

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



## Autopista Bilbao-Behobia

# Patronal autoritaria socorrida por decreto

- Las internacionales sindicales contra la intervención del gobierno.

Si todos los conflictos tienen su propia fisonomía, su propia personalidad, no cabe duda que el que han protagonizado los trabajadores de EUROPISTAS, ha sido extremadamente peculiar.

Europistas, Cesa, 1.200 millones de recaudación anual. La autopista más cara del mundo, como popularmente se le conoce (4 pts. km.) Muy ligada a la gran patronal española y estrechamente vinculada a ministros del actual gobierno. El presidente de su Consejo de Administración,

es cuñado del ministro Calvo Sotelo y del propio titular de Obras Públicas -Garrigues- se dice que es accionista importante de la empresa. Como colofón, un director de la escuela Michelin, empresa donde sirvió anteriormente.

Se llegaba a la negociación del convenio en un

clima de gran tensión y malestar entre los trabajadores. En el último convenio la empresa había procedido a una congelación radical de los salarios. Tras aplicar estrictamente el Pacto de la Moncloa, la empresa, con su desprecio olímpico de la filosofía anti-inflacionista del mismo, subía 2 veces las tarifas a lo largo del año. Un 11,59 por ciento el 26 de febrero y un 25,59 por ciento el 13 de octubre. En total a lo largo del año un

escandaloso incremento del 40,56 por ciento.

De otra parte y por reducciones importantes de plantilla, los trabajadores de peaje, en algunas estaciones se han visto obligados a atender simultáneamente dos vías, a desplazarse frecuentemente de un centro de trabajo a otro, a alterar el calendario de festividades, etc.

(pasa a última página)

JOSEMI UNANUE

En este caso contra los  
trabajadores de la autopista B-B

## A golpe de decreto

Un decreto-ley, que el gobierno de UCD descargó como un hachazo, cortó en seco la huelga legal que los trabajadores de la autopista Bilbao-Behobia venían manteniendo desde el día dos de enero en defensa de sus justas reivindicaciones.

Al margen y por encima del caso concreto, el proceder del gabinete-UCD reviste unas connotaciones que rebasan el mismo y testimonian un estilo que tiene sus antecedentes en conflictos anteriores.

Pese a que los trabajadores en huelga de la autopista se atenían estrictamente a las exigencias de la ley (asegurar los servicios esenciales para mantener en condiciones la utilización de la autopista etc.), pese, también, a que la recién estrenada Constitución garantiza el derecho de huelga, los ministros de UCD con su decisión se han interferido en la libre relación de las partes en conflicto (trabajadores y empresa) con una actuación administrativa que, de forma injustificada, pone todo el peso del gobierno y de la ley a favor de la empresa y en contra de los trabajadores. Tras el decreto, la huelga perdía toda su razón de ser como arma de presión de los trabajadores para la defensa de sus intereses, que dice la Constitución. Tras el decreto, la continuación de la huelga carecía de sentido.

La intervención ucedista constituye un evidente y sustancial recorte al derecho de huelga y alienta serios temores en cuanto al futuro proceder de los hombres de este partido en la interpretación de los derechos constitucionales.

La gravedad de la decisión ha motivado la protesta pública de las internacionales sindicales ante el gobierno y ante la propia Organización Internacional del Trabajo -OIT- ante la cual se ha denunciado el hecho como violación del derecho de huelga.

Para explicar el decreto-ley antiobrero no es suficiente recurrir a la actitud política general y a los intereses que en ella defiende UCD, en este caso concreto hay que tener en cuenta las vinculaciones de hombres del gobierno con la empresa. El gobierno ha sido juez y parte. Ha puesto fin a una huelga que le molestaba, con un golpe de decreto.

## LOS ENCAJEROS: Se mantienen los despidos

Cuando se cumplen 40 días de la firma del Convenio del Comercio del Textil, el problema de los despedidos de Los Encajeros sigue sin solucionarse.

En el artículo 34 del convenio se acordaba lo siguiente: No se producirán despidos, ni sanciones laborales por motivo de la huelga que ha habido en el sector, como consecuencia de las negociaciones de este convenio.

En este sentido todas las gestiones que se han realizado con la CGEV tampoco da señales de vida ante los problemas que se han planteado.

De ello sacamos una conclusión clara, la CGEV no se responsabiliza de los acuerdos que adquiere. Y esto es muy grave, porque estas actitudes ponen en tela de juicio la seriedad de la CGEV, ante posibles acuerdos que se establezcan en miras a una regulación de las relaciones laborales.

Entre otras medidas de carácter sindical, ELA aplicará la Caja de resistencia en todos aquellos casos de represalias sindicales.

ALEX GARATE



## ● Negociaciones Colectivas

Entrevistas con los responsables de Acción Reivindicativa de Araba y Bizkaia

páginas 4-5

## ● Marina Mercante

Banderas de Conveniencia

página 7

# ELASTV

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

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



En la foto, los componentes de la mesa durante la asamblea informativa y las votaciones realizadas para la renovación de los cargos de la Unión Local

## Unión local de Mondragón

# Balance del año y renovación de cargos

## Oharrak Federación del Metal de Bizkaia

Se comunica a los afiliados del Metal de la Unión Comarcal de Bilbao, con especial significación a los trabajadores de pequeñas empresas en las que no se hayan realizado elecciones sindicales, que se dirijan al local de la Federación del Metal de Alameda de Urkijo 28, 4º, con el fin de informarse del Convenio actualmente en negociaciones.

Asimismo, se ruega se pongan en contacto con los responsables de dicha Federación, al objeto de ir avanzando en la estructuración del sector a nivel comarcal y asuntos de interés relacionados con la Federación. El número de teléfono al que pueden llamar es el siguiente: 443 18 00

El pasado 12-12-78 se celebró en el Colegio de San Viator la asamblea de afiliados de ELA de Mondragón, a la que acudieron los sindicalistas de ELA respondiendo a la llamada de su sindicato. En primer lugar y después del saludo, se guardó un minuto de silencio por Kepa Zubiaga, Vicente Orobengoa y Juan Ortueta asociados de ELA, recientemente fallecidos.

Se aprobó la forma de funcionamiento de la Unión Local así como la forma de elección del Ejecutivo Local, procediéndose seguidamente a una votación secreta para la elección del Ejecutivo Local. A

continuación se hizo el descargo de la intensa actividad llevada durante el año.

Seguidamente se habló de las preocupaciones del momento y se recaló que:

- la militancia es necesaria en todo sindicato, porque aparte de tener una buena organización, claridad de objetivos, calidad de servicios, y buenos logros. No es suficiente la disciplina, es necesario intervenir en el sindicato.

- ELA es un sindicato vasco para todos los trabajadores. ELA no hace distinciones, ni por razón de

idioma, ni por razón de procedencia. Admite a todos los trabajadores preocupados por el futuro y el presente, tanto propio como el de sus hijos. Que nadie se deje engañar por quienes nos quieren separar.

- el capitalismo nos exige luchar unidos, tanto a los trabajadores de las sociedades anónimas como a los de las cooperativas. La unidad, la solidaridad, se demuestran con la afiliación, con el pago de la cuota mensual, con la militancia en el sindicalismo.

En las cooperativas, el sindicalismo pretende ser una conciencia crítica ante las tendencias abandonistas, tecnocratas paternalistas.

UNION LOCAL DE MONDRAGON

## Irakurleak idatzi / Cartas

### Prado Hnos.: Todo un detalle

Me he animado a escribir unas líneas a fin de que todos los lectores de ELA sepan el «regalo navideño» que nos ha reservado la empresa Prado Hnos. y Cia S.A. a los trabajadores. La sorpresa no es de mucha monta pero

# TXOKOAN La Negociación Colectiva

Lo primero que llama la atención al abordar los métodos y prácticas de la negociación colectiva en los países industrializados, es su gran diversidad. Cada país ha desarrollado su propio estilo de negociación, producto de múltiples factores, tales como: el grado y estructura industrial, el tipo de desarrollo e interrelación de las instituciones sociales, las características culturales etc.

No obstante, y pese a esta falta de uniformidad, la evolución reciente en la mayoría de los países indica un cambio importante en los distintos sistemas existentes, debido fundamentalmente a los acontecimientos sociopolíticos que han tenido lugar en los últimos años. En vez de poner de relieve las divergencias entre unos países y otros, podemos reflejar algunos puntos comunes de vital trascendencia en el futuro de las negociaciones colectivas.

## La Negociación Colectiva entre dos fuegos

Se puede decir que actualmente, la negociación colectiva se desarrolla entre dos fuegos, que corresponden a dos niveles de negociación diferentes. En el plan económico, los sindicatos son objeto de llamadas de atención e incluso presiones por parte de los gobiernos que buscan incorporarlos a su política económica. En lenguaje claro, esto quiere decir que los poderes públicos tratan de obtener de los sindicatos obreros la aceptación de una moderación en sus reivindicaciones salariales.

En este sentido, aparece una contradicción: todo el mundo está de acuerdo en la necesidad de salvaguardar la libertad de negociación colectiva y autonomía de las partes sociales en la fijación de los salarios. Pero, no hay duda que ciertos gobiernos prefieren un movimiento sindical que pudieran negociar como correa de transmisión, como aparato capaz de disciplinar a los trabajadores y de incorporarles a la política gubernamental. El reciente Decreto-Ley de Congelación Salarial, impuesto por el gobierno español, llama la atención por lo descartado del procedimiento, y por la casi absoluta falta de correspondencia entre las medidas que afectan a una parte social, en relación a la otra. Por lo demás, no es un ejemplo aislado.

