediarios entre la patronal y trabajadores con nula capacidad negociadora

Salarios y jornada laboral

Los dos puntos básicos en los que se centran las reivindicaciones de los convenios del Comercio son los referentes al aspecto económico y a las condiciones de trabajo, en concreto a la jornada laboral:

- Las tablas salariales son muy bajas en el sector del Comercio. Existen categorías como las del auxiliar administrativo, mozos y dependientes menores, cuyos salarios andan rondando el mínimo interprofesional.

- Es ya conocido el grave problema de la jornada laboral

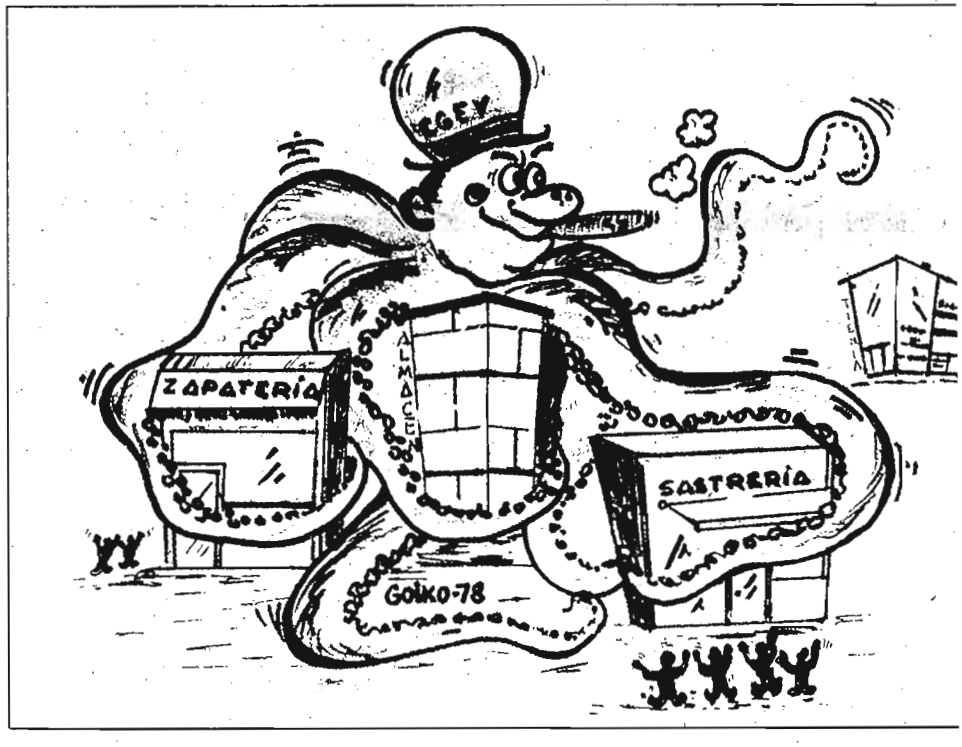
de las distintas ramas, la lucha llevada los sábados choca competencia de los gremios (lease El Comercio, Galerías Preciados etc) separaron de este sector algunos años por convenios propios.

En algunas negociaciones que se están llevando como las de Química Alimentación, la patronal se manifiesta su actitud respecto a estos dos puntos

- En cuanto a la salarial, quiere aplicar de la Moncloa a lo oponemos rotundamente en cuenta las tablas que existen

- Por otra parte, no se mantiene en la idea de considerar innegociable el tema de la jornada laboral

Interesa recalcar lo positivo que se ha logrado en estas negociaciones: la denuncia de la denuncia de la jornada y la voluntad de la patronal de sentarse a negociar, traerá consigo el convenio que se negociará el próximo año el retraso que están los actuales.



ARIN

Laborde Hermanos de Andoain Empresario asambleario

La situación en la empresa Laborde Hermanos dedicada a la fabricación de herramientas de corte y emplazada en Andoain, es realmente difícil para los trabajadores. El pasado 20 de setiembre, la dirección comunicó al Comité de empresa que la nomina del mes, no podía pagarse y que cada trabajador percibiría, solamente, 5.000 pesetas. Momentos después el gerente intentaba salir de la empresa con 1.600.000 pesetas lo que produjo una fuerte reacción de los trabajadores.

Debido a la mala gestión empresarial Laborde Hermanos, empresa familiar, es vendida en el año 1977 por el precio simbólico de 1 peseta por acción a Control Presupuestario, empresa de ámbito estatal que se dedica a la gestión de las empresas. Venta que se realizó con la condición de

mantener los puestos de trabajo existentes.

Dada la precaria situación de Laborde Hermanos, la política de saneamiento de la misma, a corto plazo, necesita que se realicen inversiones.

La intervención del Banco de Navarra por el Banco de España cortan las posibilidades de financiación de las inversiones necesarias para el relanzamiento de la empresa, con lo cual la situación de la Empresa se agrava.

Conscientes de la delicada situación que se resume en la inseguridad de los puestos de trabajo y en salarios devengados y no percibidos, la Sección Sindical de ELA, tras denunciar las últimas actuaciones de la empresa, tiene el propósito de evitar cuantas maniobras vayan dirigidas a anular la acción sindical, defendiendo el protagonismo de las Secciones Sindicales y las posibilidades de asesoramiento que ello conlleva.

Sección Sindical de ELA

Eguino Hnos. de Sa

Recientemente ha publicado una información que se daba cuenta de la consecuencia de las negociaciones existentes con los propietarios de la empresa en Salvatierra de Eguino.

Como resultado de las negociaciones sindicales, la serada finalizó el convenio con dicha empresa: los tres cobramos los salarios que nos debían, así como el anticipo del mes de setiembre.

Por otra parte también se aclaró la pertenencia de la empresa a uno de los grupos.

Sección de Eguino

Entrevista con el presidente del INI

Preocupación por el futuro de la SEAT

Una delegación de Empresa de SEAT plona, en la que esta

FASA de Alsasua

Un profesor de lucha de clases

El expediente de reducción de jornada planteado por la dirección de la empresa Fundiciones de Alsasua, S.A., que afecta a 250 trabajadores (Ver Num. 28), es el fruto de una desastrosa gestión empresarial agravada últimamente hasta el extremo de deber a los trabajadores el salario correspondiente a 4 meses.

