

Sindikal Astekaria
Semanao Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Dos empresas del Metal, de La Barranca, han sobrepasado los topes salariales. Si hay fuerza sindical, se hacen buenos convenios, fuerza que se traduce en organización y medios

Nafarroa: Magotteaux-Luzuriaga y Pum Española

Los topes salariales, por los aires

A la hora de hacer balance de una lucha sindical y de sus resultados, muchas veces se hace abstracción de las organizaciones sindicales que han llevado adelante las reivindicaciones y de la relación existente entre el binomio tipo de organización y resultados obtenidos.

En el caso de las empresas del metal de la Barranca, Magotteaux de Urdiaín y Pum Española de Arbizu, podemos decir que gracias a la realidad sindical existente y a la fuerte implantación de ELA, ha sido posible romper los topes salariales tan alegremente impuestos por Abril Martorell.

Los convenios realizados en las dos empresas citadas, han estado enmarcadas dentro de la demagogia suscitada por algunas fuerzas político-sindicales en el Convenio Provincial del Metal. Pues bien, gracias al

tipo de sindicalismo que ELA propugna y a los medios con que cuenta una organización fuerte como ELA, podemos demostrar que a ELA no le arredran los decretos de congelación salarial.

Magotteaux-Luzuriaga

Tras una dura huelga que ha durado 7 semanas, en la que no han faltado por parte de la empresa todos los medios coactivos posibles, los trabajadores, unidos en pro de la defensa del poder adquisitivo de sus salarios, han conseguido un incremento salarial del 17,55 por ciento, así como una jornada laboral de 1.980 horas.

Tampoco han faltado, y esto es más grave, cantos de sirena de los representantes de CC.OO y SU, que invitaron

muy seriamente a los trabajadores de Magotteaux para que se unieran a un Provincial que ya sabíamos lo máximo que podía dar de sí.

Los trabajadores de Magotteaux han conseguido bastante más que las 7.500 pesetas que se pedían en el Provincial.

Otra realidad que han comprobado los trabajadores ha sido la efectividad de la solidaridad de la Caja de Resistencia.

Pum Española de Arbizu

Los acuerdos conseguidos tras intensas negociaciones se pueden condensar en los siguientes: Aumento escalonado según categorías y situaciones familiares que en el caso de los trabajadores solteros o casados sin hijos es de 6.200 pesetas li-

quidas en 14 mensualidades, y para aquellos trabajadores con 4 hijos y con categoría de laminadores (la más alta), aumento de 8.902 pesetas líquidas también en 14 mensualidades.

El aumento medio alcanzado es aproximadamente de un 19 por ciento líquido.

También se han conseguido mejoras en reconocimientos médicos, plus de distancia, clarificación de primas etc.

De todo esto una cosa ha quedado clara: el sindicalismo no es sólo voluntad. Si hay fuerza sindical, se hacen buenos convenios; si no hay fuerza sindical se hacen convenios malos. Y ELA ha demostrado una vez más que es un sindicato serio y con medios. Ese es el camino.

I. ETXEBERRIA

Convenio del Metal de Bizkaia

La Federación del Metal de Bizkaia ha hecho público un comunicado con el objeto de clarificar su posición en relación a la negociación del Convenio provincial.

ELA-Metal al mismo tiempo que hace una valoración de las diversas circunstancias que confluyen en el momento presente (actitud de la patronal, convocatorias de huelga para los días 19 y 20 y llamada a huelga indefinida para el día 22, acción esta que no apoya ELA), propugna como vía más práctica y eficaz que se negocien convenios a nivel de empresa.

(Pasa a la página 6).

Firmado el convenio de «Aurora Polar»

El resultado de una buena negociación

El convenio de empresa de «Aurora Polar», recientemente suscrito, es un ejemplo más de que es posible saltar los topes impuestos y conseguir otras mejoras importantes siempre que se plantee la negociación al ámbito adecuado y de que haya suficiente implantación sindical. El convenio firmado el pasado día 7 de febrero ha sido negociado en dos fases. Después de haber efectuado ya la convocatoria de huelga legal, se llegó el pasado 24 de diciembre a un acuerdo en materia económica, consistente en un incremento del 18 por ciento de la masa salarial bruta de 1978. Una vez conseguido este arreglo parcial continuaron las negociaciones de los restantes puntos de la plataforma. Las reivindicaciones conseguidas constituyen sin duda, un buen punto de referencia para el resto de las empresas del sector, presentando también aspectos de interés más general. Es por ello por lo que resumimos las partes más destacables del acuerdo.

