

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELA-STV

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



La ofensiva patronal se ha dado cuando el desgaste de los trabajadores era más notorio. El callejón sin salida en que se han encontrado CC.OO. y UGT les ha obligado a claudicar vergonzosamente. En la foto, una panorámica de la manifestación del Primero de Mayo del pasado año, en la Plaza del Castillo

## Convenio del Metal de Nafarroa

# Sacar conclusiones

Posiblemente para cuando sea publicado este artículo haya finalizado, de una forma o de otra, el Convenio Provincial del Metal de Navarra del año 1979. De todas formas, el análisis que actualmente podemos realizar no significará un adelanto "a priori", ya que lo sucedido hasta ahora en este Convenio, es motivo suficiente para que podamos deducir del mismo las enseñanzas más destacadas.

Desde el primer contacto que tuvimos las siete Centrales Sindicales que componemos la parte social de la mesa negociadora, ha existido una gran dificultad para poder abordar la negociación del Convenio de forma compacta. Esta dificultad, que no es técnica preci-

samente, consistía en la falta de claridad. (más que nadie en CC OO, UGT, y SU) sobre los objetivos a conseguir en este Convenio. Continuamente, aun a pesar de nuestra insistencia, evitaban posicionarse sobre si defenderían un Convenio Provincial que im-

pidiera posteriormente hacer pactos de empresa (máximos), o si por el contrario, defenderían un Convenio Provincial que deje posteriormente vía libre para negociar a nivel de empresa y se pueda mejorar lo conquistado en el Provincial (mínimos). cuestión ésta, fundamental para ELA aclararlo inicialmente.

Sin pretender hacer cábalas gratuitas me pregunto a qué se debe esta falta de posicionamiento claro. Indudablemente hay otros intereses de por medio. Intereses relacionados

con los objetivos de EMK, PSOE y ORT de arrancar votos a la UCD enfrentando a los trabajadores, por medio de la movilización, a dicho partido y; de esta forma, pretender capitalizar estos preciosos votos en las elecciones de marzo. Pero mi impresión es que han jugado muy fuerte (para sacar ya veremos qué) y con una moneda que no les corresponde utilizarla ya que el sindicalismo, que con tanto empeño y limpieza pretendemos asentar no se puede poner en venta. (pasa a la página 6)

## A los sancionados por la huelga del Metal de Bizkaia

Se recuerda a todos los sancionados por la huelga del Metal de Vizcaya del día 31 de enero, que los plazos para reclamar contra las sanciones son de 15 o 18 días, según los casos, no pudiendo interponerse reclamación alguna una vez pasados los mismos.

Se les ruega pues, que a la mayor brevedad, se pongan en contacto con el responsable de la Sección sindical correspondiente o de la Unión Comarcal a efectos de formalizar, dentro de plazo, la correspondiente demanda.

Servicios Jurídicos Regionales de Vizcaya

## Zarautzen bildu zen Zurgintzaren Gipuzkoako Kontseilua

Konbenio berria gertu dugula eta larunbatez bildu zen Zarautz herrian, Zurgintz sektoreko kontseilua. Joan den urteko gorabeherak astertu ondoren, Federakuntzaren antolamena aurkeztu zen, adizkariaren aitalamena eta Komite Ejekutiboa aukeraketa izan ziren puntu interesgarrienak.

Konbenioari buruz berriz bi puntu aitzazkoak: sindikatu bezala erabakiak artzea Sección Sindikaletan aje-gia, eta bestea minimoetako konbenio negoziatzea, gero empresa mailan gainentzekoak bide izan dezaten.

### Convenio de Autoescuelas de Gipuzkoa

## La Patronal no acaba de entender

Las negociaciones del Convenio Provincial de Autoescuelas de Gipuzkoa están en un "impasse". La actitud de la patronal de ir a un convenio para dos años y un ofrecimiento ridículo de revisiones, son entre otros puntos los que han paralizado las negociaciones.

Después de 70 días de huelga llevados a cabo el año pasado, se pensaba iban a cambiar el tono de las negociaciones para este año, pero no ha sido así. Esta forma "pesetera" de ver las cosas por parte empresarial, regateando y provocando tensiones y conflictos, es algo reprochable y que hace pensar que no acaba de entender las nuevas vías en las que se desenvuelven las relaciones laborales.

(pasa a la página 4)

### Comercio Textil de Bizkaia

## Urcelay: Tres despidos

- Se suman a tres de «Los Encajeros», uno de «Alondra» y otro de «Serantes»



### ● Gipuzkoa

## Limpiezas «El Sol» no ha firmado el Convenio

— página 5

### ● Los trabajadores de conservas de pescado

— página 7

# 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 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 (Semanario 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: Barrenacalle, 28-2  
 Teléfono 681 56 50 Durango

## Una Representación de la AFL-CIO con ELA

El pasado día 2 estuvimos entre nosotros, tres componentes del sindicato americano AFL-CIO (N. Zonarich, responsable de organización, E.J. Ball, miembro del Comité Ejecutivo de la federación del acero y M. Bale, de la Unión Local de Houston), a fin de mantener varias reuniones con miembros de la Confederación y de la Federación del Metal.

Manifestaron un vivo interés por conocer la problemática general político-económica del estado, así como la situación sindical. Igualmente, siguieron con atención todo cuanto se refería a la realidad de Euskadi.

En los encuentros celebrados, se trató ampliamente los aspectos relativos a la organización y servicios de ELA, quedando gratamente sorprendidos por el nivel de desarrollo alcanzado en un período tan breve de legalidad sindical.

Los responsables de la federación del Metal expusieron a los compañeros americanos cuál era la estructura de la federación, así como en qué circunstancias se estaba desarrollando en el momento presente la acción sindical. En este sentido, pusieron de relieve el vacío legal existente, los topes salariales y la conducta de la patronal.

## Visita a la Federación del Metal de la CFDT

Una delegación de la Federación del Metal de ELA-STV compuesta por Juan Olascoaga y Koldo Oñaya, miembros de los secretariados de Vizcaya y Guipúzcoa respectivamente, han mantenido diversas reuniones de trabajo en la sede central de París de la FGM-CFDT durante los

días 30 y 31 de enero. Después de ser recibidos por el Secretario General, Jacques Chéreau, se entrevistaron con los secretarios nacionales de acción reivindicativa y negociaciones colectivas, organización, información, formación e internacional, con los que trataron sobre asuntos

referentes a cada departamento.

Estas conversaciones han sido calificadas por nuestra delegación como muy interesantes.

Aprovechamos esta oportunidad para enviar un saludo fraternal a los compañeros metalúrgicos de la CFDT.

## TXOKOAN

### Conciliación y Mediación

Recientemente se creaba por real decreto-ley el Instituto de Arbitraje, Conciliación y Mediación, que estará integrado paritariamente por representantes de la Administración, los sindicatos y la patronal. Igualmente, y con anterioridad, la Consejería de Trabajo ha tenido varias iniciativas para la creación de un organismo a nivel de tres provincias con funciones de arbitraje y mediación.

El tema es pues de actualidad, y las tres figuras referidas van a estar presentes de una y otra manera en el futuro marco que regule las relaciones laborales. Conviene por lo tanto conocer con cierta precisión el significado y contenido de las mismas, diferenciándolas entre sí, estableciendo al mismo tiempo cuales deben ser sus limitaciones, a fin de que su uso no mediatice la libertad sindical invadiendo campos y facultades propias de la negociación.

Trataremos hoy la mediación y la conciliación, dejando para la próxima semana el arbitraje.

La mediación y conciliación son dos procedimientos muy parecidos, cuyo objetivo es alcanzar acuerdos. El conflicto en estos casos consiste en la imposibilidad de llegar a acuerdos a través de la negociación colectiva en su desarrollo normal. La diferencia entre ambos estriba en que, mientras la mediación pretende superar los obstáculos a la negociación, debidos a las actitudes de las partes (problemas de comunica-

ción etc.), en la conciliación se trata de aproximar las diferencias de contenido surgidas en el transcurso de la negociación después de que ésta haya llegado prácticamente a un punto muerto.

Lo primero, pues, que hay que constatar es que ambas figuras constituyen vías de solución excepcional para romper el bloqueo al que por una u otra razón ha llegado la negociación colectiva.

El dar a estos procedimientos carta de naturaleza en las relaciones laborales, aunque sea con carácter excepcional, requiere pues la existencia de unas negociaciones colectivas desarrolladas, que en términos generales, funcionan con absoluta normalidad. Es importante subrayar este hecho a fin de evitar que la mediación y conciliación sean un recurso que, utilizado con excesiva frecuencia, obstaculizaría una auténtica dinámica negociadora.

Es claro que en las circunstancias actuales, en la que la patronal pone trabas de diversa índole a

la negociación colectiva, tanto en el ámbito, como en el procedimiento y contenido, planteando exigencias y ofertas inaceptables, no se dan condiciones para institucionalizar los procedimientos mencionados. Con todo, y cara al futuro, interesa fijar cómo se pueden ir prefigurando en la práctica estos recursos. Sin profundizar en detalles que se abordarán en la ponencia relativa a las relaciones laborales, que se discutirá en el próximo congreso, interesa dejar claro algunos de sus requisitos básicos:

- Libertad de las partes para interrumpir el proceso.

- Libertad de actuación (incluso el derecho a la huelga) en el transcurso del procedimiento.

En síntesis, se puede establecer, pues, que la mediación y conciliación, más que recursos sustitutivos de la negociación, constituyen fórmulas circunstancialmente utilizadas en ésta y que, dado su carácter de voluntariedad y la posibilidad de interrupción, no medianizan la negociación, ni en su iniciación, ni en el transcurso de la misma. El carácter no vinculante, consecuencia de los requisitos básicos señalados, limita por otra parte el alcance de sus resultados.