Ante estas situaciones,

creadas por las decisiones gubernamentales, los sindicatos están adoptando una posición de rechazo. Los sindicatos son conscientes que reciben el apoyo de los trabajadores en la medida en que persiguen los intereses de los mismos. Por lo tanto, los sindicatos, cuanto más comprensivos se muestran con las proposiciones gubernamentales, más hostilidad generan en sus propias bases. Pese a las afinidades existentes entre el partido laborista y las Trade Unions (la TUC), esta realidad ha hecho que en numerosas ocasiones, la TUC no secundase el programa económico del gobierno. La conflictividad actual en Gran Bretaña es una muestra de este proceder.

## Negociación a nivel de empresa

Una característica que está dando una impronta común a la negociación colectiva es la creciente atención que está teniendo por parte de todos los sindicatos, la negociación colectiva a nivel de empresa. Los esfuerzos que se están haciendo en este sentido tienen múltiples causas. Un convenio colectivo acordado por todo un sector de industria, no puede tener en cuenta las condiciones particulares que existen en una empresa. Un convenio colectivo acordado por todo un sector de industria, está mucho más próximo a un acuerdo legislativo que a un convenio de empresa.

Lo que determina las proposiciones y las concesiones hechas por una organización patronal, con motivo de la negociación colectiva, no es la capacidad de pago que puede ofrecer la empresa más próspera, sino la que está en condiciones de facilitar la empresa más débil, económicamente hablando. Esto los sindicatos lo saben muy bien. Y también los patronos; de ahí la oposición de éstos a la pretensión de los primeros para ampliar y desarrollar el marco negociador en los ámbitos de empresa.

J. LIBANO

## HUMOREA



permite sacar algunas conclusiones de la misma.

Allá por el mes de julio y con motivo de los graves sucesos ocurridos en Pamplona, los trabajadores decidimos efectuar un paro. La dirección de la empresa, con buena memoria y auténtica mala leche, ha tenido la «feliz idea» de descontarnos de la paga de Navidad la parte correspondiente que oscila entre 50 y 100 pesetas.

Pienso que a cualquiera tal iniciativa le parecerá casi una broma o un intento desproporcionado, rayando el ridículo, de aplicar el «reglamento» o, ¿por qué no? un acto de racanería aguda. Al margen de estas considera-

ciones, es claro que con este proceder la empresa evidencia una mentalidad estrecha.

Todo muy lamentable, que si no se puede dramatizar, dado lo irrisorio de la cuantía deducida, es una anécdota sugerente del tipo de empresarios y gestores que pululan por nuestro derredor.

Aprovecho la ocasión y las fechas para brindar para que 1979 nos depare, si no un año sin crisis, sí al menos un horizonte en el que los empresarios —incluido el nuestro— tengan un comportamiento más acorde con el periodo postconstitucional que acabamos de estrenar.

UN AFILIADO





Recoges la nómina, haces números, vas a la compra y seguro que piensas: menos del 18% no puede ser



Respuesta y posición de las tres centrales mayoritarias en Euskadi

# Frente al Decreto-ley y de cara a la negociación colectiva

El día 10 de este mes, enero, se hacía público un comunicado conjunto de UGT, ELA, CC.OO. Cierta prensa siguiendo su línea de despiste en todo lo relacionado con el sindicalismo —sería más duro el calificativo si creyéramos que se debía a una conducta informativa intencionada en relación al sindicalismo— cierta prensa, pues, silencio el comunicado de indudable valor informativo y que constituye el testimonio de un hecho sindical importante.

La ocasión que ha dado lugar a este pronunciamiento tiene dos vertientes: primero, las circunstancias y el contenido del Decreto-ley de congelación salarial de finales del mes pasado; y en segundo lugar, los meses de intensa actividad negociadora de convenios colectivos que vamos a vivir.

Si dejamos de fijarnos en la crítica del Decreto-ley que ha provocado la indignación de los trabajadores apenas conocido, el comunicado conjunto fija unos cuantos puntos de vista comunes de las tres centrales mayoritarias en Euskadi en el campo de la negociación colectiva para los convenios que han empezado a negociarse o que próximamente se negociarán.

En una primera lectura ya destacan varios puntos de vista de fondo que parece oportuno subrayar:

- 1.— La decisión común de desarrollar una política reivindicativa tendente a rebasar los límites establecidos en el mencionado Decreto-ley, tomando como base el 18 por ciento.
- 2.— El compromiso de realizar una negociación y acción coordinada y responsable.
- 3.— Las tres centrales consideran que estos acuerdos deben llevarse a cabo en el marco de Euskadi.
- 4.— El comunicado adopta el principio de flexibilidad en cuanto a los marcos de negociación simultaneando los de ámbito sectorial y de empresa; y de adaptación a las posibilidades y peculiaridades de cada empresa, comarca o sector en cuanto al contenido de las materias negociables: aspectos salariales y condiciones de trabajo, problemas del empleo, el paro y los derechos sindicales.

A continuación transcribimos el texto íntegro del Comunicado.

**Comunicado conjunto de UGT-ELA-CC.OO.**

El Decreto-ley de Congelación Salarial, aprobado recientemente, produjo una respuesta de rechazo inmediata, por parte de las Confederaciones Sindicales de Euskadi UGT, ELA, y CC.OO. Las respuestas de las tres Confederaciones Sindicales

— Denuncia del procedimiento seguido por el gobierno que, de forma unilateral y autoritaria ha violado las reglas más elementales del funcionamiento de una sociedad democrática, obstaculizando de forma grave la libertad de negociación.

— Oposición de aceptar topes salariales para 1979, que pretenden recortar sensiblemente el poder adquisitivo de los salarios, al señalar un techo por debajo del incremento del coste de la vida de 1979; no abordando en absoluto el problema, cada día más grave del paro, expedientes de crisis, en definitiva, no aborda para nada las consecuencias de la crisis económica.

Esta situación derivada de las medidas del gobierno, viene a agravarse, aún más, ante la posición de las organizaciones patronales que a través de manifestaciones públicas, circulares internas dando consignas a las empresas asociadas, y una práctica reiterativa en cuantos convenios de ámbito provincial y de empresa se están ya negociando, pretenden imponer de manera inflexible la congelación salarial y la flexibilidad de plantillas.

Pese al Decreto-ley de congelación salarial y al proceder de la patronal, las Confederaciones Sindicales de Euskadi UGT, ELA y CC.OO, están firmemente decididas a desarrollar una política reivindicativa común, tendente a rebasar los límites establecidos por el referido decreto.

Ante esta situación, UGT, ELA y CC.OO, han llegado a las siguientes conclusiones:

- 1.— Dinamizar la negociación de convenios colectivos a todos niveles, simultaneando los de ámbito sectorial y de empresa, como fórmula más eficaz de superar los obstáculos interpuestos a la libertad de negociación.
- 2.— Basar toda la negociación, además de en los aspectos salariales y condiciones de trabajo, en los problemas del empleo, el paro, y los derechos sindicales en la empresa.
- 3.— Defender el poder adquisitivo de los trabajadores, tomando como base un incremento del 18 por ciento.
- 4.— No admitir medidas de penalización que pretendan adoptar gobierno y patronal encaminadas a la reducción de plantilla.
- 5.— Acelerar el inicio y desarrollo de las negociaciones en todos

moras innecesarias que no hacen si no mermar la eficacia de las negociaciones y las probabilidades de éxito de las mismas.

Las tres centrales sindicales asumiendo la responsabilidad que los trabajadores han depositado en ellas, se comprometen a defender estos presupuestos ante la patronal, a través de la negociación y la acción coordinada y responsable.

Por último, UGT, ELA y CC.OO, consideran que estos acuerdos deben llevarse a cabo a nivel de Euskadi, sirviendo de punto de partida y aplicándolos en cada caso con flexibilidad, adaptándolos a las peculiaridades de cada empresa, comarca o sector.

**Droit social**

## Negociación a nivel de empresa

Hemos visto, que hay ciertas tendencias a plantear la negociación colectiva a nivel interprofesional y que hay, al mismo tiempo, obstáculos a esta tendencia. Pero existe también una tendencia en sentido inverso que plantea la negociación colectiva hacia abajo, es decir hacia la empresa. Esta segunda tendencia es más marcada y mucho menos controlable que la primera.

### El convenio en la empresa

Los esfuerzos, sobre todo de la parte sindical, de aproximar la negociación colectiva a la empresa, tienen múltiples causas muy comprensibles. Un convenio colectivo acordado por todo un sector de la industria está mucho más próximo a un texto legislativo que a un acuerdo de empresa. Un convenio colectivo de sector no puede tener en cuenta las condiciones particulares que existen en cada empresa.

Esto ha conducido en Europa al nacimiento de la «solidaridad patronal» que consiste en la adopción de una posición común para el conjunto de los empresarios del sector.

### La velocidad de un convoy

Lo que determina las proposiciones y las «concesiones» hechas por una organización patronal con motivo de la negociación colectiva del sector, no es la capacidad de pago que pueda ofrecer la empresa más próspera, sino la que esté en condiciones de facilitar la empresa más débil, económicamente hablando. Un convoy no

# Responsabilidad sindical

A los sindicalistas todo el mundo nos predica pero nadie nos da trigo. Ahora nos predicán "responsabilidad": tenemos que plantear reivindicaciones razonables y responsables, tenemos que actuar responsablemente, negociar responsablemente, utilizar medios de presión moderados y responsables.

Si caminamos sobre el filo de la navaja no somos los únicos que podemos hacer perder el equilibrio. Y a estas alturas del camino, somos nosotros los sindicalistas los que nos sentimos con derecho a pedir, a exigir sentido de responsabilidad.

## Los sindicalistas llamamos a la responsabilidad

Somos los sindicalistas directamente responsables de la defensa de los intereses de los trabajadores en el camino hacia la consolidación de la democracia. Nadie se atreverá a afirmar que puede hacerse democracia violando los derechos y los intereses de la mayoría de los ciudadanos constituida por los trabajadores, y sus familias. Al contrario, la atención preferente a las necesidades de la clase trabajadora es un postulado elemental de la más elemental situación democrática. Por eso somos nosotros, los sindicalistas, los que hacemos un llamamiento a la responsabilidad.

