

Sindikalar Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELA STV

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Probintzialeko komenioaren arazoa arotz lantegietako nagusiengandik dator.

Convenios de la Madera de Guipuzkoa:

Problemas en el Provincial, posibilidades en las empresas

Igazko borroka bere fruitua ematen ari da. Ez da erraza izan bainan lotu dugu. Aurten empresa mailan bide honetik doaz gauzak; konponketa batzu eginak dira, gogorrera jo beharrik gabe. Badirudi nagusiek zituzten tabuak puskatuak izan direla. Bestalde, hasi ezinik gabiltza probintziko komenioa, oztupo handiena arotz lan tokietako naguziek jarri dute eta. Ez dute ezer jakin nahi beste nagusiekin. Eurek nahi dute arotz lantokietako komenio bakarra egin.

A diferencia del pasado año en el que se retrasaron casi todas las negociaciones de empresa en espera de los de ámbito superior, este año el panorama del sector de la madera de Guipúzcoa presenta una perspectiva bien distinta.

Dos largos años ha costado situar a los empresa-

rios en una actitud flexible y abierta a la negociación de convenios de empresa, pero esto por fin se ha logrado. Los acuerdos que se están pactando a nivel de empresa —Damaso Azcue, Jardun, Azcue y Cia., Lasa, Leika, Esnal Lazcano, Fabrin...— confirman que ha comenzado una nueva etapa en el sector de la ma-

dera y que la lucha sindical llevada anteriormente por ELA ha comenzado por lo tanto a dar sus frutos.

En las negociaciones de empresa es ELA la que está marcando el paso ya que UGT y CC.OO actúan en marcos más amplios pero no se ciñen a la realidad de la empresa.

Simultáneamente a este proceso negociador a nivel de empresa, que sin duda está contribuyendo a dinamizar sindicalmente el sector confiamos en que la negociación del convenio provincial no se demore más superándose el impasse

creado por la negativa de la patronal de carpinterías a negociar junto con el resto. Consideramos y así lo hemos hecho entender a la misma que la negociación de un convenio propio para su agrupación es improcedente e inaceptable para los trabajadores afectados.

Precisamente y para solventar este problema que obstaculiza el inicio de las negociaciones se ha recurrido a la Delegación de Trabajo a fin de darle una salida rápida y satisfactoria para el inicio de la negociación.

Mikel OLAZABAL

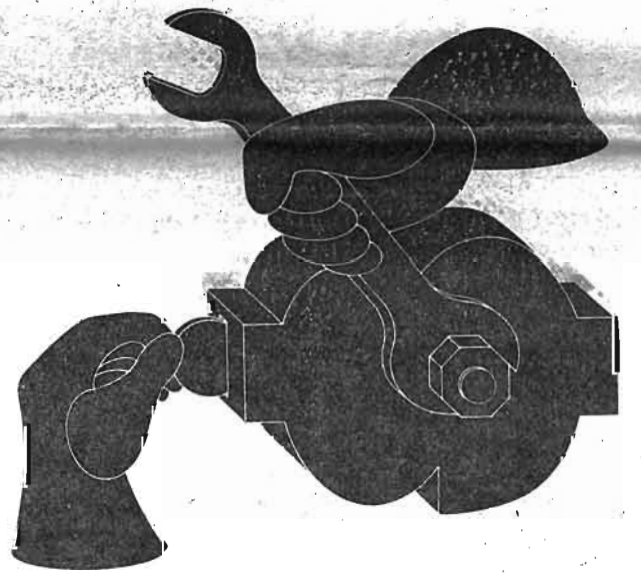
Convenio del Metal de Bizkaia

Algo más que una patronal intransigente

Son varias las conclusiones que se pueden sacar de la recientemente concluida negociación del convenio del Metal de Vizcaya. El interés de estas conclusiones viene dado tanto por el peso específico del sector en el conjunto de la económica vizcaína como por la importancia de ésta dentro de Euskadi.

El primer hecho que es preciso subrayar es el talante evidenciado por la patronal, máxima culpable de los acontecimientos ocurridos, de la tensión y conflictividad generada. La patronal con sus exigencias iniciales (arbitraje obligatorio, flexibilización de plantilla etc.) y con su oferta salarial absolutamente insuficiente (7 por ciento de aumento) creaba las condiciones para sabotear la negociación, cerrando cualquier otra vía que no fuese la huelga.

(Sigue en la página 3)



Famili handiak

Zazpigarren orrialdean dakargun artikuluekin, Famili Handiei buruzko gaiari hasera ematen diogu. Hasera esaten dugunean, artikulua hau hilera baten lehena dela esan nahi du. Horrela, esplikazio zintze bat emanez hasiko gara egunoro geure ortzetan erabili ohi ditugun gai honi buruzko hainbat eta hainbat hitzei. Geroago joango gara xehetzen eta argitzen arlo hontan ematen diren problemak, nola eta zein eratan zuzendu jakiteko.

(zazpigarren orrian doa)

Convenio positivo de Unión Cerrajera, S.A.

- La firme actitud mantenida por la sección sindical de ELA, ha hecho posible la consecución del convenio.

(página 5)



- Papelera Española de Rentería

(página 5)

- Artes Gráficas de Bizkaia

(páginas 4)

- Valoración del Convenio del Metal de Bizkaia

(páginas 3 y 8)

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: Barrencale, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango



Konfederakunde mailan eginiko kurtsilloak onuragarriak izan dira. Hemendik aurrera, zein federakunde edo eta komarkal mailan ekin behar gogor preparatzen.

Charla sobre Economía

El pasado día 24 y para dar fin al ciclo de cursillos paramilitantes, iniciado el mes de noviembre y desarrollado en San

Sebastián, Pamplona, Vitoria y Bilbao, tuvimos en locales de Formación, una interesante charla sobre la crisis económica.

cuatro capitales, estaban presentes y siguieron el tema con interés, lo que permitió el efectuar un profundo análisis de la actual situación de crisis.

Aspectos tan importantes como:

- Las causas fundamentales de la crisis
- El análisis de la crisis según diferentes planteamientos
- Los nuevos factores estructurales de la crisis actual
- El sindicalismo en la crisis

Fueron abordados a lo largo de la ponencia y debatidos en el coloquio posterior.

La mayoría de los asistentes al resto de los cursillos en las

Finalizados así estos cursillos para militantes planteados a nivel confederal y cuyo balance consideramos ha sido positivo, se inician una serie de cursillos a nivel de federaciones y comarcales y prosiguen otros iniciados anteriormente, al mismo tiempo que los de nivel confederal.

Iremos informando sobre temas y calendarios de los cursillos que se van desarrollando.

Formación

Margen Izquierda

Segunda semana
 - TEMA -

«FUNCION DEL SINDICALISMO EN LA SOCIEDAD»

Días	Local de ELA
2 de abril	Barakaldo
3 de abril	Sestao
3 de abril	Santurce
5 de abril	Portugalete
6 de abril	S.S. de El Valle

(Los cursillos se impartirán a las 7,30)

HUMOREA

UNOS NAVAJEROS LE ROBAN UNA MALETA CON 200 MILLONES DE PESETAS MINUTOS ANTES DE TOMAR EL AVION PARA SUIZA.
 ¿HASTA CUANDO LA INSEGURIDAD DE NUESTRAS CALLES?

A partir de abril

Revisión de la cuota

A partir del próximo mes de abril, una vez que ya se han negociado la mayoría de los convenios y como ya es habitual, la cuota va a ser revisada, incrementando su actual importe de 300 a 350 pesetas. Este incremento de 50 pesetas equivale porcentualmente al aumento del índice de coste de la vida, por lo que con esta revisión se mantiene en términos reales el mismo importe de la cuota.

Por lo tanto, la actualización de la cuota, decidida como es preceptivo por el Consejo Nacional, máximo organismo intercongresos (que ha sido precedida por un incremento del 22 por ciento de la Caja de Resistencia) responde pues al criterio de hacer posible un sindicalismo con medios económicos precisos para poder desarrollar una política reivindicativa y prestar a los afiliados los servicios necesarios.

El nivel de la cuota que es comparable a la del resto de los países industrializados (del 1 al 1,5 por ciento de los salarios) con un mecanismo de revisión anual si-

mililar, ya que en todos los casos se trata de ajustar la cuota al deterioro sufrido por la inflación permite una mejor atención en las negociaciones colectivas, la gratitud en cualquier caso a la asesoría jurídica, el mantenimiento de la Caja de Resistencia cuya utilidad en casos de huelga o lock-out ha sido sobradamente probada y una política informativa más completa y periódica, (revista semanal, envío por correo de informes, convenios etc). Solo teniendo en consideración estas prestaciones, valorando su utilidad se puede establecer cualquier criterio comparativo con las cuotas de otros sindicatos, cuyos bajos importes que han dado como resultado subidas de cuota del hasta un 50 por ciento no alcanzan ni a la gratuidad de los servicios, ni a crear una caja de resistencia. Es importante también no perder de vista que sólo un nivel adecuado de la cuota sindical hace posible la autofinanciación del sindicato requisito imprescindible para garantizar su estabilidad y autonomía.