(Pasa a las páginas centrales).



Aunque no se ha conseguido gran cosa en lo referente a derechos sindicales, las condiciones económicas y sociales han sido un gran logro

- Descarada postura de la Dirección en las negociaciones del convenio

Lock-out de Firestone

página 6

- La política internacional de esta multinacional

página 7



- Las relaciones laborales democráticas

página 3

- Pesca de altura y de bajura

página 4

- CEGASA (Tximist) de Vitoria Más de un mes de huelga

página 6

ELA^{STV}

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

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

Revista del militante

LANTZEN, la revista del militante de ELA, tenía una cita pendiente y para cumplirla, ha salido ya presta a cumplir puntualmente su compromiso mensual.

LANTZEN pretende llenar, con un contenido un tanto diverso, pero con una óptica sindical, con una presentación austera pero cuidada, el vacío sindical existente y cada vez más sentido por todos los militantes de una revista sindical, teórica y teóricamente informativa.

Esperamos la colaboración de todos (discutiendo y criticando su contenido, apuntando insuficiencias, enviando artículos etc.) para ir cumpliendo progresivamente el objetivo previsto.

revista sindical sindical aldizkaria N°1

ELA-STV LANTZEN

Página 2: "El paro y la nueva división internacional del trabajo". J. ELORRIETA. Página 5: CON ACEN TO/ZERTZELADAK. "Las negociaciones Colectivas y el electoralismo". K. ASLA. Página 6: "El antiproyecto de estatuto de autonomía". J. A. AYESTARAN. Páginas 7 al 10: DOCUMENTACIÓN/AGIRIAK. Página 11: "DÍA A DÍA/ALBISTE LABURRAK". Página 12: HILAK JO EGUN. "Gero, gero bai...". AGIRRE. Página 13: "HAY QUE LEER/IRAKURRI BEHARREKOAK". "La negociación colectiva en Europa Occidental: Algunos problemas de actualidad". JOHANNES SCHREGLER de "Droit Social", junio 1978. Última página: RECOMENDAMOS/GURE GOMENDIOA. Zinema, Liburuak, Musika.

Un paso más

Aspaldi jerr genuen helburu moduan, langile guztiok geure egoera sakontzea eta bideak bilatzea elkarren jokabiderako. Hauxe iruditsen zait, hain zuzen, LANTZEN horien helburu zailentzako bat, pizkabet, egunoroko beste neurri bat ematea delako. Askotan entzun dugu, langileen helburuak ipintzea politikoki edo intelektualen lana dela. Nire usteetan, hori parte bat da, baina gu sindikalak, beste tati handi bat ipini behar dugu, eta horietarako, ez dago beste modurik geure bideetan sakontzea baino. Asierari bat daukagu, baina honen eginkizuna berri ematea da. LANTZENa berri, sakontzea. Gure mundu laboral eta sindikalak bere berezitasunak edukirik arren, filosofik, ekonomik, politikoki eta abarrek inoiz iruditu dugu. Gure bizitza geure askok inoiz iruditu da zailentzarako, eta LANTZENa nahi dugu zera da, geure egunerok iruditu eta denok kezakitzea. ELAKoak, iruditsen zait, beste pasoa handi bat eman dugu LANTZENekin.

La publicación de una revista de militantes sindicalistas constituye en la actualidad una pequeña aventura. La profundización teórica en campos que nos afectan directamente a los trabajadores ha sido casi siempre un trabajo realizado por intelectuales y profesionales. En muy pocas ocasiones los sindicalistas nos hemos puesto a reflexionar en materias ideológicas y técnicas relacionadas estrechamente con nuestro trabajo sindical. Generalmente nos hemos limitado hasta un cierto pragmatismo, produciendo no pocas veces, un cierto bloqueo en nuestro camino y dificultando en la misma medida, cara

al futuro la realización de planteamientos y la apertura de vías de actuación. También han existido movimientos políticos interesados en que los sindicalistas no abandonemos a fondo nuestros problemas, repitiéndonos con insistencia la idea de que la labor fundamental de los sindicalistas y de los sindicatos está en defender concretamente a las cuerdas reivindicativas. De esta manera los teóricos de los partidos pretencian constituirse en guías de nuestro camino. Nosotros, los de ELA, siempre hemos entendido que somos todos los trabajadores y sindicalistas los que

hemos de elaborar el proyecto sindical analizando y examinando los fenómenos actuales de nuestra sociedad y dando una respuesta adecuada precisamente desde la perspectiva sindical.

