



Los trabajadores somos conscientes de la maniobra de la patronal al intentar demorar en varios meses las negociaciones del convenio

## Convenio de la Construcción de Vizcaya

# Empresarios: Los creíamos más serios

El sector de la construcción vivió, antes de precipitarse en una aguda crisis, un espectacular auge y expansión. Sector inestable, diversificado y difícil. Sector especulativo como el que más. Las condiciones de trabajo duras y hasta inhumanas en no pocos casos. Mano de obra en gran parte sin calificar. Es muy frecuente trabajar en la construcción «porque y mientras no encuentre otro empleo».

A principios de diciembre comenzó a tramitarse la fase previa a la verdadera negociación del Convenio de la Construcción de Vizcaya. Los trabajadores afectados por este convenio somos unos 25.000.

Anteriormente la parte obrera de la mesa negociadora había entregado su propuesta a la patronal, en la que destacan los siguientes puntos:

- Salario mínimo para peón: 35.400 ptas.
- Salario mínimo para oficial 1.º: 42.659 ptas.
- Revisión semestral, en julio
- Paga de beneficios, un 8 por ciento sobre lo devengado al año
- Pluses tóxicos, penosos, peligrosos y de altura, un 5 por ciento más.
- Indemnizaciones por finalización de obra, 10 por ciento.
- Tres pagas extras (también durante el servicio militar) cada una de ellas a salario real.
- Dietas: completa, 1.200 ptas.; media, 400 ptas.
- Creación de una cartilla profesional.
- Reconocimiento de los derechos sindicales.
- Etc., etc.

La contrapropuesta de la patronal nos ha dejado perplejos. No es seria y habría que calificarla como de cer-

cana al ridículo si es que no dejara al descubierto, demasiado al descubierto, el deseo de no encararse a la verdadera y real negociación. La utilización de estas ingenuas tácticas dilatorias se está haciendo, por desgracia, demasiado frecuente.

Nos consta que la conducta empresarial se acoge de buena gana a la consigna recibida de no negociar hasta que en la eventual renovación de los pactos de la Moncloa, se fijen topes salariales. Las jornadas de reflexión, las reuniones informativas, las reuniones previas... todo el confuso y laberíntico proceso puede ser que algún día llegue al acto, sin duda televisado, de la firma de los nuevos pactos. También puede que todo se reduzca a un extraño y estéril ceremonial para pasar el

tiempo. Por de pronto y para curarse en salud los empresarios, a última hora, ya nos han dicho que la negociación hay que retrasarla hasta marzo, y en caso de que nos empeñemos en iniciarla ahora, se niegan a negociar nada en relación a la representación y acción sindical en la empresa.

En las reuniones preparatorias que se han mantenido entre los afiliados de ELA en el sector, se ha manifestado con claridad el rechazo de la actitud empresarial y la no aceptación de los topes salariales a la negociación. El mismo criterio ha prevalecido en el Comité de la Construcción. Ahora será discutida la última alternativa de la patronal y que hemos expuesto más arriba.

Sindicato de la Construcción-ELA

## G A C: La patronal no quiere negociar el convenio de empresa

Tal y como informábamos en el anterior número de ELA-semanal, los trabajadores de GAC de Abadiano iniciaron una huelga el pasado 22 de noviembre, motivada por la actitud de la dirección de no negociar el convenio de empresa.

Detrás de esta posición patronal, hay diversos aspectos a resaltar.

1. Intento de sacar la negociación fuera de la fábrica, planteándola a nivel sectorial.

2. Tratar de limitar las reivindicaciones, sobre todo salariales, a los techos fijados por posibles pactos que puedan firmarse a nivel estatal.

3. No sentar ningún precedente que pudiera generalizarse a otras empresas del sector y de la zona.

Por todo ello, no es extraño que la dirección esté adoptando una actitud dura e intransigente que no guarda ninguna relación con su situación, presionada sin duda por el resto de la patronal.

Los trabajadores, son conscientes de cuál es el juego de la empresa, las razones de su negativa a negociar el convenio. Para hablar de todo ello, hemos entrevistado a la Sección Sindical de ELA, de lo que damos cuenta en las páginas centrales de este número.

Tras la huelga del Comercio de Textil de Bizkaia

## Represión sindical: Cuatro despedidos de ELA

Tres trabajadores de «LOS ENCAJEROS» y uno de «ALONDRA»

Después de haberse acordado por Convenio, que «NO SE PRODUCIRAN DESPIDOS NI SANCIONES LABORALES POR MOTIVO DE LA HUELGA COMO CONSECUENCIA DE LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO» la patronal ha despedido a tres trabajadores afiliados a ELA en LOS ENCAJEROS y a uno en ALONDRA.

Estas arbitrariedades ponen en tela de juicio la seriedad de la CGEV, que no se responsabiliza de los acuerdos que adquiere.

En este sentido, el Sindicato de Comercio de ELA-STV, está adoptando las medidas oportunas para dejar sin efecto dichos despidos.

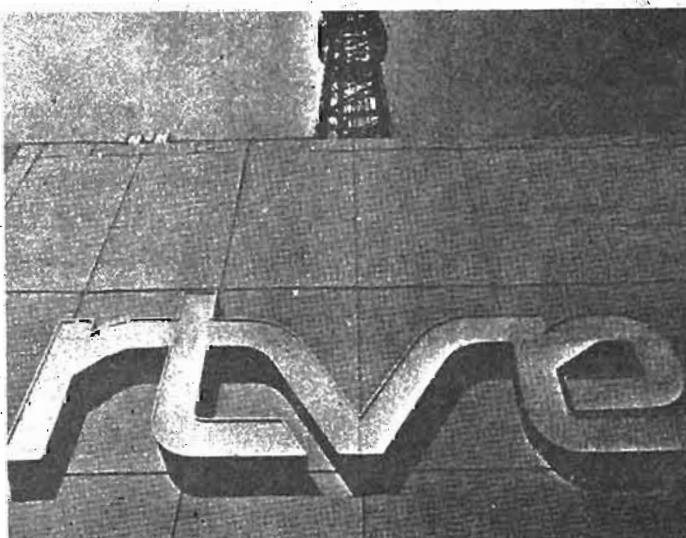
En las páginas centrales publicamos un artículo referente al desarrollo de las negociaciones y las reivindicaciones conseguidas, junto a ello, damos la tabla salarial centrándose en las categorías más significativas.

Se deja claro asimismo, la postura intransigente de la CGEV en todo el proceso de las negociaciones del convenio.

- RTVE: huelga legal convocada para el día 18

- No al estatuto jurídico de RTVE

- Sí a la Radiotelevisión autónoma de Euskadi.



- Amnistiados los 40 despedidos de SENER

página 7

- Se difuminan los pactos

página 6

- Al paso de una nota del CGEV: Irresponsables son ellos

página 3

**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 (IPCCTT)  
 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 (ICEFI)  
 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: Barrencale, 28-2. Teléfono 681 56 50 Durango

El próximo sábado 23

# Reunión del Consejo Nacional

El Consejo Nacional Confederado tiene previsto celebrar su próxima reunión el sábado 23 en los locales de Alameda Urkijo (Bilbao) con el siguiente orden del día:

- 1- Informe del Secretario General, Alfonso Etxeberria.
- 2- Informe sobre las relaciones mantenidas con las Consejerías de Industria y Trabajo del Consejo General Vasco.
- 3- Negociaciones colectivas.
- 4- Fijación de las fechas del IV Congreso a celebrar el próximo junio en Gasteiz.

En el número siguiente a la celebración de la reunión, ELA semanal informará detalladamente sobre el contenido de la misma.



## INTERNACIONAL

### ELA entra en la TUAC y la CESA

Durante el pasado mes de noviembre dos organismos internacionales, la TUAC (Comisión Sindical Consultiva de la OCDE) que agrupa a los sindicatos de los países industrializados y la CESA (Comité Europeo de los Sindicatos de Alimentación, Tabaco y Hostelería) han decidido por unanimidad dar entrada a ELA como miembro afiliado.

La afiliación a estas dos organizaciones se enmarca dentro de la política de nuestra Confederación de participar en las actividades sindicales internacionales, sobre todo en el ámbito europeo y confirma asimismo la aceptación unánime de esta política por parte de todos los organismos sindicales.

Convocada por la Federación de Construcción y Madera de Guipúzcoa y Bizkaia se celebró en Eibar el pasado 27 una reunión con los delegados y afiliados de las empresas cementeras de Rezola y Lemona.

Entre los temas tratados destacó el relativo a la postura a adoptar como sindicato ante los intereses de CCOO de hacer un convenio estatal de cementeras que de suscribirse sería totalmente inoperativo al ofrecer unos resultados muy insuficientes.

Aunque se barajaron di-

versas alternativas, una de las cuales era la negociación de un convenio colectivo a nivel de Euskadi, se acordó que, dadas las actuales circunstancias del sector y las condiciones de los trabajadores, lo más adecuado era negociar a nivel de empresa e incluso de centro de trabajo. Se fijó que el procedimiento a seguir para lograr una futura situación más homogénea en todos los centros de trabajo debía de ser igualar los conceptos salariales del sector así como sus condiciones de trabajo.

En el transcurso de la reunión se abordó también la estructuración del sindicato dentro de la Federación de la Madera y Construcción y la celebración de reuniones a fin de coordinar a nivel de Euskadi aspectos tales como la formación, afiliación, etc.