	Año 1978	A partir de abril 1979
Mayores de 18 años	300	350
Menores de 18 años y afiliados en paro que cobran subsidio de desempleo	200	225
Afiliados en paro que no cobran subsidio de desempleo y jubilados a partir del cuarto mes de baja por enfermedad o accidente	75	100

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 Telf. 443 18 00
 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: Elejondo, 23-1º Telf. 89 10 75
 LLODIO: Nervión, 16-2º Telf. 672 32 59
 SALVATIERRA (Agurain): Mayor, 60-1º

BIZKAIA
 BILBAO-1: Barroeta Aldamar, 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaia, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo izda.
 BALMASEDA: Santo Domingo, 1-bajo
 BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: Gral. Mola, 18-1º Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrekalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: Gral. Franco, 7, bajo
 ERANDIO: Río Seco, 5-1º Telf. 447 07 00
 ERMURA: Calle de los Fueros, 1-1º izda.
 GALDAKANO: Gral. Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º dcha. Telf. 685 28 08
 LEMONA: Arraibi, 11
 LEKEITIO: Batalla de Orento. 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 izda.

GIPUZKOA
 SAN SEBASTIAN: San Martín, 51 entlo. izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 466 359
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grafina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º Telf. 813 098
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 813 446
 ARETXA VALETA: Otelora, 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 883 501
 BERGARA: Torrekoa, 3 bajo
 DEBA: Puerto, 8-1º
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º Telf. 711 778
 ELGOIBAR: Plaza 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: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033
 LAZKANO: Elósegui, 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091
 ORIO: Primo de Rivera, 24-1º
 OÑATE: Zumalakarregi, 13 bajo
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º
 PLACENCIA (Sorluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-11º Telf. 510 562 y 510 566
 TRINTXERPE: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.
 ZARAUZ: Trinidad, 11-2º Telf. 830 023
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 720 079
 ZUMAIA: San Pedro 10-2º

NAVARROA
 PAMPLONA: Estafeta, 57-3º izda. Telf. 211 944
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea. Paseo Etegarra, 5-1º
 ESTELLA (Lizarrá): Pui, 24 bajo y 1º
 LEIZA: Barrio Elgoien, 29. Casa Kaskatilla.
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bitirria
 TUDELA: (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º

FORMACION
 BILBAO-10: Alda. de Urkijo, 28-A3º Telf. 443 22 00

(viene de primera página)

Patronal alérgica a la negociación

El presidente de la CGEV, Sr. Olarra, próximo a posiciones ultras, abanderado del catastrofismo, con un historial como empresario abiertamente hostil al movimiento obrero, secundado por un grupo de funcionarios afín y por empresarios de su misma cuerda, ha asestado con su proceder un duro golpe a las relaciones laborales de Vizcaya. No es este precisamente el grupo apropiado para ir creando las condiciones que hagan posible un marco de negociación amplio, válido.

Apoyos y colaboraciones

Los sucesos del metal con ser graves constituyen solo una secuencia de la dinámica a la que quiere conducirnos la patronal vizcaína, la más recalcitrante, antisindical de todo Euskadi. Quieren demostrar que la democracia sindical no es viable y en esta ocasión desgraciadamente han contado con varios apoyos. El primero de ellos los pronunciamientos, en el mejor de los casos precipitados y poco reflexionados de diversas instituciones que con torpeza intención manifiesta han pretendido cargar con la respon-

sabilidad de lo ocurrido a los trabajadores y sindicatos. De otro lado tampoco, pueden pasarse por alto el proceder de diversos sindicatos merecedores de una dura crítica sin paliativos de ningún tipo.

Dejemos para otra ocasión el análisis de las razones o sinrazones de la estrategia que CC.OO. y UGT han desplegado tras los resultados salidos de las urnas el 1 M. Prescindamos también de hacer una valoración separada de la actuación de siglas de reducida implantación, ya que por este mismo hecho, aunque no se eximen de responsabilidad, no se resienten en el mismo grado por las consecuencias negativas generadas por sus acciones u omisiones desacertadas, ni les afecta tanto el deterioro de la imagen sindical.

UGT y CC.OO. inconsecuentes

Pensábamos que CC.OO. ante

Convenio del Metal de Vizcaya**Algo más que una patronal intransigente**

la evidencia de los hechos había asumido que la negociación sectorial es competencia exclusiva de los sindicatos, que a través de sus propias estructuras participativas canalizan tanto la información como la decisión propia de todo proceso negociador. Pensábamos también que este principio no podía estar mediatizado por razones coyunturales prescindiendo de el según los intereses concretos de cada caso. Pensábamos finalmente que aunque CC.OO. cayese en la tentación de volver a instrumentalizar en su exclusivo interés las «asambleas», UGT con una concepción sindical muy definida y coherente no iba a secundar esta operación.

Nos hemos equivocado en todo y de plano.

UGT y CC.OO. desbordados

Ha sido sorprendente como

UGT y CC.OO. han ido soltando cuerda irresponsablemente pensando recogerla en el momento que ellos considerasen oportuno.

El procedimiento seguido en el proceso ha sido todo menos sindical, se ha ido deteriorando a medida que transcurría el tiempo y al final como era de preveer los sindicatos han estado desbordados. Sin capacidad de negociar, cuando el cambio de condiciones así lo requiera —nueva oferta patronal—, temerosos de frenar una dinámica que se les había ido de las manos, después de haber llevado a los trabajadores a un callejón sin salida, UGT y CC.OO. han ideado para cubrir la retirada el referéndum. UGT y CC.OO. sabían que este referéndum no era posible hacerlo con unas mínimas garantías, que la aprobación o no de un acuerdo que compromete a los sindicatos es competencia de los afiliados a cada sindicato. Pero necesitaban lavar la imá-

gen, correr un tupido velo a sus errores y responsabilidades y han hecho la última parodia. Nuevamente habría que señalar que esta es más comprensible en CC.OO. que en UGT, pero ya nos estamos curando de espantos.

Algo que carece de explicación

Si el procedimiento seguido por UGT y CC.OO. ha sido nefasto, carece de explicación la convocatoria de huelga hecha a empresas con convenio propio. No cabe mayor desatino o despiste pues ello supone el romper un compromiso suscrito sentando un precedente peligroso para el sindicalismo.

Finalmente y aunque no acaba la serie de «errores» cometidos por UGT y CC.OO. en la negociación del metal de Vizcaya, no puede dejar de señalarse los ataques que ambos sindicatos han prodigado contra ELA recurriendo a afirmaciones e insinuaciones que faltan a la verdad. Ciertamente no son procedimientos para consolidar el entendimiento y la colaboración. Confundir la crítica con las malas artes no deja de ser un mal síntoma.

C. AGUIRRE

Antisindicalismo incomprensible

Llevamos una temporada movida sindicalmente. Convenios, conflictos, huelgas... No faltan enfrentamientos dialécticos y ataques mutuos entre los mismos trabajadores. Por su extensión, por sus características especialmente duras, por encontrarnos frente a una patronal que ha llevado hasta el límite sus conocidas condiciones de antidemocrática y opuesta a la negociación —diga lo que diga en sus comunicados o en sus manifestaciones—. (Los hechos cantan. Una patronal mal dirigida y empeñada en crear, ellos sabrán por que razones, un clima social vizcaíno crispado y roto). Por esas razones y porque también organismos extrasindicales y externos a las partes en conflicto han intervenido parcial y desacertadamente, las negociaciones, el conflicto y la huelga del metal de Vizcaya han constituido, laboralmente, el vertice de estas semanas, ya en sí agitadas, del panorama social de Euskadi.

No es aquí, ahora, el momento de entrar en un análisis y en una deducción de constataciones proporcionadas por lo del Metal de Vizcaya y por el conjunto de experiencias vividas en estas concentradas semanas de vida sindical. Merecer se lo merece, pero, repito, no es este el momento.

Algo para analizar

Y sin embargo se impone una observación, solamente una, que quiere dejar sobre la mesa de discusión de las Secciones Sindicales de ELA y como materia de reflexión y examen para los afiliados y sobre todo para los que, por la responsabilidad que tienen, están en relación directa con afiliados y trabajadores.

Ya van apareciendo los órganos de las confederaciones sindicales y en las secciones de

laboral de revistas de temática general, algunos artículos sobre las lecciones de las huelgas; constataciones y diferencias sobre la forma de negociar, quejas y lamentos, totalmente justificados, sobre el vacío legal en que se está dejando todo el mundo de las relaciones laborales y que en estas semanas de intensa actividad negociadora crea dificultades, hace perder tiempo y, en más de una ocasión, es la razón de que la negociación se estrelle, salten el conflicto y el impasse y se produzcan esas huelgas que se enfurecen, se pudren, entran en un callejón sin salida y acaban desatando todos los demonios de la frustración. Huelgas en las que se pierde el sentido de la realidad, se exacerban los ánimos y con la cabeza caliente se toman decisiones sin conexión con las dimensiones del problema y espaldas a las soluciones con sentido de clase.