J. LIBANO

## HUMOREA



«¿Y qué querrás ser cuando salgas de la escuela: un ingeniero sin trabajo, un empleado sin trabajo o un albañil sin trabajo...?»  
 (FTAT Record, Gran Bretaña)

## Lokalak

**Secretaría General**  
 Euskalduna, 11-1º decha. Apartado 1391  
 BILBAO 8. Telf. 444 25 04 - 444 25 54.

**Oficina en Madrid**  
 Alberto Alencar, 32 - 6º F.  
 MADRID 16. Telf. (91) 458 74 30

**Federaciones**  
 BILBAO 10. Alda. de Urkijer, 28-4º Telf. 4431800  
 SAN SEBASTIAN: San Martín, 53-4º Telf. 461 688 - 461 877.

**Uniones locales y comarcales**

**ARABA**  
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.  
 AMURRIO: Eljondo, 23-1º Telf. 89 10 75  
 LLODIO: Nervión, 16-2º Telf. 672 32 59  
 SALVATIERRA (Agurain): Mayor, 60-1º

**BIZKAIA**  
 BILBAO I: Barroeta Aldamar, 3-2º decha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09  
 ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º decha. Telf. 469 27 37  
 AMORFBIETA (Zornotza): Trav. Zelaieta, 10-3º decha. Telf. 673 17 82  
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo, izda.  
 BÁLMASEDÁ: Santo Domingo, 1-bajo.

BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º decha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06  
 BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449 45 04  
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º Telf. 688 05 07  
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.  
 DURANGO: Barrenacalle, 28-2º decha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50  
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo

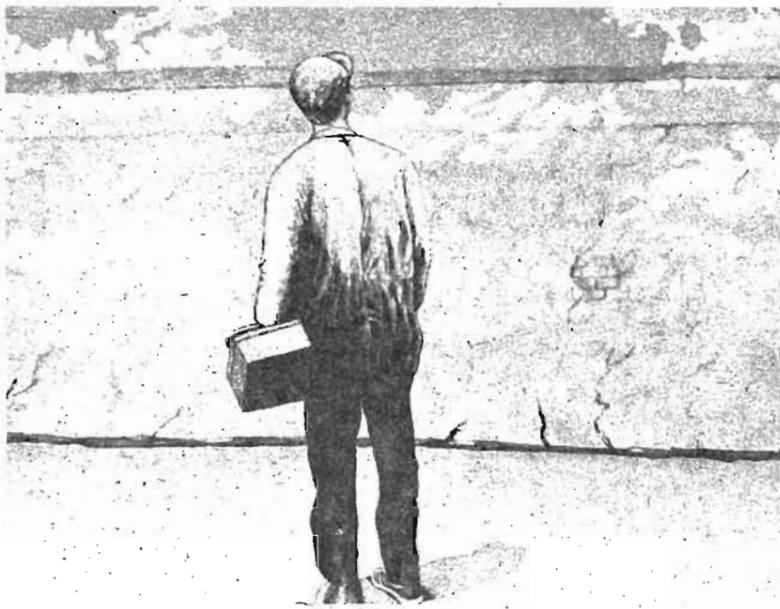
ERANDIO: Río Seco, 5-1º Telf. 447 07 00  
 ERMUA: Calle de los Fueros, n. 1, 1º izda.  
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66.  
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º decha. Telf. 685 28 08.  
 LEMONA: Arrabi, 11.  
 LEKEITIO: Batalla de Otronto, Casa Social, 2. planta.  
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º decha. Telf. 674 00 16.  
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º  
 PORTUGALLETE: Carlos VII, 20-1º Telf. 461 02 45.  
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º decha. Telf. 461 90 33.  
 SAN SALVADOR-DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 459 02 14.  
 SESTAO: Plaza Conde Valmaseda, 9-1º izda.  
 SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º Telf. 669 29 01.  
 YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º

**GIPUZKOA**  
 SAN SEBASTIAN: San Martín 51, enliso, 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 decha.  
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.  
 BERGARA: Torrekoa, 3 bajo.  
 DEBA: Puerto, 8-1º  
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º Telf. 71 17 78  
 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  
 LASARTE: Inigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.  
 LAZKANO: Elosegui, 48-1º  
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º  
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.  
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º  
 OÑATE: Zumalacarregi, 13 bajo.  
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º  
 PLACENCIA (Sorluze): Rabal, 15-1º  
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.  
 TRINTXERPE: Pescadería, 13, bajo. Telf. 399 311.  
 TOLOSA: Oria, 3-2º decha.  
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963  
 ZARAUZ: Trinidad, 11, 2º Telf. 830023.  
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.  
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.  
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º

**NAFARROA**  
 PAMPLONA: Estafeta, 57-3º izda. Telf. 21.19.44  
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º  
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Eztegará, 5-1º  
 ESTELLA (Lizarrat): Pui, 24 bajo y 1º  
 LEIZA Bº Elgoien, 29, Casa Kaskatilla  
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bitirria.  
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º

**FORMACION**  
 BILBAO 10: Alda. de Urkijo, 28-3º Telf. 4432200

**Oharra**  
 Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las



Según Assia, somos los sindicatos los causantes del paro



### Los artículos de un neofascista

## No hay democracia sin sindicatos

No es descubrir nada el decir que la democracia cuanto más avanza más actúa de revelador o de reveladora. Pone al descubierto las verdaderas actividades políticas que en otra época podían enmascarar su verdadera naturaleza, en un general e indiferenciado gesto de rechazo de la dictadura. Hubo un momento en el que, por ejemplo, Augusto Assia, conocido periodista, pudo ser tenido hasta por progresista. Este "demócrata" está realizando hoy una campaña obsesiva, en varios periódicos de Euskadi, contra el sindicalismo.

En sus colaboraciones, sistemáticamente antisindicales, se manifiestan de forma que me obliga a utilizar un término y una calificación de los que huyo: sus crónicas contra los sindicatos son de corte, decididamente fascista en el sentido más preciso del término.

### Fascismo de nuevo cuño

Lógicamente para las posiciones políticas en las que se sitúa Assia, los sindicatos y los sindicalistas resultamos molestos, incordiantes. Pero eso no lleva nunca a un verdadero demócrata a pedir su supresión. Eso sólo se le ocurre a un fascista. Pues la supresión de los sindicatos es lo que pide ni más ni menos en un de sus últimas "cartas al director".

Como quien no dice nada afirma que los sindicatos han reducido brutalmente el verdadero sueldo que un obrero puede ganar, las ventajas de que puede disfrutar y la dignidad de que puede rodear su nivel de vida.

"Sin sindicatos, afirma literariamente, todo obrero europeo podría ver multiplicado el producto de su trabajo y mejoradas ad libitum las condiciones de vida que disfruta".

Eso de "ad libitum" quiere decir, ni más ni menos, que "como nos hubiera dado la gana". Los sindicatos somos también, quien lo iba a decir, los causantes del paro.

### Alicia en el país de las maravillas

La solución es eliminar, en bien de los obreros, los sindicatos y para ello el mejor camino —hay que decir que en esto se diferencia de los fascismos que hemos conocido— consiste en que los empresarios ofrezcan a los trabajadores la sustitución de los contratos colectivos por contratos individuales, pero mucho más ventajosos que los colectivos y más satisfactorios que nada de cuanto los obreros han logrado hasta ahora a través de los sindicatos.

Las anteriores tesis el periodista las respalda en la autoridad de F.A. Hayek al que su premio Nobel no le impide ni ser antiobrero ni ser anti-

### También a nosotros nos molesta que exista AP

Los sindicatos evidentemente no son cómodos para aquellos cuyos intereses entran en conflicto con los intereses de los trabajadores, pero quisieramos saber cómo puede seguir llamándose democrática una sociedad que elimine los sindicatos sea por el método que sea. Los sindicatos estamos aquí, señor Assia y señor Hayek, precisamente porque los empresarios nunca han sido capaces de hacer eso que ustedes les invitan a hacer. Y nunca los harán. Parece mentira que semejantes incongruencias puedan tener lugar en periódicos serios fuera de las páginas de humor. Y no les hubiera dedicado un minuto de atención si no fuera porque reflejan de una manera aparentemente más coherente y razonada una postura que más toscamente se manifiesta entre nuestros empresarios. Me refiero al antisindicalismo. Es explicable y lógico que los empresarios defiendan sus intereses contrapuestos a los nuestros, los de los trabajadores. Pero es inexplicable y absolutamente injustificable desde una elemental voluntad democrática todo intento de dejar en la cuneta del juego institucional a los sindicatos. No puede haber en la sociedad occidental democracia sin sindicalismo y sindicalismo fuerte. Si se quiere democracia hay que querer partidos, aun aquellos que molesten.

### Antidemócrata

Oponerse a la negociación colectiva, entorpecerla, cortocircuitar la acción sindical por procedimientos de arbitrajes obligatorios y súbitos; despojar aun por procedimientos sofisticados a los sindicatos de sus medios esenciales, como es, uno de ellos, la huelga, etc. son actitudes lisa y llanamente antidemócratas. Y los que las practican no son hombres de fiar en esta hora que tiene como meta poner en pie y en marcha las instituciones democráticas.

V. ELORZA

La Cámara de Comercio de Bilbao se ha pasado

## No se puede ser juez y parte

Con motivo de la jornada huelguística del día 31 en Bizkaia, la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Bilbao hacía público un comunicado, en el que señalaba que las pérdidas de un día de trabajo si la huelga alcanza un carácter generalizado, pueden estimarse en 1.000 millones de pesetas. El mencionado organismo empresarial vizcaíno, que en el referido comunicado llamaba a la responsabilidad a las diferentes fuerzas económicas, políticas y sociales, a fin de conseguir la paz social tan necesaria para el futuro de la región, se atribuía la representatividad y, consiguientemente, el amparo de los intereses generales.