## Cementeras de Euskadi

## TXOKOAN

### La Sección Sindical

Ni una teoría de la Sección Sindical (S.S.), ni una argumentación sobre su necesidad. Tampoco una descripción de las actitudes empresariales de intolerancia y rechazo siempre que se intenta la implantación de las S.S. o se quiere ampliar sus atribuciones. Lo que viene a continuación no es más que un sencillo esquema sobre varios aspectos de la Sección Sindical. Hay que seguir la tendencia a implantarla en todas las empresas. En ELA queremos llegar a que la S.S. no sea únicamente reconocida en la empresa, sino que además resida en la misma la capacidad negociadora.

#### Nace la Sección Sindical

Primero es lograr afiliación en la empresa. Cuando existan afiliados puede, debe, constituirse la Sección Sindical. En este caso la S.S. de ELA. No es la simple suma de afiliados. En el momento en que se constituye la S.S. se da un paso que puede decirse que es cualitativamente superior. Porque desde ese momento ELA como organización está presente en la empresa por medio de una de sus organizaciones de base. La S.S. en la empresa es la verdadera «base» del movimiento sindical. Empieza un proceso nuevo. La imagen de ELA está en manos de la S.S. El trabajador al afiliarse deposita su confianza en ELA; al crearse la S.S. ELA pone en manos de la misma su fuerza, sus servicios, su organización.

Pero vamos a lo dicho: Una radiografía de varios aspectos de la Sección Sindical.

#### Organización

Muy simple. Todos los afiliados a ELA en la empresa constituyen la S.S. y cuando se reúnen en Asamblea constituyen el nivel supremo de decisión. Normalmente la marcha de la S.S. está en manos del Equipo de Responsables. Pero no puede faltar el responsable o Delegado de la S.S.

Entre sus componentes se distribuyen las diversas responsabilidades de Secretaría, Tesorería, Formación, Información, Afiliación y propaganda, acción reivindicativa.

#### Relaciones

Son varias las relaciones que debe mantener la S.S. y en varios planos: Dentro de la empresa permanentemente tiene que relacionarse con las Secciones Sindicales (si existen) de otras Confederaciones, con el conjunto de los trabajadores, con el Comité de Empresa (Delegados), con las Comisiones que puedan existir a nivel de los trabajadores, con la misma Empresa, es decir, con los empresarios. Estas relaciones para que sean mantenidas con regularidad tienen que

estar asumidas por la S.S. y debidamente localizadas las responsabilidades correspondientes en el seno de la S.S.

Pero la S.S. no está encerrada en la empresa sino que a través de la Federación a la que pertenece y de la correspondiente Unión Local se encuentra orgánicamente encuadrada, respaldada y potenciada por la Confederación.

#### Funciones

1.- En el seno de la propia Sección Sindical hay que comenzar por inventariar las tareas a realizar, concretar las responsabilidades y dar cuerpo a la S.S. Las reuniones de la S.S. deben revestir un alto grado de seriedad, de realismo y de eficacia. Antes se han señalado algunas de las responsabilidades básicas y seguramente permanentes. Pero la S.S. no es la pura mecánica de responsabilidades y reuniones. La S.S. además tiene que conseguir que los afiliados sobrepasen las motivaciones que les trajeron a su afiliación y que vean ampliarse sus perspectivas y horizontes sindicales más allá que las reivindicaciones de base individual o de grupo.

2.- En relación a los demás trabajadores. Y en primer lugar los de la propia empresa. Tienen que sentirse en contacto con la S.S. porque ésta refleja sus aspiraciones y se bate por ellas. Un alto crédito conseguido por la S.S. hará que los trabajadores todos la consideren como su propio portavoz.

3.- Si en la empresa existen S.S. de algunas otras Confederaciones la mutua relación tiene que tender a mejorar el clima sindical de la empresa, a hacer penetrar cada vez más en ella la realidad sindical. Sin renunciar a los propios análisis, a la propia identidad sindical y a las propias perspectivas, la empresa constituye un buen marco para progresar en la acción conjunta sindical.

4.- La confrontación de la S.S. con la empresa, con los empresarios, tiene tinte totalmente distinto. Es una relación fundamentalmente conflictiva. La S.S. tiene que

conocer bien la empresa en sus más diversas facetas. En este análisis nunca hay que perder la vista que la S.S. está allí para defender los intereses de los afiliados. Los intereses de todos los trabajadores y en definitiva, porque lo postulan esos mismos intereses, para transformar la empresa etc. Por eso la S.S. tiene que llegar a trazar una estrategia de actuación en la empresa. Son múltiples los aspectos y compleja la estrategia que necesariamente tiene que servir de guía a la S.S. si, por lo menos, esta no quiere caer en el simplismo o en el voluntarismo. Las metas, los objetivos y el proceso para alcanzarlos van a requerir medios y procedimientos que habrá que fijarlos y fijar asimismo su modo de utilización.

#### Algunos rasgos de la Sección Sindical

De lo anteriormente dicho ya se alcanza a comprender algunas características de la S.S.

1.- Cada S.S. es distinta porque debe adaptarse a las circunstancias concretas de cada empresa. Y cada empresa es distinta. No puede haber calcos. Los afiliados tienen que poner a prueba su creatividad, su sentido de la realidad, su iniciativa y combatividad, y hacer de la S.S. un instrumento sindical perfecto.

2.- Los componentes de la S.S. tienen que combinar una actuación de un gran sentido autonómico por una parte y de un firme sentido orgánico dentro de la Confederación, por otra. La pertenencia a ELA tiene exigencias superiores a una simple disciplina mental y alcanza exigencias en el orden organizativo. Con todo, la autonomía de la S.S. es básica en la concepción sindical, y más, si cabe, en la de ELA. La iniciativa y la capacidad de decisión tiene que estar en el núcleo de la S.S.

3.- De lo anterior deriva, como consecuencia inapelable, que la S.S. tiene que asumir la responsabilidad más amplia en el ámbito de su actuación. La responsabilidad es incómoda y no carece de riesgos pero es patrimonio de los verdaderos sindicalistas. Llevar las responsabilidades hacia la base es uno de los rasgos del sindicalismo que ahincadamente buscamos.

La S.S. no es una panacea, pero sí es pieza clave en el entramado sindical. Su vida se nutre de la capacidad militante de sus componentes.

V. ELORRITA

## HUMOREA

LOS EMPRESARIOS DENUNCIAN: LOS OBREROS ESPAÑOLES, LOS MAS BAJOS DE EUROPA



## OHARRAK - NOTAS - OHARRAK - NOTAS - OHARRAK - NOTAS

### Apertura de local en Leiza

La Unión Local de Leiza nos comunica que ha establecido sus oficinas en el Barrio Elgoien, número 29, Casa Kaskatilla, a donde pueden dirigirse, en adelante, y en donde serán atendidas las necesidades de todos los afiliados de la zona.

### Aviso a los afiliados del comercio del textil, de la piel y del metal de Guipuzcoa

Se informa a todos los afiliados afectados...

nios del Comercio del Textil, de la Piel y del Metal que ha habido una subida salarial en estos sectores.

Con el fin de recoger las nuevas tablas salariales, los afiliados pueden pasar por los locales comarcales de Guipúzcoa.

### Inauguración de la sede de Balmaseda

La Unión Local de Balmaseda nos informa, asimismo, que desde el pasado día 1 de diciembre, han establecido sus oficinas en la calle Santo Domingo, número 1, bajo, en donde serán atendidos los afiliados...

### Unión comarcal de Bilbao - Reuniones de delegados

La Unión Comarcal de Bilbao ha convocado a todos los delegados de la Comarcal para que asistan en diferentes tandas a las reuniones previstas para los días 15, 19, 20 y 21 de diciembre, a celebrar en los locales de Barroeta Aldamar, a las 9,30 de la mañana. En estas reuniones se desarrollarán, entre otros, los puntos siguientes:

- 1.- Actitud de la patronal ante las negociaciones colectivas.
- 2.- Funcionamiento de las Secciones Sindicales.

- 4.- Confección de nóminas.
- 5.- Afiliación

### Sindicato de oficinas y despachos de Bizkaia

Tal y como informábamos anteriormente, los Sindicatos de Oficinas y Despachos de Bizkaia han celebrado dos reuniones previas a la negociación del Convenio Colectivo Provincial para 1978.

La dificultad para el inicio de las negociaciones estriba en que una parte del Sector no se halla representada en estas reuniones preliminares, obstáculo que tratan de superar en estos momentos los sindicatos, convocándola para otra reunión...



Es momento de que las notas de prensa, los intentos de juego sucio, el tremendismo, den paso a una posición patronal más sensata



## Las relaciones laborales son prioritarias

# Una firme postura sindical

Las Consejerías de Trabajo e Industria del Consejo General Vasco convocaban para el 16 de noviembre a patronales y centrales sindicales a una reunión para abordar conjuntamente el proyecto de constitución de un marco de relaciones laborales, el análisis de la problemática del paro y el estudio de la situación socio-económica que incluyese posibles medidas de reactivación de la misma.

poco estaban dispuestas a participar. En el transcurso de este proceso ha habido intereses para desenfocar el fondo de la cuestión. Se han utilizado tópicos y simplificaciones con el objeto de situar a los sindicatos ELA, UGT y CCOO ante la opinión pública como irresponsables. Se han filtrado a la prensa informaciones mutiladas para que esta sirviese como caja de resonancia.