Comparar y ver

Me estoy desviando. Y sin embargo sí quiero añadir que una simple mirada comparativa a lo que está sucediendo en las distintas provincias de Euskadi, —de aquí se podría deducir una de las lecciones más fecundas de estas semanas de negociación en las que, como he dicho no quiero meterme ahora—, digo que una simple mirada a las distintas provincias, al desarrollo de las diversas negociaciones, a lo que ha cambiado del año pasado a este en determinadas negociaciones, un simple ejercicio de acumular experiencia reflexiva nos enseña, que una patronal consciente de la conflictividad que late en toda negociación pero la acepta y la quiere hacer viable y unas centrales que quieren actuar con fuerza y dosificando, con cabeza y en vista de una mayor eficacia, los recursos de fuerza



conducirse a lo largo del proceso de una huelga se están definiendo distintas formas de hacer sindicalismo. Las centrales sindicales pueden hacer mil declaraciones, pero lo que en definitiva acredita su forma de entender y de hacer sindicalismo es la práctica que desarrolla. Cada Confederación en su actuar, y más en los momentos de actividad sindical intensa y difícil, pone en manifiesto el sindicalismo que está haciendo. Esto es lo más importante ahora que ya quedó atrás la época de panfletos y declaraciones sin apenas práctica sindical o con una práctica sindical condicionada totalmente por las circunstancias y reducidas casi, casi a la agitación. Las Confederaciones no se construyen a base de declaraciones sino de práctica. Y la práctica está dibujando ya Confederaciones de estilo y talante y concepción sindicalista muy distinta. Esto es lo primero que quería subrayar: está bien y es necesario analizar negociaciones, conflictos y huelgas para aprender y progresar sin repetir errores. Pero estamos en una fase de sindicalismo renaciente y lo más importante es responder, en base a la práctica que cada Central desarrolla, al quién es quién en el campo sindical. Examinar qué género de sindicalismo está haciendo cada Confederación y en general caracterizar con claridad las distintas tendencias que se manifiestan entre diferentes modos de entender e impulsar el movimiento obrero.

La práctica define un sindicalismo

En esta larga digresión, aún no he dicho lo que quería dejar para la reflexión y para la discusión entre los afiliados de ELA. Es simplemente esto: De todas estas vicisitudes que hemos vivido, y en algunos casos con exacerbación de nervios, se están deduciendo muchas lecciones, pero lo que es más notable y sin embargo pero destacado es que con la práctica negociadora, con la forma de actuar ante los conflictos y en la forma de

parece que en todo ello hay una tremenda dosis de ingenuidad, de irrealismo y de desconocimiento de las más elementales experiencias del movimiento obrero. Si lo hacen no sorprenden porque ya lo han avisado muchas veces y han jurado combatir a las Centrales. Pero quiero pedir explicación para otra constatación que esta ya si se me hace incomprensible: Centrales sindicales, que dicen que quieren hacer sindicalismo, que quieren, así lo dicen, que las Centrales protagonicen las relaciones laborales, que allá por las alturas —burocráticas?— acaparan y arramplan la exclusividad de sus siglas para toda ocasión de participación obrera en cualquier organismo, Centrales sindicales así y que sin embargo en los centros de trabajo y en la negociación de un convenio provincial practican objetivamente un antisindicalismo eficaz y sin escrúpulos. A veces tienen un gesto tibio y como poco convencido de afirmación sindical.

Que sí, que se da, que se está dando. Abrid los ojos y los veréis claramente los pocos que aún no lo habíais captado.

A esperar que haya coherencia

Esto me resulta incomprensible. Y a ratos me pone de muy mal humor. Pero espero que despierte el valor sindical y se ponga un poco más de coherencia entre lo que se dice y proclama con lo que se practica. Espero que empiece a ponerse en circulación entre las Centrales sindicales con valor la moneda de la coherencia. Espero también que se abandonen, aunque no sea más que por dignidad sindical, esas apariencias de oportunismo. ¿O es que hay más que apariencias?

V. ELORZA



La Caja de Resistencia es un acto de solidaridad que realizamos los afiliados al pagar la cuota

Ratificado en las asambleas de empresas el día 27

Acuerdo de principio en Victorio Luzuriaga

Tras iniciarse el día 8 de marzo las negociaciones del convenio de empresa de Victorio Luzuriaga, que afecta a las factorías de Tafalla, Usurbil, Rentería, Pasajes y Huesca, los trabajadores acordaron salir a la huelga a mediados del mismo mes. En la reunión mantenida el lunes día 26 entre la dirección y el Consejo Laboral (parte social), se llegó al acuerdo que al día siguiente sería ratificado en las distintas asambleas de empresa. El incremento medio, conseguido sobre salarios medios del 78 para un oficial 2º (grupo 5) supone del orden de un 16,05%.

El convenio de empresa de V. Luzuriaga, que afecta a unos 3.150 trabajadores de las cinco factorías arriba indicadas, se rige por el convenio provincial del Metal de Gipuzkoa, a pesar de la exigencia de las empresas de Tafalla y Huesca, no radicadas en esta provincia.

Se venía negociando cada año convenios de empresa hasta hace dos años, fecha en la que se altera el ámbito de la negociación y se depende del

Convenio Provincial de Gipuzkoa, por lo que los trabajadores salíamos gravemente perjudicados. Es por ello, por lo que, ante la negativa de la Dirección a comenzar las negociaciones del convenio de empresa antes que se conociesen los resultados del provincial, hubo que esperar a que culminara el mismo y, teniendo en cuenta su condición de mínimos, comenzamos a

negociar a nivel de empresa el día 8 de marzo.

Las peticiones económicas se cifraban en un 14% a partir de enero y revisión en julio, así como otros puntos sociales y sindicales. Tras una serie de negociaciones, y rechaza la oferta patronal, hubo que recurrir a la huelga, que comenzamos el día 14 del mismo mes hasta que el lunes día 26 la parte trabajadora llegó a un acuerdo de principio con la empresa.

Los puntos conseguidos en el acuerdo son los siguientes:

1. Incremento del 9% a partir del 1 de enero y revisión en julio con un 2% más 1.500 pesetas. Esto supone de media sobre salarios medios del 78 para un oficial 2º (grupo 5) un incremento del 16,05%.

2. Un seguro de vida colectivo de 10 millones de pesetas, lo cual supone un 0,5%.

La Sección Sindical de ELA hará en breve un balance del convenio realizado, con lo que esperamos hacer un análisis

del mismo en un próximo número del periódico.

Sección Sindical de LUZURIAGA



Los trabajadores hemos decidido por aplastante mayoría la información a nivel provincial

Vizcaya: Convenio Provincial

Artes Gráficas, Manipulados y Editoriales

El pasado día 21 comenzaron las negociaciones del Convenio Provincial de Vizcaya en Artes Gráficas, Manipulados y Editoriales.

La primera cuestión que hubo que solventar antes de iniciar la negociación con la patronal fue la de determinar si se daba prioridad al convenio provincial o se esperaba a realizar primero el estatal. UGT y CC.OO. optaban por dar prioridad al estatal. Los trabajadores, por mayoría aplastante, se decidieron por concertar primero el provincial. Al sentarnos para comenzar las conversaciones el día 21, los empresarios no presen-

taron ninguna contraoferta al proyecto que nosotros los trabajadores les habíamos entregado días antes.

Los puntos más importantes de nuestro proyecto para el convenio provincial 1979 pueden resumirse en los siguientes puntos:

— Aplicar estrictamente el principio de a trabajo igual, salario igual en el caso del trabajo femenino.

— Jubilación a los 63 años. A partir de los 60 se reducirá una hora diaria cada año en la jornada de trabajo.

— Semana de 42 horas. En

empresas con tres turnos, 40 horas.

— Bajas por enfermedad o accidente no laboral, 100 por cien a partir de los 15 primeros días.

— Unificación salarial de los conceptos «modulo proporcional» y «plus lineal» en un solo concepto: Salario Convenio.

— A partir de este «salario convenio», incremento de un 12 por ciento.

— Dos pagas extra más la de beneficios, todas de 30 días sobre el nuevo salario unificado.

— Todos los demás conceptos

por ciento en julio.

— Vacaciones: 30 días, 2 laborables.

— Plus de distancia, tanto si utiliza vehículo propio o transporte o transporte público, se abonarán los viajes según importe de billete.

— Dietas y Viajes Completa, 1.300 ptas Media, 600 ptas.

— Kilometraje: 8 ptas como mínimo.

— Indemnización por fallecimiento: póliza de un millón de ptas. en caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.

Con los avances que se han dado en este convenio en los últimos años podemos decir que es uno de los que marca la línea de convenios en la provincia de Guipúzcoa.

M.O.



ELA-I.N.P

No aceptamos las restricciones al derecho de huelga

Los compañeros de sanidad ya conocen el proceso de negociación que hemos venido realizando. Los trabajadores de la sanidad del I.N.P. nos encontramos en una situación especial, en la que no somos ni funcionarios, ni trabajadores con un estatuto (o falta de estatuto) igual al de los trabajadores de las empresas privadas. La imposibilidad de negociar un convenio que regulara nuestras condiciones y las mejorara, era un obstáculo insalvable hasta ahora. Este año lo hemos intentado superar y comenzamos una negociación con el INP.