La Cámara de Comercio se arroga indebidamente una representatividad que, por supuesto, no le corresponde. Por su composición empresarial que incluye en sus cargos directivos al propio presidente de la Confederación General de Empresarios de Vizcaya (CGEV) Sr. Olarra, queda suficientemente claro en nombre de quién habla y, por lo tanto, qué intereses puede y, de hecho, defiende. Lejos pues, de su pretendida neutralidad, la Cámara de Comercio es, en la cuestión que nos ocupa, juez y parte. Cualquier equívoco en este sentido, da una imagen muy distorsionada del papel social que desempeña cada institución en una sociedad democrática.

### Una aclaración previa

Es precisamente, por esta razón, por lo que no hace la más leve referencia, no ya a la causa o causas profundas, sino a la razón inmediata que ha dado origen a la conflictividad del momento, y más en concreto, al paro del sector metalúrgico.

Pretender, como lo ha hecho la representación patronal negociadora del convenio provincial del Metal, imponer como condición previa que cualquier diferencia en materia económica o de jornada laboral sea resuelta por vía de arbitraje, es sencillamente atentar contra una de las más elementales reglas de juego que exige una dinámica social democrática.

Las partes sociales, sindicatos y patronos, deben agotar las posibilidades de negociación, para llegar a acuerdos, pero tratar, como ha ocurrido en esta ocasión, que los sindicatos renuncien de hecho al derecho de huelga —aceptando de antemano el arbitraje obligatorio— es sencillamente una actitud irresponsable, por lo que tiene de provocación, y evi-

dencia un desinterés absoluto en la definición y consolidación de un nuevo marco de relaciones laborales.

El hecho hay que calificarlo de grave, como grave es también amenazar con medidas sancionadoras y dejar entrever la posibilidad de recurrir al lock-out, planteando así una dialéctica que no hace sino aumentar el riesgo de una espiral conflictiva.

Ya anteriormente, hemos denunciado estos procedimientos, y el talante de quienes los utilizan o amenazan con utilizarlos.

### Salirse por la tangente

Ninguna valoración y análisis medianamente objetivo puede susstraerse a la realidad de estos hechos y, mucho menos, ignorarlos sustituyéndolos por genéricas referencias al bien común o al buen sentido. Se equivocan quienes pretenden poner ante las cuerdas a los sindicatos, haciéndoles responsables de una forma mas o menos velada, de los millones que se pierden o dejan de ganar, del quebranto de una paz social, que, por la necesidad con la que se presenta, parece debe lograrse a cualquier precio. Son ya recursos que no sirven, cuando quieren, apelando a motivaciones morales, sólo defienden unos intereses individuales o de grupo, pero nunca colectivos, cuando todos sabemos que en una sociedad con intereses encontrados, la democracia se consolida a través del pleno funcionamiento de sus mecanismos, y en la medida que las instituciones (y en concreto los sindicatos) no renuncian a la defensa de sus propias reivindicaciones.

Aceptar la realidad tal cual es, sin falsas mistificaciones, facilitaría indudablemente mucho las cosas.

J.E.AURREKOETXEA

### Coloquio C.E.E.I.M.

## HEMEROTEKA

## División Internacional del Trabajo y Sociedades Multinacionales

Lo que nos resulta inaceptable:

— La concepción de redistribución por el mundo de una cantidad dada fija, de trabajo. Esta visión no responde a un verdadero desarrollo y no puede suscitar mas que disensiones entre los trabajadores.

— Una división internacional del trabajo que repose sobre la teoría de las ventajas comparadas. Esta visión de cambios inevitables, siguen la lógica del capital. El desarrollo no consiste simplemente en la recuperación del tiempo perdido.

— La creación de zonas francas en los países del tercer mundo. Existen unas cuarenta actualmente. Son los "gulags" económicos del mundo moderno: zonas abiertas a la explotación de la mano de obra. Es significativo que a los sindicatos les

esté prohibido instalarse en la mayoría de ellas. Esto tampoco es desarrollo.

— Encerrar al sindicalismo en la alternativa del liberalismo o del proteccionismo no conduce a nada: Aunque ciertos sectores capitalistas nacionales reclaman provisionalmente medidas proteccionistas, la dinámica del capital y los medios están de parte de aquellos que el "libre cambio" (o lo que hipocritamente se denomina así), porque esto permite hacer que progresivamente las economías nacionales pasen a ser subordinadas del gran capital, porque éste controla todos los resortes del desarrollo económico.

Para nosotros existe de entrada una constatación: El sistema económico liberal no puede aportar respuestas dura-

deras, profundas a las necesidades materiales e intelectuales de las masas tanto en el tercer mundo como en los países industrializados. Sencillamente porque los agentes económicos privados no tienen una finalidad social en sus actividades.

Ahora bien, para nosotros, la economía, la técnica, no tienen mas que un objeto: el que todo el conjunto de seres humanos, individuos y grupos, vivan mejor y sean responsables de su devenir colectivo.

Ahí está toda la naturaleza del desarrollo. Cuando se escucha a algunos yo diría que o no jugamos al mismo juego o que nosotros no queremos jugar con las cartas que se nos quieren imponer.

Siendo así que existe técnicamente la posibilidad de respue-

tas adecuadas para todas las necesidades, sin embargo, la mayoría de los seres humanos vive en una gran pobreza o en la ignorancia. Igualmente en los países industrializados donde se perpetúan profundas desigualdades sociales y un alejamiento creciente respecto a una sociedad de perfil humano porque el dinero es el único mediador, la única forma de satisfacer las aspiraciones y los objetivos.

Lo que es necesario es poner la economía sobre sus pies, es decir, simplemente ponerla al servicio de la satisfacción de las necesidades reales situadas en orden jerárquico, las necesidades reales de la vida.

GERARD FONTENEAU,  
Secretario General Adjunto de la CMT



De una u otra manera, todos hemos de participar en las decisiones que se tomen durante la marcha de las negociaciones. Los afiliados tenemos que asistir a las reuniones que se convoquen a tal fin

Convenio de la Madera de Bizkaia

# Iniciadas las negociaciones

Bizkaiaiko Egurrean edo Zurgintzan, hasiak dira aurtengo konbeniorako negoziaketak nagusi eta sindikatuen artean. Aurrez, sindikatu bakoitzak egin zuen ber aurreproiektua, gero hiruen artean (ELA, UGT eta CC.OO) bat egiteko eta nagusiei emateko.

Galdu egin dira egun batzuk, haserako batzarrera ez bai zen inongo nagusirik agertu. Beraiten orde, abokatua bidali zuten, eta gainera, entzutera joan zela adieraziz berak. Gogor egin genuen orduan sindikatuok, etzen hori formalidadea eta, otsailaren larako negoziaketak hastekotan berriro, eta halaxe izan zen. Agertu ziren oraingoan nagusiak eta eskeini ere beren puntuak, guk emandakoari erantzunez. **Gauzak horrela daude eta jarraituko dugu, negoziaketak zer nola joango diren berri ematen afiliatuai, periodiku honen bidez.**

El día uno de febrero, dentro del comienzo de las negociaciones del convenio de la Madera de Bizkaia, la patronal hizo su oferta a la mesa negociadora, compuesta por ELA, UGT y CC.OO, en respuesta a la presentada por éstas anteriormente. A pesar de haber

quedado algunos puntos en el tintero, ésta fue la primera fase de una negociación seria por parte patronal.

Para la reunión convocada el día 30 de enero pasado, la patronal sorprendió a los representantes de las tres centrales, enviando a un abogado en

su representación a la mesa de negociaciones. Dado que el abogado asistió a dicha "reunión" en calidad de oyente, con el exclusivo fin de recoger los puntos que integraban la plataforma trabajadora, las centrales se opusieron a ello y cortaron la negociación en el acto.

La mesa negociadora emplazaba a la patronal a una reunión a celebrar el 1 de febrero, reunión a la que asistieron los empresarios y mostraron su oferta. Actuaron con más seriedad esta vez. La parte trabajadora quedó en estudiar dicha oferta y seguir en días sucesivos la negociación con la patronal.

Reseñamos a continuación la plataforma presentada por las centrales y la oferta patronal.

JOSE MARI LARRAÑAGA

PLATAFORMA REIVINDICATIVA

- Salario mínimo para el peón: 31.666 Pts.
- Salario mínimo para el Ofic.: 37.956 Pts.
- Revisión semestral
- Dieta completa: 1.300 Pts. Dieta media: 350 Pts.
- Pagas extras: a salario real
- Jubilación: a los 64 años al 100 %
- Jornada laboral de 42 horas semanales
- Vacaciones de 30 días naturales
- Indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo: 1.250.000 Pts.
- Y en caso de invalidez: 2.000.000 Pts.
- Garantías sindicales: Reconocimiento de la sección sindical y delegados sindicales. Atribuciones y garantías para los mismos.

OFERTA PATRONAL

- Aumento salarial del 10 % sobre tablas anteriores
- Dieta completa: 1.250 Pts. Dieta media: 285 Pts.
- Desgaste de herramientas: 90 y 60 para aprendices
- Pagas extras: De acuerdo con las tablas
- Jubilación a los 65 años con derecho a una gratificación de mes a salario real.
- Jornada laboral de 44 horas semanales.
- Vacaciones de 28 días naturales
- Los puntos referentes a garantías sindicales, no son reconocidos ninguno de ellos.

Seguiremos informando a los afiliados de la marcha de las próximas negociaciones.