Estamos a falta de trabajos y publicaciones que con óptica sindical aborden la problemática económica social de los trabajadores. LANTZEN quiere salir al paso de esta situación y subsanar esta deficiencia. LANTZEN quiere demostrar que los sindicatos las cosas podemos y debemos encontrar nuestra propia trayectoria, poseer la visión propia de los problemas que nos afectan. Para lograrlo se propone realizar un esfuerzo teórico-informativo al servicio de la clarificación y enriquecimiento de nuestra mentalidad sindical.

El militante sindicalista acostumbrado a vivir intensamente los problemas diarios con riesgo de olvidar la proyección hacia el futuro, de discutir, problematizar, investigar y elevar, en fin, sus conocimientos globales que son impresionables porque, a fin de cuentas, son los que sirven de guía a las decisiones cotidianas. LANTZEN es un intento que apunta en esa dirección. Está en nuestras manos el alcanzar estas metas colaborando en sus páginas, estudiando su contenido y formando grupos de estudio en los que se profundicen y discutan sus textos. Uno de los objetivos del IV Congreso que vamos a celebrar en junio, es precisamente el de fijar las líneas de acción del sindicalismo vasco a medio y largo plazo. LANTZEN, estoy seguro de ello, constituirá una ayuda importante para que los trabajos de este IV Congreso sean fructíferos, y, posteriormente, contribuir permanentemente a enriquecer nuestros horizontes, y a conocer más a fondo los problemas que tenemos los trabajadores.

Alfonso ETXEBARRIA
 Secretario General

Convocatoria a los afiliados

Unión Comarcal de Bilbao

La Unión Comarcal de Bilbao, convoca a todos los afiliados a las asambleas de las cuatro Uniones Locales:

Día 19 de febrero, a las 7,30 de la tarde, en los locales de ELA en C/Barroeta Aldamar, 3-2º Dcha.:

Unión Local de Bilbao-Centro, que componen los siguientes barrios: Atxuri, La Peña, Tivoli, La Salve, Matico, Uribarri, Ciudad Jardín, Ayuntamiento,

Olabiaga, Indautxu, Bilbao la Vieja.

Día 20 de febrero, a las 7,30 de la tarde, en los locales de Ntra. Sra. de las Nieves, Iglesia de Artasu (al comienzo de la carretera Larrasquitu):

Unión Local de Recalde-Berri, que compone los siguientes Barrios: Recalde, Recalde-Berri, Irala-Barri, Zabala, San Adrián, Torre-Urizar, Ba-

surto, Larrasquitu, Peñascal, San Antonio, Uretamendi, Circumbalación, Eleja-Berri.

Día 21 de febrero, a las 7,30 de la tarde, en los locales de ELA, C/Ramón y Cajal, 35 Bajo, de Deusto:

Unión Local de Deusto, que compone los siguientes barrios: Deusto, San Ignacio, Arangoiti, Zorrozaurre, Rivera, Elorrieta.

Día 22 de febrero a las 7,30 de la tarde, en los locales del Colegio Nacional de Briñas, en Campa de Basarrate, s/n (esquina C/Iturriaga):

Unión Local de Begoña, que compone los siguientes barrios: Santutxu, Begoña, Bolueta, Arabella, Otxarkoaga, Ollerías, Zurbaran-Berri, Txurdinagá.

Unión Comarcal de Bilbao

Lokalak

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

Oficina en Madrid
 Alberto Alcocer, 32-6º E MADRID 16. Telf. (91) 458 74 30

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

Uniones locales y comarcales

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

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

BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo
 ERANDIO: Río Seco, 5-1º Telf.: 447 07 00
 ERMÚA: Calle de los Fueros, n. 1, 1º izda.
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º dcha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibi, 11.
 LEKEITIO: Batalla de Orentó, Casa Social, 2. planta.
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º dcha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º
 PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1º Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º dcha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 459 02 14.
 SESTAO: Plaza Conde Valmaseda, 9-1º izda.
 SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º Telf. 669 29 01.
 YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º
 ZALLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2º C.

GIPUZKOA
 SAN SEBASTIAN: San Martín 51, entslo, izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABAETA: Otalora, 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekuia, 3 bajo.
 DEBA: Puerto, 8-1º
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º Telf.: 71 17 78
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º Telf. 621 414
 LASARTE: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elosegui, 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º
 OÑATE: Zumalacarreji, 13 bajo.
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º
 PLACENCIA (Soraluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.
 TRINTXERPE: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963
 ZARAUZ: Trinidad, 11, 2º, Telf. 830023.
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º

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

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

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

TXOKOAN

El Arbitraje

La pasada semana dejábamos para tratar en ésta el tema del arbitraje y completar así, aunque de forma elemental, el análisis de los procedimientos de resolución de conflictos más conocidos.