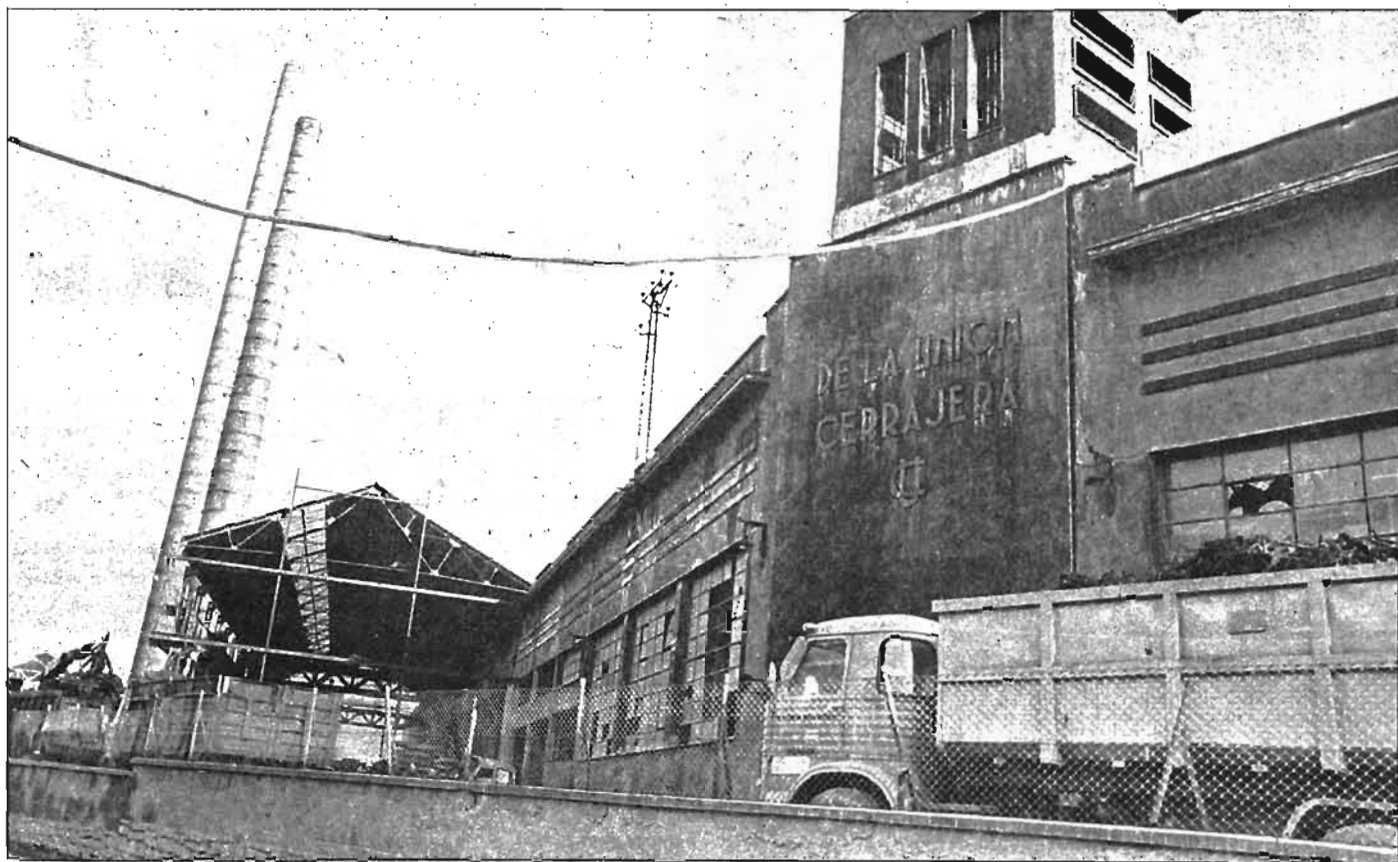
INP dividida en varios bloques

El primero de estos bloques pasó sin pena ni gloria, se trataba de puntos de aplicación inmediata, puntos que ya venían recogidos en la ley.

Pero el problema principal ha venido en la negociación del segundo bloque: se trataba de pactar entre el INP y los sindicatos un acuerdo por el que se regulara la actividad sindical en el INP y asimismo se regulara la huelga. Y ELA-Sanidad no ha firmado el pacto. Incluso

dejando a un lado el hecho de que estimamos que en las juntas de gobierno no están suficientemente representados los usuarios, en este punto de la regulación de la huelga nosotros no estamos de acuerdo. Firmar un pacto significa un compromiso por ambas partes y ELA-Sanidad no se puede comprometer a respetar una regulación de la huelga que no representa ningún avance sobre lo ya legislado, y más aun es una regulación más restrictiva que la legalidad vigente. Porque queremos o no, aunque se da un reconocimiento puramente nominal o formal de la huelga, las restricciones que se imponen a ésta son lo suficientemente importantes como para hacerla prácticamente ineficaz. Como por otra parte, todo lo referente a descongelación de plantillas, tablas salariales y nuevos estatutos, el INP no está dispuesto a negociarlos ahora, nosotros no nos comprometemos. No firmamos porque no existen unas contrapartidas lo suficientemente importantes como para aceptar una restricción tan grande del derecho de huelga.

J. ARTEAGOITIA



Beste sindkatuen iritziazen kontra, ELAko Sekzio Sindikalak indarrez jokatu duelako, lortu da enpresako komenioa egitea

ELA defendió el convenio de empresa

Convenio de Unión Cerrajera S.A.

Para la negociación del convenio de Unión Cerrajera, S.A. -1.600 trabajadores- con centros en Mondragón y Vergara, ha habido que superar fuertes obstáculos, tanto de algunos sindicatos, como de la dirección, para poder llegar a su conclusión. La firme actitud mantenida por la Sección Sindical de ELA-STV, ha hecho posible la consecución de este convenio, considerado como positivo.

Desde el primer momento, hubo que forzar la negociación

del convenio de empresa, dado que otros sindicatos deseaban que nos rigieramos por el convenio provincial. Esta postura inicial se ha notado a lo largo de toda la negociación, entorpeciendo constantemente.

La dirección por su parte, se cerraba desde el principio en el 14 por ciento de tope del Decreto-ley y manifestaba constantemente la imposibilidad de superarlo.

ELA defendió el convenio de empresa

Hizo falta que los afiliados de ELA-STV decidiésemos la huelga indefinida y que defendiésemos con firmeza, ante la oposición de casi el resto de los sindicatos, dicha postura, para que la empresa se ayes a superar el 14 por ciento y a llegar a un acuerdo sin que se llegase a producir la huelga.

-Aumento salarial del 8'65 por ciento el 1-1-79 revisión del ICV - mínimo 6'5 por ciento- en julio, lo que supone superar el aumento del índice de coste de vida de 1978, equivaliendo a un incremento mínimo sobre medias anuales del 17'43 por ciento.

- Las bajas por enfermedad no inciden en las pagas.

- Las horas que se pierdan por huelga, no repercuten en el periodo de vacaciones.

- Se establece un plus de distancia fijo para todos, de 3 ptas./km. A pesar de este acuerdo, la empresa se negaba a hacer efectivo el aumento de julio hasta enero de 1980, por motivos del Decreto. Hemos tenido que negarnos a firmar el convenio y amenazar con nuevas acciones, para que la semana pasada la dirección accediese al pago de todo el aumento en las fechas acordantes.

Sección Sindical de Unión Cerrajera

Transporte de Viajeros Regulares y Discrecionales de Bizkaia

Se firmaron los convenios

El día 22 de Marzo, se firmaron los convenios de Transporte de Viajeros, Regulares y Discrecionales de Bizkaia, en los que se ha conseguido un incremento considerable sobre la tabla anterior, y cuyo acuerdo en lo referente a las tablas salariales damos en este mismo artículo.

Queremos destacar que en las negociaciones ha habido sorpresas con la patronal AS-VETRA, bien por su falta de estructura o por otras razones (que no nos detenemos a

considerar) como fue la marcha atrás que dio esta patronal del acuerdo firmado el 10 de marzo pasado. Todo este proceso nos va a obligar a cuidar mucho nuestras decisiones en futuras negociaciones.

El nuevo convenio en servicios regulares supone un incremento del 44% sobre la tabla anterior, con retroactividad desde el 1 de octubre de 1978, y el discrecional, por su parte, un 17% con retroactividad desde el 1 de febrero del presente año.

Las vacaciones se fijan en 30

días, eliminando cualquier prioridad que con anterioridad se viniera disfrutando.

Las tres pagas extraordinarias serán de 30 días a razón de salario base más antigüedad.

Cobro del 100% en caso de accidente laboral u hospitalización.

Licencia retribuida de 15 días en caso de matrimonio y compromiso de establecer pactos a nivel de empresa para los servicios discrecionales que se realicen en domingos o festivos.