Convenio de la Construcción de Gipuzkoa

# Chantaje inadmisibile

Bi hilabete damazkigu negoziaketan eta azken egunetara iritxi geranean sortu zaizkigu oztopo handienak.

Diru gora-beherak amaitu ondoren nagusiak lan eskasia eta zenbait sindikatoen erori aldia aprobetxatuz, truke gogorak ezkatzen dizkigu, alde batetik "tabla de rendimientos" delakoa, ezarri nahi dute, eta bestetik antiguedadea kongelaturik utzi nahi digute.

Azken konseiluan erabakia hartu zen, ELAk ez zuela onhartuko truke hori eta postura horri jarraitzea besterik ez dugu egin.

Cuando pensamos que practicamente se podría terminar el convenio, se nos plantean problemas de considerable importancia por parte de la patronal, como son las tablas de rendi-

En la última reunión se tuvieron que aplazar las negociaciones por posturas inadmisibles por parte de la patronal, como son las tablas de condi-

mientos por sectores y la congelación de la antigüedad sobre salarios del 30 de noviembre de 1978.

ELA, basándose en el acuerdo tomado en el Consejo Regional último, rechazó en la mesa negociadora la condición planteada por la patronal, lo que originó el aplazamiento de las negociaciones hasta el día 9 de febrero.

La patronal se aprovechó de la situación del sector y la poca fuerza demostrada por otros sindicatos, que se preocupan mas por la situación política de un sector que por las negociaciones y reivindicaciones de los trabajadores.

Tenemos un punto conflictivo en la plataforma y es el plus extrasalarial, concepto éste que no se cotiza en la actualidad a la Seguridad Social, y que la patronal utiliza para su juego a la hora de incrementar los salarios.

La congelación de dicho plus está condicionada a la congelación de la antigüedad. A los trabajadores nos supone una discriminación de los salarios la aceptación de este chantaje. No lo podemos admitir.

La congelación de dicho plus está condicionada a la congelación de la antigüedad.

A los trabajadores nos supone una discriminación de los salarios la aceptación de este chantaje. No lo podemos admitir.

Convenio de Autoescuelas de Gipuzkoa:

# La patronal no acaba de entender

Después de un conflicto de larga duración, (mas de dos meses en huelga), mantenido por los trabajadores de las Autoescuelas de Gipuzkoa en el transcurso del pasado año, volvemos a encontrarnos con una postura de la patronal que puede llevarnos a nuevos enfrentamientos de imprevisibles consecuencias.

Una patronal dura

La tradición negociadora en este sector, de fuerte repercusión en la vida moderna (todos sabemos la importancia de la obtención del Permiso de Conducir), es prácticamente nula.

Durante la época del sindicalismo verticalista, los intentos de negociación acababan siempre en Laudo, que todos sabemos de que calibre podría ser. La posición patronal era absolutamente cerrada a negociar cualquier tipo de mejora, que ellos llaman "concesión"; alguna vez que se llegó a acuerdos tan irrisorios, que inmediatamente eran sobrepasados por el convenio estatal, al que los trabajadores no tenían otro remedio que acogerse.

El año pasado ya hubo conflicto

Con el final de estas supuestas vías sindicales, y el resurgimiento del sindicalismo democrático, cambió sustancialmente la perspectiva de los trabajadores.

Estos tomaron conciencia de la marginación en que estaban y se aprestaron a la lucha. Esta concienciación nos condujo a una huelga por el motivo que, con sólo decirlo, basta para calificar a un grupo patronal: La negativa a sentarse, tan siquiera, a negociar.

La huelga fue importante: 70 días para una huelga sectorial (aunque sea de un sector pequeño) es una duración más que considerable.

De esta manera se hizo firmar a los patrones una serie de mejoras, fundamentalmente, de horario y salariales, en un pacto, en el que uno de los puntos clave era el compromiso para sentarse a negociar un convenio provincial para el año 1979.

Negociación parada

Parecia que estábamos en una dinámica diferente y que las cosas iban a ir por otro cauce, pero no ha sido así.

Se inició la negociación con una postura patronal de ir a

un convenio de dos años. Las revisiones que se ofrecían eran ridículas y no se aceptó.

De lleno ya en la negociación del salario de los profesores, pues la patronal condiciona la negociación de los otros puntos, incluso el salario del personal administrativo, a un acuerdo en este punto, nos encontramos en un "impasse". Las diferencias que nos separan no son abismales, pero si sustanciosas.

Además, y es lo que nos hace pensar en que la patronal

sigue — anclada en viejos esquemas—, sabemos que no es su última oferta, que su postura no es limite.

Esta forma "pesetera" de ver las cosas, regateando y provocando tensiones y conflictos es algo reprochable y que nos hace pensar que no entienden las nuevas vías en las que se desenvuelven las relaciones laborales. ¿Serán capaces de entenderlo? El Sindicalismo de Autoescuelas de ELA está en ello.

XABI GARCIA

Tras el referéndum

# Firmado el convenio estatal de Telefónica para 1979

En el número anterior de nuestro periódico, dábamos cuenta de la marcha de las negociaciones del Convenio del 79: Constatamos únicamente, en este pequeño comentario, el hecho de la firma del mismo, para ampliar en próximos números.

El comité estatal, ente negociador del VIII C. Colectivo, tras haber llevado las negociaciones a punto muerto, debido sobre todo a sus planteamientos totalmente incorrectos (toma de decisiones, llamamiento a huelga legal de un día, rebaje de plataforma unitaria, etc...), decidió lavarse las manos y cargar toda responsabilidad sobre los trabajadores sometidos a un referéndum para aprobar o no, la propuesta dada por la empresa. Dicho referéndum se llevó a cabo el día 2.2.79 y las secciones sindicales de ELA-STV participaron en su organización y control, propugnando el voto NO. El voto afirmativo estaba apoyado por CC.OO y las candidaturas amarillas.

Los resultados en EUSKADI reflejaron la NO aceptación de los trabajadores a la propuesta de la empresa, en contraposición al resultado global del Estado que fue de SI.

Justificándose en el resultado obtenido, el comité estatal firmó el día 3.2.79, el VIII C. Colectivo aplicable a todos los trabajadores del Estado.

	SI	NO
Euskadi	233	296
Nafarroa	174	95
Araba	830	905
Bizkaia	341	453
Gipuzkoa	1.578	1.749
Estado español	24.413	18.467

Sindicato de Telefónica



En este convenio hemos visto muchos Pilatos que han actuado de forma poco democrática. Intereses de partido han prevalecido

«El Sol» alde batera geratu den arren

## Garbiketa Komenioa izenpe tua Gipuzkoan

El sábado día 3 de febrero se firmó en los locales de ELA en San Sebastián el Convenio Provincial de Limpieza de Guipúzcoa. Aun cuando Limpiezas El Sol no ha suscrito el citado convenio, la lucha que están llevando a cabo los trabajadores de limpieza está dando sus frutos. El Convenio ya está firmado. Para el futuro queda la acción Sindical contra El Sol un tanto desdibujado entre negros nubarrones que predicen tormenta.

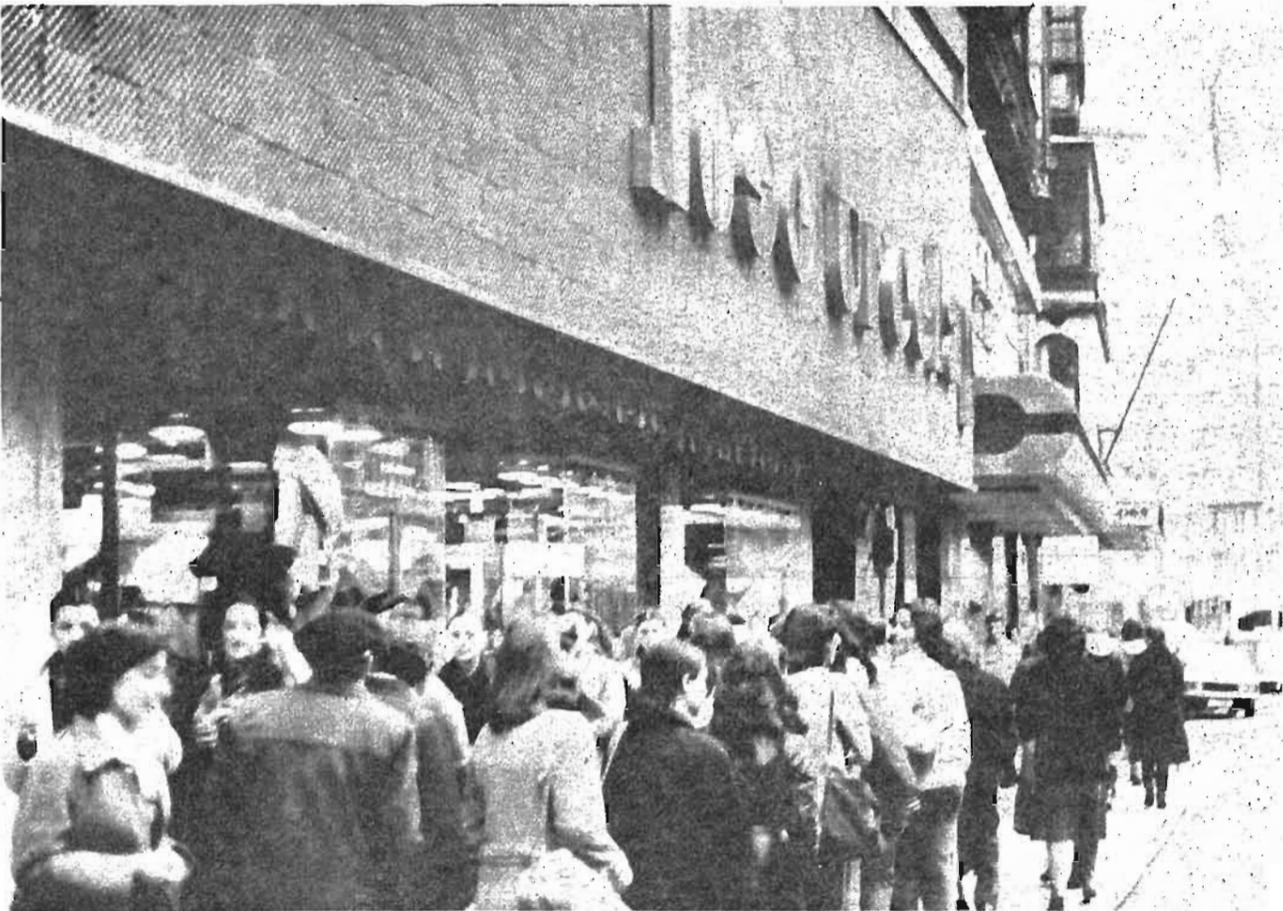
Joan zen larunbatean izenpetua izan zen Gipuzkoako Garbitzaileen Komenioa. El Sol enpresa izan ezik, gaintzeko guztiek firmatu zuten Gipuzkoako Komenio berria. Lan Delegazioaren eskutan utzia da dagonekoz ofizialki homologatu dezan. Gipuzkoako garbitzaileek borroka gogorra aurrera eramanez gero lortu da izenpetu berria den komenioa. Bertan jornal sailari dagokionez, 24.100 pezetako jornal, 2.000 pezetaren plusa, 22.500 pezetako hiru paga, eta horretaz gain, uztailean 1.800 pezetaren altxaera lortu zen.