## Se pierde la autoridad moral

Con unas tasas de paro que por sí solas pueden constituir el mas grave riesgo de quiebra social, con condiciones de trabajo en progresiva degradación, con subsidios de paro de alcance ridículo, con salarios que pierden sin parar valor adquisitivo, con una Seguridad Social de cuyo funcionamiento los trabajadores estamos hasta el gorro, con una juventud que encuentra todas las puertas del trabajo cerradas y todas las de la delincuencia abiertas etc, etc, si, con

todo eso, los sindicalistas exigimos sentido de responsabilidad. Ni el Decreto-ley de congelación salarial, ni el decreto con ocasión de la huelga de la autopista Bilbao-Beñabá —eligiendo únicamente dos muestras próximas— están dictadas por ese sentido de responsabilidad. La conducta del gobierno ante la crisis económica, toda su política sindical que habría que calificar de desafortunada si no fuera premeditada, pero que hay que tenerla por irresponsable al ser perfectamente calculada, conceden a este gobierno de UCD el mínimo de autoridad moral que requiere un gobernante para reclamar posturas responsables a los sindicalistas.

## Apostamos por el sindicalismo

El gobierno de UCD se debe a unos intereses y a los grupos que lo sostienen. Pero un gobierno no puede ser sectario, ni puede desdeñar intereses vitales del Estado, ni chantajear a los trabajadores, jugando con los medios que estas circunstancias han puesto en sus manos o apelando a posibles riesgos de crisis total para prevalecer en favor de sus intereses partidistas y electoralistas.

Porque estimamos que los intereses de los trabajadores en Euskadi y la democracia —cota objetivo desde la salida de la dictadura— lo exigen, estamos haciendo en ELA el sindicalismo que hacemos. Y no renunciaremos a seguir haciéndolo. Apostamos cada vez con más fuerza en ese número. Pero no admitimos que nos hablen de responsabilidad ni nos prediquen sensatez los que no nos dan el trigo de preceder con el ejemplo.

Había que afirmar todo esto ante la probable etapa de dureza social que en la negociación de convenios colectivos se aproxima.

V. ELORZA

# HEMEROTEKA

puede avanzar más rápido que el barco o el camión mas lento. Esto quiere decir que en periodo de expansión económica, las condiciones que pueden ofrecer las empresas con buena situación económica, sobrepasan con mucho el mínimo previsto en los convenios del sector. Por el contrario, en una situación de reducción o a reducir el número de efectivos, pueden disminuir sus prestaciones suplementarias —y esto de una manera unilateral— hasta el mínimo del sector o el mínimo interprofesional sin que los sindicatos puedan impedirlo mientras el convenio colectivo no sea violado.

## En el sector convenios de mínimos

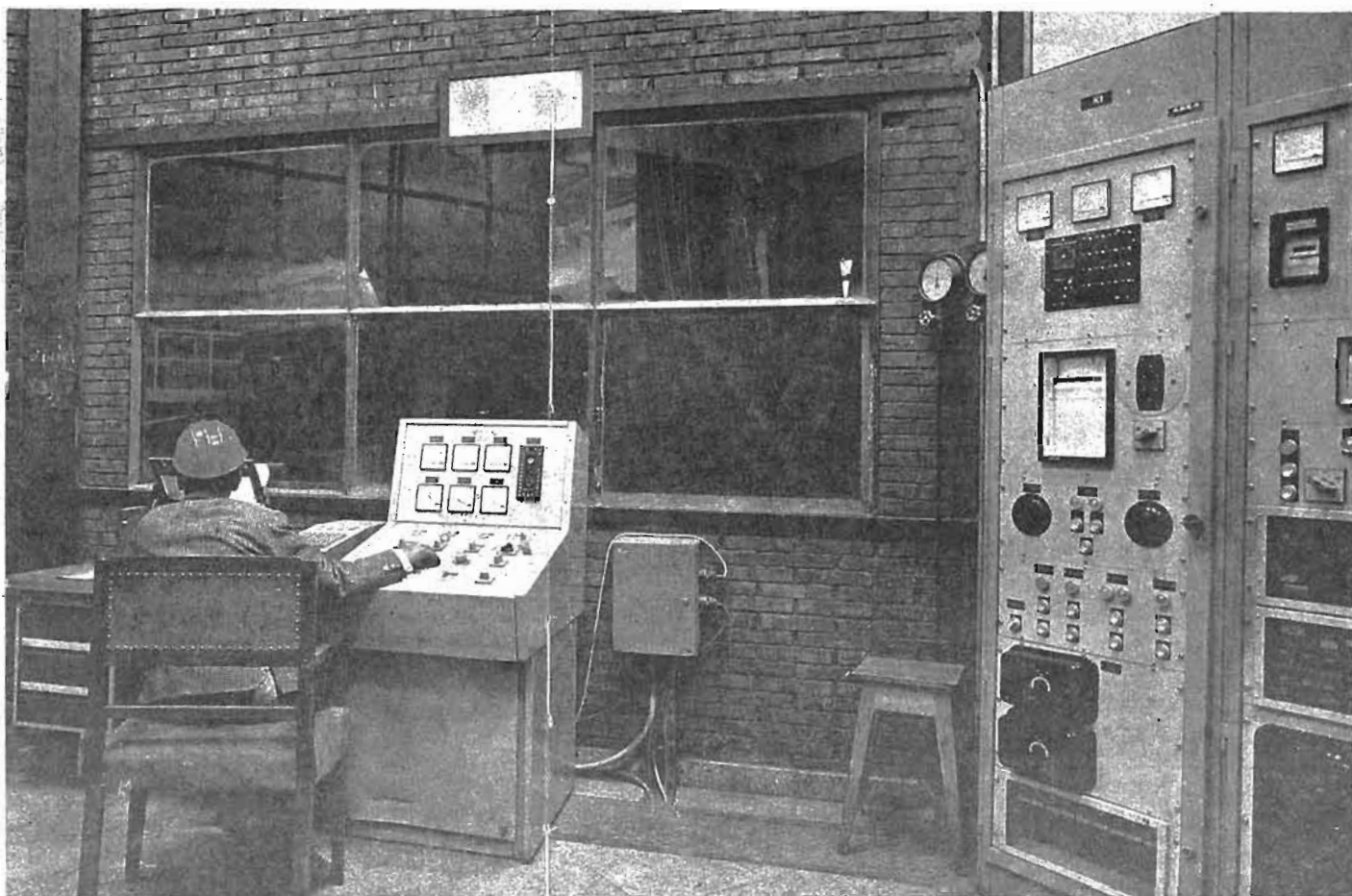
Hay por tanto un deseo por parte de los sindicatos de la mayor parte de los países de Europa de negociar convenios de empresa que serán complementarios de los convenios de sector, en el caso de que se hayan realizado previamente éstos. Pero estos esfuerzos chocan, sin tener en cuenta otras dificultades menores, con la resistencia de las organizaciones patronales que tratan de convencer a sus miembros de que no firmen acuerdos a nivel de empresa, complementarios de los convenios realizados en el marco del sector.

JOHANNES SCHREGLÉ



Con números reales, con situaciones conocidas, hay que negociar en la empresa





Las reivindicaciones económicas en las negociaciones, tienen como referencia el incremento salarial del 18%

## BIZKAIA: Poder adquisitivo y empleo prioridades básicas

**ELA-astekaria:** ¿Cuáles son en tu opinión los puntos de referencia a tener en cuenta para abordar las negociaciones colectivas?

**Eusebio Alberdi:** En primer lugar, pienso que hay que destacar la ya fuerte implantación sindical existente en Bizkaia, lo que posibilita el plantear una política reivindicativa de forma más coherente y también con más posibilidades de éxito.

En segundo lugar, y este es el lado negativo, nos encontramos ante un Decreto-ley que pretende rebajar por segundo año consecutivo, el poder adquisitivo de los salarios, decreto al que se aferran los empresarios con mucha firmeza.

**ELA:** En base a estas realidades, podrías resumirnos cuáles son las reivindicaciones más destacables que se están planteando?

**E.A.:** De forma general, las reivindicaciones que estamos haciendo pueden dividirse en dos tipos:

a) Las de orden económico, que tienen como referencia mínima el incremento salarial de un 18 por ciento. Dentro de esta perspectiva, es importante también destacar la inclusión en las plataformas reivindicativas, de la revisión semestral, en previsión de un proceso inflacionista superior al previsto por el gobierno.

b) Las de orden sindical, tendentes a garantizar la actividad de los sindicatos dentro de las empresas, lo que supone el reconocimiento de un protagonismo creciente de las Secciones Sindicales.

Al lado de estos dos bloques de reivindicaciones, no podemos olvidar la prioridad que asimismo se está dando a la defensa del puesto de trabajo. Esta prioridad se concreta en una serie de reivindicaciones que tienden a evitar decisiones unilaterales de los

empresarios en situaciones de crisis, regulaciones etc.

**ELA:** En la primera de las preguntas has indicado como un elemento a tener en cuenta en las negociaciones actuales, la actitud de la patronal. ¿Podrías concretar más cómo está reaccionando ésta ante el tipo de reivindicaciones que has enumerado?

**E.A.:** Hay que empezar diciendo que aquí en Bizkaia, la patronal está organizada en la Confederación General de Empresarios (CGEV), cuyo presidente es Olarra.

A la hora de enjuiciar la actuación concreta de la patronal y su posición en relación a las negociaciones, hay que tener en cuenta varios hechos:

1) que la patronal tiene una corta vida organizativa, prácticamente un año.

2) que tiene una falta de responsabilidad total en varios sectores.