### Al paso de una nota de la CGEV

## Irresponsables son ellos

El Comité Ejecutivo de la Confederación General de Empresarios de Vizcaya ha hecho pública una nota en la que tras valorar positivamente las iniciativas de las Consejerías de Industria y de Trabajo, en relación a las convocatorias efectuadas por éstas para establecer un marco adecuado de relaciones laborales, y el diálogo del pasado 16 de noviembre, denuncia el alto grado de deterioro de la economía industrial.

La referida nota hace un llamamiento a la responsabilidad de todos para evitar que tales hechos como la suspensión de la reunión el día 30, nos conduzcan a una situación grave e irreparable, reiterando a continuar por el camino emprendido.

#### Caza de brujas

Del contexto de la nota se desprende un apoyo de la CGEV a las iniciativas de la Consejerías de Industria y de Trabajo, y el intento de

nalmente somos conscientes de la gravedad de la situación económica sencillamente porque somos los más afectados por sus consecuencias: el paro y la pérdida del poder adquisitivo.

#### Obstaculizadores

La explicación del actual impasse en la definición de las reglas que configuren unas nuevas relaciones laborales no hay que buscarla por lo tanto en la actitud de los sindicatos, sino en un sector de la patronal muy concreto, en algunos de sus portavoces más cualificados, que ha tenido un comportamiento de claro signo desestabilizador, retrasando negociaciones de convenios provinciales, haciendo uso de intermediarios en los mismos, obstaculizando que pueda darse una transparente y rápida información entre las partes negociadoras, dando entrada a sindicatos de nula representatividad, haciendo declaraciones catastrofistas y cargadas de amenazas (lock-out, despidos masivos, etc.). Los sindicatos no sólo hemos formulado una y otra vez nuestra voluntad negociadora, también hemos propuesto el procedi-

miento para dar pasos seguros en la fijación de un marco de relaciones laborales. Memos sido claros y realistas.

#### Instituciones para las relaciones

Esperamos que nuestras instituciones sirvan para facilitar el diálogo entre las partes sociales, asumiendo el papel que les corresponde sin atisbo de protagonismo alguno, dando a sus iniciativas el ritmo que permite el consenso de las partes sociales implicadas. No somos partidarios de invadir campos que no nos corresponden pero somos celosos defensores de que nadie invada los nuestros, condicionando y forzando nuestras conductas y decisiones.

Es momento de que las notas de prensa, los intentos de juego sucio, el tremendismo, den paso a una posición patronal más sensata, más realista, que asuma el funcionamiento de una sociedad democrática sin reservas ni adulteraciones. Esta es la verdadera posición responsable.

J. E. AURREKOETXEA

#### Malas costumbres

El encuentro que tuvo lugar en la fecha prevista se celebró con la ausencia de ELA, UGT y CCOO, lo que condenó al mismo a un rotundo fracaso. Algunos de los asistentes (Adegui, Ekor, Seda) indicaron que la presencia de las centrales ausentes era absolutamente imprescindible pero su opinión fue ahogada por un ambiente hábilmente manipulado por una intervención del señor Olarra, presidente de la patronal vizcaina, que como es costumbre en él, apeló a la gravedad de la situación para acorralar a los sindicatos ausentes. En su estrategia, Olarra distorsionó las razones de nuestra negativa simplificándolas a una cuestión de representatividad, a un desmedido afán de protagonismo. Sorprendentemente en la misma reunión se fija un segundo encuentro para el día 30, para avanzar sobre los mismos temas.

#### Desconvocados

Esta vez, dos días antes de la fecha prevista, fue desconvocada, ELA, UGT y CCOO habían anticipado a las consejerías su propósito de no asistir a la misma. Tres de las cuatro patronales (Adegui, Ekor y Seda) dadas estas ausencias, tam-

#### Nuestras condiciones

Los sindicatos ELA, UGT, y CCOO para evitar herir susceptibilidades de alguna de las partes implicadas, para no cerrar ninguna posibilidad a una rápida salida con un enfoque coherente y realista, hemos preferido adoptar un prudente silencio público, al mismo tiempo que hemos expuesto reiteradamente a las consejerías respectivas nuestras posiciones, que básicamente son las siguientes:

- 1- La negociación de un marco de relaciones laborales tiene prioridad sobre cualquier otra iniciativa que, proveniente de una o varias consejerías, trate de crear organismos permanentes o de consulta y discusión sobre cualesquiera otras materias.
- 2- Le debe corresponder a la Consejería de Trabajo tomar la iniciativa para abrir contactos tripartitos entre patronales, sindicatos y la misma Consejería.
- 3- Que estamos dispuestos a iniciar la discusión y negociación de un documento base que bajo el presupuesto de los puntos anteriores sirva para institucionalizar las relaciones laborales.

M. ROBLEDO

- **Los sindicatos somos quienes primero y con más énfasis, hemos defendido la necesidad de establecer un nuevo modelo de relaciones laborales.**

cargar sobre ELA, UGT y CCOO la responsabilidad de que estas fracasen. Asimismo la CGEV quiere presentar la alternativa mencionada como la única posible o al menos como la más adecuada para salvar la situación y reiniciar la recuperación económica.

Los sindicalistas estamos desarrollando un sexto sentido que nos está sirviendo para detectar iniciativas que provenientes de sectores ajenos al sindicalismo, tratan de envolvernos dentro de unas dinámicas que nos parecen por lo menos confusas y sujetas por lo tanto a razonables reservas por nuestra parte.

#### Queremos nuevas relaciones laborales

Somos los primeros que hemos defendido la necesidad de establecer un nuevo modelo de relaciones laborales, somos, por lo tanto, no sólo ajenos sino víctimas del bloqueo que está sufriendo la ley de negociaciones colectivas así como el resto de la normativa básica sindical. Igualmente tenemos fuertes razones para hacer de Euskadi un marco autónomo de relaciones laborales donde, ahora el Consejo General Vasco y más tarde el Gobierno de Euskadi, tengan el protagonismo preciso. Fi-

### CES: Confederación Europea de Sindicatos

## Condiciones de trabajo

El Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) definió como tarea prioritaria para el sindicalismo en Europa, la mejora de las condiciones de trabajo.

El programa de acción estaría inspirado por los principios generales que están en la base de la lucha sindical en todos los países y que podrían enunciarse así:

- 1- La CES declara que todo ser humano tiene derecho a un trabajo útil para la sociedad y que le permita la realización personal.
- 2- La CES no acepta que la prosperidad se desarrolle con detrimento de la salud de los trabajadores y hará todo para poner en marcha una política de prevención y de protección en el lugar de trabajo.
- 3- La CES rechaza toda forma de organización del trabajo embrutecedor, autoritario o burocrático.
- 4- La tecnología debe servir para crear empleos de calidad que debe ser puesta a su vez al servicio del hombre que no tiene que llegar a ser el esclavo de las nuevas técnicas.
- 5- La CES se pronuncia contra los abusos que se realizan bajo el término de «humanización

del trabajo», que frecuentemente recubre nuevas formas de explotación.

6- La organización de trabajo deberá permitir a cada trabajador participar plenamente en la vida social, cultural y política.

7- Constituye un derecho para cada trabajador el acceso gratuito a la formación permanente.

8- La CES es, por principio, partidaria de un estatuto único para todos los trabajadores a fin de eliminar toda discriminación en materia de trabajo.

(...) En primer lugar, es necesario constatar que en el nivel de la Comisión (comisión tripartita-trabajadores, empresarios, gobiernos-constituida en el seno de la Comunidad Europea) existe una ausencia de voluntad política para hacerse cargo de todos estos problemas de la salud de los trabajadores en los lugares de producción.

A ningún sindicalista se le ocurre la idea de pretender que los problemas económicos, monetarios, agrícolas, etc., no sean importantes. Pero tan importante, por lo menos, como eso es constatar que no es posible hacer una política social si los medios son rehusados.

## HEMEROTEKA



Las cadenas de producción, conllevan con mucha frecuencia a trabajos que por su monotonía, simplicidad y ritmo, lejos de permitir la realización personal, ocasionan sobre el trabajador una fatiga física y mental aguda



En las negociaciones se ha demostrado la actitud provocadora de unos empresarios incompetentes. En la foto, afiliados de ELA cobrando el importe de la Caja de Resistencia

Firmado el Convenio del Comercio Textil de Vizcaya

Cedió la patronal y la C.G.E.V.

Después de 17 días de huelga, la patronal, sin presencia de la CGEV, ha cedido ante las propuestas de jornada y salarios, escollos del convenio, así como en la mayoría de los puntos del articulado.

Las negociaciones se han caracterizado por una posición dura de la patronal, a través de los abogados de la CGEV, en no ceder ante los aspectos sociales del articulado y plantear unos aumentos en tablas que suponían un 17 por ciento para las categorías fundamentales.

Negociaciones

Ello supuso la adopción de huelga legal, en cuyo desarrollo la patronal cedió en los puntos del articulado y planteó unos aumentos salariales del 25 por ciento en principio y posteriormente del 26 por ciento.

Las exigencias de entrada al trabajo y desaparición de piquetes para continuar las negociaciones, se encontraron con la oposición de los trabajadores, ante la cual la patronal se vio obligada a ceder y a aceptar en gran medida los puntos del convenio.

Reivindicaciones conseguidas

La revisión del convenio será, de forma automática, tres meses antes de su vencimiento.

El convenio que tiene una duración de 18 meses, se aplicará con retroactividad al 1 de agosto de 1978, y las cantidades que suponga dicha retroactividad se abonarán en un plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del convenio.