Honenbestez, ordea, ez da borroka bukatu. El Sol enpresak, Espainia estatu barruan, hainbesteko indarra duen enpresak, ez du amore eman nahi izan. Gipuzkoako Aldundiak Hospitalaren garbitsunerako El Sol enpresarekin duen kontratua apurtzekotan da konponbiderik sortzen ez baldin bada. Residentzian, zikinkeriaran zikinkeriaz, ez operatu eta ez gaiso berririk hartuko dute huelgaren arazoa konpontzen ez den bitartean.

"Halaz ere -borroka honetan gogor jokatu duen ELAko militante batek zioen-, pauso handi bat eman da. Lehenago enpresa haundiak nahastu egiten zuten ttipiak. Orain, ordea, komenioa izenpetua dagoe-larilk. gauzak aldatu egingo dira. El Sol enpresak ez du burua makurtu beste erremediorik izango. Eta bestela, abesti batek dioen bezala, doazela".

Horrela daude gauzak Gipuzkoan. Borrokaren garaitzapena laster dator. Azkenerraino irauteko prest daude langileak. Sindikatoen indarra nabarmena izan da. Gerorri begira pauso inportantea eman da. Datozen egunetan, Limpiezas Vascongadas-eko langileek, bertako arazoa garbitu beharko dute. Mehatxuz eta jendea beldurtuz, banan banan langileak bisitatu, "pacto de empresa" delakoa firmatu erazi die nagusiak langileei. Hauzia juzgadura dago, eta ez dakigu zertan bukatuko den. Ibili ibilian, langileek huelgara jo beste erremediorik ez dute izango.

MIKEL UGALDE



Exigimos que la patronal juegue limpiamente sus cartas sin actuar desde posiciones inmaduras y caciquiles

### Comercio Textil de Bizkaia

## Urcelay: Tres despedidos

La patronal del Comercio Textil de Vizcaya no termina por digerir el Convenio firmado. A los tres despedidos de Los Encajeros, hay que añadir uno en Alondra, otro en Serantes, y ahora otros tres más en Urcelay.

Pocas veces los trabajadores tenemos que asistir a "ajustes de cuentas" como los que se están produciendo en el Comercio.

En el Convenio Provincial, firmado tras 17 días de huelga legal, se dejaba constancia de que no existirían sanciones ni despidos por motivos de la huelga.

A pesar de ello, en Los Encajeros se despedía a tres trabajadores. En Los Encajeros la patronal se encargó de comprar a varios trabajadores adictos a la empresa, dificultando una respuesta sindical inmediata en el centro de trabajo.

En los despedidos de Alondra y Serantes hubo acuerdo en cuanto las indemnizaciones,

pasando dichos trabajadores a cobrar el Seguro de Desempleo.

La patronal firmante del Convenio, con la complicidad de la CGEV, hacían caso omiso de la requisitoria de las Centrales Sindicales, y de la Delegación de Trabajo, para establecer contactos, con la finalidad de aplicar el Convenio, ya que habían surgido varios problemas de interpretación del articulado.

Durante las negociaciones del convenio fuimos conscientes de que nos enfrentábamos a una patronal inmadura y ca-

ciquil poco dispuesta a unas negociaciones realistas. En este sentido la CGEV contribuía a agravar la situación ya que se limitaba a pasar las plataformas de un lado para el otro dificultando enormemente las negociaciones.

Y es en estas últimas semanas cuando se confirmó a la opinión pública -los trabajadores lo sabíamos ya- que en el sector del Comercio Textil no negociamos con empresarios, sino con vulgares tenderos.

Este "ajuste de cuentas" despidiendo a los trabajadores que mas destacaron en el desarrollo de la huelga, se produce en aquellos comercios en los cuales no existe representatividad sindical, ya que dichos tenderos se niegan a realizar elecciones sindicales, manteniendo así a los trabajadores sin ningún tipo de defensa ni

negociación, normalizando una

Pero en Urcelay, al cual el negocio no le ha ido tan mal, ya que de la tienda con que empezó, en estos momentos tiene abiertos 4 establecimientos, aparte del almacén, la respuesta sindical no se ha hecho esperar, ya que conocido el despido de los trabajadores, el resto de los compañeros han planteado una huelga de solidaridad que ha sido ampliamente secundada.

Al redactar este escrito, están llegando a los trabajadores solidarizados sanciones de suspensión de empleo y sueldo de tres días.

Asimismo las centrales sindicales plantearíamos todas las medidas de apoyo con el objeto de dejar sin efecto dichos despidos.

SINDICATO DEL COMERCIO DE ELA

## ARIN

### Se reunió el Consejo Regional de la Madera de Gipuzkoa

Situándonos un poco ante el nuevo Convenio Provincial de la Madera y con ánimo de tomar posturas como Sindicato de Rama, se reunió en Zarauz el pasado día 3 la máxima representación del sector de la Madera, el Consejo Regional. Los puntos a tratar fueron dos: - Presentación de planes de Federación a nivel de Euskadi, coordinación con otras provincias, elaboración de la revista para junio y elección de miembros para el Comité Ejecutivo de la Madera.

- También se trató del nuevo convenio de la Madera. Las distintas representaciones loca-

les expusieron los puntos a negociar en el nuevo convenio y por absoluta mayoría se decidió que se negociaría sobre salarios de tabla exclusivamente para poder negociar anterior o posteriormente en las empresas otros acuerdos sobre salarios reales.

El Comité Ejecutivo se reunirá el lunes día 5 para ultimar el anteproyecto para su presentación a otros sindicatos y a la patronal.

MIKEL OLAZABAL

### Situación del sector Armero en Eibar

Con la iniciación en el País Vasco de la revolución industrial, Eibar comienza a destacarse por la fabricación de armas de fuego, llegando a tener en los últimos 100 años las empresas punteras de esta actividad en el mundo. Las

armas fabricadas son fundamentalmente de dos tipos, por un lado el arma corta o militar y por otro la de caza.

El desarrollo de esta especialidad llega a ocupar en estos momentos a unos 3.000 trabajadores, distribuidos en más de 50 empresas.

Si durante los últimos 40 años era posible mantener unos fuertes ingresos a pesar de esta estructura tan dispersa, en los últimos años de crisis general del sistema, exige una fuerte reestructuración del sector, para que se pueda mantener su viabilidad.

El desarrollo técnico en cualquier actividad industrial exige unas determinadas inversiones. Sin embargo, una estructura del sector tan dividida por el individualismo patronal, ha hecho imposible ningún tipo de innovación técnica global. Hoy la escopeta se fabrica prácticamente igual que hace 100 años. Y como consecuencia la competitividad a nivel

mundial a disminuido considerablemente.

Ante esta situación la Asociación Armera de Eibar ha planteado a los Sindicatos Obreros la necesidad de una reestructuración del sector, pasando, en una primera fase, por la reducción de la jornada.

Sin embargo, este planteamiento nos parece pobre por dos cuestiones:

- Por un lado solo 20 Empresas están de acuerdo en llevar a cabo esta reestructuración.

- Por otro lado, no han planteado unas soluciones en profundidad, como a nuestro entender necesita el sector.

Ante la gravedad de la situación, las Secciones Sindicales de ELA en las empresas armeras, aportaremos los medios necesarios para llevar a cabo esta reestructuración tan retrasada, marcándonos como objetivo prioritario la defensa de todos los puestos de trabajo.

### Sanciones en Westinghouse

Los trabajadores de Westinghouse de Erandio han sido sancionados con dos días de empleo y sueldo por realizar una asamblea de 1 hora de duración en horas de trabajo, para tratar temas del convenio del 79, en la que se decide superar los topes salariales.

Todo hace pensar que esto es un reto de la empresa para delimitar la fuerza sindical e imponer los topes salariales decretados por el gobierno.