TABLA SALARIAL

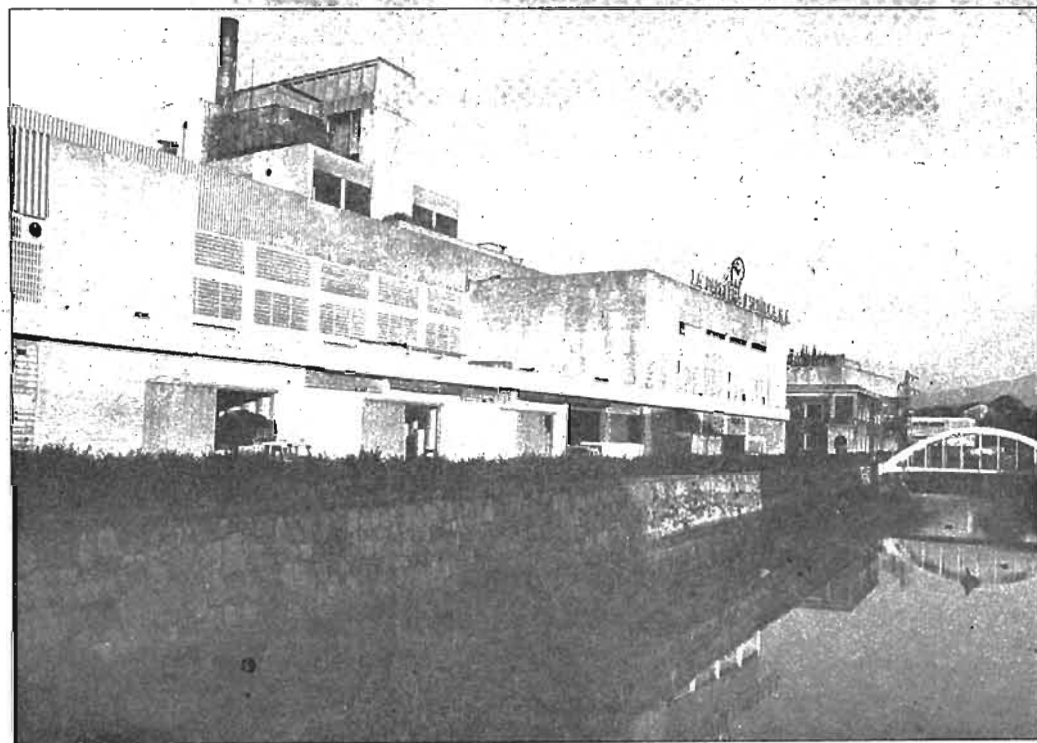
Categoría	S.Base	P.Asistencia	Incentivo	Total
Conductor	21.000	6.000	5.000	32.000
Cobrador	19.500	4.500	5.000	29.000
Mozos lavacoche	19.500	4.500	4.000	28.000
Oficial 1*	21.000	6.000	5.000	32.000
Oficial 2*	20.000	6.000	5.000	31.000
Oficial 3*	19.500	6.000	4.500	30.000
Aux. Administrativo	20.000	4.000	4.000	28.000

- Ampliación en dos días del periodo de vacaciones anuales, lo que supone una reducción de la jornada anual de trabajo del 0'84 por ciento.

Este convenio es la demostración más palpable de que es este el camino a seguir en las empresas papeleras de Guipúzcoa, sin esperar a la negociación del convenio estatal del papel, que, si bien se nos plantea como panacea, no es más que el fiel reflejo de la debilidad sindical que existen en el sector en esta provincia.

Sección Sindical de ELA-STV
Papelería Española,
de Rentería

Sindicato de Transporte
Viajeros



Rentería: Papelería Española

Acuerdo en el convenio y camino a seguir

El 17'40 por ciento de incremento sobre la media salarial de 1978, es el resultado del convenio de Papelería Española, de Rentería, alcanzado después de largas y a la vez tensas negociaciones.

Las posturas de la dirección nos han obligado en el transcurso de las negociaciones a convocar dos paros de un día y por último a declarar la huelga indefinida, sin que en ningún caso haya sido necesario llegar al conflicto abierto, por cesiones de la empresa. Ello nos ha demostrado que las negociaciones en la mesa, necesitan de una fuerza sindical dispuesta a actuar, que apoye las reivin-

daciones, si es que se quieren obtener convenios válidos. Al mismo tiempo, la organización de las negociaciones por los sindicatos y en especial por ELA-STV ha demostrado, la necesidad de una sindicación fuerte para el logro de los objetivos propuestos.

Los puntos principales del convenio son:
- Aumento, sobre salarios vigentes desde Abril de 1978, de 100 mil ptas. brutas de media, repartidas: 50 por ciento linealmente y 50 por ciento en porcentaje. Lo cual supone un incremento del 17'40 por ciento sobre la media salarial de 1978.

ESTADO

Estado español: 1978, más parados que los previstos

El total de parados supera el millón

Según los datos sobre el empleo publicados recientemente por el Instituto Nacional de Estadística (posiblemente la estadística más fiable sobre el tema), el número de parados el pasado año 1978 ha aumentado en el estado español en 251.500 personas. Esta cifra desborda ampliamente las previsiones efectuadas en el Pacto de la Moncloa, que situaban el incremento del paro previsible en 150.000 personas.

Un análisis más desglosado del número de parados habidos el pasado año nos permite constatar que la cifra más alta corres-

ponde al capítulo de «Otros», que hace referencia a jóvenes que buscan empleo por primera vez y que en términos absolutos supone 78.100 personas, lo que representa el 40 por ciento del desempleo total.

En cuanto al número de parados, corresponde el segundo lugar al sector industrial, seguido de cerca por el sector de servicios y construcción, mientras que la agricultura con una variación en el nivel de empleo en 1978 de -19.300 —, es la que tiene las cifras más bajas, debido, sin duda, al buen año agrícola.

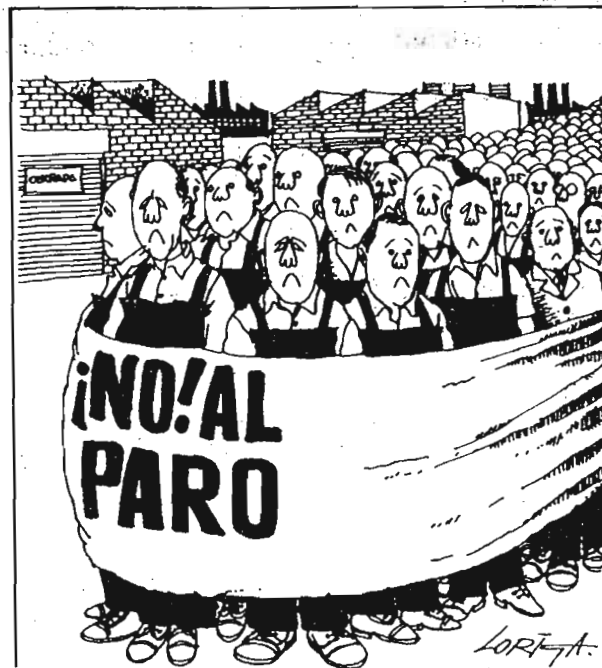
El resultado de todo ello

no es otro que el paro ha pasado de 831.800 personas a finales de 1977 a 1.083.300 a finales de 1978, todo un record en la historia reciente del estado español, que supone un desempleo del 8,22 por ciento sobre el total de la población activa.

Con una falta de un plan industrial y de una política económica, cuando ya vence el primer trimestre del año, las previsiones para 1979 no pueden ser optimistas. Incluso, en el caso de que el crecimiento económico se sitúe alrededor del 4,5 por ciento, los puestos de trabajo que se generan no podrán alcanzar

al total de trabajadores que anualmente se incorporan a la población activa.

J.E. AURREKOETXEA



LA POBLACION ACTIVA Y EL PARO EN 1978

	Cuarto trimestre 1977	Primer trimestre 1978	Segundo trimestre 1978	Tercer trimestre 1978	Cuarto trimestre 1978	Variación en 1978
Población activa	13.272.900	13.234.700	13.139.900	13.160.400	13.165.600	-107.300
Población ocupada	12.234.000	12.120.600	12.020.900	12.029.200	11.970.700	-263.300
Activos marginales	206.900	186.600	181.000	117.200	140.600	-96.300
Parados	831.800	927.500	938.100	1.014.000	1.083.300	+251.500
- Agricultura	82.300	86.700	78.900	79.400	101.600	+19.300
- Industria	110.200	138.400	145.900	154.600	167.300	+57.100
- Construcción	159.800	191.300	193.800	192.500	202.300	+42.500
- Servicios	139.700	158.400	156.300	171.500	194.200	+54.500
- Otros	339.800	352.700	363.200	416.000	417.900	+78.100

Fuente: INE. Encuesta de población activa.