Hay que comenzar diciendo que el arbitraje no sustituye a la negociación, como pretende el Sr. Olarra y cia. al exigir su aceptación como condición previa al inicio de conversaciones. En este caso, la negociación sería un acto puramente formal, al ser reemplazado, eliminando entre otros, el derecho a huelga, por el arbitraje acordado a priori. Este procedimiento de resolución de conflictos debe de ir precedido por intentos de negociación de las partes.

Otro aspecto importante en el tema del arbitraje es que, aunque su objetivo puede ser múltiple, de forma más particular, se refiere a la interpretación de los acuerdos, reglas o normas que regulan las relaciones laborales y no debe introducirse para dilucidar cuestiones relativas al contenido de acuerdos que habitualmente deben ser objeto de negociaciones ni para regular las relaciones laborales.

Requisitos mínimos que debe de cumplir

El arbitraje debe de cumplir así mismo, los siguientes requisitos:
 - Voluntariedad del procedimiento.
 - Neutralidad de los entes públicos.
 - Participación sindical.

Refiriéndonos a la primera de las condiciones señaladas -la voluntad de las partes-, hay que constatar que el decreto-ley reciente mediante el que se regula el arbitraje la viola fragmentemente. En el mismo, la administración se reserva la competencia de decidir unilateralmente, la utilización de tal procedimiento de resolución de conflictos, lo cual es totalmente inaceptable. En base a criterios meramente subjetivos y apelando a razones de interés general, se restringe de hecho la libertad de negociación.

En cuanto a la neutralidad de los entes públicos, es necesario apuntar que ésta precisa de un lado la

no intervención de la administración en la decisión de recurrir al arbitraje y por otro, que ésta no fuese parte del tribunal, salvo en las ocasiones que así lo decidan de mutuo acuerdo las partes. En este sentido, debe ser rechazado también el criterio por el que el tribunal de arbitraje esté constituido por un representante de cada parte y otro de la administración. Todos los miembros del tribunal deben de ser nombrados por acuerdo de la representación obrera y de la representación sindical. El requisito de participación sindical exigido responde a que el arbitraje es como hemos señalado, parte de la negociación colectiva y éste debe ser competencia exclusiva de los sindicatos.

Algunas conclusiones

De todo lo expresado, se pueden deducir varias conclusiones, además de las ya reflejadas a lo largo de la exposición:

- 1) Que los procedimientos de resolución de conflictos y, en concreto, el arbitraje ni niegan el conflicto, ni niegan la dinámica resultante en el conflicto.
- 2) Que su institucionalización responde a la complejidad del sistema productivo y a la complejidad del conflicto en una sociedad caracterizada por un sistema de relaciones sociales basado en un gran desarrollo de la negociación colectiva.

Por todo ello, debe quedar claro que en las circunstancias actuales, en las que: no existe un marco de relaciones laborales, donde no se da una práctica negociadora generalizada y profunda, donde el gobierno está más preocupado por restringir el derecho a la negociación y la huelga que por posibilitar la práctica de la libertad sindical, y donde la patronal se resiste a aceptar el papel del sindicalismo fuera y dentro de la empresa no se dan las condiciones mínimas para tratar el tema del arbitraje más allá de la mera formulación de nuestras posiciones para evitar los equívocos producidos en cuanto al funcionamiento y contenido por la administración y la patronal.

J. LIBANO

HUMOREA





Todo convenio precisa muchas horas de serenas conversaciones para conjuntar criterios y aunar esfuerzos



Las relaciones laborales democráticas

Divorcio entre declaraciones y hechos

Ya está ahí la Constitución. Y con la tendencia que por estas latitudes existe hacia el formalismo ya empezamos a creer que hemos puesto en pie, o han puesto en pie, la democracia. Solo hay que sentarse a esperar que de la fuente sagrada del texto constitucional mane y corra y llegue hasta nosotros el agua fresca de la igualdad, la libertad y la fraternidad. Y no. La Constitución no tiene cualidades mágicas. Nada más frecuente que el que, entre la bien encuadrada letra constitucional y la sociedad real, se produzcan distanciamientos y hasta divorcios, si es que no sucede que ni siquiera llegue a darse en ningún momento el matrimonio.

no estuvieran ahí, en una sociedad democrática para algo...