### Vitoria: Convenio de cines

Después de una huelga de mas de un mes de duración los 73 trabajadores de "Vitoriana de Espectáculos", empresa cinematográfica propietaria de 9 de los 13 cines de la capital

alavesa, han llegado a un acuerdo con la dirección en la parte económica del convenio que estaban negociando y cuyas discrepancias dieron origen al conflicto. La patronal, reacia a negociar lo que ha sido el segundo convenio en toda la historia de la empresa, ha accedido finalmente a la revisión semestral de los salarios, siempre que durante ese periodo, el índice del coste de vida supere el 6'5 por ciento, incrementando los mismos en 3.500 pesetas mes. Igualmente la dirección de la empresa ha suscrito el compromiso de que en caso de subidas en el precio de las entradas, los salarios aumentarían en 500 ó 1.000 pesetas mes según fuera el incremento de precio de las entradas.

Después del arreglo que ha permitido la vuelta a la normalidad continúan las negociaciones del resto de las partes de la tabla negociadora.

CARRACEDO



Sin temor a equivocarnos, podemos seguir diciendo que las negociaciones en la empresa permiten superar el Provincial. En la foto, una de las asambleas del metal del pasado año

En empresas del metal de Guipúzcoa

Avanzan negociaciones y acuerdos

En los últimos artículos sobre las negociaciones colectivas en el sector metalúrgico de guipúzcoa, nos hemos parado a escribir fundamentalmente sobre el convenio provincial. En esta ocasión vamos a hacerlo sobre las negociaciones y acuerdos que se están dando en las empresas.

Todas las argumentaciones que ELA-Metal ha expuesto a lo largo de un año, razonando el por qué de la conveniencia de los convenios de empresa, sin olvidarnos del provincial,

adquieren en estos momentos, que vemos más de cerca las limitadas posibilidades que ofrece el Provincial, plena actualidad. Sin temor a equivocarnos podemos seguir di-

ciendo que las negociaciones en la empresa permiten superar el Provincial. Y que, por tanto, con ellos nos beneficiamos más los trabajadores.

Día a día, cada vez mayor número de trabajadores van definiéndose libremente por la negociación del convenio de empresa, fundamentalmente en materia salarial. Día a día vamos conociendo los resultados de esos convenios de empresa que demuestran, y ya no

con palabras sino con hechos, que en todas ellas se ha conseguido mantener o superar en varios puntos el poder adquisitivo, y en consecuencia superar en varios puntos los topes del último Decreto Ley sobre limitaciones salariales.

Como botón de muestra hemos preparado con urgencia un cuadro que recoge una parte de las empresas donde se ha llegado a un acuerdo en materia salarial.

Empresa	Localidad	N.trab. aprox.	Acuerdo económico
Analsa	Elgoibar	30	Aumento 6.000 Pts. desde el 1 de enero
Talleres Man	Azpeitia	30	Aumento 20% para el 79, respecto al 78
N. Alberdi	Motrico	30	Aumento 70.000 Pts. liquidadas al año
Indar	Beasain	420	Aumento 8,5% en enero y 6,5% en julio
Ucin	Usurbil	60	Aumento 20% sobre salarios de enero 78
Cano, S.A.	Sn. Sebastián	96	Aumento 9% en enero y 8% julio
Sprint	Azpeitia	85	Aumento 4.400 liqu. en enero y 3.900 en julio
Mugui	Azpeitia	20	Aumento 4.400 liqu. desde enero y 3.900 desde julio
Izaguirre	Sn. Sebastián	20	Aumento 12% desde enero y ICV desde julio
Alcibar	Azcoitia		Aumento 4.500 desde enero y revisión en julio s/ICV
Egaña	Motrico	100	Aumento 86.000 Pts./año para 1979
Stadler	Oñate	30	Aumento de un 18% s/salarios medios del 78
Sarralle	Azpeitia	38	Aumento 4.400 liqu. desde enero y 3.500 desde julio
Traurgui	Azpeitia		Aumento 4.400 liqu. desde enero y 3.900 más desde julio
Arcos, S.A.	Sn. Sebastián	26	Aumento 2.500 desde enero y 4.200 más desde julio
Bostak	Azpeitia	10	Aumento del 10% desde enero y revisión julio s/ICV
Renault	Sn. Sebastián	70	Aumento 2.500 desde enero y revisión en julio del 12% sobre salarios medios del 78

Aparte de estas y otras empresas que ya detallaremos en otra ocasión, hay que señalar que en buen número de empresas los trabajadores han entregado la plataforma de peticiones a la Dirección, estando negociando o en espera de negociación próxima. Así por ejemplo, se está negociando en Unión Cerrajería de Mondragón (1.600 trabajadores), en XEY, S.A. de Zumaia (280 trabajadores) en este momento en huelga al no aceptar los trabajadores el ofrecimiento de la empresa de un aumento en enero del 8,5 por ciento y de una revisión en julio del 6 por ciento.

JUANJO MUJICA

Convenios de empresa en Araba

BETIKO

Tras 23 días de huelga los trabajadores de Miguel Carreras, "BETIKO" empresa dedicada a la fabricación de compresores y con una plantilla de unos 183 trabajadores, hemos decidido reincorporarnos al trabajo después de haber logrado una respuesta inicialmente satisfactoria a nuestras peticiones. Es la primera vez que en esta empresa se sale a una huelga de este tipo.

El motivo fundamental de nuestra huelga consistía en el inadmisibles "incremento" salarial que ofrecía la patronal, traducido en un 1,8 por 100 que viene a ser un 13 por ciento bruto. La huelga ha durado desde el 11 de enero hasta el 3 de febrero. La negociación proseguirá durante la huelga y respaldada por ésta,

- Aumento salarial neto que va de un 11,3 por ciento a un 17, que supone un 18,5 por ciento bruto.

- Reducción de la jornada de 12 horas, quedando ahora en 2.013 horas.

- Ayudas a estudios que oscilan entre el 50 y 70 por ciento de los gastos.

- Reformas para mejorar la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Conseguidos estos puntos y terminada la huelga, seguimos negociando los demás puntos de la plataforma.

ROMAN GOMEZ

Los trabajadores de la empresa Talleres Román Gómez de Vitoria con 74 trabajadores,

colectivo tras romper el tope salarial del 13 por ciento que se nos quería imponer. Este tope se oponía a la satisfacción de nuestras mínimas necesidades. Los afiliados de ELA junto con el resto de los compañeros vimos con claridad que el recurso a la huelga se hacía imprescindible como único medio de hacer comprender a la empresa lo justificado de nuestra actitud. Iniciamos la huelga el 27 de diciembre y la finalizamos el 25 de enero.

Varios puntos merecen ser destacados: en primer lugar el hecho claro de que a lo largo de estas luchas se ha forjado una notable unidad entre todos los trabajadores; también se ha avanzado en la conciencia de sentir la necesidad de disponer de un Sindicalismo organizado y efectivo; se ha hecho sentir también la

tenimiento de nuestra postura ha tenido la Caja de Resistencia.

Rebasado el 13 por ciento que ofrecía la empresa, se ha llegado a conseguir:

- Sobre una masa salarial de 500.000 Ptas. de media una subida del orden del 19 por ciento.

- Revisión semestral.

- Dos días más de vacaciones.

- Seis horas anuales para asambleas.

- Seguro de invalidez y de muerte.

- Creación de un fondo en beneficio de mejoras sociales.

- Incrementar el fondo de 300 a 500 Pts. por trabajador, para cubrir la diferencia de la Seguridad Social.

- Poder acogerse a todas las mejoras sociales del Convenio Provincial.

Sección Sindical de ELA-STV

Convenio del metal de Nafarroa

(viene de la primera página)

Flaco servicio a los trabajadores

Sin duda alguna el alejamiento de los planteamientos netamente sindicales que han propiciado algunas Centrales Sindicales, ha sido el motivo fundamental para potenciar una estructura intersindical, por llamarle de alguna forma, que ha funcionado como exclusivo conducto para agrupar a los trabajadores, desbordando y despersonalizando a las Centrales Sindicales convocantes de la huelga. Es lamentable que con esta débil actuación, éstas Centrales hayan iniciado, de forma consciente, el debilitamiento general del sindicalismo en Navarra. ELA-STV no pagará ese precio. Para nosotros el asentamiento del sindicalismo pasa por tener el suficiente coraje y capacidad como para denunciar maniobras y estructuras antisindicales.

Dentro de este contexto, concebimos que la movilización en condiciones óptimas, es un recurso que las Centrales debemos de utilizar como medio de presión que garantice la conquista de los objetivos marcados en la negociación. Ahora bien, si algunos entienden que la movilización es un fin, y no un medio, para encubrir intereses ocultos, y para ello se abanderan en los sindicatos, cometen un flaco servicio a la causa de los trabajadores que están organizados en las Centrales y al sindicalismo en general.

Quién ha ganado y quién ha perdido

Lógicamente, en esta huelga, como en todas las que se dan, ha habido un ganador y un perdedor. Desde el primer momento se vislumbraba el panorama con gran claridad, ya que a la debilidad de algunos sindicatos se oponía una patronal que, aunque todavía no ha dado muestras de ser coherente en su funcionalidad, estaba fuertemente protegida por un Decreto Ley de Congelación Salarial impuesto a los trabajadores por su fiel servidor que es el Gobierno de UCD. Al 14 por

ciento marcado como tope en dicho Decreto, que coarta la libertad de negociación de las partes, hay que sumarle la reducción que supone en nuestro poder adquisitivo el aumento cuantitativo del nuevo impuesto que regirá en Navarra como fruto de un acuerdo convenido entre la actual Diputación y el Gobierno.