Una y otra vez asesores de ELA junto con el delegado de la Sección Sindical, han intentado buscar fórmulas de negociación para llegar a un acuerdo con la dirección y ver si se le da una salida convincente a esta situación, basándose en estos objetivos primordiales:

- Pagar a un plazo fijo los atrasos que adeuda la empresa.
- Garantizar la vuelta de la totalidad de la plantilla, una vez finalizada la reducción de jornada.

«Innegociable» «Estais en

Nueva Zelanda», ha sido la única contestación de Yosu Zubiaur, director de la empresa y especialista en «arreglar» empresas, aún a costa de aliarse con la Guardia Civil, como ha sucedido en nuestra empresa, porque según el de Algorta «el fin justifica los medios». Para nosotros es un halago que un hombre que no quiere pagar lo que debe y le suena a chino lo de «garantía de trabajo», nos diga que estamos en Nueva Zelanda.

La ambición de Yosu Zubiaur and Company, llega

hasta el extremo de utilizar como bisturi los jornales de los trabajadores para «operar» a la empresa y entregar la virgen al grupo de Artiach, Sagarduy, etc. y de esta forma crear un «holding» que sea capaz hasta de invertir en Venezuela. Este es el objetivo que persiguen. Y mientras tanto los trabajadores a suvencionar el mal que no hemos creado.

La Sección Sindical de ELA de FASA, seguirá presionando para que el futuro de esta empresa no sea a costa nuestra, puesto que no creemos que la lámpara de Aladino nos traslade al País de las Maravillas que de seguro está lleno de serpientes tan venenosas como Yosu Zubiaur.

Sección Sindical de FASA

Convenio de Agencias de Aduanas y consignatarios de Buques de Gipuzkoa

Ante la amenaza de una huelga legal, se logró el acuerdo

La revisión salarial que de acuerdo con el artículo... del vigente Convenio debía negociarse con efectos del 1 de Julio nos ha mostrado una patronal que quería pasarse de lista. En lugar de centrar la negociación en la cuantía o porcentaje del aumento, los empresarios -dirigidos por Adegui-, han pretendido

realizar una total modificación de la estructura salarial. Se han sacado de la manga un concepto nuevo «Plus Convenio» y han pretendido congelar el salario base y la antigüedad.

Esta actitud fué rechazada por los trabajadores y provocó la ruptura de negociaciones. Presentada la documentación

para una huelga legal parcial y en vísperas de su inicio, la patronal abandonó su postura llegándose a un acuerdo en base a un aumento del 7,30% sobre el salario base y la antigüedad.

A continuación detallamos los aumentos y nuevas tablas después de aplicar el mismo. Categorías

	Aumento mensual	Salario actual	Valor 1 trienio
Personal Administrativo			
Jefe Sección	3.158	46.421	2.321
Jefe Negociado	2.775	40.794	2.040
Oficial Administrativo	2.440	35.870	1.794
Auxiliar Administrativo 1ª	2.105	30.947	1.547
Auxiliar Administrativo 2ª	1.579	23.211	1.161
Aspirante de 16 y 17 años	1.196	17.584	879
Personal Subalterno			
Conserje	2.020	29.822	1.491
Cobrador	1.723	25.321	1.266
Ordenanza	1.579	23.211	1.161
Portero	1.531	22.507	1.125
Sereno	1.531	22.507	1.125
Botones de 16 y 17 años	1.196	17.584	879
Personal Servicios Varios			
Encargado Almacén-muelles	2.029	29.822	1.491
Mozo de Almacén	1.742	25.602	1.280
Mujer de limpieza (1)	10,95	161	8,05

(1) Referido a la hora de trabajo

Autoescuelas de Guipúzcoa

El pasado sábado 23 de septiembre se celebró una asamblea de los trabajadores de Autoescuela de Guipúzcoa afiliados a la Federación de Enseñanza de ELA-STV.

Como punto importante, se acordó la formación de una ejecutiva en la que estén representados todos los afiliados, con criterios de representación por comarcas y por empresas de mayor número de afiliados, lo que permitirá un mayor dinamismo en el funcionamiento del Sindicato.

Nos hemos encontrado en este sector, y va a costar romper la inercia, con una tendencia al corporativismo y a mirar con recelo la vida interna de los sindicatos. No obstante, ELA-Autoescuelas de Guipúzcoa piensa que su representatividad es fuerte y que, como sindicato mayoritario del sector, debe ir marcando las directrices por donde va a ir la vida sindical y la política reivindicativa de los trabajadores de las Autoescuelas.



La foto corresponde a una de las reuniones celebradas entre los afiliados del sector, durante las negociaciones del convenio actual por el que se estuvo mucho tiempo en huelga

boración y negociación del Convenio Provincial ya pactado en las intensas y prolongadas luchas de la primavera pasada.

Otro de los objetivos a cumplir por los afiliados de Guipúzcoa es la potenciación del

sindicalismo de ELA en el sector, aumentando el nivel de Afiliación, pues, somos conscientes de que sólo un sindicalismo masivo, organizado y con medios puede conseguir mejoras para los trabajadores de este sector.



Hay convenios que no han empezado a negociarse todavía, con un atraso de meses. La patronal está llevando una política de avestruz

Situación actual de las negociaciones

En el apartado de las negociaciones de los distintos sectores, hay que manifestar la actitud provocativa de la patronal intentando dividir a los trabajadores. No quiere negociar con las Centrales mayoritarias del sector, sino que propicia la entrada de los minoritarios en a mesa de las negociaciones.

Actualmente se están negociando los convenios del comercio de Químicas, del Metal, y Alimentación. El del Textil esta por negociarse próximamente. En el cuadro adjunto, señalamos las distintas fechas de vencimiento de los convenios de algunas ramas del sector.

En las ramas aludidas anteriormente las negociaciones están ya avanzadas con la par-

ticularidad de que la patronal ofrece unas tablas salariales irrisorias y mantiene su actitud de no negociar en cuanto a la jornada laboral.

Las Secciones Sindicales de ELA de los distintos sectores están estudiando las últimas ofertas patronales y barajando las posibles medidas a tomar.