Siempre pendiente, todo pendiente

-El hastío o el mareo-

A veces da la sensación de que se incide reiterativamente sobre los mismos temas y cuestiones, lo cual no deja de ser cierto y que confirma que las cosas no marchan ni a paso de tortuga y que, incluso, en vez de avanzar retroceden. Hay momentos que se crean expectativas en cuanto a distintos aspectos de la reforma y estas expectativas se desvanecen, originándose una dinámica similar al movimiento de la noria. Se dan vueltas hasta llegar al hastío, al mareo. Así por ejemplo, uno se pregunta qué hay de la reforma fiscal y, entre rumores y desmentidos, se saca una conclusión: a la reforma fiscal le quedan varias fases de desarrollo y da toda la impresión que éstas van a ser relanzadas en los próximos años.

Ningún empresario y político se atreve a criticarla, pero son cada vez

más los que argumentan que el gradualismo, la reforma fiscal, siempre pendiente, hipócritamente aceptada por los privilegiados grupos económicos y saboteada una y mil veces por éstos.

Se congelan todos los proyectos

Esta conducta no es historia pasada, y si la UCD se ha beneficiado por haberla asumido, obteniendo una imagen en tanto progresista, nadie está convencido de que sigan adelante.

Igualmente, uno se pregunta qué hay del estatuto de la empresa pública, que se incluía como uno de los compromisos gubernamentales del Pacto de la Moncloa. Mientras que sobre este triste pacto unos y otros quieren echar tierra para que nadie les recuerde promesas incumplidas o imposiciones y errores de

grueso calibre, hoy el más optimista confía en que, si se aborda al fin, se hará con un talante conservador.

Y como no hay dos sin tres, ni el más ingenuo piensa que la administración de UCD vaya abordar la reforma de la Seguridad Social, eliminando el gran despilfarro que la caracteriza. Cuando el titular de la cartera de Sanidad manifiesta sin recato que la Seguridad Social del Estado español es una de las mejor organizadas de Europa, uno recuerda burlescamente, sin nostalgia el record de pantanos, de turistas que tantos «beneficios» nos han reportado. Podríamos continuar la relación, pero es suficiente para constatar el nivel de congelación de los proyectos de reestructuración y reforma de la economía del Estado español.

J. ELORRIETA



EL despilfarro de la Seguridad Social es público y notorio, pero pese a ello el gobierno de la UCD parece no tener prisa en que se aclaren las cuentas

MUNDO

Esta vez protagonizada por la multinacional «Dunlop»

Cierres de empresa y despidos

De todos es conocida la actuación que están teniendo las empresas multinacionales en la crisis económica, actuación que no hace sino agravar ésta. Las grandes firmas mundiales están cambiando la localización geográfica de sus instalaciones, cerrando las situadas en zonas en costes salariales más elevados para ubicarlas en áreas de mano de obra abundante y barata.

Hay muchos ejemplos que confirman este proceder, dictado por los intereses exclusivos de incrementar el beneficio privado sin considerar la distorsión que están originando en las economías de muchos países y, en concreto, en los niveles de empleo. Uno de los casos más recientes es el de la firma Dunlop, empresa que tiene una planta en Euskadi, precisamente en huelga actualmente al considerar los trabajadores totalmente insuficiente la oferta de un incremento salarial de un 6 por ciento para 1979.

Buscando mano de obra barata

La citada firma Dunlop-Pirelli ha desarrollado en la última década una estrategia tendente a transferir unidades de producción a los países del Tercer Mundo, así como a países socialistas, en base al criterio señalado de reducir costes, sobre todo de mano de obra, debido a los bajos salarios y nula conflictividad.

Hoy es, el día que esta política ha dado lugar al cierre de una de las plantas que tiene la compañía en Gran Bretaña, en concreto, la fábrica de neumáticos situada en Space. Esta deci-

las medidas, despidos masivos que está practicando la empresa multinacional ha provocado una huelga el pasado 7 de marzo que ha afectado a las 26 fábricas de Dunlop en Gran Bretaña.

Los sindicatos británicos han amenazado con otras acciones que podrían concretarse, bien en una huelga indefinida o en la realización de paros parciales si la empresa reusa iniciar las negociaciones.

Los argumentos esgrimidos por Dunlop para justificar los cierres y despidos se vuelven contra ella. Dunlop es uno de los principales responsables del «dumping» (guerra de precios) realizado por terceros países en el mercado de neumáticos. Esta firma y su asociada Pirelli son las fabricantes de gran parte de estos neumáticos que producidos en países socialistas y del Tercer Mundo, invaden Gran Bretaña y demás países industrializados.

La batalla sindical para neutralizar estas conductas, puede ser dura y va a precisar sin duda una coordinación del movimiento obrero a nivel internacional, además de una más resuelta intervención de los diferentes gobiernos.

LABUR

Deshielo sindical

Recientemente se han reunido en Berlín los responsables del metal de los sindicatos de los dos estados alemanes, a fin de mantener un intercambio de experiencias.

Con estas conversaciones se cierra un largo periodo de tensiones mutuas y se abre una nueva situación que puede favorecer una aproximación y colaboración, en cuestiones concretas de los sindicatos del metal.

El paso dado por la IG-Metal, el mayor sindicato metalúrgico europeo se inserta dentro de un conjunto de iniciativas adoptadas por los gobiernos e instituciones de la República Federal Alemana y la República Democrática Alemana.

Jugosos beneficios

Aunque parezca sorprendente, no lo es tanto, la noticia facilitada por el Departamento de Comercio de los EE.UU. Según este organismo las empresas americanas registraron en 1978 beneficios del 26 por ciento, constituyendo uno de los mayores resultados de los últimos treinta años.

La respuesta de los sindicatos no se ha hecho esperar, el presidente de la AFL-CIO, ha acusado a los empresarios de jugar con los precios para tratar de obtener los mayores beneficios desde la guerra de Corea.

Convertir un contrato de trabajo, de duración indefinida, en un contrato de tiempo determinado

Pactos nulos

En alguna otra ocasión ya nos hemos referido al hecho de que los pactos establecidos por los trabajadores con las empresas violando en dichos pactos derechos ya adquiridos o que por ley corresponden ya a los trabajadores, hay que considerarlos nulos.

Vamos a ver hoy, dado la frecuencia con que se están planteando, sobre todo en jóvenes en su primer empleo, la situación en que se encuentran quienes al comienzo de su trabajo en la empresa no formalizan ningún contrato y a cierto tiempo, sin embargo, la empresa les presenta un contrato para firmar por el que se les imponen unas condiciones entre las que muy a menudo se encuentra una limitación en el tiempo de 3 meses, 6 o un año.

Cuando hablamos del periodo de prueba, comentábamos que en el supuesto de comenzar a trabajar en una empresa no se formalizaba por escrito el tiempo de prueba habíamos de presumir que ese contrato de trabajo, (y que no tiene por que ser forzosamente por escrito) era por tiempo indefinido.

Igualmente hemos apuntado en otras ocasiones que cualquier otro tipo de contrato de duración determinada, bien sea eventual, interino o de temporada para que tenga validez de tal, deberá ser por escrito.

Así pues, la situación que hoy planteamos es clara, si al comienzo de nuestra relación laboral con la empresa no hemos firmado ningún contrato, no tenemos porque hacerlo con posterioridad, y muchísimo menos limitando unos derechos que ya teníamos adquiridos, si la empresa nos intenta coaccionar con un posible despido, etc. lo que tenemos que hacer es denunciar dicha coacción.

En este sentido, y referente a la nulidad del pacto que implica la renuncia al

firmar un nuevo contrato, hay numerosa jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, y hoy por su interés vamos a transcribir parte de dos Sentencias:

Sentencia del 12 de Junio de 1973

Considerando: Que admitida, como queda dicho, que la fecha inicial de los servicios, prestación del contrato de trabajo, tuvo lugar el 1 de Agosto de 1972, no estando subordinada a condicionamiento alguno, la ulterior extensión de un ejemplar de contrato en el que con fecha 11 de Agosto se le limita a una duración de dos meses es inválida, por implicar una renuncia de las prescripciones por el artículo 36 de la Ley de Contrato de Trabajo, puesto que pretende convertir un contrato nacido para una duración ilimitada, en otro limitado por el tiempo.

Sentencia del 5 de Noviembre de 1975

Considerando: Que no constando en autos que al ingresar los actores al servicio de la demandada se estipulase alguna modalidad especial en cuanto a su duración, habrá que admitir que dichos contratos de trabajo lo fueron por tiempo indefinido, y si esto es así, resulta evidente que al suscribir los actores meses más tarde, nuevos contratos de trabajo en los que se fijaba un plazo de vigencia, dado el carácter indefinido de su vinculación laboral hicieron renuncia a los derechos adquiridos sobre la estabilidad y permanencia en sus puestos de trabajo, lo que en definitiva constituye renuncia de un beneficio establecido en la Ley, sancionado como nulo en el art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En conclusión: en estas dos sentencias queda bien claro donde está el punto en el que no debemos transigir: que hasta las leyes nos dan la razón.