Tres semanas de una huelga descontrolada ha supuesto que la ofensiva de la patronal se haya dado cuando el desgaste de los trabajadores en general era más notorio. El callejón sin salida con que se han encontrado CC.OO. y UGT les ha obligado a claudicar vergonzosamente. La amenaza del Laudo por parte patronal ha culminado en acuerdo en la materia económica que por ridícula merece nuestro total rechazo:

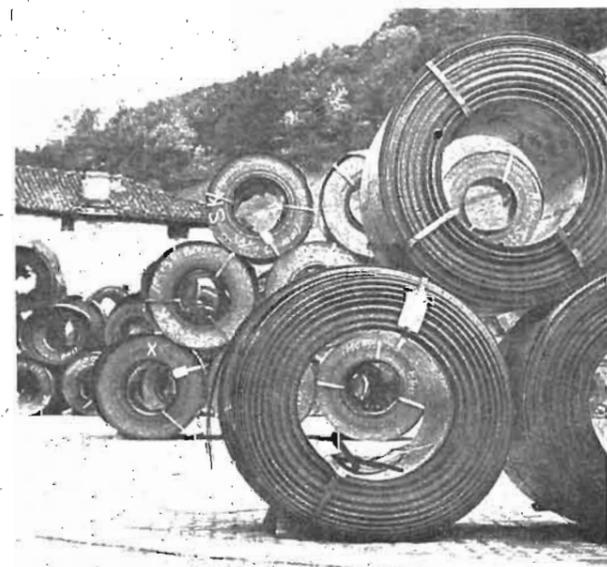
- 1) 14 por ciento de aumento sobre salarios reales.
- 2) 9.000 pesetas en la Pequeña y Mediana empresa en concepto extrasalarial a cambio de ceder en las condiciones privativas que se venían disfrutando hasta ahora.
- 3) 11.000 Pesetas en la Gran empresa en las mismas condiciones que en la P y M.
- 4) Reducción de 8 horas en la jornada partida.

De esto hay que deducir lo que legalmente corresponde, y este año es mucho, quedando un jornal medio del 78 en un aumento real del poder adquisitivo del 9 al 10 por ciento (siendo el incremento del I.C.V. del 78 el 16'5 por ciento).

Desde cualquier posición que lo veamos, es inadmisibles esta última oferta, que además está condicionada a no pactar en las empresas durante el año 79.

Sin más comentarios, creo que se puede concluir diciendo que el ganador ha sido la UCD y la patronal y el perdedor el sindicalismo en general. Ahora bien, para ELA ha sido la reafirmación de sus posiciones tantas veces expuestas y esperamos que para el resto de los sindicatos haya servido como lección y no lo vuelvan a repetir el año que viene.

INAXIO ETXEBERRIA



La libertad de negociación a nivel de empresa era cuestión fundamental para ELA el aclararlo inicialmente.



La publicación de la ley del 8-IX-78 sobre IRPF, unida a la del Real Decreto-Ley de topes salariales, sumió a los trabajadores de Alava en una gran preocupación, pues si la segunda limitaba el crecimiento de los salarios al 13 por 100, lo cual ya supone una grave pérdida de poder adquisitivo, la primera eliminaba de un plumazo el tratamiento favorable de las rentas más bajas, que hasta el presente había mantenido la Diputación de Alava.

Contra la reivindicada autonomía fiscal

## Araba: Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF)

● Normativa fiscal regresiva ● La solución dista mucho de los criterios básicos mantenidos por ELA

### Las razones de la preocupación

En efecto el año pasado, en Alava, las rentas inferiores a 650.000 ptas. tenían una exención de 400.000 y las superiores a aquel límite, una de 250.000.

Sin embargo, con la ley del 8-IX-78 se suprimen las exenciones de la base imponible y, en compensación, se establece una deducción de la cuota con carácter general de 25.000 ptas. Pero si traducimos los mínimos exentos de 1978 en términos de cuota, esto es, el 12,5 por ciento sobre las 400.000 exentas suponía un ahorro de 50.000 ptas. Por tanto, de la regulación actual a la anterior se produce una pérdida, por lo pronto, de 25.000 ptas. esto sin tener en cuenta la mayor exacción que supone de por sí, la nueva normativa.

### Negociando una solución

Teniendo en cuenta lo anterior, las centrales sindicales, hicieron llegar su preocupación a la Diputación en el sentido de negociar con la misma la re-

gulción del IRPF a nivel de Alava, dada la capacidad de gestión del impuesto que dicho organismo tiene (tenía?) en virtud del Concierto Económico.

Así, a lo largo de varias reuniones, se llegó al acuerdo que más tarde sería aprobado por el pleno de la Diputación, de conservar en la medida de lo posible, los mismos exentos del año anterior.

En este sentido y siguiendo criterios más progresivos que los mantenidos en el extinguido IRTP, se fijan unas subvenciones con cargo a la Diputación que aumentan a medida que el sujeto pasivo tiene a su cargo mayor número de familiares y obtiene menores rendimientos.

### Sistema de subvenciones

De este modo se fijan los límites de renta con sus respectivos saltos de escala. Así cualquier contribuyente que obtenga rentas inferiores a 450.000 ptas. tendrá como subvención 25.200 ptas. y además las deducciones propias de sus

condiciones familiares y la general de 25.000 ptas. El siguiente límite de renta, lo constituyen las que superen las 450.000 ptas. y no excedan de 723.000, dentro de las cuales los solteros y los casados sin hijos tendrán una subvención de 16.100 ptas.; los casados con uno o dos hijos, tendrán 16.800 ptas. y, por fin, los casados con tres hijos, 18.200 ptas. Todos ellos además de dichas subvenciones tendrán las deducciones que les correspondan por su situación familiar y la general de 25.000 ptas.

En cuanto a las familias numerosas se establece una subvención de 25.200 ptas. para las de primera y de 35.000 ptas. para las de segunda. Además de las deducciones que les corresponda por su situación familiar y la general de 25.000 ptas. todo ello sin límite de renta alguno.

### Si la retención líquida resulta menor

Estas rentas se aplicarán en la retención en la fuente, dividiéndose a tales efectos las mismas entre 14 (12 mensualidades y 2 pagas). Sin embargo,

si la retención líquida (resultado de aplicar a la retención la subvención) resultare menor que la cantidad obtenida aplicando a la misma renta la normativa del extinguido IRTP (12,5 por 100 con los límites de 400.000 y 250.000), se pagará mes a mes la cantidad que resulte mayor, aplicándose la cantidad no subvencionada en la fuente, en la declaración final.

### No queda como lo hubiéramos deseado

Este es en síntesis el resultado de la negociación del IRPF con la Diputación de Alava, resultado que si bien dista mucho del objetivo seguido y mantenido constantemente por ELA en todos los campos de negociación de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, mejora sensiblemente la grave situación creada en Alava por la ley del 8-IX-78 que resulta ser una sutil liquidación de los Concierdos Económicos y un primer obstáculo a la autonomía fiscal de los futuros regímenes autonómicos.

JOSE A. ALBERDI

### Conservas de pescado

## Los fijos-discontinuos ante el expediente de crisis

La estructura y funcionamiento de las empresas de conservas de pescado difieren sensiblemente de la que es normal en las empresas de otros sectores. Relaciones cuasi familiares con cierto carácter de "favor" y "benevolencia" por parte de las empresas encubren situaciones de cruda explotación y frecuentes irregularidades en el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Como característica más señalada de las empresas del sector debemos señalar que la plantilla laboral suele estar cubierta en un porcentaje que llega a superar muchas veces el 90 por ciento por personal "fijo-discontinuo", personal definido en la Ordenanza de Trabajo para las Conservas y Salazones de Pescado como "aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la Empresa, pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad en el trabajo de la Industria conservera (art. 8, A-2)".

### Crisis del Sector

Teniendo en cuenta esta composición de las plantillas de las empresas conserveras,

con mayoría de personal fijo-discontinuo, es de suma importancia, el régimen al que, ante situaciones de crisis, está sometido el personal fijo-discontinuo de estas empresas, ya que es del dominio público la crisis del sector - en cuyas razones no vamos a entrar aquí - crisis que viene a afectar de forma primordial a las pequeñas empresas.

La Delegación de Trabajo de Vizcaya, en base a determinadas resoluciones de la Dirección General de Gestión y Financiación de la Seguridad Social, venía manteniendo el criterio de que "el personal fijo discontinuo podrá ser dado de baja intermitentemente o definitivamente a voluntad de la empresa, no precisando para

ello contar con la autorización administrativa del Ministerio de Trabajo, al no serles de aplicación el Decreto 3.090/72".

### Las consecuencias de un criterio

Las consecuencias de este criterio de la autoridad laboral en Vizcaya no dejaban de ser gravísimas:

- 1) Se excluye de los expedientes de crisis a los trabajadores fijos discontinuos, de suerte que puede decidirse y autorizarse el cierre de una empresa conservera sin el informe e, incluso, sin el conocimiento de la inmensa mayoría de su plantilla, la constituida por trabajadores fijos discontinuos, que corren el riesgo de encontrarse de la noche a la mañana ante el hecho consumado del cierre de su empresa y la desaparición de sus puestos de trabajo, sin derecho a reclamación ninguna.
- 2) En consecuencia, se cierra a estos trabajadores la posibilidad del percibo de in-



Relaciones cuasifamiliares encubren situaciones de cruda explotación

demnización por la pérdida de su puesto de trabajo y del correspondiente subsidio de desempleo.

### Se requiere previa autorización

En este contexto ha resultado enormemente interesante y progresiva la Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 25-11-78, recaída en el recurso de Alzada interpuesto a través de ELA, en el expediente de crisis de la empresa Conservas Amaya Garavilla, de Lekeitio. Efectivamente la Dirección General, revocando la Resolución negativa para los fijos-discontinuos dictada por la Delegación de Vizcaya, ha considerado que

"estos 17 trabajadores ostentan la calificación de fijos-discontinuos (...) por lo que deben quedar dentro del expediente, en virtud del párrafo 2 del art. 8º del Decreto 3.090/72, de 2 de noviembre, (...) según el que se requiere la previa autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo para la extinción por una empresa de las relaciones de trabajo, tanto del personal fijo como del fijo discontinuo, por lo que procede estimar el recurso..."