Sindicato del Comercio de Vizcaya

Ramas	Fechas de vencimiento
Comercio de la Alimentación	31-XII-78
Comercio de Químicas	31-III-78
Comercio del Metal	31-III-78
Comercio del Textil	31-VII-78
Comercio del Vidrio y Cerámica	31-XII-78
Comercio de Almería (1)	31-III-79
Comercio de la Piel (2)	31-IV-79

(1) El 31-III-78 se hizo un plus de Convenio logrando de 3.000 a 3.300 pesetas según categorías.
(2) El 31-IV-78 se hizo una revisión con un 30 por ciento de incremento.

sentada ELA, ha mantenido una entrevista en Madrid con el presidente del INI, Sr. De la Rica, para tratar de la situación en la que se encuentran las conversaciones de este organismo con la FIAT en relación a la entrada de la firma italiana en la SEAT.

En esta entrevista, lograda a través de la oficina de ELA en Madrid, se ha tratado principalmente sobre la fase en la que se encuentran las conversaciones INI-FIAT. El Sr. De la Rica expuso que, al no haber mediado aún ninguna oferta concreta tales conversaciones no habían rebasado la etapa de simples «tanteos». Por parte de la representación de ELA se insistió en la necesidad de la participación de las Centrales Sindicales, ya que son estas las que tienen que valorar los acuerdos a los que se llegue, entre otros puntos, en lo referente a la Contratación Colectiva.

De todas formas, aunque no han sido muy profundas en

contenido, estas conversaciones con el INI son positivas. Consideramos que hay que intensificarlas a través de las Centrales Sindicales y que estas protagonicen más activamente la representación de los trabajadores en las conversaciones INI-FIAT.

Sección Sindical de SEAT

Goiherr

Expediente de crisis Gaitza zabalzten ari da

Los patronos, amparándose en las leyes vigentes y las facilidades de la Delegación del Trabajo, están reduciendo las plantillas, con el objetivo puesto en el cierre, dándose casos en los que por medio de coacciones van obligando a los trabajadores a aceptar unas indemnizaciones irrisorias.

Oraingoz lantegi hauek dau den larrialdi horretan: Margavil (Ordizia) Gaztañaga (Ordizia) Lorape "Apellaniz" (Ordizia) Elkoro (Lazkao)

Iramendi (Lazkao) Urbasa (Lazkao) Olaberria (Olaberria) Sayne (Olaberria)

Beti bezala, nagusiek sortarazi duten egoera hau, langilei bizkarreratu nahi zaie. Baina jakina da non eta zeinek duen errua. Urte onak igaro dituzte baina eraketa falta izugarria eta abarreatatik, orain errazenera jo duta, eta piskanaka lantegiak ttititzen eta langileak kalean uzten ari dira.

Horretarako, gaur egun dau den legeak beren alde dituzte gero eta Delegación de Trabajo delakoak horrelakoetan eman ohi dutuzten erraztasuñekin, guztia beren alde dute.

Goiko lantegi batzutan langileak, engainatuz, indemnizazio kaskar batzuk jasotzera behartu dituzte. Arazo hauk langileraren alde erabakitzeke, lantegien eraketa on bat eskatzen da. Bide hontatik doagure sindikatoa.

Jexux AIZPURUA

ESTADO

Indice de precios en Agosto

Fuerte aumento

En el mes de Agosto, el índice de precios de consumo ha aumentado un 1,7%, según datos provisionales facilitados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). El total acumulado correspondiente a los ocho primeros meses es del 12,11%.

El incremento experimentado por los distintos componentes es el siguiente:

- Alimentación + 3,5%
- Vestido y Calzado + 0,4%
- Vivienda + 0,6%
- Menaje y servicio de hogar + 0,6%
- Servicios médicos y salud + 0,2%
- Esparcimiento y cultura + 0,2%
- Otros gastos + 1%

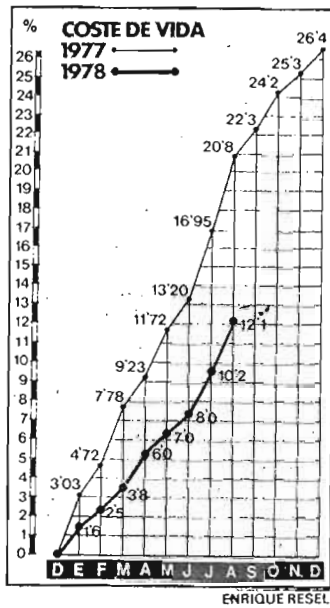
Nuevamente, han sido los precios de la alimentación los que se han disparado muy por encima de los restantes componentes utilizados para el cálculo del índice.

Al igual que como ocurrió en el mes de julio, en el que el índice fue retenido durante varios días por el ministerio de economía, la publicación de los datos del mes de agosto ha sufrido una considerable demora, esta vez imputable

—según fuentes oficiales— a un retraso de carácter meramente técnico.

No deja de llamar la atención que tales hechos consecutivos coincidan con alzas superiores a las previstas, que ponen en serio peligro el objetivo marcado para 1978 de no superar el aumento del 16%. Las anteriores interferencias, a las que no fueron ajenas miembros del actual gabinete gubernamental, para alterar por razones de interés político o económico los resultados de los índices, incrementan nuestros temores de que los mismos puedan sufrir modificaciones de cierta significación.

Al margen de estas y otras consideraciones, lo cierto es que aún quedan cuatro meses y que para no rebasar el techo señalado en el pacto, los incrementos mensuales tienen que ser inferiores al 1%, lo que resulta bastante improbable. El



Pacto de la Moncloa, cuya falta de aplicación es un hecho difícil de negar, es muy posible pues, que sume a su haber un nuevo incumplimiento, que curiosamente también perjudica a los trabajadores. El tope salarial rigurosamente impuesto, no va a servir, de confirmarse lo dicho, ni para contener la inflación en los límites fijados.

J. AURREKOETXEA

Seiscientas pesetas a partir de octubre

Revisión del salario mínimo

El Consejo de Ministros del pasado viernes decidió elevar a 600 pesetas el salario mínimo interprofesional, lo que supone un incremento del 9,49 por ciento respecto al importe anterior de 548 pesetas que ha estado en vigor desde el mes de abril.

La subida del salario mínimo interprofesional que empezaría a aplicarse el primero de octubre, responde al cumplimiento de la ley de Relaciones Laborales que establece que éste deberá ser revisado con carácter semestral, siempre que el índice del coste de vida durante los seis meses transcurridos desde la última revisión haya subido más de un 5 por ciento.