Las vacaciones serán de 30

días repartidas durante cinco meses al año y con carácter rotativo. En el caso de que las empresas no las concedan, de forma ininterrumpida, la compensación será de 5 días o bien 7.000 pesetas.

Se establece un plus de transporte en el que se abonará el importe del viaje de ida y vuelta para todos aquellos trabajadores que residan a más de 2 kms. del centro de trabajo.

En cuanto a prendas de trabajo, la empresa deberá abonarlas siempre que exija determinada ropa en el trabajo. Asimismo, los trabajadores podrán realizar compras en sus empresas, abonando el importe de las mismas sobre la base del coste más los gastos generales.

Se amplía la licencia por matrimonio a 20 días y se reconoce la antigüedad de los aprendices y aspirantes a partir de la firma del convenio.

Asimismo, se mantienen las cantidades en concepto de premio a la constancia hasta los 65 años, revisándose las correspondientes tablas económicas.

La jornada laboral será de 43 horas, excepto durante los meses de julio, agosto, setiembre, que será de 40 horas, librando los sábados por la tarde, y manteniéndose en todo caso, las mejores condiciones establecidas con anterioridad.

En cuanto a la tabla de sala-

rios se establecen unos aumentos que suponen un 33,5 por ciento para las categorías de ayudante, auxiliar administrativo, auxiliar de caja y ayudante de oficio.

Para los dependientes, auxiliares administrativos y de caja, así como para los oficiales de oficio de segunda y primera, los aumentos se acercan al 29 por ciento.

Estos aumentos sufrirán una revisión del incremento del coste de vida para la provincia de Vizcaya el 1 de febrero de 1979, sobre los 6 últimos meses.

Asimismo el 1 de agosto de 1979, se efectuará una segunda revisión en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

CGEV postura intransigente

La política que ha marcado la CGEV, de no admitir en las mesas de negociaciones a los patronos, ha quedado en entredicho, al haberse llegado al acuerdo de firma del convenio sin la presencia de los abogados de la CGEV. La política de estos se ha limitado a hacer de recadistas de los planteamientos de la patronal, sin ofrecer posibilidades de acercamiento entre las partes.

Asimismo, la posición de la CGEV en cuanto a las garantías y derechos sindicales, se remite a la legislación vigente, no admitiendo ningún tipo de negociación sobre el tema.

Se ha constatado durante el convenio, que el planteamiento de posiciones, lejos de posibilitar el establecimiento

de un marco adecuado de relaciones laborales, abocan a situaciones conflictivas, como la huelga, en el convenio.

Sindicato del Comercio de Bizkaia

Limpieza de edificios y locales

Comienza la negociación del Convenio Provincial de Guipuzcoa para el año 79

El convenio negociado para este sector en el año 78, primer convenio que negociaban las centrales sindicales, supuso unas importantes mejoras para un sector que siempre había sido marginado y que aún debe luchar mucho para lograr unas condiciones de trabajo dignas.

Como puntos importantes conseguidos se pueden citar: los 30 días de vacaciones (frente a los 21 anteriores); las tres pagas, 2 de 25 días de salario y una de 20 (frente a las dos de 21 días de salario anteriores); un salario de aproximadamente 21.300 pesetas, 18.900 de salario base y 2.400 de plus de distancia (frente a un salario base que no llegaba a las 15.000 pesetas).

ELA-STV considera que este año sin plantear grandes conquistas, se debe ir a una equiparación del sector con el resto de los trabajadores, que en Guipúzcoa, trabajan en sectores similares; por ello, se han planteado como objetivos a conseguir, además de una actualización salarial y de algunos puntos específicos del sector, puntos comunes a otros sectores, como son: que las pagas sean de un mes de salario, que el salario sea íntegramente cotizante, que exista revisión semestral...

Los trabajadores y trabajadoras del sector esperan que la patronal muestre posturas razonables y que no nos encontremos, como el año pasado, con que para actualizar algunas condiciones de trabajo, como un salario de 15.000 pesetas, hubo que salir a la huelga.

Convenio estatal de Químicas  
Los pactos económicos y los grandes convenios no son válidos

Harriduraz beterik dira kimika nagusiek beste sindikatotan afiliatutako langileek, beren dirijenteen lanak aldenuz eta ELArekin bat egirik hartu duten posturagatik. Ilabete ta erdi da Kimikaren "konbenio nagusia" firmatu zutela eta hian jasotako baldintza ugari baztertzen ari direlako, seriotasun falta handia dela diote.

Después de ver el número de denuncias formuladas por los trabajadores, a instancias de las Secciones Sindicales de ELA, en contra del convenio estatal para la Industria Química, denuncias que están siendo apoyadas por trabajadores de otros sindicatos llegamos a la siguiente conclusión: Los grandes convenios firmados lejos de los trabajadores y sin su conformidad, por una mesa llamada sindical no nos valen.

rían imponer. Esta aceptación por los trabajadores, de la estrategia ma por ELA, nos reafirma en la postura de que la única fórmula sindical válida es que los trabajadores participen en la negociación, no admitiendo imposiciones de sindicatos, que con su aceptación, dan muestras de una gran debilidad sindical.

Han comenzado ya negociaciones en importantes empresas guipuzcoanas como Unión Farmacéutica, LIRESA, etc. y se están ultimando anteproyecto de convenio tanto en ámbito provincial (caucho, plásticos, etc.) como en el de empresa (Arasolo, Orbelan entre otras) lo que demuestra la existencia de una dinámica sindical propia y más ajustada a los intereses de los trabajadores.

Federación de Química de Guipuzkoa

Contamos además, este año, con una experiencia que no poseíamos el año anterior y que se debe reflejar, sobre todo, en unos planteamientos más sindicales y realistas que los trabajadores debemos asumir.

Sindicato de Limpieza de Gipuzkoa



El año pasado hubo que recurrir a la huelga

Categorías más representativas

Tabla salarial del Comercio Textil

Dependiente de 25 as	26.500
Dependiente de 22 a 25 años	23.000
Ayudante	20.500
Auxiliar Administrativo de 25 años	26.000
Auxiliar administrativo de 22 a 25 años	23.000
Auxiliar administrativo	20.500
Auxiliar de caja de 20 años	20.500
Auxiliar de caja de 22 años	23.000
Auxiliar de caja de 25 años	26.500
De 1º	26.500
De 2º	23.761
Ayudante de oficio	20.500

RTVE: Convocatoria de huelga para el día 18

## El Estatuto como fondo

Para el día 18 de diciembre está convocada una huelga legal de los ocho mil trabajadores de RTVE. El motivo de la petición de huelga, que se encuentra ya en trámite, responde a la negativa de la Dirección de RTVE a la firma de las resoluciones de Reclasificación y Homologación a la que obliga la Ordenanza Laboral vigente.

En el fondo, el retraso parece obedecer a una maniobra por parte de UCD en conseguir la aprobación de un estatuto jurídico para RTVE, antes de que la Ordenanza Laboral sea aplicada en el año 1979, con lo que los trabajadores, entre otras cosas, verían peligrar sus puestos de trabajo.

En 1971 se aprobó la Ordenanza Laboral, vigente hasta 1977 que afectaba por separado a RNE (Radio Nacional de España) y a TVE (Televisión Española).

### Reclasificación y homologación

A finales de 1977, se creó el organismo autónomo de RTVE (Radiotelevisión española), por la que se integraban en una misma institución. Por lo tanto, la nueva Ordenanza Laboral (actualmente vigente) afectaba tanto a los trabajadores de la Radio como de la Televisión.

Consecuentemente, había que realizar una reclasificación de las categorías existentes a la del 78, partiendo de las que se daban en el 71. Algunas categorías desaparecerían, otras cambiarían y también se crearían otras, basándose en el trabajo realizado hasta la fecha. Por representación obrera se formó un Comité Estatal con representación de las nacionalidades que incluía la presencia de ELA para negociar el tema con la Dirección. Tras seis meses de negociaciones de cara a conseguir un acuerdo en la tabla de homologación, se ha llegado a la ruptura.

De los cálculos efectuados por la Dirección, se desprende que hay dinero suficiente para

pagar íntegramente la reclasificación y homologación con fecha desde el 1 de enero del 78 y sus repercusiones sobre la antigüedad y los pluses que en la actualidad se perciben.

En este sentido, el Comité Estatal ha fijado el 31 de diciembre actual como tope para percibir estos atrasos. El caballo de batalla se plantea en la aplicación de la Ordenanza Laboral para 1979 y en la totalidad de sus conceptos económicos.

En cuanto a la revisión salarial, se acordó, tal y como plantearon los representantes de Euskadi, fuera de forma lineal, aplicando la subida del ICV del 78.

### Es necesario aplicar la Ordenanza Laboral para 1979

En resumidas cuentas, lo que se pide es lo siguiente: 1. Conseguir de la Dirección que las firmas de las resoluciones de reclasificación y homologación estén ultimadas el 31 de diciembre del 78. 2. Lograr que la Ordenanza Laboral se cumpla en el 79 en todos sus términos. 3. Establecer un control sobre las horas extraordinarias, de las medias dietas y jefaturas con el fin de racionalizar el presupuesto de RTVE. Asimismo, evitar la vulneración



en lo que a cambios de estructura de la empresa se refiere, como el caso de reciente creación de mandos orgánicos, tal y como señala el Real Decreto Ley 2750-77 del 28 de octubre de 1977 del Ministerio de Hacienda.