Todo esto conlleva a que la patronal de Bizkaia tiene problemas de coordinación, de coherencia y de representatividad que suple muchas de las veces con una falta total de flexibilidad ante la negociación. Respondiendo ya concretamente a cómo está reaccionando ante los actuales convenios, te diría tres cosas:

— la CGEV quiere sacar las negociaciones fuera de la empresa, es decir, no quiere negociar convenios de empresa.

— la CGEV está haciendo todo lo que puede para retrasar las negociaciones.

— la CGEV, a la vez que se aferra a los topes salariales, pretende que las garantías sindicales no se introduzcan como materia negociable.

**ELA:** Hay un aspecto que has indicado en relación a la patronal vizcaína, el referente a sacar la negociación

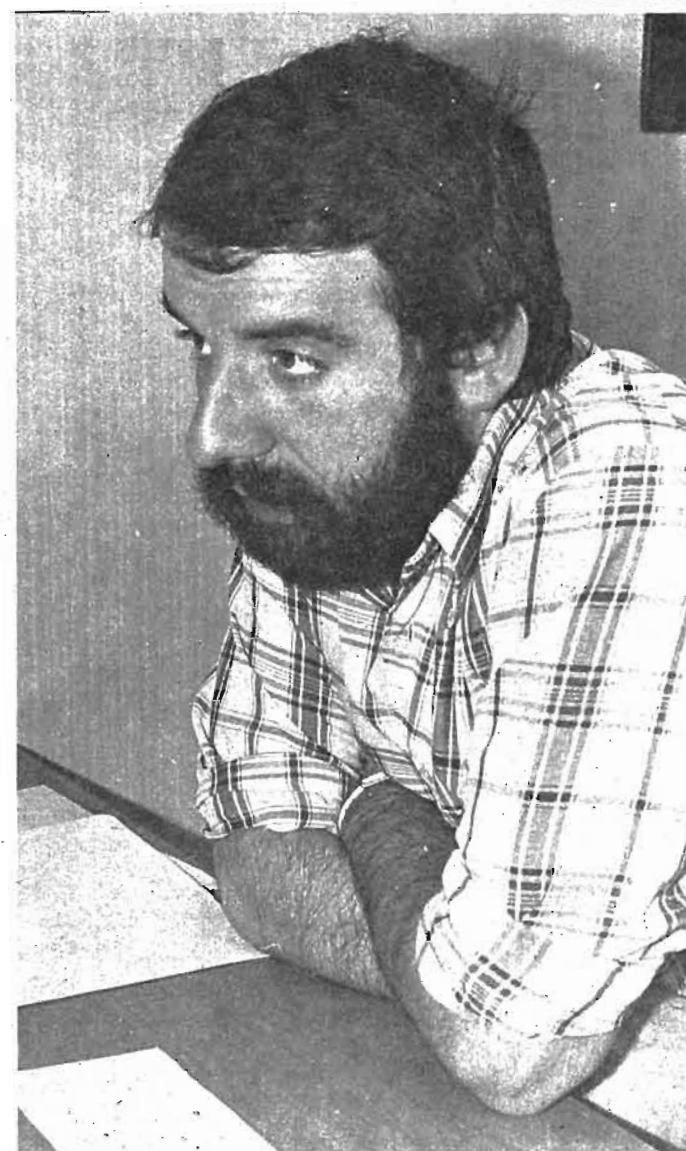
fuera de la empresa, que constituye tal vez una de las obsesiones más marcadas de la actual dirección de la CGEV. ¿Cómo se salva este posicionamiento patronal?

**E.A.:** Ya el año pasado, nosotros pusimos especial énfasis en la negociación a nivel de empresa como medio más eficaz para saltar los topes impuestos. No

es cuestión de que la patronal esté de acuerdo en ello, sino más bien, que haya una posición sindical fuerte que los haga posibles.

**ELA:** Hay otra cuestión que no podemos olvidar cuando planteamos la negociación, y es el referente a la composición de la mesa negociadora. ¿Cuál es la posición de ELA al respecto?

● **La CGEV pretende que las garantías sindicales no se introduzcan como materia negociable.**



«La patronal de Bizkaia tiene problemas de coordinación, de coherencia y representatividad, que suple muchas de las veces con una falta total de flexibilidad ante la negociación»

Aurreko astean esaten genduen b kolektiboen berri ematen dugu. E Ekintzako Arduradunek dihardute bai besteak, beren inguruko erre berezitasunak azalduz. Patronalar — sustárrez berdintsuak izan arri hizketa hauekin ematen diogu am

# ante las n col

**E.A.:** Para nosotros, en todo caso, la negociación es competencia exclusiva de los sindicatos que tengan una mínima representatividad, en el ámbito correspondiente. Las elecciones sindicales, constituyen en este sentido, un punto de referencia objetivo. ELA, UGT y CC.OO somos los sindicatos que hemos obtenido el respaldo mayoritario de los trabajadores.

Ahora bien, en aquellos sectores donde la representación de alguna otra central sea significativa, nosotros no tenemos inconveniente en que ésta participe en la negociación, es más, nosotros estamos interesados en que así sea.

**ELA:** Nos gustaría que nos hicieses un breve resumen de cómo se encuentran las negociaciones en este momento.

**E.A.:** En relación a los convenios principales, está prácticamente preparado en todos ellos el anteproyecto correspondiente, por lo que su iniciación es ya inmediata. Me acuerdo en concreto de la Madera, Hostelería, Sanidad Privada, Calefactores, Metal, etc. Otros como la Construcción, se están ya nego-

ciando, dado que el convenio anterior terminó en noviembre del 78.

En cuanto a los convenios de empresa, la relación de los que se está negociando es muy extensa. Un dato que creo de interés destacar; y es que, este se incluyen en la mayoría de las empresas por primera vez, y que, entre ellas hay con un número de trabajadores reducido.

Otra novedad de este año, es la negociación de convenios a nivel de Bizkaia. De momento, son los sectores en los que está planteando a este momento: Enseñanza y Cajas de Ahorro.

Estas iniciativas son, sin duda, muy importantes y constituyen un precedente que puede y debe ser generalizado en años sucesivos.

Para concluir, tenemos que hacer también referencia a los convenios estatales de Banca, Papel etc., que muchos tienen problemas de todo tipo. Si a esto añadimos la experiencia negativa de los ya firmados, como de la Química, Cerámica, etc, tenemos que llegar a la conclusión de lo inadecuado que es plantear negociaciones a estos niveles.

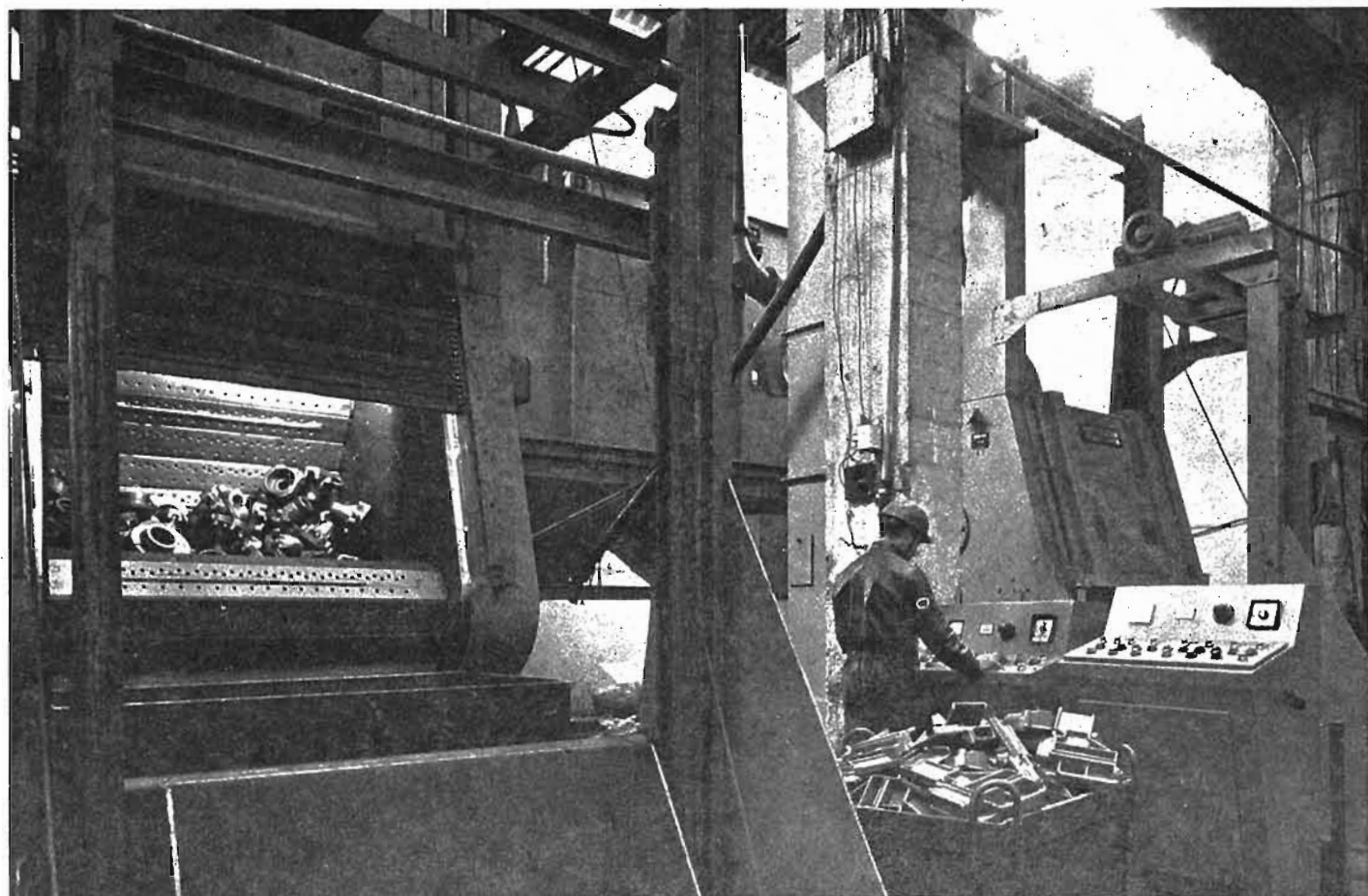
● **Para salvar los topes salariales, es cuestión de que haya una posición sindical fuerte que haga posible.**

● **La negociación de convenios a nivel de Euskadi, actualmente planteada en la Enseñanza y en Cajas de Ahorro, constituye un precedente que puede y debe ser generalizado en años sucesivos.**



Bizkaia eta Arabako konbenioa Eduardo Markinez, Errebindikapen tzaren egoera agertzen. Bai bata, eta duté; probintzi bakoitzak dituen katuen indarra, negoziaketa erak etatik doaz. Honenbestez, bi elkar negoziaketan buruzko gaiari.