El salario mínimo interprofesional que se estableció por primera vez en el año 1963, ha sido revisado desde entonces en numerosas ocasiones y pese a las repetidas protestas de los

sindicatos, los gobiernos de la reforma han mantenido el ámbito heredado del franquismo.

Antes y ahora, para no romper la costumbre, la modificación del salario mínimo hace de forma unilateral sin mediar consulta ni negociación alguna.

Si el procedimiento es irregular, el importe es absolutamente insignificante para poder satisfacer las necesidades de gastos de una familia media. Lo cierto es que muchas de ellas dependen del mismo. De una parte, nos encontramos con sectores ente-

ros, o en su mayoría, que aplican el salario mínimo (comercio, textil, etc.), y por otra cosa, con sectores que llegan al mínimo o lo superan a través de diversos pluses y en los que el salario base es inferior. Hasta este mismo año, este ha sido el caso del metal, donde el salario base del peón especialista ha estado por debajo del mínimo interprofesional.

Ya va siendo hora que el Gobierno negocie con los sindicatos los incrementos y que se regule definitivamente la situación de muchos sectores.

Previo a los grandes pactos, a los grandes acuerdos, está el hacer gala de un talante democrático y realista, en las decisiones prácticas del quehacer gubernamental.

J. LIBANO

MUNDO

Polémica sindical en Francia en torno a la siderurgia

Nacionalizar o reestructurar

El Gobierno francés ha aprovechado recientemente un plan para la siderurgia, según el cual, el Estado y sus instituciones van a pasar a controlar el 37 por ciento del capital de las industrias del acero. Este plan de «salvación» supone que el sector público se va a hacer cargo de la mayoría de los gastos, ya que se ha comprometido a: congelar la deuda de 9.000 millones de francos, avalar los empréstitos que se hagan para pagar a los titulares de las acciones de las siderurgias y contribuir con el capital inicial a la constitución de la sociedad, prevista para coordinar toda la política financiera y de gestión de las siderurgias.

Junto a importantes coincidencias de los sindicatos que han posibilitado acciones unitarias, como la huelga del día 25 en defensa de los puestos de trabajo, el plan ha abierto una polémica entre la C.G.T. y la C.F.D.T. en torno al futuro de la siderurgia.

Todos contra los despidos

Desde el punto de vista del empleo, el plan comporta la disminución de 15.000 puestos de trabajo, a los que hay que añadir los 16.000 despedidos en el último año y medio. La reacción de los sindicatos no se ha hecho esperar. C.G.T., C.F.D.T. y F.O. han paralizado durante un día importantes empresas del sector.

La convocatoria al paro, que partía de las dos primeras centrales y que ha sido secundada en algunos centros de trabajo por el resto de los sindicatos,

persigue, entre otros, un objetivo: forzar a una negociación tripartita, conseguir que el gobierno y la patronal accedan a discutir y a negociar con las Confederaciones Sindicales los diferentes aspectos del plan. Esta parece, al menos, la posición de la C.F.D.T. que junto con F.O., la C.G.C. (Confederación General de Cuadros) y C.F.D.T. han tratado de disociar por todos los medios esta convocatoria de la organizada para la misma fecha, por el Partido Comunista.

Nacionalizar la siderurgia

El propio Giscard d'Estaing ha tenido buen cuidado en señalar que no se trata de una nacionalización. No cambia la situación jurídica de las empresas afectadas, la participación del sector público es minoritaria y las sociedades tienen veinte años para recu-

perar la parte que ahora absorba el Estado.

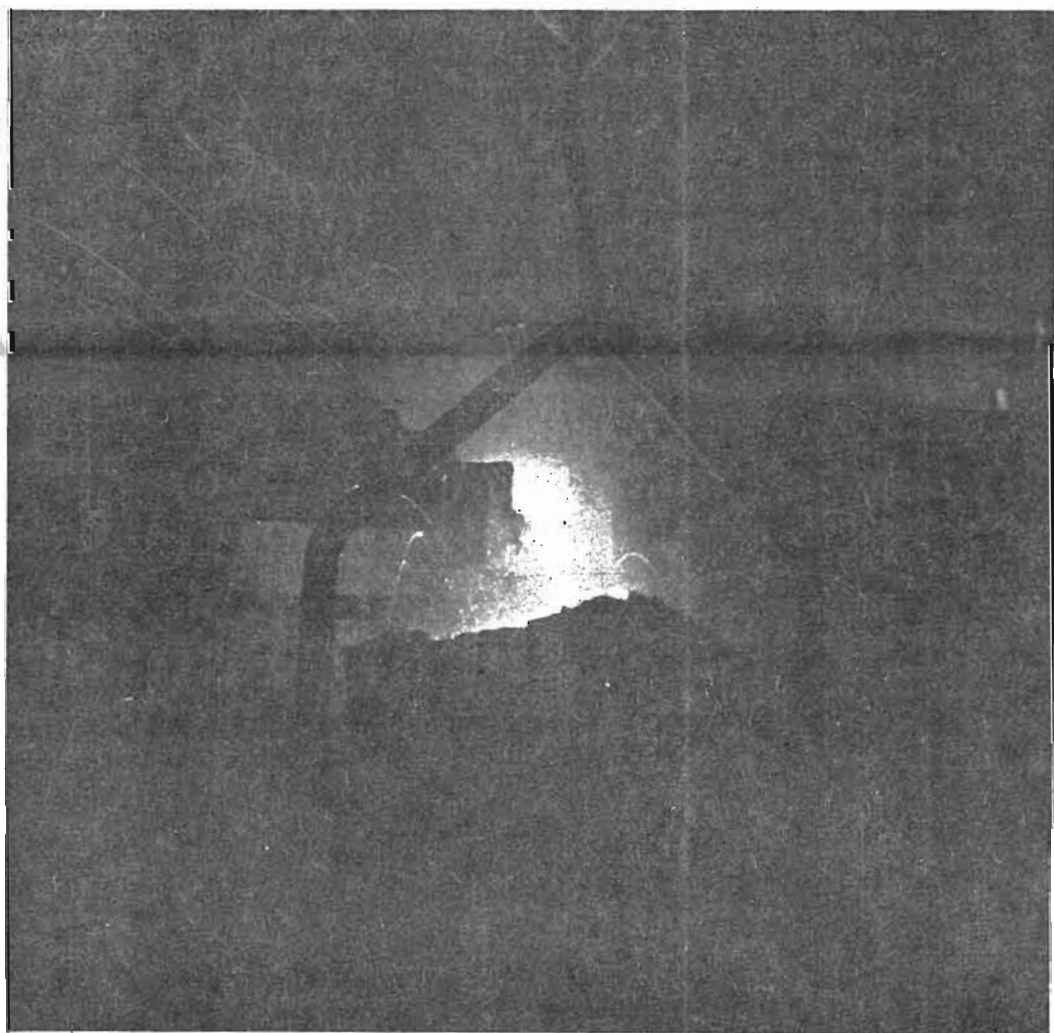
Ningún sindicato está de acuerdo con esta solución, pero C.F.D.T. y C.G.T. discrepan sustancialmente en la valoración de la crisis del sector y su salida, y, por lo tanto, en cuál debería ser la solución adecuada.