Itziar FERNANDEZ

Familias numerosas (I)

Conceptos y procedimientos

Se considera Familias Numerosas (En adelante F.N.) las que están constituidas por los siguientes miembros:

- a) El Cabeza de Familia, su cónyuge y 4 o más hijos.
- b) El Cabeza de Familia, su cónyuge y 3 hijos, cuando alguno de ellos sea Subnormal, Minusválido o Incapacitado para el trabajo.
- c) El viudo-a, el separado legal o de hecho y 3 hijos.
- d) El Cabeza de Familia, su cónyuge si lo hubiera, cuando alguno de los dos tenga Invalidez Absoluta, y 3 hijos.

Además de los anteriores grupos, otros, en situaciones familiares de especial gravedad, podrán ser asimilados a las F.N., cuando lo soliciten de la Delegación de Trabajo y les sea concedido.

Quién es cabeza de familia

En principio es el Padre, pero a falta de éste lo es la Madre. En caso de separación legal o de hecho, será Cabeza de Familia, el que se quede al cuidado de los hijos.

Condiciones de los hijos

En primer lugar debemos destacar que cuando nos referimos a hijos se incluyen entre tales, los legítimos, legitimados, naturales reconocidos, ilegítimos con derecho a alimentos, y adoptivos, todos ellos tanto sean de uno o de ambos cónyuges.

Por otra parte para que los hijos den derecho al título de F.N. tienen que reunir tres condiciones concretas, a saber:

- 1. - Convivir con el Cabeza de Familia. Sin embargo, no se apreciará falta de convivencia, en los casos de separación transitoria por traslado del lugar de trabajo (incluso emigración) por razones de estudio, internamiento en Centro Sanitario o similares.
- 2. - Dependencia económica del Cabeza de Familia. Teniendo en cuenta que se mantiene la dependencia económica, cuando el hijo gane menos del doble del salario mínimo interprofesional (36.000 pesetas mensuales), cuando la pensión del hijo incapacitado no supere el mismo mínimo.
- 3. - Cualquiera que sea el nivel de rentas del hijo cuando el padre o madre estén incapacitados para el trabajo. Cuando falte el Padre, o si el Cabeza de Familia está Jubilado o tiene mas de 65 años.

Hijos que se consideran subnormales

- 1. - Los ciegos, o aquellos con



«Cuando nos referimos a hijos se incluyen entre tales, los legítimos, legitimados, naturales reconocidos, ilegítimos y adoptados, todos ellos tanto sean de uno o de ambos cónyuges»

visión inferior a 206200 en ambos ojos, después de la oportuna corrección.

- 2. - Sordomudos y sordos profundos con pérdida de audición de más de 75 decibelios.
- 3. - Pérdida total de las dos manos, de los dos pies, o de una mano y un pie.
- 4. - Parapléjicos, hemipléjicos y tetrapléjicos.
- 5. - Oligofrénicos, con retraso mental valorado en un coeficiente intelectual inferior a 0'50.
- 6. - Paralíticos cerebrales.

Hijos que se consideran inválidos

Aquellos que tengan disminuida su capacidad física o síquica en más de un 33 por ciento.

Hijos incapacitados para el trabajo

Los que esten inhabilitados de manera permanente y absoluta para toda profesión u oficio.

Declaración legal del subnormal, minusválido e incapacitado

No basta con que se tenga un hijo en cualquiera de estas condiciones para, que la misma dé derecho al título de F.N.; es necesario que se de-

clare legalmente por el órgano competente. Por ello, si tal condición en un hijo, estuviera reconocida a efectos de la Seguridad Social, bastará la presentación del documento que así lo acredite. En otro caso, el Cabeza de Familia deberá rellenar una Instancia, que junto con la fotocopia del Libro de Familia, deberá entregar en su Alcaldía o en la Delegación de Trabajo, solicitando de este modo la declaración legal, de minusválido, subnormal o incapacitado de su hijo.

Reconocimiento legal de la condición de F.N.: título oficial

Igual que en el apartado anterior, para tener derecho a los beneficios derivados de la condición de F.N., es necesario

que tal condición sea reconocida legalmente. Este reconocimiento se concreta en un documento, llamado Título Oficial de F.N.

Para obtenerlo, quien reúne los requisitos que hasta ahora hemos expuesto, deberá rellenar una Instancia que se encuentra en la Alcaldía o Delegación de Trabajo de la Provincia, la cual junto con una declaración acreditativa de la veracidad de las circunstancias que figuran en el Libro de Familia, y dos fotografías de toda la Familia, se habrá de presentar en la Alcaldía o Delegación de Trabajo. En el plazo máximo de 18 días el Delegado de Trabajo expedirá el Título Oficial de F.N.

Renovación

El título se debe renovar cuando varíe el número de miembros de la Familia, cuando hayan transcurrido dos años desde la expedición o anterior renovación. En este último caso la renovación se debe solicitar con tres meses de antelación a la fecha de expiración del plazo.

J.A. ALBERDI

Algunos artículos del Reglamento Interior de una empresa

Ya no estamos en el siglo XIX

No por simple curiosidad, transcribimos algunos artículos del Reglamento Interior de una empresa. Como puede fácilmente deducirse, se trata de un negocio con trabajo de oficina y despacho. Hoy un reglamento como éste sería impensable; pero en 1880 y en una empresa francesa fue una realidad que como algunos artículos lo dejan entrever, se quería presentar hasta como progresista. Ni la técnica, ni la voluntad evolutiva de los empresarios, sino la acción colectiva de los trabajadores en una larga brega, han logrado cambiar las cosas y los reglamentos interiores. Aún queda mucho por andar.

Se andará, si sabemos desarrollar el vigor de nuestras

Estas eran algunas de las normas:

- 1. - *Respeto, limpieza y puntualidad hacen la fuerza de un negocio.*
- 2. - *Cada mañana se dirán oraciones en la oficina. Los empleados tienen que estar obligatoriamente presentes.*
- 3. - *La indumentaria debe ser del estilo más sobrio. Los empleados no deben dejarse llevar por la fantasía en ropa de vivos colores.*
- 4. - *Dentro de la oficina no se llevará abrigo ni gabán. Cuando el tiempo sea especialmente riguroso, serán autorizados las bufandas y los gorros.*
- 5. - *Ningún empleado está autorizado a ausentarse de*

la naturaleza son comprensibles y para ceder a ellas, los miembros del personal podrán utilizar el jardín más allá de la segunda valla. Bien entendido que este espacio deberá ser mantenido en un orden perfecto.

- 6. - *Está estrictamente prohibido conversar durante las horas de oficina.*
- 7. - *El ansia de tabaco, de vino o de alcohol, es una debilidad humana y, como tal, está vetada a todos los miembros del personal.*
- 8. - *Ahora que las horas de oficina han sido energicamente reducidas aunque pueda tomarse algún alimento, será entre las 11,30 y las 12, pero en ningún caso el trabajo puede ser interrumpido.*

Entrevista con Juan Olaskoaga responsable del Metal de Bizkaia

Las cartas sobre la mesa

En el número anterior de nuestro periódico publicábamos la entrevista mantenida con los responsables del Metal de Bizkaia, a través de la cual, informábamos con detalle del proceso de las negociaciones, de las actitudes mantenidas en ellas, tanto por la patronal como por las centrales. Así mismo, se dejaba claro cual había sido la postura de ELA-Metal, haciendo pública esta misma Federación una nota, en la que hacía hincapié en los puntos más fundamentales del desarrollo del convenio. La entrevista que ELA Astekaria ha mantenido con Juan Olaskoaga, responsable de la Federación del Metal de Bizkaia, viene a incidir en dichos puntos y a desarrollarlos, una vez que se ha firmado el acuerdo con la patronal y desconvocada la huelga.

ELA Astekaria: Desde la última información que dabamos en nuestro anterior número, que ha sucedido? Nos sitúas brevemente?

Juan Olaskoaga: El día 22 de marzo se celebró una reunión en el Gobierno Civil de Bizkaia entre las partes bajo la presidencia de dos inspectores de trabajo.

Tras una larga sesión que comenzó a las 10 de la mañana hasta las 3 de la madrugada, se firmó el acuerdo que publicamos en esta misma página. Este acuerdo se refiere a los puntos conflictivos como las tablas salariales, jornada anual de trabajo, garantía mínima de aumento salarial, vacaciones, jubilaciones, sanciones y dietas.

ELA Astekaria: En el primer periodo del convenio, hubo que enfrentarse directamente con la patronal.

J.O.: A lo largo de todo el periodo del convenio, ha habido procesos, claramente diferenciados unos de otros. La patronal se cerró en unas posiciones que no admitían la negociación, sólo había lugar a la confrontación. Así, se desarrolló la primera parte de este convenio, en el que tuvieron que realizarse huelgas de un día, de dos días, y al final una huelga indefinida a partir del día 6 de marzo, todo ello para que cambiara de actitud.

ELA Astekaria: En el comunicado hecho público hace escasos días, manifestábas que las posturas se habían acercado.

J.O.: Así es. La presión de la primera parte era necesaria, pero quede claro que los resultados obtenidos, los recogidos en el acuerdo de principio son los logados los días 11 y 12 de marzo en las negociaciones.

ELA Astekaria: Por qué entonces, se prolongó tanto la huelga?