Por todo ello, la convocatoria de huelga legal es una medida de fuerza que posibilite la consecución de los objetivos ya enumerados.

### Con el estatuto viene la privatización de RTVE

En caso de que salga delante el estatuto (y UCD quiere hacerlo), habría una remodelación total de la plantilla con el consiguiente despido masivo de trabajadores.

Por otro lado, el estatuto contiene la creación de 4 empresas comerciales asociadas, con presupuestos independientes, con lo que la privatización

del medio sería una cosa hecha.

### Queremos una Radiotelevisión realizada desde Euskadi

Y no olvidemos, por último, la necesaria adaptación de RTVE a la realidad de Euskadi en el ámbito social, cultural y político. Todo ello equivale a la consecución de medios que hagan posible una Radiotelevisión autónoma con medios técnicos y humanos con capacidad de realizar programas desde y para Euskadi.

Tendremos oportunidad de informar en adelante sobre la problemática concreta de los trabajadores de RTVE, así como el planteamiento de fondo que late en el tema y sus repercusiones en Euskadi. Sindicato de Radio y Televisión

## Los empresarios navarros no quieren negociar convenios de empresa

A convocatoria de la A.N.E.M. (Asociación de Navarra de Empresarios del Metal) nos reunimos, el día 27 de noviembre, dos representantes de ELA con el secretario general de dicha Asociación, señor Secades. La reunión giró en torno a los Convenios de Empresa que ELA-Metal ha presentado en varias empresas afiliadas en dicha Asociación (Fundiciones de Vera, Saavera-Bera de Bidasoa, Píngon, -Alsasua-, etc.) para su inmediata negociación.

Efectivamente, la gran preocupación que estos Convenios de Empresa suponen para la patronal no pudo ser ocultado por su representante. El temor a la indisciplina y división de las empresas afectadas para con la Asociación de Empresarios, fue (esta es nuestra conclusión) el motivo que podría justificar la reunión.

Si el empresario se asusta, como lo demuestra la reunión, porque se quiere negociar dentro del marco de la empresa, es una deducción simple y lógica decir, que hemos metido los convenios en su lugar más dolorosa. Sus grandes ilusiones y esperanzas de «arreglarlo todo» a nivel provincial, se ven peligrar. Sus hombres y sus planteamientos, en definitiva, sus pesetas, pueden dialogar y convenir, con las Centrales Sindicales, a niveles provinciales, convencidos

de que la marejada no les supondrá grandes trastornos y de que sus pesetas no sufrirán grandes arañazos, aunque de muchas cosas se hagan cuestión de principios y existan amenazas de huelga del sector por parte de las centrales sindicales.

La experiencia del Convenio del Metal del año pasado, para nosotros no ha sido inútil, aunque algunas centrales quieren volver a repetirlo; no nos convence el hacer Convenios que hipotecan las reivindicaciones de los trabajadores durante el resto del año.

Por esta razón, única forma de desarrollar al máximo la participación de todos los trabajadores, somos partidarios de los Convenios de Empresa.

Si las direcciones de las empresas afectadas temen contradecir la nota enviada por la Asociación en la que se recomienda no negociar convenios de empresa, como así nos lo ha demostrado el director de Saavera, allá ellos. En este caso, nuestros afiliados y la Caja de Resistencia tienen la última palabra.

Así, de esta forma clara y concisa, se lo hicimos saber a la precupadísima Asociación de Empresarios. En lo que a nosotros respecta, se acabó el «chollo» de los convenios fáciles para los empresarios.

ELA-Metal de Navarra

## La sección sindical de la GAC opina sobre la huelga

Aparte de la información que se da en primera página sobre la huelga de GAC, publicamos la entrevista realizada con algunos de los afiliados de la sección Sindical. Esto es en síntesis, lo que dió la conversación.

### ¿Cuál es la situación actual del conflicto?

— En estos momentos de los 584 trabajadores que componen la plantilla sólo 60 trabajadores están trabajando y considerando que la mayoría de ellos son directivos, encargados etc., podemos considerar que la huelga es total, todas las secciones de la empresa están paralizadas.

A pesar de todo la Empresa sigue negándose a garantizar unos aumentos mínimos que no estén vinculados a la posible entrada en vigor de un supuesto Pacto Social.

### ¿Ha habido algún cambio de actitud por parte de la empresa?

— La Empresa mantiene la postura de que solo podría negociar la política Salarial entre el primero de enero y la aparición de las medidas de Política Económica si son posteriores a él, y sin que ello represente a las partes compromiso alguno, para la definición de la Política Salarial en la Empresa para 1979.

Lo que esto quiere decir que todo lo que en este momento podríamos firmar estaría supeditado al posible Pacto, quedando así el acuerdo anulado

en el momento de su publicación.

### ¿Cuál es la opinión de los trabajadores ante esta postura?

— Esta postura de la Empresa ha sido totalmente rechazada en una Asamblea realizada hoy martes, a la que han asistido prácticamente todos los trabajadores.

De esta forma hemos ratificado nuestra postura de huelga. Asimismo, hemos acordado dirigir un escrito a la Empresa, en el cual se considera su propuesta inaceptable.

### ¿Pensáis que puede haber alguna razón de fondo en esta actuación de la Dirección?

— En estos momentos somos los únicos que hemos planteado el Pacto de Empresa en nuestra zona, por lo que pensamos que existen presiones de otras empresas para que la Dirección de G.A.C., no negocie. Ya que en el supuesto de que esta negociación, como esperamos, trajese buenos resultados se desatarían múltiples negociaciones de Empresa, porque existen muchos trabajadores que están pendientes de nuestro resultado. Está claro que los patronos temen una vogori-

zación de la Acción reivindicativa en sus empresas.

### ¿Por qué se va a un Convenio de Empresa y no al Provincial?

— Hace 14 años, y tras la ruptura que se produjo en el Convenio Estatal de la Bicicleta, y que en su día lo consideramos como inaceptable, estamos haciendo Convenios de Empresa. Hoy la mayoría de los trabajadores de G.A.C., seguimos pensando que conseguiremos mayores mejoras a

nivel de Empresa que en el marco de un Convenio Provincial ó Estatal, que indudablemente vendrán sujetos a las medidas económicas de Madrid.

### ¿Pensáis que este tipo de negociaciones aporta algo a la dinámica Sindical?

— Indudablemente el hecho de negociar a este nivel, trae automáticamente un mayor interés y participación de todos los trabajadores. Es claro que aquí se fundamenta la Dinámica Sindical.



El convenio de empresa es el único medio de mantener el poder adquisitivo de los salarios

## Convenio de la Construcción de Gipuzkoa

### Primer tanteo

En el anteproyecto que enviamos por correo, todos los afiliados de la construcción recibieron una nota explicativa de los problemas que podían surgir a consecuencia de la integración o no integración del Sindicato Unitario en la mesa negociadora. ELA-Construcción ha mantenido la postura acordada en el Consejo Regional, que consistía en no radicalizar el tema.

La primera reunión no se pudo llevar a cabo por la presencia de miembros de la citada Central Sindical, que insistieron con su presencia en la mesa. Hubo negativa por parte de UGT y CC.OO a su integración, lo cual motivó un aplazamiento de las negociaciones.

El día 5 de diciembre, y con la mesa compuesta por ELA, UGT y CC.OO, y la Patronal, se comenzó a discutir la plataforma reivindicativa.

Las Garantías Sindicales fueron el primer tema a tratar. Era prevista por nuestra parte la actuación que tendrían la Patronal, que desafortunadamente alargó la negociación, pretextando la complejidad del articulado. Una Patronal que no quiso tomar ni el mas mínimo acuerdo sobre el tema, basándose en la nueva Ley de

Acción Sindical.

La reunión que duró casi seis horas, fue «meramente explicativa», como dicen ellos, pues desconocen el tema sindical.

A nuestro entender, y como componentes de la mesa negociadora, se perfilan dos cosas muy claras:

1.— Quieren aplazar las cuestiones sindicales para que nuestras reivindicaciones mínimas sean sustituidas por unas que dicten en Madrid impuestas por el Gobierno (Ley de Acción Sindical).

2.— Los salarios. Que aunque no se han tratado en absoluto, preveemos que implantar los posibles acuerdos del Pacto renovado de la Moncloa con un tope del 12 por ciento para todo el año.

Ante esta postura cómoda y descarada de la Patronal, que se está aprovechando de la situación de crisis en el Sector, y la política de negociaciones a nivel estatal de algunos Sindicatos, debemos de apresurarnos a reivindicar y negociar en todas aquellas empresas en las que haya posibilidades de negociación. De alguna forma tenemos que tomar la iniciativa, no podemos quedar esperando a lo que nos den en el Convenio Provincial.

MIKEL OLAZABAL

ESTADO

Con elecciones generales o sin ellas

# Se difuminan los pactos

El Gobierno y más en concreto el Ministro de Economía ha sorprendido a propios y ajenos con su rara habilidad de enmascarar con frases vacías tales como: «jornada de reflexión», «jornadas exploratorias bilaterales», «documento secreto», «papeles de Abril»... una situación en la que las negociaciones de unos nuevos pactos estaban bloqueadas por la divergencia existente entre los distintos protagonistas y por la incertidumbre de un calendario político (elecciones generales, municipales, etc.).