Para la C.G.T., al igual que para el P.C.F., la decisión de restringir la fabricación de acero es consecuencia de una estrategia internacional para repartir la producción siderúrgica, sacrificando a La Lorena, lo que constituye, entre otras cosas, un atentado contra la independencia nacional.

La solución abogada por el sindicato comunista es la nacionalización y la política proteccionista, a fin de organizar la producción en función de las necesidades reales de la gran masa de franceses. La crisis, en esta perspectiva, tiene mucho de artificial y responde a una voluntad del gobierno de prolongar la austeridad.

Reconvertir la siderurgia

La C.F.D.T. no comparte en absoluto ese análisis. Para el sindicato socialista existe realmente un exceso de oferta de productos siderúrgicos a nivel mundial, y en esta situación, la



Junto a importantes coincidencias de los sindicatos que han posibilitado acciones unitarias, como la huelga del día 25, el plan ha abierto una polémica entre la C.G.T. y la C.F.D.T. en torno al futuro de la siderurgia

industria francesa del sector, con unas instalaciones vetustas, no puede competir. La instalación de acerías modernas en países en vías de desarrollo como Brasil, Corea, Argelia, que ofrecen, además una ventaja adicional: el bajo coste de la mano de obra, el dumping japonés, etc., cierran, aún más, las posibilidades para que puedan salvarse en su totalidad las

acerías galas. La nacionalización, para la C.F.D.T., es una mala solución que nada remedia: Indemnizar a los accionistas que han dilapidado alegremente fondos públicos durante años, lo que no cierra la posibilidad a una posterior privatización, y en el caso más optimista, mantiene un paro encubierto, si no se cierran instalaciones.

La conclusión de la C.F.D.T. es que debe abordarse la modernización de parte de las instalaciones y el cierre de otras, con un plan re conversión de la industria gala que evite la disminución de empleo y que garantice a todos los trabajadores un puesto de trabajo.

José ELORRIETA

LABUR

Westinghouse quiere irse

Según informaciones procedentes de Alemania, la empresa multinacional norteamericana Westinghouse proyecta trasladar sus plantas localizadas en el Estado español a la República Federal Alemana,

con objeto de corregir el mantenimiento de una «paz del trabajo» en todos los centros de producción europeos, mediante la reducción de plantillas y el logro de una mayor rentabilidad.

De confirmarse la noticia, el tema es realmente preocupante, dado que ello tiene unas repercusiones inmediatas

en Euskadi, donde Westinghouse tiene dos plantas (Erandio y Basauri).

De momento, es sólo un rumor que no deja de ser inquietante.

La crisis mundial de los Astilleros

Mientras que Japón incrementa las facilidades para ad-

quirir plantas flotantes en sus astilleros mediante un amplio programa de medidas de apoyo e incentivo (mejora de las condiciones de financiación, etc.), la crisis llega, también, a los astilleros de la República Federal Alemana.

La H.D.W. ha anunciado que va a cerrar dos de sus factorías en Kid y Hamburgo, lo

que supondrá una disminución de 2.000 puestos de trabajo.

En el Estado de Schlesy-Holstein, donde están emplazados la mayoría de los astilleros, en la mitad de los mismos no tienen trabajo más que hasta final de año.

La construcción naval alemana, que contaba hace tan sólo unos años con 70.000 em-

pleados, tiene ahora 55.000, e incluso, esta cifra va disminuyendo en cuantía importante, sobre todo si se siguen las recomendaciones de los expertos económicos, partidarios de que se abandone completamente la construcción de navíos de tipo convencional, porque no existe competencia con los países de mano de obra barata.

Un pretexto para despidos improcedentes

Despido por causas objetivas

Una de las novedades que en materia de despido reguló el Real Decreto-Ley de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo es el llamado «despido por causas objetivas», modalidad que aunque es conocida por las empresas, todavía son muchos los trabajadores que desconocen su existencia. Vamos, pues, a intentar subsanar este desconocimiento para que por lo menos no estemos desprevenidos:

Causas objetivas

El artículo 39 del citado Decreto enumera las causas válidas por las que la empresa puede proceder a efectuar un «despido objetivo» fundado en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa y que son:

- a) La ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida
- b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo que vienen desempeñando, siempre que fuese adecuado a su categoría profesional.
- c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas, si la amortización afectara a más de un trabajador el procedimiento a seguir por la empresa debe ser el de Expediente de Regulación de Empleo.
- d) Las faltas, aún justificadas, de asistencia al trabajo, cuando fueran intermitentes, superen en un año el treinta por ciento de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapaci-

dad continuada de larga duración.

Forma

Asimismo, el Decreto regula los requisitos que debe observar la empresa para comunicar al trabajador su despido y que son:

- Comunicación por escrito, en el que conste la fecha a partir de la cual está despedido y los motivos por que se le despide.
- Conceder un plazo de preaviso a partir de la comunicación hasta que se haga efectivo el mismo, preaviso que habrá de ser como mínimo:
 - Un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.
 - Dos meses cuando la antigüedad del trabajador en la empresa sea superior a un año y no alcance los dos.
 - Tres meses para los trabajadores con más de dos años de antigüedad.

Licencia para buscar trabajo

Durante el periodo del preaviso el trabajador tiene derecho a disponer de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo, sin que por ello se le efectue ningún descuento.