J.O.: ELA Metal mantenía que la solución del conflicto, una vez aproximadas las posiciones de las partes, había que encontrarla en las negociaciones entre las partes y no en la calle. No se puede mantener una huelga general del metal de Bizkaia con los miles de trabajadores afectados, por un 1 por ciento de diferencia en los salarios, por unas horas anuales de la jornada laboral y con el peligro del laudo encima.

Además, llevábamos una semana de huelga y los métodos empleados no eran muy democráticos, los piquetes actuaban de forma discriminatoria no distinguiendo entre empresas en crisis, empresas con convenio propio etc. Muchos compañeros salían en contra de su voluntad y tenían lugar enfrentamientos entre los trabajadores. La huelga continuaba así hacia un callejón sin salida, de donde sólo cabía esperar desmoralización y desorganización.

La postura de las demás centrales sindicales ha sido bien distinta. Estas habían desencadenado la movilización en la calle a base de piquetes y



«Hay que fortalecer el sindicalismo empezando por la empresa»

● Uno de los presupuestos para realizar un sindicalismo democrático es la información.

asambleas donde, en la mayoría de los casos, no se daba una información clara y la huelga se fue radicalizando hasta tal punto, que en dichas asambleas ya no se informaba de cómo iban las negociaciones, sino del desarrollo de la huelga misma, planteándola como objetivo y no como un medio de presión.

Todo este proceso hizo que estas centrales se vieran desbordadas.

ELA Astekaria: Y cuál ha sido la actitud de ELA Metal?

J.O.: ELA ha sido el único sindicato que ha publicado hojas

dando información sobre la marcha de las negociaciones, una información cierta y objetiva y no condicionada al mantenimiento de la huelga. En algún momento hemos dado a conocer nuestros argumentos por medio de notas enviadas al domicilio de cada afiliado. Hemos ido también dando a conocer la situación a través de nuestro periódico.

Por otra parte, se han realizado numerosas reuniones con los Comités Comarcales del de la Federación, en las que se tomaban las decisiones. Consideramos que uno de los presu-

puestos para realizar un sindicalismo democrático es la información. Hemos procurado ser consecuentes con esta exigencia. Habremos tenido defectos, pero no hemos regateado esfuerzos.

La base del sindicalismo está en la organización y en la democracia. En que todos y cada uno de los afiliados estén bien informados y participen en las decisiones con plena conciencia de lo que se está debatiendo. El sistema desarrollado en esta huelga, no conduce precisamente a esto, sino a todo lo contrario, a enfrentamientos entre compañeros, a la desorganización y a la debilidad.

ELA Astekaria: Las restantes centrales publicaron una nota acusando a ELA Metal de haber desconvocado la huelga.

J.O.: Las razones de esta nota hay que encontrarlas en la respuesta anterior, a las distintas posturas sindicales mantenidas. Nosotros pensamos que hay que realizar un sindicalismo, sereno y realista, lo que llevó a estas centrales, ávidas de protagonismo, a la publicación de dicha hoja que rechazamos, tanto por su contenido como por sus afirmaciones.

Pero, lo verdaderamente curioso es que estas centrales, en la reunión celebrada por la Mesa de Trabajo el día 20 de marzo, deciden la desconvocatoria de la huelga y que no hicieron público, ya que (utilizando su léxico) no «controlaban» la calle, la gente se les había «desmandado».

Si hasta la víspera de la desconvocatoria habían estado dando fuego a la huelga, hasta el lunes día 26 su problema era cómo desconvocarla ante los trabajadores. Al final, y para salir del paso han facilitado unos datos relativos que hablan de porcentajes sin hacer referencia al número de trabajadores que significan estos porcentajes, en el comunicado último de la Federación:

ELA Astekaria: Por qué se acusa a UGT y CC.OO de falta de responsabilidad?

J.O.: Las elecciones sindicales habían seleccionado a ELA, UGT y CC.OO como sindicatos mayoritarios a nivel de Euskadi, con lo que la responsabilidad de un futuro sindical válido eficaz y fuerte descansaba en las tres centrales.

Su proceder en este convenio no ha estado de acuerdo con esta responsabilidad, fundamentalmente debido a tres razones:

- Desencadenando procedimientos que no están de acuerdo con la práctica sindical correcta.
- Convocando a la huelga a empresas con convenio propio.
- Rehuyendo a lo largo de la segunda fase del proceso del convenio la salida por una vía negociadora.

ELA Astekaria: Imagino que una vez terminado el convenio, no os cruzareis de brazos. En este sentido, qué plan de trabajo tenéis propuesto en adelante?

J.O.: Desde luego. La Federación de ELA Metal seguirá trabajando diariamente en el desarrollo sindical. Brevemente, éstos son los puntos que tenemos marcados de cara al futuro:

- continuar como hasta ahora abriendo nuevas vías de afiliación.
- seguir ahondando en la estructuración de las federaciones comarcales y locales hasta llegar al último afiliado.
- desarrollar tareas de formación.
- ir metiendo el sindicalismo en las empresas, principal lugar para la práctica diaria de los trabajadores.
- en una palabra, fortalecer el sindicalismo, única vía para acabar con las arbitrariedades de la patronal y sacar adelante los derechos de los trabajadores.

José LARRAÑAGA

CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL DE VIZCAYA 1979

Acuerdo de principio

1. - Tablas Salariales

A) A partir del primero de enero de 1979 se incrementarán los dos conceptos de las Tablas Salariales anexas al Convenio 1978 en los siguientes porcentajes:

- Salario de Convenio 13%
 - Plus de Convenio 16%
- El Plus de carencia de incentivo será del 14% del nuevo Salario del Convenio.

B) A partir del primero de Julio de 1979, en las seis mensualidades correspondientes al segundo semestre del año, así como, excepcionalmente en la gratificación extraordinaria de Diciembre de 1979 se abonará a todo el personal afectado, una cantidad de 900,- Ptas. mensuales, adicionada al plus de Convenio y con el mismo carácter que este.

2. - Jornada de trabajo

Con carácter general, la jornada máxima de trabajo será de 44 horas semanales, sin que en ningún caso la

pueda exceder de la jornada máxima anual pactada en el Convenio de 1978: 2016/año.

3. - Garantía mínima

El aumento mínimo garantizado para todos aquellos trabajadores que tengan salarios superiores a los del Convenio, será el equivalente al aumento que experimentan las tablas salariales del 79 respecto a las del 78.

4. - Vacaciones

El personal afectado por el Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales, que se iniciarán el primer día laborable de la semana.

En aquellas empresas en que las vacaciones coincidan con el cierre de las mismas, se disfrutarán en las mismas fechas en que tradicionalmente se viniera haciendo.

5. - Jubilaciones

A efectos de facilitar la jubilación reglamentaria de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y en

nivel de empleo, ambas partes convienen en:

a) Impulsar acuerdos voluntarios entre empresas y trabajadores, mayores de 63 años, en el marco del art. 45.3 del R.D.L. 17/1977 de 4 de marzo, que posibiliten una jubilación reglamentaria de estos trabajadores a los 65 años.

b) Impulsar programas voluntarios de jubilación anticipada en el marco del XVIII Plan de Inversiones del F.N.P.T. para trabajadores mayores de 55 años.

c) Potenciar la aceptación de la jubilación reglamentaria de los trabajadores mayores de 65 años, que reúnan los requisitos reglamentarios.

6. - Sanciones

La representación Patronal, en aras al restablecimiento de unas idóneas relaciones de trabajo, deterioradas en el proceso de negociación de este Convenio, en este mismo acto exhorta a las empresas

ciones impuestas a partir del 22 de febrero de 1979.

Asimismo las Centrales Sindicales, con la misma buena voluntad de restablecimiento de unas relaciones laborales estables, recomendarán a sus afiliados, la evitación de métodos coactivos o violentos que afectan a la estabilidad y libre funcionamiento de las empresas.

De conformidad con lo que atecede, se firma el presente acuerdo de principio por triplicado ejemplar, por ambas partes, en Bilbao a veintidós de marzo de mil novecientos setenta y nueve.

Ante los Inspectores de Trabajo, Presidentes de la Mesa Negociadora, abajo firmantes, ambas partes convienen en que el contenido del futuro Convenio Provincial del Metal de Vizcaya, actualmente en negociación, en la materia referente a dietas y cláusula de absorción y compensación, será el siguiente:

1. - Dietas

necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o Centro de Trabajo, y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir durante el pri-

Por día completo	1.000	Ptas. día
En el mismo día	50	" desayuno
	400	" comida
	250	" cena

2. - Absorción y compensación

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio, consideradas mínimas, en su cómputo anual, son absorbibles y compensables con las que existiesen con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

De igual forma, las mejo-

mer semestre de 1979, independientemente del salario, las siguientes dietas: que se incrementarán en Doce por ciento en el periodo comprendido entre el 1º de Julio y 31 de Diciembre de 1979.

blecen serán absorbibles y compensables con los aumentos de retribuciones que pudieran efectuarse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, haciéndose esta compensación tanto por concepto como en su conjunto, salvo las establecidas en normas de derecho necesario.

En Bilbao a veintidós de marzo de mil novecientos setenta y nueve.