A lo largo de todo el proceso iniciado el 28 de septiembre con la «Jornada de reflexión» han sufrido una irreversible erosión los Pactos de la Moncloa y los llamados cuadros macroeconómicos quedando sólo al final una maraña gaseosa de conceptos que han servido para mantener un impase prolongado cuyo único beneficiado ha sido el Gobierno. Hoy nadie duda que el Pacto fue un plan de estabilización que ha aplazado la reestructuración de la economía y que, por lo tanto, su repetición más o menos camuflada comporta serios riesgos. Hoy, son

### Los cuadros macroeconómicos carecen de credibilidad

cada vez más los que desconfían de los cuadros macroeconómicos a los que se les acusa de voluntaristas y de cifrar determinadas magnitudes más en función de compensar el resto de las variables que en función de sus posibilidades reales. En este sentido, es revelador que los Bancos Centrales de Alemania y Suiza están considerando muy seriamente la posibilidad de no establecer objetivos monetarios para el próximo año, dado el desfase habido en

los períodos precedentes entre las previsiones y la realidad.

- Son cada vez más los que desconfían de los cuadros macroeconómicos.
- Con elecciones generales o sin ellas, es poco probable que se renueven los pactos.
- Con la libertad de negociación ganarán sin duda los trabajadores y los sindicatos.

El resultado del referéndum, con más abstención que la prevista, puede trastocar los planes de la UCD que había visto la oportunidad de convocar elecciones generales inmediatas en base a las últimas encuestas electorales que le daban ventaja sobre el PSOE. No obstante, con elecciones inmediatas o sin ellas, es poco probable que se renueven los Pactos.

De confirmarse la celebración de las elecciones generales los Pactos ya no tendrían ninguna viabilidad. En una situación pre-electoral no es posible suscribir acuerdos que hipotequen la política eco-

nómica del futuro Gobierno y es descabellado pensar en un mini-pacto que fije la política de rentas (control salarial) ya que éste, presentando como tal, comportaría un rechazo fulminante de los trabajadores.

### Negociar: empresa por empresa, sector por sector

Si el Gobierno optase por

la alternativa del voto de investidura con el apoyo tácito o expreso del PCE, tampoco se darían las condiciones para el Pacto pese a la subordinación de CC.OO respecto al PCE, a no ser que éste tuviese una formulación sustancialmente diferente al actual. Si el consenso político ha provocado una cierta decepción ciudadana por el alargamiento de la vida ciudadana que ha supuesto un nuevo consenso social subordinado a unos intereses de partido sería muy peligroso para el sindicalismo.

Por todo ello, pese al ultimátum dado por el Gobierno, que ha fijado el



Abril ha dilatado la negociación de los pactos, creando expectativas ficticias. La realidad y las divergencias existentes cierran el paso a la renovación de los acuerdos. La situación industrial requiere soluciones más posibilistas y concretas que las contenidas en los cuadros macroeconómicos

próximo día 20 como fecha tope para llegar a unos acuerdos, pese también a la amenaza de que en caso de que éste no sea suscrito el Gobierno tomará las decisiones oportunas (dejando entrever la posibilidad de un decreto-ley que limite las alzas salariales) no puede haber pactos.

En estas condiciones ni los sindicatos pueden firmar nuevos planes de desestabilización, ni el Gobierno puede recurrir a fórmulas autoritarias. La negociación

a todos los niveles, aparece como la alternativa más viable. La fuerza con que éste se ejerza será la que en último término haga sentarse a la hoy remolona patronal en la mesa de negociación que tiene que efectuarse empresa por empresa, sector por sector. Con la libertad de negociación ganarán sin duda los trabajadores y los sindicatos. El techo de acción sindical se situará a su debido nivel.

J. ELORRIETA

## LABUR

### «The Times» ha dejado de publicarse

Después de 193 años de historia, el «Times» británico, uno de los mejores diarios del mundo, ha dejado de publicarse. La razón de la desaparición — al menos momentánea — de este periódico ha sido el enfrentamiento surgido entre el grupo Thomson, propietario del mismo y el sindicato de Artes Gráficas, con motivo de la pretensión de la empresa de introducir una nueva tecnología que pone en peligro el empleo de cientos de trabajadores.

El sindicato ha estado dispuesto a negociar la propuesta de la empresa que consistía en un plan para no echar a nadie y que contemplaba indemnizaciones excepcionales para quienes libremente optasen por marcharse. A lo que no ha estado dispuesto el sindicato ha sido a iniciar las negociaciones bajo la amenaza de la empresa de suspender la publicación de los periódicos.

### Los salarios se pagarán por talón

Mediante un Real decreto ley se quiere establecer que el sistema general de pago de los salarios sea a través de entidades de crédito.

La medida se justifica según el preámbulo del proyecto de ley en la necesidad de garantizar la seguridad en el manejo por las Administraciones públicas y las empresas privadas, de los fondos precisos para el pago periódico de sueldos.

El proyecto de ley que consta de dos artículos, modifica por lo tanto la redacción del artículo 30 de la Ley de Relaciones Laborales que establece que los salarios habrán de pagarse en moneda de curso legal o salvo oposición estricta del trabajador, por talón u otra modalidad de pago.

### PARO

Según los últimos datos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística, el número de parados ascendía al final del tercer trimestre (finales de setiembre) a 1.014.000 personas, lo que supone un incremento del desempleo en los 9 primeros meses del año en curso de 184.000 personas.

Esta cifra de paro total suministrada por el INE es sensiblemente superior a la del Ministerio de Trabajo que situaba en 913.834 las personas desocupadas el 30 de dicho mes. Una de las diferencias importantes que explican esta divergencia es que mientras el INE tiene en cuenta la población activa que no trabaja, el Ministerio sólo incluye en su relación a quienes buscan trabajo. Hay que tener en cuenta que en situaciones de crisis como la actual suele descender el número de parados oficiales debido a que muchas personas se salen del mercado de trabajo (demanda) por desánimo y porque consideran que no van a encontrar empleo.

## MUNDO

La reducción de la semana laboral y el aumento salarial constituyen las dos reivindicaciones básicas

# Huelga de metalúrgicos alemanes

El pasado día 28 unos 37.000 trabajadores del sector siderometalúrgico iniciaron una huelga indefinida para presionar a la patronal a que acceda a sus reivindicaciones que consisten básicamente en una reducción gradual de la duración del trabajo y un aumento salarial del 5 por ciento para el año 1979.

El paro (huelguistas, más afectados por el lock-out decidido por la patronal) que está de momento localizado en las regiones del Ruhr y del Rin, se ha ido recrudesciendo en el transcurso de los días, alcanzando ya a cerca de 100.000 trabajadores. Esta cifra puede duplicarse a partir del próximo 18 de diciembre, fecha en la que van a comenzar las negociaciones en Schleswig-Holstein, Hamburgo, bajo Weser y Baja Sajonia.

Mientras que para la IG-metal la reducción a 35 horas semanales es una necesidad impuesta para

mantener el empleo amenazado, por la racionalización de la industria y el aumento del paro, para la Federación de Patronos Alemanes tal concesión es sentir un precedente que puede generalizarse a otros sectores y que pone en peligro el nivel de competitividad internacional.

Los patronos confían en la eficacia de una táctica dura con el propósito de que una huelga larga ponga en serias dificultades al sindicato que debe pagar en concepto de caja de resistencia por semana, 300 millones de pesetas. Esto explica la prudencia de la IG-



La huelga que han iniciado los metalúrgicos alemanes puede abrir una nueva página en la historia social de la República Federal Alemana. La actitud moderada de los sindicatos puede endurecerse progresivamente

metal que está utilizando una táctica escalonada que puede crear graves problemas a la industria siderometalúrgica, haciéndole perder parte del mercado exterior, cuya recuperación sería difícil. La industria del automóvil podría también quedar bloqueada caso de que la huelga se prolongase una semana más.

La huelga del metal está sirviendo de fondo al contencioso patronal-sindi-

catos en torno a la cogestión. Próxima la decisión definitiva del Tribunal de Garantías Constitucionales en relación al tema, el fallo está anunciado para primeros de marzo, los empresarios han iniciado una campaña contra lo que ellos denominan expolio de la propiedad privada. La respuesta sindical no se ha hecho esperar calificando a las maniobras empresariales como un verdadero escán-

dalo político-social.

Dentro de este clima de enfrentamiento, que rompe el consenso de años y que ha hecho posible una tregua social prolongada, no se descarta que otros sectores sigan al metal. La patronal y los sindicatos juegan duro. La defensa del empleo aparece como una constante en el proceso de conflictividad iniciado y que puede generalizarse en toda Europa.

Amnistía para los 40 despedidos de SENER, S.A.

# El derecho a la huelga general

El juicio de amnistía de los 40 despedidos de SENER había levantado una enorme expectación, tanto por el elevado número de trabajadores implicados, como por las circunstancias que motivaron el despido, las características de la empresa y el notable esfuerzo de los propios trabajadores para dar a conocer su situación ante la opinión pública.

El juicio oral, que los representantes de la empresa habían pretendido aplazar en múltiples y variados intentos, se celebró el 10 de noviembre, no compareciendo al mismo la empresa, y el 4 de diciembre se dictaba la sentencia correspondiente.

## Una sentencia que va más allá que el caso

El fallo de la sentencia, que aunque viene al final es lo primero que suelo mirarse, no puede ser más positivo para los trabajadores ya que, declarando a todos ellos acogidos a los beneficios de la amnistía, condena a SENER, S.A. a restituirles en sus derechos laborales, como si el despido no se hubiera producido, a readmitirlos en sus puestos de trabajo y a abonarles los salarios que hubieran debido percibir desde el 18.X.77, fecha en que la Ley de Amnistía había entrado en vigor.