Cuando el trabajador afectado por el despido tenga la condición de cargo electivo sindical, el empresa, antes de comunicar el despido al interesado, habrá de ponerlo, en conocimiento de los representantes de los trabajadores en la empresa, es decir deberá comunicarlo al resto de los delegados de personal.

Indemnización.

Con la comunicación del despido, la empresa deberá poner a disposición del trabajador afectado la indemnización que le corresponda, y que será fijada en base al criterio de una semana de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

Desempleo

No obstante, y aunque este despido fuera procedente, el trabajador pasará a la situación de desempleo subsidiado, puesto que se considerará que el desempleo en que se encuentra no es por causa a él imputable.

Son muchos los despidos improcedentes que las empresas intentan camuflarlos planteándolos como si fueran motivados por causas objetivas, por esto, cuando se nos planteen un despido de este tipo, y aunque el plazo para interponer demanda no comienza a contar hasta tanto no se haga efectivo el despido, conviene acudir rápidamente a asesorarnos al local más cercano de ELA.

Itziar FERNANDEZ



«El pensionista lee en la experiencia la injusticia de la sociedad por la que ha trabajado»

Por cambios en la situación del pensionista

Revisiones de incapacidades y pensiones

El paso del tiempo, puede originar transformaciones o cambios en el estado del pensionista.

Revisión de la Invalidez. — Todos los pensionistas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales pueden solicitar directamente de la Comisión Técnica Calificadora o bien presentando el escrito en la Delegación Provincial del Instituto Nacional de previsión de su residencia, la revisión de su invalidez.

La primera revisión se puede pedir después de dos años de la fecha en que se declaró la incapacidad, esto es, desde que el Tribunal Médico, dio su Resolución, declarándole a uno, afecto a una inutilidad Parcial, Total o Absoluta. Si se recurre contra la decisión de la Comisión Técnica Provincial, es desde la fecha de la Resolución de la Comisión Técnica Calificadora Central.

Las sucesivas revisiones, se podrán formular todos los años, desde que hayan pasado

doce meses, desde la primera revisión.

Las incapacidades, son revisables en todo tiempo, en tanto el incapacitado no haya cumplido la edad mínima establecida para la pensión de vejez o jubilación, esto es, los 65 años.

La revisión puede ser iniciada por:

- El propio pensionista
- La Mutualidad Laboral o Mutua Patronal en caso de accidente de trabajo o por el Fondo Compensador de A.T. y E.P., si se trata de pensión de enfermedad profesional.

— La Inspección de Trabajo.

Muerte del pensionista

En estos casos, los beneficiarios (cónyuge, hijos, etc), tienen que formular una solicitud, que se presenta en la Delegación de I.N.P. o Mutua Laboral correspondiente, donde estuviera domiciliada la pensión del difunto o donde resida el beneficiario, siendo preciso rellenar unos documentos que se facilitan en dichos Organismos.

Cuando eran pensionistas, es necesario acreditar, que la muerte ha sido debida al accidente o enfermedad profesional, siempre y cuando estuviera afecto a una invalidez permanente total.

En los casos de invalidez permanente absoluta, la asignación de la pensión a los beneficiarios es automática.

I. TELLERIA

Un artículo de...



El lock-out

Un medio de provocación política (y II)

Transcribimos la segunda parte del artículo sobre el Lock-out (cierre patronal) cuya publicación iniciamos la semana pasada. El objetivo del lock-out en la primera etapa -destrucción de los sindicatos-cambio cuando estos consolidaron su existencia.

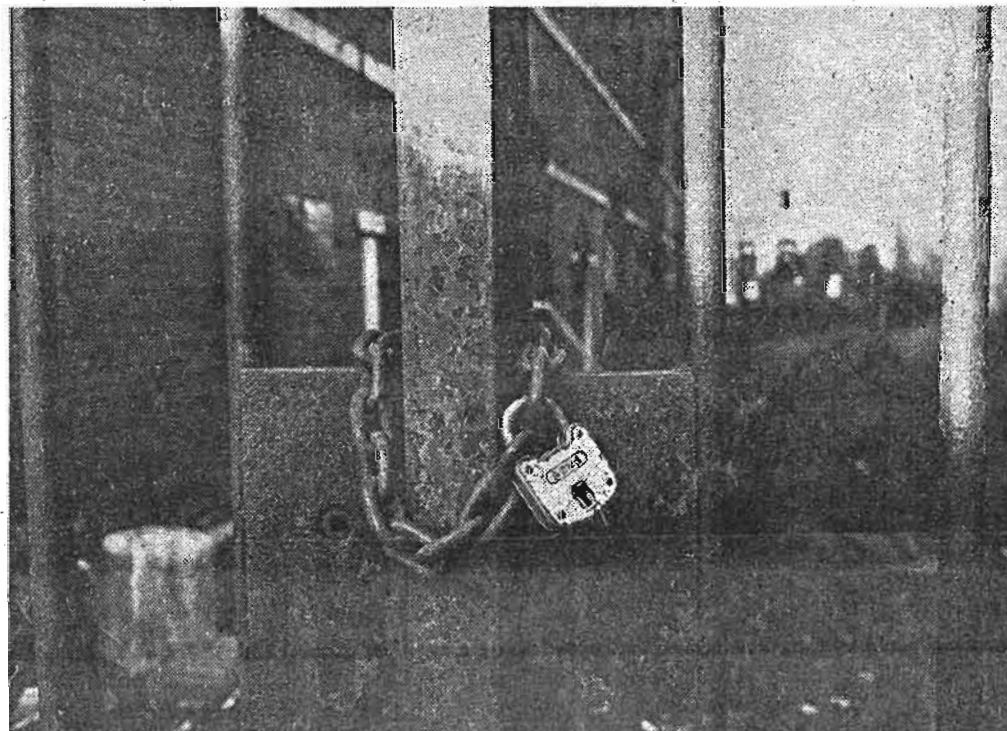
La paz económica

La táctica empresarial sobre el cierre patronal se cambió con el paso del capitalismo de la libre concurrencia hacia el imperialismo de los años 90 del siglo XIX. Después del fracaso de la Ley contra los socialistas en 1890 se tuvo que tener en cuenta la existencia de sindicatos libres. En 1901 contaba la Unión de Obreros Metalúrgicos (CMV) con más de 100.000 afiliados.