# A ociaciones ivas



La postura de las empresas afiliadas a la patronal alavesa SEA es la de no negociar a nivel de empresa y esperar a la negociación del Provincial

## ARABA : Generalización de los convenios de empresa

**ELA-astekaria:** Nos interesa que señales algunas realidades básicas a tener en cuenta en esta etapa de las Negociaciones Colectivas.

**EDU Marquinez:** El panorama negociador de este año se vislumbra como muy difícil por una serie de circunstancias:

— en primer lugar, el nuevo impuesto o mejor dicho el cambio del IRTP por el IRTP que, en su aplicación en Alava, a falta de concretar detalles, puede afirmarse que va a constituir una clara disminución de nuestro poder adquisitivo.

— también hay que contar, aunque esto es general, con el Decreto-ley de topes salariales que los empresarios intentarán aplicarlo planteando convenios provinciales, estatales... de máximos.

— los empresarios van a negarse a negociar convenios de empresa remitiéndose a ámbitos superiores.

**Cuadro reivindicativo ELA: Teniendo en cuenta estas y otras circunstancias cómo se plantea el cuadro reivindicativo?**

**EDU:** Las reivindicaciones las estamos haciendo en todos los convenios sobre estas bases:

— Duración del convenio de un año, con revisión semestral en función al Incremento del Coste de Vida.

— En cuanto a las reivindicaciones económicas, estas oscilan entre un 18 y un 20 por ciento, teniendo en cuenta que en el año 78 no se han realizado revisiones semestrales en casi ninguna empresa.

— Las reivindicaciones sociales se centran en la reducción de la jornada, aumento del tiempo de vacaciones, jubilación a los 60 años.

— La mayoría de los convenios tanto de empresa como provinciales se fijan también en reivindicar derechos sindicales: reconocimiento y atribuciones de las secciones sindicales, horas

libres, locales, garantías sindicales...

— Cien por cien en caso de baja o enfermedad, subvenciones para estudios...

**Perfil patronal**

**ELA: Cómo reacciona la patronal ante la presentación de las reivindicaciones que has enumerado?**

**EDU:** En Alava existe el sindicato patronal SEA (Sindicato Empresarial Alavés) implantado sobre todo en la siderometalurgia. También hay algunas Federaciones de Rama en la Madera, en la Construcción y se está organizando alguna asociación en el Comercio. SEA es la más importante y la postura de sus empresas afiliadas es la de no negociar o esperar a la negociación del Convenio provincial del Metal. En los casos en que la presión de los trabajadores obliga a los empresarios a negociar, SEA amenaza a sus empresas afiliadas con sanciones disciplinarias para el caso en que salten los topes del Decreto de congelación salarial. En sectores como el Comercio y algún otro, los empresarios se empeñan en atenerse al Decreto en los puntos referentes a lo económico y se niegan a negociar los otros aspectos del abanico reivindicativo.

**Convenios provinciales ELA: interesaría que trazaras los rasgos más destacables de la situación de la negociación de los convenios provinciales. Fijate en los más importantes o más conflictivos.**

**EDU:** El más importante sin duda es el del Metal que afecta a unos 35.000 trabajadores. Se está negociando. SEA en un principio intentó negociar un convenio de máximos. ELA lo consideró inadmisibile, desde una perspectiva sindical de clase, contra la opinión del resto de las centrales. Consideramos que en esas condiciones no podíamos seguir en la mesa negociadora y avisamos que la

abandonaríamos. Esta postura de ELA, el aumento de conflictos en el sector y la gran cantidad de Convenios de empresa presentados por nuestra iniciativa, dió como resultado el cambio de actitud de la patronal. En este momento ésta se presenta con la siguiente propuesta:

— Convenio de un año. Antes exigía duración de dos años.

— Aumento del 12 por ciento sobre las tablas del convenio.

— 2.032 horas de trabajo para 1979; reducción 10 horas en relación a 1978.

— Ninguna oferta en los puntos que hemos dicho sociales y en cuanto a los derechos sindicales reivindicados por los trabajadores.

**Convenios de empresa ELA: Parece que abundan los convenios de em-**

presa. Danos a conocer como se presentan y como están situados en estos momentos.

**EDU:** Este año los convenios de empresa en Alava se están generalizando. Los trabajadores vemos que es la única forma de lograr superar los topes salariales que dos años seguidos han intentado imponernos. Cada empresa es un caso diferente. Las hay que se habren a la negociación porque son conscientes de lo que les supone negarse a negociar.

Otras empresas o no quieren negociar o se encastillan en los términos del Decreto-ley que unido al nuevo sistema de impuestos cercenan una buena parte del poder adquisitivo, ya no muy grande, de los salarios. Es lógico que los conflictos se estén ya produciendo. En algunos casos se está en huelga: Roman Gómez, Urbina, Cegasa, M. Carrera... Huelga, se entiende legal. En otros, se producen paros intermitentes: Esmaltaciones San Ignacio, Sagola, Areitio, etc.

**Es imposible por razones de espacio dar una lista completa de las empresas que están negociando. Algunas de las más significativas son Mévosa, Aranzabal, Forjas Alavesas, Heasa, Arregui... todas ellas del Metal. Hijos de Orbea y Michelin de la Química. Estas en Vitoria. En la provincia también son muchas aquellas en las que se ha planteado y se negocia el convenio de empresa: Pum Española en Salvatierra, Conelsa en Araya, Ituarte**



«Quien debe negociar los convenios de empresa con las Secciones Sindicales»

● **ELA consideró inadmisibile la pretensión de la patronal del Metal de realizar convenios provinciales de máximos.**

● **Convenios de empresa para superar los topes salariales impuestos por decreto.**

en Amurrio, Condesa e Icoia en Villarreal, Muebles Otaola en Llodio etc. etc.

**Composición de la mesa**

**ELA: Uno de los obstáculos, por razones ajenas a los trabajadores, que hay que solventar a la hora de la negociación colectiva es el de la composición de la mesa negociadora. ¿Cómo lo planteais en Alava?**

**EDU:** Nuestra postura de principio, como ELA, es que quien debe negociar los convenios de empresa son las Secciones Sindicales. Pero esta postura de principio hacia cuya implantación, como exigencia de nuestro propósito sindical, caminamos con firmeza, tropieza en estos momentos con obstáculos reales: la falta de desarrollo sindical, la legislación que tenemos — también la falta de ella — la terquedad de los empresarios que no quieren ver al sindicalismo implantado en su empresa y menos aun reconocido y con atribuciones negociadoras... Un día empresarios y legisladores caerán en la cuenta del contrasentido y de la falta de realismo de sus normas y de sus fobias, porque aunque sean los Comités quienes oficialmente negocian, son las Secciones Sindicales las que impulsan, las que estudian y sostienen por medio de sus representantes en el Comité, las reivindicaciones obreras.

En los Convenios Provinciales son las Centrales Sindicales las que negocian y por tanto son las Secciones Sindicales las que están presentes.

# Cuadro de convenios — 1978

## ARABA

Sector	Ámbito	Vacaciones	Pagas	Jornada	Salario Especialista	Salario Oficial	Salario Administrat.	Fecha Caducidad	Observaciones
METAL	Provincial	24	2	2.042/año	S. B. : 630 P. Ac. : 36 P. Ext. : 18	S. B. : 680 P. Ac. : 44 P. Ext. : 18	S. B. : 680 P. Ac. : 36 P. Ext. : 18	31-12-78	Los pluses de Actividad y Extrasalarial están expresados por hora/trabajo.
LIMPIEZA	Provincial	22	2	44	S. B. : 680 P. Ext. : 60	S. B. : 765 P. Ext. : 60	24.000	31-5-79	
HOSIELERIA	Provincial	26	2 de 30	44	Categoría	I : 27.620 — 2.500 (P. Ext.) II : 25.200 — III : 23.000 —		31-2-79	
CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	Provincial	30		44	S. B. : 711 P. As y Ac. : 44 P. Ext. : 19	S. B. : 765 P. As. : 47 P. Ext. : 19	S. B. : 765 P. Ac. : 46 P. Ext. : 19	31-6-79	Plus Asistenc. y Actividad y Plus Extrasal. se expresan por hora/trabajo.
MADERA	Provincial	28 (1978) 30 (1979)	1 de 30 - SB + A 1 de 15 - SB + A	44	S. B. : 752 P. C. : 60/día trabajo P. Ext. : 17/hora trab.	S. B. : 866 P. C. : 60 P. E. : 17	S. B. : 27.187 P. A. : 60 P. E. : 17	31-7-79	
PANADERIA	Provincial	30	2	44	S. B. : 692 P. Benef. : 104 Incent. : 2.500 P. Ext. : 50	S. B. : 756 P. Benef. : 113 Incent. : 2.500 P. Ext. : 50	S. B. : 23.119 P. B. : 3.468 P. Ext. : 1.260	31-5-79	Domingos fiesta. El especialista equivale al ayudante. El salario oficial equivale a oficial pala.
TRANSPORTE MERCANCIAS CARRETERA	Provincial	25	2 de 30	44	S. Mensual : 17.932 Prima : 4.856 P. Ext. : 2.000	S. Mens. : 18.782 Prima : 5.281 P. Ext. : 2.000	S. Mens. : 18.782 Prima : 5.281 P. Ext. : 2.000	31-1-79	
TRANSPORTE PUBLICO VIAJEROS	Provincial	25	2 de 25	44	S. B. : 20.000 P. C. : 2.000 P. A. : 1.250 P. Ext. : 750	S. B. : 25.000 P. C. : 2.000 P. A. : 2.500 P. Ext. : 1.000	S. B. : 17.000 P. C. : 1.000 P. A. : 1.250 P. Ext. : 750	31-12-78	El Especialista equivale al cobrador.
COMERCIO MUEBLE	Provincial	30	3	44	24.053	25.217	25.217	31-12-78	Especial. igual a depend. Ofic. igual depend. mayor
COMERCIO TEXTIL	Provincial	30	3	44	20.475	24.375	25.350	31-12-78	