La huelga derecho democrático

El derecho de los trabajadores a la huelga es indiscutible en cualquier democracia. Tan claro es que nadie se atreve a negarlo, pero sí se está actuando con clara intención de hacerla inútil, de desvirtuar el derecho que nadie niega. Los primeros a los que gustaría que la huelga no fuera necesaria, somos nosotros los trabajadores. Pero no podemos renunciar a ella, quedaríamos desarmados, indefensos. Y tampoco podemos consentir que la huelga deje de ser un procedimiento de fuerza, en el proceso de negociación. Por eso no podemos consentir que desde la administración la autoridad pública intervenga con la facilidad que viene haciendo para obligar a los trabajadores en lucha a volver al trabajo con el pretexto, no justificado, de necesidad de servicio público. Esto es antidemocrático. Nos resulta inadmisible que se actúe contra los «piquetes» de huelga (detenciones incluidas) con la indiscriminación con que se hace. En todas las democracias los piquetes existen y actúan. Actúan con firmeza, son respetados... y la democracia gana con ello. Y lo que ya está fuera del alcance de cualquier mentalidad elementalmente democrática es que se esté recurriendo al cierre de fábricas —lock out— como si éste fuera un derecho de los empresarios correlativo al derecho de huelga de los trabajadores.

Democracia en las relaciones laborales

Lo coherente sería que esta Constitución, con todo lo suficiente y ambigua que se quiera, llevará a establecer en el campo de las relaciones laborales códigos de conducta, normas de procedimiento, regulaciones formales y hábitos de actuación en consonancia con la nueva era democrática que intenta inaugurar. Relaciones laborales que se llamen y sean democráticas. Y que lo sean cada vez más. Los trabajadores estamos en ello. Les daremos la bienvenida con la ilusión de los que las esperan desde hace muchos años. Aunque nos imagináramos que costaría lo suyo el transformar en realidad el sueño de tantos años se nos hace difícil creer lo que vemos.

Maneras antidemocráticas

Estamos alarmados por las resistencias sistemáticas a la introducción de formas democráticas y por la fácil aparición y justificación de procedimientos antidemocráticos en nuestro campo de las relaciones laborales. La resistencia de la patronal a negociar continúa; constituidas las mesas para negociar después de superadas las resistencias, se bloquea la negociación con mil pretextos y con la utilización de trucos hasta poco serios; se niega la información necesaria etc. Se utilizan los decretos-leyes con la mayor alegría e irresponsabilidad como si los sindicatos

Hechos consumados

Los empresarios descontentos con el tratamiento dado en la Constitución al lock-out, al no prosperar en el parlamento sus propuestas ahora están tratando de imponerlo por vía de hecho consumado. Después de aprobada la Constitución se está socavando la democracia con la introducción de modos justificables únicamente desde una mentalidad autoritaria. Va a costarnos tiempo y trabajo el habituar a ciertos sectores, entre ellos no pocos empresarios, al estilo democrático de relaciones laborales.

V. ELORZA

Convenios colectivos de empresa

Para una negociación eficaz Se precisa un sindicalismo fuerte

Estamos en plena campaña electoral. Los diversos medios publicitarios, los espacios periodísticos, radiofónicos y televisivos, registran un elevado índice de saturación de spots, cuñas, comentarios, informaciones relacionadas con las elecciones legislativas del próximo 1 de marzo.

Junto a los programas de cada partido, aparecen ya los primeros sondeos de opinión, las primeras previsiones de cómo se van a repartir los escaños parlamentarios entre los diversos grupos políticos. La salida de la grave situación económica que precisa un urgente programa económico, la transición política que tiene aún un largo camino que recorrer (desarrollo legislativo de la Constitución, etc.); el estatuto de autonomía para Euskadi, no van a ser ajenos ni en ritmo ni en contenido a los resultados de las elecciones generales.

Ahora bien, desde una perspectiva sindical, corresponde mantener en un primer plano a la negociación colectiva, esforzándonos en conseguir que ésta alcance el máximo dinamismo y sacando la conclusión pertinente.

El balance provisional es satisfactorio en términos generales, aunque el método utilizado muy frecuentemente está siendo la huelga.

El porqué de los conflictos

Muchas veces, el conflicto surge ante la insuficiencia de las contraofertas de la patronal, y otras muchas, ante la negativa de la dirección a negociar. Tales son los casos de «Magotiaux Luzuriaga» (Nafarroa), donde los trabajadores han protagonizado una huelga de 42 días antes de que el empresario haya accedido a iniciar las negociaciones o «Transportes PESA», donde todavía sigue la huelga ante la rotunda oposición de la dirección de negociar el convenio de empresa.