Los fines del cierre patronal no eran ya la destrucción de los sindicatos, sino el de

debilitarlos hasta el punto en que estos admitieran las ordenes empresariales. Esto era y es un fin político. Ya que no solo rechazaban las exigencias de los sindicatos, sino que en principio, se les intentaba mantener en los límites de la colaboración, de la «paz económica» (...)

Los empresarios contaban en sus tácticas de cierre con aquellas fuerzas de dentro de los Sindicatos que tenían las «principales controversias» con el sindicato contrinçante y que tendían a separar la lucha política de



«El lockout es un medio anacrónico, antisindical y de evidente peligrosidad social»

la sindical. En la misma Comisión Ejecutiva del DMV (Sindicato Metalúrgico) se encontraron votos que igualaban el cierre patronal con la huelga y aconsejaban el «conformarse» con ella(...)

Sindicalistas que cooperaron abiertamente con las autoridades de la guerra (1914-1918) y que en 1918 realizaron con los empresarios un «acuerdo de comunidad de trabajo», confiaban que los cierres patronales pasarían a la historia. En 1919, tuvo que constatar el anuario del

DMV (Sindicato Metalúrgico) que el lock-out «casi olvidado» renacía con renovado vigor. La memoria de muchos sindicalistas se refrescó rápidamente. Si en los diez años desde 1903 hasta 1913 se practicó el cierre patronal contra 309.000 obreros metalúrgicos, desde 1919 hasta 1929 lo fue contra más de 1.3 millones.

Los empresarios aprovechan el paro

En la época de la crisis continua de 1924, 1925-26 y 1929-32 demostraron abier-

tamente los cierres patronales su caracter político.

1— Un primer punto culminante alcanzaron los cierres patronales en 1924 con más de 434.000 afectados. La meta principal de los empresarios fue eliminar la jornada laboral de ocho horas(...). A la lucha sucedieron medidas de represión y procesos penales(...).

2— Su próxima cumbre la consiguieron los cierres patronales en 1928, con un total de 399.000 metalúrgicos afectados. Punto clave fue el

cierre patronal de más de 200.000 obreros por el llamado grupo noroeste de la asociación de los industriales alemanes del hierro y acero(...). Con la confianza de obtener una mejora por medio del Ministro del interior, antiguo sindicalista, Karl Severing, la DMV exhortó el 3 de diciembre, después de la supresión del cierre patronal, a los obreros para que volviesen a las fábricas.

La nueva decisión fue peor que la anterior. Pocos obreros percibieron aumento salarial. Se mantuvieron las largas jornadas laborales. El brutal atentado de los empresarios quedó sin castigo.

Esta victoria de las partes reaccionarias y agresivas del gran capital abrió el camino para el establecimiento de la dictadura fascista.

3— Con la imposición de la gran crisis de 1929-32 perdieron los sindicatos la iniciativa. Las pocas huelgas reivindicativas que se hacían para un mejoramiento de las condiciones laborales se encontraban con un gran número de afectados por el cierre patronal.

Los empresarios hicieron uso sin reparo de su supuesta «arma de defensa», hasta el 30 de enero de 1933 que con el establecimiento del poderío ilimitado del gran capital en forma de una dictadura fascista (Hitler), hizo superfluo el cierre patronal.



El propugnar la capacidad negociadora de las Secciones Sindicales, es desarrollar el sindicalismo en la empresa.

Puntos pendientes en el último convenio

Firestone, sí a las secciones sindicales

Denok dugu gogoan haibat egun iraun zuen Firestoneko greba edo huelga. Makina bat iskanbilla armatu ondoren, azkenean iritxi ziren akordio batetara. Akordio horretan, diru kontua arreglatu zen, eta beste puntuak geroago hitz-gitekotan gelditu ziren. Hauen artean, bi ziren aipagarriak: Bata, kontrol automatikoarena, nagusiei guztiz interesatzen zitzaiena eta zaiena. Bestea berriz, langileen sindikal eskubideen puntua, hain zuzen.

Kontrol automatikoa beste baterako utziko dugu. Oraingoan, bigarren puntuari lotuko gatzat: Enpresa barruko sindikal akzioaren erregulazioa.

ELAko Sekzio Sindikalak Gegin du proiektu detallatua gai honetaz. Orain, beste zentraler iritziak jaso ondoren, langile guztien oniritzia hartu eta enpresari ematea besterik ez da falta. Noski, gero aurrera eramane behar.

Uno de los puntos que quedó pendiente en el acuerdo al que se llegó recientemente

tras la larga huelga de los trabajadores de Firestone, es el referente a las garantías sindicales.

En el punto 6 del acta del acuerdo se dice literalmente lo siguiente: «En el plazo comprendido entre la primera semana de setiembre y el 31 de octubre de 1978 se discutirán entre ambas partes las fórmulas para la aplicación del llamado «control automático de producción» (Primera fase: Entradas y salidas y tiempo de interrupción del trabajo), así como el sistema que regule la acción sindical y garantías

dentro de la empresa».

No vamos a entrar en lo referente al control automático. Interesa recalcar en este momento el segundo aspecto: El de la acción sindical y garantías sindicales dentro de la empresa.

Para poder presentar unos puntos concretos a la Dirección, se han realizado varias reuniones entre las centrales que tienen presencia en la empresa. Desde un primer momento, se ha visto claramente la diferenciación en dos bloques.

La cuestión de fondo se centra en cómo se orienta y qué importancia se les da a las Secciones Sindicales.

Capacidad Negociadora de las Secciones Sindicales

ELA, sindicato mayoritario, con un 35 por 100 de afiliación,

ha presentado al resto de las centrales un borrador propugnando que las Secciones Sindicales tengan capacidad negociadora. Depende de la voluntad mayoritaria de los trabajadores el que prospere o no esta propuesta.

En las circunstancias de nuestra empresa, no constituye ninguna modificación sustancial de la práctica concreta el que se reconozca competencia negociadora a las Secciones Sindicales, dado que en la negociación del último convenio, han sido las Secciones Sindicales las que han llevado el peso del mismo. Supondría en todo caso, dar un respaldo formal a una situación de hecho. El único beneficiario sería el sindicalismo.

Sección Sindical de FIRESTONE

Ultima hora

Vitoria: Cursos para delegados

El pasado martes día 3, empezaron a desarrollarse los cursos programados para los delegados-ELA de los Comités de Empresa con Temas relacionados con la negociación colectiva.