## BIZKAIA

Sector	Ámbito	Vacaciones	Pagas	Jornada	Salario Especialista	Salario Oficial	Salario Administrat.	Fecha Caducidad	Observaciones
METAL	Provincial	28	2	2.016/año	26.873	1a. : 31.349 2a. : 29.553 3a. : 27.446	Jefe 1a. : 41.180 " 2a. : 38.694 Ofic. 1a. : 35.027 " 2a. : 31.727 Auxiliar : 27.724	31-12-78	Son salarios brutos sin pluses de antigüedad etc.
El sector del Montaje afectado por el convenio del Metal, tiene los siguientes acuerdos en concepto de dietas: Para 1978: Enero a Setiembre, ambos inclusive: Dieta completa : 800 pesetas. Media Dieta : 320 pesetas. Octubre a Diciembre, ambos inclusive: Dieta completa : 1.000 pesetas. Media Dieta : 400 pesetas.									
CALEFACTORES	Provincial	30	2	44	Más de 21 años: 27.200 Menos de 21 años: 26.774	1a. : 36.342 2a. : 32.762 3a. : 28.394	Jefe 1a. : 46.000 Ofic. 1a. : 36.929 Aux. mayor 21 años: 27.143	31-12-78	Los trabajadores percibirán pluses extrasalariales: Locomoción : 90/día. Distancia : 70/día. Ropa trabajo : 20/día.
COMERCIO METAL	Provincial	30	4	44 (40 en 4 meses de verano)	Depend. 25 años: 26.000	Ofic. 1a. : 25.000 " 2a. : 23.000	Auxiliar : 23.000 Ofic. 1a. : 26.000 " 2a. : 24.000	31-3-79	
COMERCIO ALIMENTACION	Provincial	30	may. : 3,5 min. : 3	44	dependiente 23.500	Ofic. 1a. : 25.000 " 2a. : 24.500	Aux. : 22.500 contable : 27.000	31-3-79	
COMERCIO QUIMICAS	Provincial	30	3	44	Depend. 25 años: 23.750	Ofic. 1a. : 24.500 " 2a. : 23.500	Oficial : 25.600 Auxiliar : 23.200	31-3-79	
COMERCIO TEXTIL	Provincial	30	3	43 (40 en 3 meses de verano)	Depend. 25 años: 26.500 * 2 revisiones trimestra.	Ofic. 1a. : 26.500 " 2a. : 23.761	Auxiliar : 26.500 Oficial : 27.425	1-2-79	* 1-2-79 y 1-8-79, aplicando el ICV de Bizkaia de los 6 últimos meses.
MADERA	Provincial	28	2 y media	44 (lunes a viernes)	24.742	Ofic. 1a. : 29.337	31.947	31-12-78	
CONSTRUCCION	Provincial	30	2 más benef.	44 (lunes a viernes)	28.925	34.805 (incrementos a partir de octubre)	34.805	31-11-78	
VIDRIO	Provincial	28	2 más benef.	44 (lunes a viernes)	20.724	23.228	24.845	28-2-79	Duración: 2 años.
SANIDAD	Provincial	30	3	44	ATS 35.358		Auxiliar : 22.201 Oficial 1a. : 32.205	31-12-78	
HOSIELERIA	Provincial	30	3	44	Cocinero: 27.000	Depend. de 2a. Bodeguero taquillero 24.500	Fregad. : 22.750 Botones 16-18 años 15.500	31-12-78	Los salarios se incrementarán en 1.000 lineales para todas las categ. con efecto del 1 julio del 78.
ARTES GRAFICAS	Provincial	28	3	44	Reportista 1a. : 21.711	Oficial 1a. offset: 26.525	Oficial 1a. : 28.948	31-3-79	Plus convenio : 9.708
TRANSPORTE MERCANCIA CARRETERA	Provincial	30	3 SB+Ant.	44	27.393	Base especialista: 22.393 P. C. especialista: 5.000	Oficial 1a. : 33.503 2a. : 29.200 Aux. : 25.580	del 1-7-78 al 31-12-79	Los salarios apuntados son mínimos. El 1-1-79 y el 1-7-79 revisión del ICV más 1,5 puntos.
AGENTES DE ADUANAS Y CONSIGNATARIOS DE BUQUES	Provincial	30	4		Oficial 2a. y mozo de almacén 28.406	28.406	Ofic. prefer. : 34.216 Oficial : 32.279 Auxiliar 1a. : 28.406 Auxiliar 2a. : 21.950	31-12-78	
GARAGES	Provincial	27	3 S. B. + Ant.	44	23.064	S. B. : 16.440 P. Asist. : 6.624	Oficial 1a. : 24.758 2a. : 23.994 Auxiliar : 22.089	31-12-78	
TRANSFORMADOS DE PLASTICO	Provincial	30 (emplea.) 28 (obreros)	3	44	20.295	22.440	28.200	31-12-78	Las cantidades son brutas.

## ESTATAL

Sector	Ámbito	Vacaciones	Pagas	Jornada	Salario Especialista	Salario Oficial	Salario Administrat.	Fecha Caducidad	Observaciones
BANCA	Estatad	26 laborables	3 y 3/4	42	ordenanza: 30.000	Administrat. 1a. : 35.000	Oficial 1a. : 30.500 Auxiliar : 32.000	31-12-78	
SEGUROS	Estatad	30	4	42	Ordenanza: 19.900	Administrat. 1a. : 28.890	Oficial 1a. : 24.000 Auxiliar : 19.900	31-12-78	
PAPELERAS	Estatad	29	2 - benef.	44 stop 42 no stop		Ofic. 1a. 2a. : 25.498	Ofic. 1a. 2a. : 24.081	31-12-78	
GAOLINERAS	Estatad	30	3	44	25.500 base brutas	26.000 base bruta	27.200 base brutas	30-6-79	
QUIMICO FARMACEUTICA	Estatad	30 (empl.) 25 (obreros)	3	44	19.600 base brutas	20.100 base bruta	24.600	31-12-78	
ACIDOS Y ABONOS	Estatad	30	3	44	520/día	603/día	18.347	31-12-78	
EUROPISTAS	Estatad	28	2	44	33.002	41.864		31-12-78	

Si el cuadro de convenios publicados la semana pasada correspondía a los provinciales de Gipuzkoa y Nafarroa, ésta vez, y concluyendo con ello, lo realizamos con los de Araba y Bizkaia.

Asimismo, damos nota de algunos del mismo período 78 cuyo ámbito de negociación abarca al interprovincial o estatal.



**A vueltas con problemas de la Seguridad Social**

**Plazos de reclamación y cotización**

En la legislación de la Seguridad Social existen, entre otros, tres supuestos de reclamación en el que el transcurso del tiempo tiene su importancia.

**Reconocimiento de un derecho o prestación**

El primer supuesto se trata de la reclamación del reconocimiento de un derecho o prestación. En este sentido se nos dice con carácter general que el derecho al reconocimiento de prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente en que tenga lugar el hecho que da lugar a la prestación de la que se trate. Es decir, el derecho a que se nos reconozca, por ejemplo, una incapacidad, una pensión de viudedad, etc., hay que reclamarlo sin dejar transcurrir cinco años. Existe una excepción en el caso de la jubilación: el derecho a reclamar la jubilación es imprescriptible, no se pierde en ningún caso.

Ahora bien, caso de que las reclamaciones se hagan con retraso — si bien dentro de los cinco años — los efectos del reconocimiento, o sea, las pensiones de incapacidad, viudedad, etc., sólo se producen a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

**Prestación ya reconocida**

En segundo lugar, la reclamación del percibo de la prestación ya reconocida se halla sujeta a un plazo de caducidad de un año.

Si la prestación es por una sola vez (por ejemplo en la incapacidad permanente parcial) el derecho al percibo caduca al año, a contar desde el día siguiente al de haber sido notificado.

Cuando la prestación es periódica, el derecho al percibo de cada mensualidad caduca al año de su respectivo vencimiento.

**Obligación de cotizar**

En tercer lugar, la obligación de cotizar a la Seguridad Social prescribe a los cinco años. Esto conviene tener en cuenta sobre todo cuando la empresa no le ha dado de alta en la seguridad social, o le ha dado de alta después de un período más o menos largo sin asegurar. En este caso, si no han transcurrido cinco años se puede hacer la correspondiente denuncia para que la Inspección levante acta de liquidación por las cotizaciones que la empresa debe a la seguridad social.