Merece, sin embargo, la pena el detenerse a leer y releer —ya que una primera lectura resulta insuficiente— los treinta Considerandos de esta extensa, rica y difícil sentencia de casi 18 páginas. Considerandos en los que se recoge el razonamiento jurídico, la argumentación que lleva a que la sentencia se pronuncie en un sentido determinado.

## La huelga general, medio imprescindible

Hoy vamos a resaltar únicamente de estos Considerandos la rotunda afirmación que hace, el Magistrado Sr. Zorrilla Ruiz, de la realidad sindical y de la necesidad de que las entidades sindicales estén dotadas de las facultades y medios necesarios para el ejercicio de sus funciones y gestión de sus objetivos, incluida la convocatoria de huelga general.

"Si el Derecho introduce para el poder estatal restricciones tan sensibles como la de sufrir la concurrencia de organizaciones detentadoras de un poder operativo (obrero), no cabe desposeer a éstas de los medios imprescindibles para asegurar

● **Medio imprescindible para asegurar la defensa de los intereses sindicales y derecho que emana del principio de libertad sindical y del derecho internacional laboral**

sindicales que a su vez han de tutelarse" —afirma uno de los Considerandos. Y entre estos medios imprescindibles, considera la sentencia, se encuentra el derecho a la huelga general "testimonio más contundente de actuación del poder colectivo sindical", derecho éste que, aunque no recogido en los textos positivos españoles, emana del principio de libertad sindical y del Derecho internacional laboral.

## Consecuencia lógica

La consecuencia lógica del reconocimiento del derecho de los sindicatos a la convocatoria de la huelga general, en función de la defensa de los objetivos e intereses que les son propios, es la no posibilidad de inculpação y sanción laboral de la conducta individual de cada trabajador que —de acuerdo con la orden o consigna emanada de su sindicato— secunda la huelga general.

La objeción al razonamiento expuesto es evidente si se parte del Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, norma que regula la huelga en el Derecho español, ya que esta disposición ni recoge ni regula la posibilidad de una huelga general, objeción que el Sr. Zorrilla Ruiz considera cómoda y simplista. Entiende que el silencio del legislador no debe entenderse como prohibitorio, ya que la prohibición hubiese exigido un formal y expreso rechazo, injustificable por otra parte en cuanto cercena derechos garantizados en pactos internacionales. El silencio se explica, más bien, en la realidad de que el legislador prefiere no contemplar expresamente determinadas situaciones conflictivas que considera límites y que colocan en difícil situación a la autoridad política.

## Que otros compartan este criterio

Resulta innecesario resaltar la positiva aportación que la argumentación recogida en las líneas preceden-

quizás excesivamente to-saca, supone dentro de la actual situación en que el derecho de huelga a niveles superiores al de la empresa está prácticamente descono-

cido. Lástima que no pueda afirmarse que el criterio señalado vaya a ser compartido por el común de los Magistrados.

G.KORTABERRIA



## SENER: Una larga lucha por la amnistía

# Entrevista con los despedidos

Con el fallo de la Magistratura número 1 de Bizkaia, el día 1 de diciembre, contra la empresa SENER, los 40 despedidos han logrado una gran victoria. Una larga lucha contra la política antisindical y autoritaria de la empresa. Según los trabajadores, la huelga del 16 de mayo del 77, razón aducida por la empresa para despedirlos, no era más que una excusa. En el fondo la razón era otra, nos comentan algunos de los despedidos de ELA, con los que hemos mantenido una conversación.

## ELA Semanal. — ¿Qué razones dio la empresa para despediros?

— Todos conocéis que para el 16 de mayo del pasado año, las fuerzas sindicales y políticas convocaron a una huelga general. Pues bien, la empresa nos culpó de unas

supuestas violencias y coacciones durante una marcha informativa en la empresa.

Lo curioso es que, en la vista del juicio realizado el 1 de agosto del mismo año, ninguno de los testigos pudo demostrar ni personalizar en ninguno de los despedidos

estas «acciones violentas y coacciones» que la empresa dijo. Lo que ha quedado patente en este juicio es que algunas declaraciones de testigos de la empresa, como Moraza, Mariasun y Boni eran falsas.

## — ¿Cuáles creéis que fueron las verdaderas razones?

— La empresa ha querido tratar los problemas laborales de forma individual, nunca de forma colectiva. Se oponía rotundamente a todo planteamiento sindical, a toda lucha que fuera llevada de forma colectiva, por centrales sindicales y de forma organizada.

Antes de conseguir la legalidad sindical, empezamos a plantear un convenio de empresa y esto "no le gustó". Pero al fin logramos el convenio, firmado en febrero del 77. Esta actitud de rechazo ha sido reconocida por el mismo consejero delegado, Sr. José Manuel Sendagorta en el último juicio en Magistratura.

## — ¿Qué obstáculos ha puesto la empresa en vuestro trabajo sindical normal?

— Nos ha negado permisos de celebración de asambleas. Incluso, no accedía a reunirse con el jurado. No quiere reconocer de hecho las Secciones Sindicales, y un largo etcétera, que son actividades de los trabajadores que en otras empresas se desenvuelven con toda normalidad. El caso nuestro es terrorismo empresarial.

Y este es el fondo de los despidos. Con decir que la mayoría de nosotros somos sindicados queda dicho todo. Nosotros hemos sido la cabeza de turco. Porque estuvimos trabajando durante el convenio, y más tarde desarrollando un trabajo sindical normal.

## — ¿Cuáles creéis que fueron las verdaderas razones?

— Estas «acciones violentas y acciones violentas» ha sido una excusa... Claro que sí. Y es más, el Señor Solaun, jefe de personal y antiguo presidente del jurado dijo textualmente lo siguiente ante la Comisión negociadora: "Han sido despedidos por su trayectoria y utilizamos los sucesos del 16 de mayo como arma legal para deshacernos de ellos".

## Tras el fallo dado, ¿qué postura creéis que va a tomar la empresa?

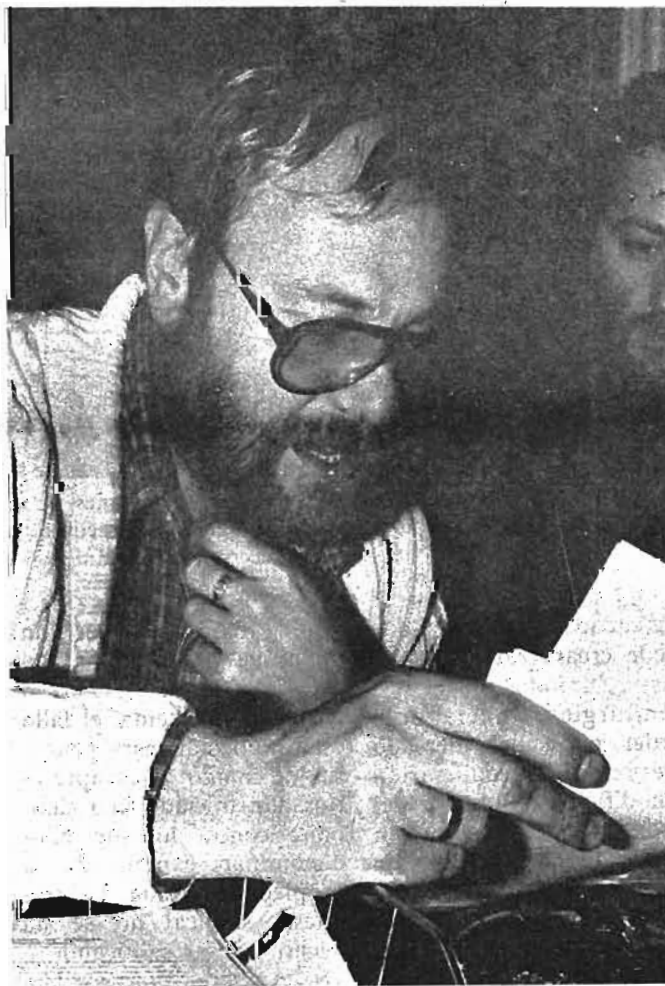
— Si la sentencia se hace firme, primero nos tendrán que abonar 15 mensualidades y entrarnos a trabajar. La empresa ha intentado por todos los medios abortar e impedir que el juicio se llevara adelante. Ha torpedeado todo lo que ha podido. Pero no lo ha conseguido. Para nosotros ha sido una gran victoria.

En estos momentos, la empresa sigue intentando hacer maniobras y las hemos denunciado en una hoja informativa que hemos repartido entre los compañeros: quiere hacer aparecer a los 40 despedidos, como responsables del dudoso porvenir que espera a los puestos de trabajo de la plantilla con finalidad de reestructurarla (reducirla).

Queremos advertir a nuestros compañeros de esta nueva maniobra.

## — Y a vosotros, ¿qué futuro os espera?

— Nosotros lo único que queremos es hacer una vida normal en la empresa, como trabajadores que somos. Que tengamos posibilidades de diálogo con la Dirección. Que se de cuenta que no vivimos en el franquismo y que asuma con responsabilidad el papel que le toca como empresario que es. En resumen, que podamos regularizar las relaciones laborales y hagamos sindicalismo dentro de la empresa.