Tanto los resultados que se están

logrando, como los obstáculos que hay que vencer —hemos citado sólo los provenientes de la patronal, pero no debemos olvidar la conducta gubernamental, recortando ya en repetidas ocasiones el derecho de huelga—, confirman la necesidad de la implantación del sindicalismo en la empresa a través de las Secciones Sindicales.

Cada vez es más evidente que allá donde hay sindicatos se negocia, donde no hay o éstos son débiles, la negociación es más la excepción que la regla. La negociación colectiva es algo que no se puede improvisar, que precisa una estructura permanente, con medios (asesoría, Caja de Resistencia, etc.), que para alcanzar carta de naturaleza en las fábricas, va a tener serias resistencias por parte de la patronal y pocas o ninguna de las facilidades por parte de la Administración.

J.E.AURREKOETXEA

Negociar empresa por empresa

Después de un pacto como el del pasado año y un decreto como el actualmente en vigor, la campaña electoral no puede abortar los cientos de convenios que hay que renovar, en estas fechas del año, en Euskadi. Los trabajadores se juegan mucho y los sindicatos también. Hay que negociar fábrica por fábrica, centro por centro para garantizar el mantenimiento del salario real, para reducir la duración, aún excesiva en muchos sectores, de la semana laboral, etc. Al sindicalismo le corresponde llevar la iniciativa, porque la negociación es una de sus funciones básicas, porque es preciso consolidar y prestigiar la imagen sindical, y esto sólo se consigue, haciendo un sindicalismo de verdad, dedicando a esta tarea la atención debida. Veamos qué es lo que está sucediendo en la realidad.

Pasado en gran parte el aluvión de huelgas-relámpago, muchas de ellas instrumentalizadas con fines electorales, y que no han superado los topes salariales, observamos que el grueso de las negociaciones colectivas ha descendido a los niveles de centro de trabajo o de fábrica. La negociación de empresa no afecta sólo a los comprendidos en determinados sectores, ni está localizada en tal o cual región de Euskadi, ni corresponde a empresa de unas determinadas dimensiones. Se negocia en todos los sectores, en todas las regiones, independientemente del tamaño de la empresa.

CSC-Suiza

Economía de mercado liberal o social

Es necesario replantearse lo que es justamente la economía de mercado, lo que es la economía «liberal» de mercado y lo que es la economía «social» de mercado.

Simplificando se puede decir que en un sistema de economía de mercado, las grandes decisiones sobre lo que es necesario producir, sobre el destinatario de esta producción, sobre la manera de producir resultan de los mecanismos de los precios. Esto supone que los sujetos económicos, sean la familia o la empresa, determinan libremente sus programas de consumo y de producción y que entran libremente en contacto para intercambiar sus prestaciones y sus productos.

Tenemos por lo tanto una economía de mercado «liberal» cuando los resultados del juego del mercado son aceptados sin discusión ni corrección. Por ejemplo, cuando el reparto «primario» de la renta es aceptada tal como resulta del libre juego del mercado, y no se



Economía de mercado, economía de intereses encontrados

opera ninguna repartición «secundaria» por medio de medidas fiscales o de política social tenemos un ordenamiento puramente «liberal» de la renta proveniente de la economía de mercado.

Pero resulta que, como sabemos por experiencia, los resultados del juego del mercado no realizan o, por lo menos, no del todo, las expectativas de la sociedad moderna en relación a la economía. También sabemos que las fuerzas del mer-

cado tienen tendencia a encasquillarse cuando se les deja curso libre. Por eso a lo largo del tiempo se ha visto la necesidad de insertar el mecanismo de mercado en un cuadro jurídico y de asignar objetivos sociales a la vida del mercado. De esta manera ha nacido una economía «social» de mercado. Esta economía comporta —en breve esbozo— un cuadro jurídico que garantice la concurrencia; condiciones-tipo de política económica que ayuden

a asegurar los objetivos económicos esenciales, tales como el equilibrio económico interno y externo, la estabilidad de precios, el crecimiento; en tercer lugar, condiciones-tipo de política social que realicen los objetivos sociales tales como el pleno empleo, la justa distribución de la renta y de la riqueza, participación, Seguridad Social, etc. Por otra parte, ciertas parcelas de la economía son sustraídas, total o parcialmente, al juego del mercado y sometidas a una regulación directa o indirecta, como la agricultura, el mercado de trabajo, algunos sectores como los transportes, la energía, la formación, etc.