Las cotizaciones pueden ser valiosas a la hora de reclamar el derecho a una prestación de la Seguridad Social y le pueden servir además para completar el período de carencia correspondiente. Con esta expresión se denomina el período mínimo de cotización que se exige para tener derecho a una prestación. Este período es de diez años para la de jubilación, de cinco años para la de incapacidad por enfermedad común, de 180 días para la de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común etc.

J.B. HARRIOLA



Marina Mercante

**Banderas de Conveniencia**

**Liberia, Panamá, Chipre, Singapur, etc... en lenguaje marítimo son banderas baratas de adquirir para los armadores y bajo las cuales es barato operar.**

Algunas de las ventajas que ofrecen:

- Evadir impuestos en los países de legítima propiedad.
- Librarse de la necesidad de ajustarse a la legislación nacional de Seguridad Marítima y Seguros Sociales.
- Disminuir costos de tripulación.

Estos países de banderas de conveniencia, no son tradicionalmente marítimos, pero poseen enormes flotas, mucho mas grandes de lo que podrían manejar con sus propios medios.

Se da la paradoja de que países como Liberia y Panamá, están encabezando la tabla de tonelaje y van creciendo cada año.

Una de las ventajas a destacar que proporcionan las banderas de conveniencia a los armadores, es la de huir de la acción organizada de los trabajadores, y alejarse de la presión sindical de las mismas.

En Euskadi, 10.000 marinos trabajan e barcos de banderas de conveniencia.

**Acción-ITF**

La ITF — Federación Internacional de Obreros del Transporte — está tomando participación activa a fin de combatir esta amenaza a los derechos marítimos.

Como aborda la ITF, esta problemática? Por medio de la acción sindical.

La finalidad principal de la ITF, es la de amparar a los propios marinos.

1) Asegurando que todos los tripulantes estén protegidos por acuerdos sindicales apropiados, que defiendan su salario y sus condiciones laborales.

2) Haciendo que estos acuerdos sean cumplidos por los armadores, donde quiera que se encuentren sus buques.

Estos convenios o acuerdos son elaborados y negociados por los sindicatos nacionales afiliados a ITF.

Como base de estos convenios, se toma un acuerdo especial — ITF Standar — que está

elaborado tomando como orientación las condiciones salariales del noroeste de Europa por lo que, es importante que todos los marinos esteis informados, de las condiciones salariales y sociales que marca este convenio.

**Que los armadores cumplan**

Conviene aclarar cómo logran los marinos que pertenecen a ITF, que los armadores cumplan estos acuerdos, porque después de todo, los armadores ponen sus buques bajo banderas «piratas» para evitar ajustarse a salarios y condiciones de trabajo apropiados. La respuesta es clara:

A través de la Acción Sindical y de la afiliación a sindicatos como ELA, adheridos a la ITF.

Los sindicatos de marinos afiliados a la ITF, unos 350 en todo el mundo, hemos montado una red de inspectores, con el objeto de controlar a los barcos de banderas e conveniencia que entran en su jurisdicción obligando a pagar el «Standar ITF», por medio de este control y de los boicot a los barcos que se niegan a

aceptarlo. Con ello se consigue que los buques de bandera de conveniencia terminen por aplicar las condiciones ITF.

**Informar, denunciar**

La participación de cada marino en la campaña es algo muy importante, sobre todo en Euskadi y en toda la cornisa Cantábrica, donde existe una fuerte tradición marítima. Esta participación consiste en informar a los representantes sindicales, si el barco donde se tripula está cubierto por el acuerdo especial, o si por el contrario está mas bajo y, conviene difundir esta información entre los compañeros marinos, para poder seguirles la pista a los barcos que no pagan el mínimo ITF. Si intentan tomar represalias contra cualquier marino, también se debe informar acerca de todos los pormenores.

Derechos que tiene un afiliado. Asesoramiento jurídico y económico gratuito. Caja de Resistencia en caso de huelga. Con el carnet ELA-ITF, se puede presentar en cualquier puerto del mundo y solicitar el asesoramiento de la ITF.

J. MURUA

**Un artículo de...**



**Congelación salarial por decreto**

En nuestro número de la semana pasada reproducimos el Decreto-ley al que se hace referencia en este artículo. También se realizaba una toma de posición, necesariamente negativa, respecto al mismo. En este número, página 3, se inserta una declaración conjunta de ELA con otras dos centrales en la que se hace una dura crítica de esta decisión del gobierno. Insistimos en el tema, porque, entre otras razones, en este momento y con este acto UCD, inaugura nuevos modos de gobierno y relación con los trabajadores, insistimos reproduciendo los párrafos esenciales de un artículo del que al discrepar, discrepamos sobre todo por la suavidad con que juzga los pactos de la Moncloa. Nuestra postura al respecto es conocida y clara.

Y lo que se veía venir llegó... Después de utilizar durante varios meses — y con indudable acierto para los intereses de clase que representa — la zanahoria de los pactos, el gobierno acaba de imponer una congelación salarial por Decreto-ley. De esta forma, el gobierno UCD ha dejado como «despedida del año de los pactos de la Moncloa» un paquete de medidas de política eco-

nómica, cuyos puntos fundamentales se contienen en el «Decreto-ley sobre rentas y empleo» de 7 de diciembre. Concretamente, en el artículo primero de esta disposición, en el que, con un ostensible civismo, dice que «con objeto de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores se establece para el crecimiento de la masa salarial un incremento del 13 por ciento de promedio, in-

cluidos los aumentos de antigüedad y ascensos. Este crecimiento podrá oscilar en los distintos convenios entre el 11 y el 14 por ciento...» (...)

**Paro**

Junto a esta medida, el gobierno UCD destina un total de 146.000 millones de pesetas para incrementar el seguro de desempleo. Es decir, la misma cantidad que

se establecía en los pactos de la Moncloa para el pasado año, lo que significa dar de lado a datos como la subida del índice del coste de la vida durante 1978 (un 16 por ciento) y que la cifra de trabajadores en paro aumentó en los últimos doce meses nada menos que en 300 mil. Con la misma visión del problema expresa su intención de crear de 100 mil a 150 mil puestos de trabajo, lo que equivale a decir que el gobierno UCD desprecia la incorporación de: 200 mil nuevos trabajadores al mercado de trabajo en 1979 y que, por tanto, condena al desempleo a una cifra que oscila entre los 50 y los 100 mil jóvenes. Y muy en consonancia con todo lo anterior, fija unos incrementos de un 14 por ciento para los pensionistas y jubilados (...)

**Críticas**

Todas las críticas (realizadas por los trabajadores) parten de dos puntos de vista esenciales. El primero, que el programa económico del gobierno UCD no plantea mecanismos eficaces para la resolución de lo que es considerado como problema número uno de la

economía española: el paro (1.200.000 en estos momentos). El segundo, que la congelación salarial que se fija en el mencionado Decreto-ley se impone con una diferencia sustancial con la establecida en los pactos de la Moncloa vale decir, la ausencia de contrapartidas de carácter progresista que justificará tal congelación, que se estableció para 1978 en un 22 por ciento, mientras que el coste de la vida se situó en 1977 en un 26 por ciento.

**Se veía venir**

Sin embargo, la postura del gobierno podía haber sido vislumbrada desde la izquierda sin demasiados problemas. Porque, aparte de otras consideraciones, las palabras del principal responsable de la política económica gubernamental no dejaban lugar a dudas desde hace ya varias semanas.

Veamos: Al concluir la segunda ronda de negociaciones, el vicepresidente decía: «El programa económico del gobierno podría llevarse a la práctica sin pacto alguno». Y añadía: «No estoy dispuesto a aceptar ninguna contrapropuesta que no respete la previsión de un 10 por 100 de

inflación; ese 10 por 100 no es negociable...

**UCD-CEOE**

Por la misma razón, no resultaba nada extraño que, con el respaldo del gobierno UCD, la organización empresarial CEOE hubiera planteado semanas atrás su propuesta para la negociación colectiva en unos términos de especial dureza. Primero, intentando paralizar toda negociación «hasta que se suscriban los nuevos pactos»; después, presentando una alternativa, considerada por las centrales como una «provocación inaceptable», en la que se contemplaban puntos tan difícilmente digeribles por la clase obrera como un tope salarial del 10 por 100, la prohibición de pactar reducción alguna de la jornada laboral, la supresión, congelación o absorción de los conceptos no directamente productivos incluidos en el salario, la evitación de convenios de empresa, la prohibición de discutir las cuestiones políticas, sindicales o sociales etc., hasta una negociación CEOE-centrales. (...)

RODRIGO VAZQUEZ-PRADA

**Autopista Bilbao-Behobia**

(viene de primera página)

**La huelga**

Tras los primeros contactos mantenidos se vislumbra el conflicto. Ante la oferta patronal de un 8 por ciento (3.118 pts. para el cobrador de peaje) los trabajadores decidieron declarar la huelga legal para el 2 de enero.

Día 1 de enero

Horas antes de iniciarse el conflicto la empresa aumenta su oferta a casi 5.000 pesetas.

Día 2

Rechazada la oferta, a las 6 horas se inicia la huelga.

Día 3

La Dirección cierra ilegalmente la autopista. Nuestro Sindicato reacciona inmediatamente y presenta denuncias ante los gobernadores civiles de Guipúzcoa y Vizcaya. Tras diversos contactos con la Consejería de Transportes y la Dirección General de Carreteras la empresa se ve obligada a abrir nuevamente las vías.

Día 4

Se reanudan nuevamente las negociaciones. El Director General advirtiendo los graves daños que la huelga está produciendo, rebaja la última oferta del 12,82 por ciento al 11 por ciento. Si con esta oferta se reanuda el trabajo, estudiaría la elevación del porcentaje.