Mentalizar en la necesidad de la oportuna denuncia del convenio, en la urgencia de la negociación en el ámbito provincial, y además, discutir e informarse sobre la forma de llevar a cabo los sucesivos pasos y trámites en la negociación del convenio, constituyen los objetivos básicos del programa.

Estos cursos se impartirán en grupos reducidos de 25 ó 30 delegados con el fin de profundizar en los temas tratados, de los que en este momento ocupa un lugar preferente la discusión del proyecto de ley de Negociación Colectiva.

Bikaia: Convenio de Papeleras

El Sindicato de Papelera de Bizkaia ha denunciado a nivel provincial el convenio que hasta la fecha tenía un ámbito estatal para su negociación. Esta iniciativa del sindicato de ELA supone marcar una nueva dinámica en las negociaciones del sector.

Simultáneamente, dada la fuerte presencia del sindicato en las industrias papeleras de la región, se han denunciado los convenios de empresa de las siguientes papeleras: Celulosas del Nervión, Celulosas Artibay, Celulosas Moldeadas Harman y Sancel. Asimismo, los convenios de otras empresas papeleras se denunciarán dentro del plazo que marcan los convenios de las mismas (Papelera de Aranguren etc.).

Derivados del Cemento de Gipuzkoa

Se ha presentado la plataforma a la patronal.

Para conocimiento de todos los afiliados del sector de Derivados del Cemento de Gipuzkoa, se ha presentado una plataforma a la patronal para su estudio.

Estando próximo el comienzo de las negociaciones, destacamos los puntos más importantes de la propuesta:

1. Aumento de 15.000 pesetas sobre las tablas del convenio, que están muy por debajo del nivel salarial. Asimismo, se pide 5.000 pesetas de gratificación en octubre.
2. 30 días de vacaciones.
3. En el punto de las licencias, 15 días por matrimonio y 5 por fallecimiento del cónyuge, hijo, etc.
4. Derechos sindicales, Seguridad e Higiene etc.

Abendurarte, bailarako reten bat

Urolako premitasun serbitzua

Bi hiru hilabete dira, gai honen buruz lehen gertakizunak aipatzen nituela. Geroztik, zenbait gertaera izan bada ere, egia da udarako oporraldiak direla medio, premitasun serbitzu gai honek arrakasta han dirik ez duela izan. Azken ixilaldi hau, probisional moduan hartu ziren erabaki batzuen ondorio bezala hartu genezakegu. Dena dela, berriro zenbait berri baditugu eta azaltzera nijoakizue.

Aipatutako azken akordio probisionalean, Azpeitiako premitasun serbitzu geletan, ohiko medikuen aparte, hiru herrietako medikuek eguneroko txanda egiteko prest agertu ziren haseran.

Lehen bezala jarraitzen dugu

Egia esanda, gero norbaitzuk atzera egin zuten eta azken bi hilabetetan, lehen bezala jarraitzen dugu. Badirudi, eta medikuak ziotenez, udaraldean, gaixorik gutxienez izatea, epidemia, gripe bolada eta abarrek gaitz ezagunekin.

rako eguraldi atseginak ez dituela ahaztuarazi arazo honen funtsezko ideia nagusiak, alegia, ezarri diguten serbitzuak Arroa behetik hasi eta Azkoiti, Azpeiti mugak ez dituela behar bezala bete; beraz, mediku serbitzu osoago baten premi larria dugula Urola Ibarreko bizilagunok.

Hau horrela izanik, hiru herrietatik osaturiko Komisiao bildu zen. Bilera honen xehetasunak azaltzen joatea luze izango litzake. Alternatiba asko eztabaidatu ondoren, medikuei eskaera bat egiteko

serbitzua izatea. Jakina, Azpeitian dagoen medikuak ezina duenean, eta «celador» izeneko personak herriko medikuari aditzera eman ondoren.

Lehen urratsak

Garbi jartzen du Komisiaoak, akordio honek ez duela osoki betetzen bere helburua, baina hala ere, aurrerako urratsak garbi gelditzen dira, hitz batea, bailarako medikuntza infra-estruktura, ambulatorio rehabilitazio gela eta gainontzeko gaietan lan egitea, eta behinbetirako, irteera egokiak lortzea.

Enparan dorretxean egin zen hila honen 13ko bileran, Komisiaoak egindako deia jarraituz, Azpeitia, Azkoiti eta Zestoako alkateak azaldu ziren, eta baialarako bederatziko medikuek lau basterik. Medikuek

kerik hartu. Han erabilitako gaien artean honoko hau izan ziren:

1. Premitasun serbitzua hartzearen arrazoi nagusia, langile eta familientzat hobeagoa da (medikuen eskaera kontutan izanik)
2. Gaixoentzat izan beharrean, medikuen erosotasuna gehiago lortu duela serbitzu honek. Puntu honetan, berriro azpimarkatzen da, herri bakoitzean, medikuak beren serbitzua eskeintzearen ezinbesteko beharra.
3. Aipatutako infra-estruktura istudian, medikuek ere, beren partaidetasuna izatea eskaini, guztiok baidira eta baidute zerkusua arazo honetan.
4. Serbitzu honen xedeak azalduz, bailara osoari txosten

da, eta onarturik gelditzen da eskaera hau.

Medikuen proposamena

Beste bilera batzuen ondoren (ez dakit zenbatgarren-goan), medikuek bere proposamena aurkeztu zuten Komisiaoren eskabideari erantzunez. Berak diotena hau da: bailara osoarako prest daude reten bat egiteko eta honekin betetzen ez ba da serbitzua, herri bakoitzeko medikuak erantzungo duela.

Orain arte egindakoaren ondorioz, hiru konklusio daude:

1. Bailarako Komisiao honela osatuta gelditzen da: Herrietako erakundetako ordezkariak alde batetik, alkateak bestetik, eta mediku bi ere sartzen dira. Komisiao hau behar denean bilduko da serbitzuaren ar-

eramateko.
2. Medikuek eginiko proposamenak dioenez, bailaraosorako izango da retena, eta ez herri bakoitzentzako.

3. Erabaki hau probisionalki hartzen da abenduan 31 arte.

Aurrerantzean gertatzen denaren berri ematen saiatuko gara.

Xabier UNANUE