Así a lo largo de estos últimos decenios se ha ido estableciendo la economía social de mercado. Pero una economía social de mercado es también una economía de mercado. Aunque una economía de mercado perfeccionada. Pero sigue siendo una economía capitalista.

HEMEROTEKA



Badira aste bi, lizentziagatik ezina dutela arrantzaleek antxoatara irten. Sasoi hontan bertan, igaz ere, 200 millako ara zoagatik izan zen makina bat iskanbilla, argazkiak aditzera ematen duen bezala

Pesca de altura

Revisión salarial

De acuerdo con el vigente Convenio Colectivo para la flota de altura de Guipúzcoa, con efectos del 1 de enero los salarios deben ser actualizados con un 7.70 por ciento, porcentaje igual al aumento del costo de la vida del 2º semestre de 1978. En breve, todos los afiliados recibireis por correo las nuevas tablas salariales vigentes hasta el 30 de junio, fecha en la que caduca el convenio.

Atrasos por descansos

A pesar de que algunos armadores están haciendo efectivo el pago de los atrasos de los festivos no descansados en los años 77 y 78, la Asociación de Armadores, ha ordenado bloquear el pago de los mismos. A la vista de esta actitud, nuestro Sindicato ha dirigido un escrito a dicha Asociación dándole un plazo para que ordene a los armadores hacer efectivas estas deudas. En caso de que la patronal siga reteniendo

estas deudas, nuestro sindicato está dispuesto a pasar a una acción directa paralizando, mediante huelga legal, la flota.

Despido libre

Una nueva medida antiobrera ha sido tomada por el actual gobierno UCD. En una Orden Ministerial, la administración interfiriéndose en el campo sindical, ha modificado las vigentes Ordenanzas Laborales de Arrastre y de Buques Congeladores y ha instaurado el despido libre para los Patronos de Costa y Mecánicos de estos buques. Este descarado posicionamiento a favor de la patronal, supone dejar a miles de asalariados del mar en manos de sus armadores, quienes, desde ahora, podrán sin causa ni justificación alguna, despedir libremente a estos trabajadores.

Nuestra Federación del Transporte, ha enviado un duro telegrama de protesta al Ministro de Trabajo y se dispone a llevar adelante cuantas acciones estén en su mano para acabar con esta injusta y discriminatoria situación.

Convenio Colectivo de Guipúzcoa

Tras dos reuniones de la Mesa Negociadora, parece difícil llegar a un acuerdo aceptable. La negativa sistemática de los armadores a actualizar las pagas extras y las vacaciones y las dificultades para la fijación del calendario de fiestas, van a hacer muy difícil la firma de este primer convenio colectivo del sector negociado en el nuevo marco sindical...

De no llegarse a última hora a un acuerdo, lo más probable es que se recurra al Conflicto Colectivo y al posterior Laudo del Delegado de Trabajo.

Amarre de la Flota

Cuando salga a la luz este número de ELA, serán ya dos las semanas de amarre de la flota a consecuencia de la falta de

licencias para afrontar la costera de la anchoa. Nuestro sindicato se ha dirigido a las autoridades del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social a fin de que se conceda el subsidio de Desempleo a los arrantzales. Asimismo nos hemos dirigido a las Federaciones de Cofradías de Guipúzcoa y de Vizcaya para que tramiten urgentemente las solicitudes correspondientes.

Jubilación anticipada

Nuestro sindicato tiene concertada una entrevista con el Presidente del Instituto Social de la Marina en la que se tratará del tema de la ampliación del Índice Reductor para la Jubilación. Esperamos que nuestras justas aspiraciones sean atendidas por este organismo de la Seguridad Social y pronto sea una realidad esta sentida reivindicación de los arrantzales.

Josemi UNANUE

En la reunión del miércoles día 14, tomarán las decisión los afiliados de ELA Acuerdo de la mesa negociadora del Convenio de la Construcción de Bizkaia

El día 12, martes, la mesa negociadora del Convenio de la Construcción de Bizkaia llegó a un acuerdo tras dos meses y medio de negociaciones. Queda solamente redactarlo de forma definitiva y firmarlo, para lo que se ha concretado la fecha del martes próximo, día 20.

Dicho acuerdo, provisional en tanto que los afiliados de ELA tomen una decisión en la reunión convocada a tal efecto el día 13, miércoles, contiene en lo fundamental los siguientes puntos:

- 1) Incremento del 16,40 por ciento sobre salarios de 1978.
- 2) Trescientas pesetas de media dieta.
- 3) Mantenimiento de la fiesta del sector (19 de marzo) y
- 4) Reconocimiento de las Secciones Sindicales en cada empresa con derechos, garantías y atribuciones parciales delegados sindicales.