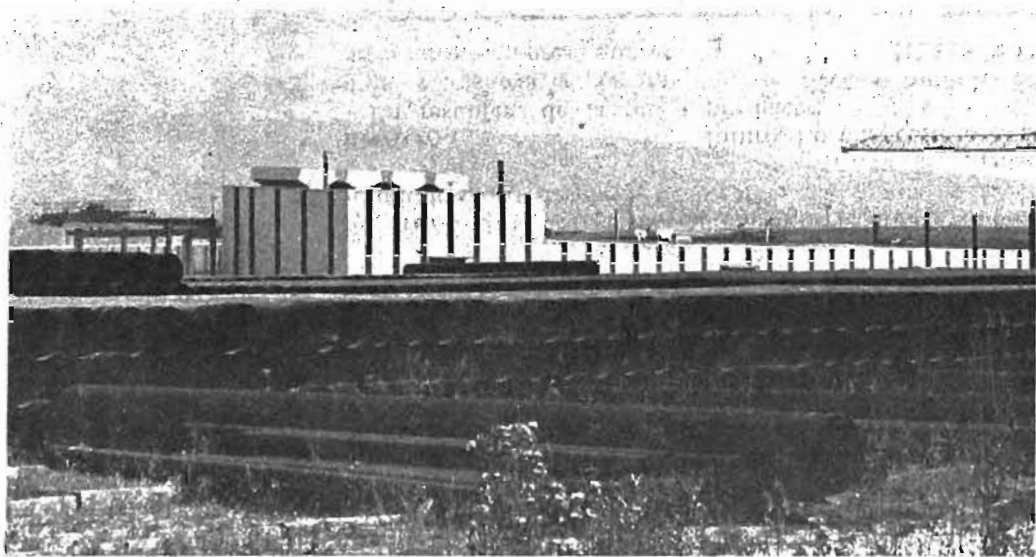
Iñaki Kamio, uno de los despedidos y delegado de ELA, lee la

El medio de las "Peñas"

El día 30 de noviembre, la Dirección General de Empleo fallaba contra la solicitud de suspensión temporal de contrato de trabajo, presentada por la empresa HELISOLD en setiembre pasado.

El expediente afectaría a 430 trabajadores de plantilla de las dos fábricas de Alegría de Alava y Lutzana-Erandio, respectivamente. Las gestiones de los delegados de los Comités de Empresa, con el apoyo del responsable de ELA en Madrid, Alex Agirrezabal, hicieron posible implicar a todas las partes interesadas y solucionar el problema a favor de los trabajadores.

Este es el primer plante a una política optimista, irreal y de una gestión deficiente de la empresa. Con todo ello, el problema de fondo sigue todavía sin plantearse.



Ahora toca replantearse a fondo la salida a la situación actual de la empresa

## Se ha dado el primer paso en HELISOLD

# El problema no ha hecho más que empezar

Hace 15 años aproximadamente, se fundó la empresa HELISOLD, S.A. con sede en Lutzana-Erandio con vistas a producir tubería de tipo pequeño (de conducción de aguas, etc., también llamada tubería comercial), así como otra tubería de mayor tamaño.

Hacia el 74, se empieza a montar una fábrica de la misma empresa en la localidad de Alegría de Alava, jurídicamente independiente: HELISOLD IBERICA. Su objetivo principal será producir tubería grande para gaseoductos.

Las razones de la ubicación de esta factoría residen en la ventaja fiscal que le proporciona esta provincia en virtud del MIRAR ORIGINAL o existente en ella.

Tras este primer paso, HELISOLD IBERICA compra a HELISOLD, S.A. y se convierte en su «madre». De ahora en adelante, toda la facturación se centraliza en la de Alava, con las consiguientes ventajas aducidas anteriormente.

### Inversión especulativa

Las exenciones fiscales fueron también motivo de inversiones especulativas por parte de la empresa,

que pensaba situarse en una inmejorable situación monopolística en el mercado de tuberías de gran tamaño, al ser la única productora en el Estado, motivo por el que se fundó.

El valor de las inversiones efectuadas en las dos factorías asciende a los 1.600 millones de pesetas, apoyada por la Acción Concertada de la Siderometalurgia y de los créditos bancarios.

Estas cifras contrarrestan con los 400 millones de capital social de la empresa. Consecuentemente, escasísimos recursos propios para hacer frente a cualquier situación, si se quiere hacer con un mínimo de realismo y con visión de planificación cara al futuro. Con todo, la empresa tenía el plan de amortizar el valor para finales del año en curso. En resumen, especulación y falta de inversión realista.

A la falta de una inversión realista, se une la completa ausencia del estudio de mercados.

El montaje de la factoría de Alegría de Alava respondía a los pedidos de gran tubería, realizados por ENAGAS (Empresa Na-

### ● La Dirección General de Empleo falló contra la empresa.

cional Nacional de Gas), dependiente del INI, dedicada a la canalización y distribución de gaseoductos. Actualmente, éste es el único cliente de HELISOLD.

### Intencionado deterioro de la empresa

La chapa como materia prima de calidad «X-60» la recibe de la empresa alemana HOESCH y la dependencia tecnológica respecto a ésta es casi total.

Pues bien, HELISOLD ha ido abandonando el mercado de tubería comercial tal y como se detalla posteriormente.

La empresa ha llevado una desastrosa gestión. No se realiza un estudio coherente del mercado, los recursos propios en ínfima cantidad como para solventar la empresa a largo plazo. Los pedidos provenientes del mercado de tubería comercial han sido abandonados, con la excusa de la imposibilidad de abastecerlos. Estos clientes son rechazados de momento y sus contratos son

realizados a plazos muy largos. Como resultado, estos se dirigen a otras empresas para adquirir los tubos.

Esto trae como consecuencia el que de las seis máquinas, cuatro tienen que dejar de funcionar. La empresa tiene propuesto un objetivo: cerrar la factoría de Lutzana-Erandio, presenta la suspensión de pagos, la cual ha sido aceptada y solicita la suspensión del contrato de trabajo temporal para toda la plantilla. Lo que se proponía la empresa no da lugar a dudas: deteriorar la situación y provocar un estado tal en la que pudiera tomarse las medidas que está intentando llevar a la práctica.

En este mismo sentido, la Hoesch alemana estaría dispuesta a entrar a formar parte de la sociedad de HELISOLD con las siguientes condiciones:

1. Cerrar la factoría de Lutzana-Erandio.
2. Reestructurar la plantilla, reduciéndola a 205 (de los 430 actuales).

### Gestiones realizadas

Esta situación que estaba deteriorándose día a día, se planteó abiertamente tras conocerse la solicitud de suspensión de contrato de trabajo presentada por la empresa a principios de setiembre pasado. Hasta que la formalizó, la empresa no dio en ningún momento información alguna de la situación que estaba dándose, pese a los intentos y peticiones de los delegados sindicales.

### No falta trabajo

En un principio, se realizaron gestiones a través de entrevistas con el Director General de Empleo, Sr. Somoza y con el Director General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, Sr. García Egochaga, así como con altos cargos de la empresa ENAGAS, en todas las cuales los delegados del Comité estuvieron acompañados por el asesor de ELA en Madrid, Alex Agirrezabal quien les apoyó en todo momento.

Todas estas gestiones condujeron a la celebración de una reunión tripartita en la que participaron las partes interesadas.

Junto con los dos Directores Generales citados anteriormente, estuvieron presentes, los Delegados provinciales de Trabajo de Alava y Vizcaya. De parte de los trabajadores, los Comités de Empresa de Lutzana y Alegría de Alava junto con los asesores de ELA (Alex), CCOO y SU. Por parte de la empresa, estuvieron los miembros del Consejo de Administración, en concreto el subdirector de la empresa, Sr. Ibáñez de Maeztu. Faltaron a la reunión, el director general de HELISOLD, Sr. Uribe (dimitido poco después), y la representación de ENAGAS.

En resumen, de la reunión se traslucía la postura de la empresa que se

fundamentaba en la FALTA DE TRABAJO.

Es claro que no falta trabajo. Existen alrededor de 1.000 tubos por reparar. Hay pedidos a quienes se les había dado un plazo de entrega muy largo, que se puede acortar.

Existe también un pedido realizado por ENAGAS a mediados de noviembre de 10.400 toneladas ampliables a 20.000 (esta empresa tenía intención de importar 10.000 Tm, lo que se ha conseguido rebajar a 2.000).

Junto a esto, ELA ha mantenido contactos con la Sección Sindical del sindicato DGB alemán de la empresa de Dortmund (suministradores de chapa) para que aumenten la producción y acorten los plazos de entrega a HELISOLD, en principio, previstos para mitades de enero.

A estas gestiones hay que añadir la lucha llevada por los trabajadores en manifestaciones, encerronas, etc. realizadas en Vitoria y que han sido apoyadas por los trabajadores de los demás sectores.

### No es más que el comienzo

El Director General de la empresa, Sr. Uribe ha sido dimitido y es el Sr. Azkunaga, ex-director del departamento de Productos Tubulares de BABCOCK WILCOX quien le releva en el cargo.

El Director General de Empleo ha fallado en contra de la empresa. Pero esto no es sino el comienzo, el primer paso. Las centrales sindicales son conscientes que el problema de fondo no se ha planteado con toda su crudeza. Es necesario hacer un extenso análisis de la situación de la empresa y empezar a abordar un plan realista cara al futuro. Lo más costoso está por hacer.

Sección Sindical de HELISOLD



Los trabajadores somos quienes pagamos las consecuencias de la desastrosa gestión de la empresa

● El deterioro progresivo de la empresa entra en el plan de la Dirección.

● El problema de fondo hay que plantearlo ahora.