Día 5

Rechazada la oferta anterior la empresa presenta otra, consistente en un aumento de 5.853 pesetas (15,02 por ciento). En

Asamblea es rechazada unánimemente al mismo tiempo que se decide comenzar la recogida de fondos en las salidas de la autopista.

Día 8

Se empieza a conocer el contenido de un Decreto-ley que el gobierno urgenemente ha aprobado para regular el servicio. El Decreto obliga a la mitad del personal de peaje a reincorporarse al trabajo. Ante este incalificable posicionamiento del gobierno a favor de la empresa, nuestra Federación del Transporte, promueve una campaña de denuncias. Telegramas de la CIOLS, CMT, AFL-CIO, ITF, llegan al gobierno denunciando duramente este atentado a los derechos de los trabajadores.

Día 9

La empresa aumenta su oferta a 6.512 pesetas (16,71 por ciento) y anuncia la llegada de Madrid del Director General, para reanudar las conversaciones.

Día 10

Reanudación de las negociaciones. La dirección eleva nuevamente su oferta hasta 6.867 pesetas (17,61 por ciento). Este aumento es aceptado por los trabajadores y finaliza la huelga.

**La hora de las valoraciones**

Para los trabajadores ha sido una experiencia muy positiva. Existía una situación de gran descontento que aumentó considerablemente al conocerse las primeras ofertas patronales. La situación

requería la adopción de una postura digna, de valiente enfrentamiento. Los resultados han sido positivos pues se ha alcanzado un aumento del 17,61 por ciento que supone 4,61 puntos por arriba de lo que la empresa, como tope, estaba dispuesta a subir. Además: se ha hecho bajar la cabeza a una dirección cuya política dictatorial era cada día más evidente. Se ha conseguido con este conflicto una nueva relación de fuerzas en la empresa y si no se han alcanzado todos los objetivos en un principio fijados, ha sido por la descarada ayuda que el gobierno ha prestado a la empresa, violando la propia Constitución, obligarnos a poner fin a la huelga.

**Una pregunta**

Y para finalizar una pregunta obligada: ¿Qué ha conseguido la empresa? Pues la empresa además de perder 30 millones de pesetas, se ha visto obligada a ceder un aumento salarial importante. Ha tenido que cambiar radicalmente y en pocas horas decisiones adoptadas (cierre de autopista, negociar en el local de ELA tras afirmar que no entraría jamás en ninguna sede sindical, etc.). Estos hechos son graves para una Dirección dictatorial acostumbrada a sustituir la negociación y el diálogo por continuas voces de mando. Son sus propios cimientos los que se han resquebrajado.

JOSEMI UNANUE



Los afiliados cobran la Caja de Resistencia durante la huelga en el local de Bera de Bidasoa

**Convenio de empresa de Fundiciones de Vera****Se salta el tope del 13 %**

Después de 25 días de huelga legal, durante los cuales, los trabajadores hemos tenido que soportar presiones, amenazas verbales, por escrito, y toda clase de trucos sucios por parte de una patronal acostumbrada a utilizar el terror entre los operarios, se ha conseguido superar el tope salarial impuesto en Decreto-ley, por el tristemente famoso Abril Martorell.

La patronal navarra ANEM, había obligado a sus asociados, a negarse a pactar convenios de empresa, aspecto éste que fue acogido con gran regocijo por parte de los empresarios.

En Fundiciones de Vera, forzamos la situación y conseguimos que la patronal se pusiera a negociar.

La oferta que dió la Dirección al principio, fué de CERO pesetas, para ir subiendo hasta 8,94 por

ciento. A partir de ésta cantidad, se decidió la huelga legal por parte de los trabajadores.

Después de los 25 días, en los que la Caja de Resistencia ha funcionado con eficacia, se ha llegado al acuerdo de:

Eliminar el Plus de Asistencia, que junto al aumento del Salario Base, supone un incremento en el mismo, del 22 por ciento líquido.

Globalmente el aumento logrado, es del 16 por ciento líquido.

Una vez más, queda demostrado que los trabajadores organizados, pueden conseguir superar los toques y normas impuestos por una patronal que no quiere darse cuenta de que la época del látigo ha desaparecido.

SECCION SINDICAL DE  
ELA EN FUNDICIONES**Convocada la huelga de la Limpieza de Gipuzkoa para el día 17 de enero****La patronal no cede**

Garbitzen diharduten langileek huelgari ekingo diote urtarilaren 17tik aurrera. Negoziaketan ahalik eta gehiena jatsi eta gero jaz irabazten zutena, bizitza igo denaren arabera ordaintzea, eskatzen dute. Ez dago tarte handirik, milaren pezetaren koska dago. Ugazabek ez dute amore eman nahi, eta Donostiako zenbait gaisoetxe, banku, aurrezki kutxa eta abar garbitasuna egin gabe geratuko da. Nagusiaren setak ez ditu langileen borroka indarrak zapalduko.

Centros sanitarios de la capital donostiarra, tales como el Hospital y la Residencia, no dispondrán del servicio de limpieza a partir del día 17 de enero fecha que iniciarán la huelga por disconformidad de la oferta salarial de la patronal de este sector en las deliberaciones del convenio provincial de Guipúzcoa. La decisión de ir a la huelga la adoptaron los trabajadores como medio de presión por la consecución de un salario que, por lo menos, equivalga a la subida del coste de la vida. Los trabajadores entienden que la oferta de la patronal: tres pagas de 22.500 pesetas brutas, 22.150 pesetas líquidas para el primer semestre y 23.390 pesetas para el segundo, resulta insuficiente para los trabajadores de un sector que han sido sistemáticamente marginados. No obstante, ya el pasado año consiguieron un importante avance a la lucha sindical que mantuvieron y en esta ocasión no están dispuestos a dejar un derecho cual es el de disponer de una revisión salarial que se equipare a lo que ha subido la vida.

**Una huelga con repercusiones**

La huelga que iniciarán los trabajadores de Central de Limpiezas El Sol y Limpiezas Antoñana, tendrá graves repercusiones en de-

terminados centros asistenciales. Los trabajadores, tal como quedaron en la asamblea que celebraron el domingo 14 de enero, atenderán aquellos servicios urgentes para que los centros sanitarios requieran para el normal desenvolvimiento de los quehaceres más urgentes. No obstante, todos recuerdan la dramática situación que se creó el pasado año a consecuencia de esta huelga de limpieza.

**Los patronos en sus trece**

Unas mil pesetas es lo que separa la oferta de la patronal de lo que reivindican los trabajadores. Estos entienden que han bajado al máximo y que no es posible aceptar una oferta inferior a la reivindicada por ellos. «Hemos bajado al máximo manifestaban insistentemente. No podemos permitir que los salarios bajen. Tenemos la certeza de que los patronos pueden pagar las mil pesetas mas que nosotros pedimos. Mientras existan las negociaciones estamos dispuestos a revisar nuestra decisión si ellos cambian la suya. Una vez iniciada la huelga no bajaremos ni un céntimo en nuestras peticiones».

La huelga de limpieza en Guipúzcoa, salvo que los patronos cambien a última hora, ya está en marcha.

MIKEL UGALDE

**Afecta a Araba, Bizkaia y Gipuzkoa****El convenio de la Enseñanza no estatal**

Ya hemos realizado varias sesiones de negociación con la patronal, la última el 11 de enero y la próxima el 17. En si estas negociaciones afectan a tres provincias: Alava, Guipúzcoa y Vizcaya, (al descollarse la patronal navarra), y a los sectores de: preescolar, EGB, BUP, COU, FP 1 y FP 2 y a un sector de las denominadas enseñanzas especializadas.

La oferta de la patronal para las principales categorías es la que se adjunta en el cuadro.

Profesor de preescolar, EGB, FIP 1	40.000
Profesor BUP y FP 2	44.000
Oficial (1ª)	30.000
Auxiliar (1ª)	25.000
Celador, Portero, ordenanza	29.000
Cocinero, conductor, oficial, camarero	27.000
Personal limpieza	24.000

Estos sueldos serían todo base con tal de que admitiéramos un trienio de 2.000 pesetas fijas para todas las categorías. Entre otros aspectos de su propuesta, los más importantes serían la condición de aumento de horario de docentes y la reducción de no docentes a 40 horas semanales.

Nosotros plantearemos: Llegando a un trienio fijo

plantean, podríamos acercarnos a su oferta si se constituye una subida mínima garantizada de 4.000-5.000 pts. (según los números a que se llegue) igual para todas las categorías.

Así, el objetivo fundamental de este convenio lo centramos ahora en esta propuesta salarial, unos derechos sindicales mínimamente garantizados, y mejo-

de prueba, pudiéndose negociar algún aspecto más después.

No nos extrañaría que la patronal estuviese interesada en llegar a un laudo que fijara los aspectos salariales, cosa que no le va a resultar tan fácil como otras veces.

Además de esto y como ya hemos dicho repetidas veces, hay que hacer convenios o pactos de centro en este sector en los que se fije por escrito tanto lo que ya se tiene como lo que se puede conseguir además de en materia salarial, en materias como vacaciones, jornada, derechos sindicales, etc, según como quede el convenio.

Para concretar y ver la forma de realizar todo esto, los afiliados poneros en contacto con los responsables comarcales o provinciales de la Federación de la

Asimismo hay que impedir que cualquier centro se descuelgue unilateralmente del convenio.

Pero hay sectores que quedan fuera; Para que ningún sector ni centro quede sin una legislación laboral a la que atenerse y sin una revisión salarial convenida, estamos impulsando y haciendo los convenios provinciales o de centro en: E. a Distancia, centros de E. Especial, Guarderías de Cajas de Ahorro, otras guarderías (aunque sean muy pequeñas) Residencias, Universidad privada, Autoescuelas.

En todas partes se puede llegar a un convenio de centro más o menos bueno. Estad en contacto con los responsables de la Federación.

FEDERACION DE LA  
ENSEÑANZA (Sector