### Situación legal de desempleo

En base a dichas consideraciones la Dirección General resuelve declarar en si-

tuación legal de desempleo a todos los trabajadores de la empresa, con inclusión de los fijos-discontinuos y reconocerles el derecho a la indemnización que por el despido les fije la Magistratura de Trabajo.

Se pone así fin a una situación profundamente injusta y discriminatoria del personal de empresas conserveras, si bien es mucho lo que queda por recorrer a los trabajadores conserveros para, en base a una fuerte sindicación y organización, llegar a una regularización de su situación y a la obtención de reivindicaciones fundamentales que otros sectores tienen hace tiempo reconocidos.

G. KORTABARRIA

Convenio estatal de la Banca privada

# Grandes beneficios que no repercuten en los salarios

Gobernuak dekretu legez emandako soldaten %eko 14 goerari heusten diolarik Bankako patronalak, estatu guztiko langileek, 1979garrenerako konbenioen errebindikapenei jarraituz, sei egun ezberdinetakoa huelgak egingo dituzte, baldin eta nagusiek beren jarrera aldatzen ez ba dute behintzat. Berri hau ematerakoan, lehengo huelga eguna egin da eta, harrakasta zabala izan du langileen artean. Izan ere, banku tako langileak, "bankeruak", nahiz eta azken urteotan beste sektoreakoen baino egoera hobegoan lan egin eta diru gehiago jaso, ez dira besteon baino langile gutxiagoak, noski. Gaur bere errebindikapenen burrugatik huelgara irten dira.

La situación sindical, que se caracteriza por la poca conflictividad, se refleja en la baja sindicación de los trabajadores de la banca en las centrales sindicales de clase. A nivel de estado, se calcula en un 25 por ciento la tasa de afiliación y con respecto al de Euskadi, el índice oscila alrededor de un 30 por ciento.

### ELA, como sindicato de nacionalidad, presente en Madrid

Destaca en primer lugar, la fuerte implantación de ELA, que reúne a más delegados (exceptuando los "independientes" o no sindicados) que el total del resto de las centrales de clase.

Un segundo aspecto a señalar es la existencia de un alto porcentaje de delegados llamados "independientes", así como el sindicato gremialista y corporativo de la Banca: STC (Sindicato de Trabajadores de Crédito).

Una de las consecuencias de la fuerte presencia de ELA en el sector, es el hecho de estar en la mesa negociadora estatal, pues, pese a ser un sindicato de nacionalidad, reúne mayor número de delegados que lo que suman algunas centrales a nivel de todo el Estado y que también forman parte de la mesa negociadora del convenio.

### Un sector con niveles de ingresos medios bajos

Si bien es cierto que el sector bancario mantenía un nivel

de ingresos algo superior a otros sectores, dicha situación se ha ido deteriorando progresivamente, hasta el punto de que, actualmente, la Banca es un sector con unos niveles medios de ingresos más bajos. Es consecuencia de la política de topes salariales impuesta en los últimos años por los diferentes gobiernos, además de la desafortunada actuación del Vertical en la negociación de los últimos convenios. Es de destacar que, a pesar de la crisis económica que ha afectado al resto de los sectores, la Banca ha visto incrementados sus beneficios en estos años, sin que ello repercutiera en mejoras salariales para los trabajadores de la Banca.

### Relaciones laborales "sui generis"

Conviene tener en cuenta que no existe una línea uniforme de actuación respecto a las relaciones laborales en las empresas entre la Dirección y los trabajadores de cada Banco, dependiendo, en gran medida, de la ideología de los componentes de la dirección del Banco.

Las condiciones de trabajo son muy diferentes, incluso dentro de un mismo Banco, según la personal interpretación que de las normas laborales haga cada responsable de dirección y viéndose respaldada su actuación por el estricto sentido que, de la jerarquía, mantiene la Banca en su estructura capitalista.

Esto tiene su reflejo en el diferente tratamiento que dan las empresas al tema de los derechos sindicales. Oscila, desde



En la foto, una reunión de delegados ELA-Banca, algunos de ellos, componentes de la mesa negociadora de Madrid

- Por su fuerte implantación en el sector, ELA está presente en la mesa negociadora estatal
- La afiliación en sindicatos de clase es la única vía de organización de los trabajadores frente a la patronal.

una mayor libertad de acción de los delegados en su cometido sindical, hasta un estricto control del tiempo empleado (llegando a incluir en este tiempo, el realizado en llamadas telefónicas, como en el caso del Santander). Es, precisamente este Banco, el que se destaca por el control que ejerce sobre los empleados de "la casa".

### Convenio actual

En los convenios realizados hasta la fecha, el obstáculo principal para que éstos recogiesen las justas reivindicaciones de los trabajadores, era el Sindicato Vertical.

En el convenio actual son dos los problemas en los que

se han centrado las atenciones. Por un lado, la composición de la mesa negociadora que, al ser a nivel estatal, ha habido fuerte oposición —fundamentalmente de CC.OO— a que ELA no estuviera presente en ella. Hay quien ignora o quiere ignorar la fuerza de ELA en el sector; y en este sentido, el sindicato de Banca estará presente allí donde se ventilen los intereses de los trabajadores, en este caso, en las negociaciones del convenio estatal en Madrid.

La realidad es que actualmente componen la mesa negociadora, ELA, UGT, CC.OO, USO, CSUT, CNT y SU. No hay que olvidar que esta política exclusivista han intentado llevar también en

otros sectores. El segundo punto a señalar es el esfuerzo realizado a través de múltiples negociaciones para llegar a una plataforma unitaria para presentar a la patronal. La postura del sindicato referido anteriormente (CC.OO) se cifraba en un aumento del 16 por ciento, con lo que tuvimos que rebajar nuestros planteamientos salariales, y tuvo que celebrar, incluso, un Consejo Confederal para poder rebasar el 16 por ciento de incremento salarial.

Estas negociaciones llevaron a la aceptación por parte de toda la mesa negociadora de la reivindicación económica del 18,32 por ciento de aumento de la masa salarial, reivindicación que recoge las aspiracio-

nes mínimas de los trabajadores de la Banca.

### Convocatoria de huelga

Es a partir de este momento, en el que la patronal ofrece su cara. Su oferta se limita al aumento del 13 por ciento, en consecuencia con lo dictado por el Gobierno mediante el Decreto-ley de congelación salarial. Estarían dispuestos, en todo caso, a subir en un punto (admitido también por el Decreto-ley) a cambio de contrapartidas, como la admisión por parte social de la jornada partida.

En otros temas, tales como la acción sindical en la empresa han sido vetadas en las negociaciones. Ni se han tocado. Pero la patronal si ha aconsejado a los trabajadores que renuncien a mejoras conseguidas anteriormente (plus de asistencia y puntualidad en periodo de vacaciones o enfermedad), mejoras logradas tras largos procesos en Magistratura. Esta actuación de la patronal ha sido el motivo de la convocatoria de huelga para los días 3, 7, 8, 12, 13 y 14, teniendo en cuenta que de no variar la postura de la patronal para el día 14, la postura de la mesa negociadora es la de ir a la huelga indefinida. Haciendo una valoración del primer día de huelga, debemos señalar que este ha sido ampliamente positivo siendo secundado a nivel estatal por cerca del 85 por ciento de los trabajadores, si bien este tanto por ciento disminuye en Vizcaya, debido a ciertos problemas presentados en las oficinas centrales del Banco de Bilbao y del Vizcaya, llegando a alcanzar sin embargo, un 62 por ciento del total de las plantillas incluidas jefaturas, siendo la media de Euskadi del 70 por ciento. La convocatoria de huelga para los próximos días 7 y 8 se mantiene firme al no haber variado por el momento la postura de la patronal, quedando a la espera de una posible flexibilización de la postura de esta última en la reunión del próximo día 6 en Madrid.

5-11-79  
EDURNE ATELA

OFICIAL 1º

DEVENGOS		DESCUENTOS	
REGIMEN GRAL DE LA SEG. SOCIAL			
SUJETOS A COTIZ		EXCLUIDOS DE COTIZ	
CLAVE	IMPORTE	CLAVE	IMPORTE
A.01	36.299	I.01	539
B.01	9.167	V.05	50
C.54	857	Z.05	918
D.01	1.000	Z.06	1.863
D.03	1.000	Z.07	2.717
D.07	3.500	Z.10	245
		Z.12	5.701
51.823		539	
		11.528	

DOC. NAC. IDENTIDAD  
IMP. REN. P. FIS. TIFC 11  
SEGURIDAD SOCIAL

NUM. INSCRIP. BANCO 48 15430  
NUM. AFILIACION 48 256725

BASE TOTAL DE COTIZACION  
Remuneración total 51.823  
Prorrata pagas extras 7.721  
Total 59.544

BASE TARIFADA  
Grupo 5  
Importe 17.820  
Tipo % 5,15

BASE COMPLEMENTARIA INDIVIDUAL  
Importe 36.180  
Tipo % 5,15

BASE ACCIDENTES TRAB. Y ENF. PROF.  
Importe 51.823

Desempleo - Tipo % 0,35  
FORM. PRCF. - TIPO 0,13

FECHA DE PAGO EN EFECTIVO O ABONO  
EN CUENTA 26 ENE 1979

LIQUIDO 40.824



Por vea general, los derechos sindicales de los trabajadores y en concreto de los delegados