Tendremos oportunidad de dar extensa información sobre el Convenio en próximos números.

Josemari LARRAÑAGA



El primer C

Resultado de una negociación

Los puntos a destacar son los siguientes:

Ambito Territorial.— El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo establecidos por Aurora Polar S.A.

Ambito Temporal.— El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1979 y tendrá una duración de un año a partir de dicha fecha, prorrogándose tácitamente de año en año, si ninguna de las partes lo denunciara con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo.

La tabla salarial.— que resulte del Convenio Interprovincial, será revisable semestralmente en base al Índice de Precios de Consumo siempre que durante el citado período se haya alcanzado un incremento del 6 y medio por ciento.

Jornada de Trabajo.— lunes a sábado: de 8 a 15 horas del 1 de enero al 30 de abril y del 1 de octubre al 31 de diciembre de 1979. lunes a viernes: de 8 a 15 horas del 1 de mayo al 30 de setiembre de 1979.

Las horas laborales para el año 1979 de acuerdo con esta distribución serán de 1.917 horas por Empleado.

Ascensos por antigüedad.— Los auxiliares con cuatro años de trabajo efectivo, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de 2º sin perjuicio de seguir desempeñando los trabajos de su categoría de procedencia.

Los Empleados con la categoría de Oficial de 2 con seis años de antigüedad, percibirán el sueldo asignado a la categoría de Oficial de 1º. A los quince años de permanencia a la categoría de Oficial de 1º.

Retribuciones.— El 18 por ciento sobre la masa salarial bruta correspondiente al año 1978 será el aumento salarial para el año 1979.

La tabla salarial para 1979 será la que resulte del Convenio Interprovincial

aplicándose sobre pluses que proceden de cibir entre 18 paga

La diferencia en el monto del 18 por ciento suponga al aplicar del Convenio Interprovincial irá a constituir de Convenio por vida.

Participación en beneficios.— La participación en los beneficios será la que las disposiciones vigentes, pero no inferiores a dos por ciento, establecidas y que se acordaron en el mes de abril de 1979.

Bolsa de Vacaciones.— establecen las siguientes compensaciones para que disfruten sus vacaciones en los meses que se acuerden a continuación:

enero/feb
marzo/nov
abril/dic
mayo/oct

Estas cantidades se garantizarán cuando se trabajen más de 15 días consecutivos.

Permanencia en la Empresa.— Se abonarán las siguientes cantidades siguientes a los años de permanencia en la Empresa:

Años
A los 25 años
A los 35
A los 40

Si ya los trabajadores percibiesen percibido con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio de los premios establecidos, tendrán derecho a recibir alguna.

Seguro de vida.— Hacia los años acumulados los premios por categorías y por años de permanencia en la Empresa se abonarán pesetas a cargo de la Empresa.

Jubilación.— La jubilación será obligatoria a los 60 años, pero al cumplir los 55 años el personal de la Empresa podrá solicitar la jubilación voluntaria. Si la Empresa accede

Inicio de «Aurora Polar»

do ena ción

El día uno de diciembre puede considerarse como el inicio de la negociación del primer convenio de empresa de «Aurora Polar», ya que en esta fecha el Comité convocaba a la patronal a una primera reunión a fin de hacerle entrega de la plataforma elaborada, aunque por incomparecencia de la dirección este primer encuentro tuvo lugar el día 19 del mismo mes.

Ante la negativa de la empresa a negociar, hasta conocer las medidas de política salarial los trabajadores decidieron el día 22 convocar la huelga legal fijando como fecha de inicio de ésta el 2 de enero. El día 24 de diciembre la empresa ofrece el 18 por ciento de la masa salarial hasta el año 1978 por lo que los trabajadores decidieron desconvocar la huelga para seguir negociando los restantes puntos. El acuerdo definitivo se concluyó el 7 de febrero.



El recientemente firmado convenio de «Aurora Polar» es un buen ejemplo para las restantes empresas del sector de seguros

TRANSPORTE

Transportes Pesa La intransigencia vencida

Tras 25 días de Huelga, la Dirección de Transportes Pesa, S.A., ha tenido que aceptar la negociación del Convenio Colectivo de Empresa. Parece mentira que a estas alturas estas posturas «duras» sigan siendo habituales en algunos patronos. 25 días de huelga,

con sus costos y sacrificios, junto con graves perjuicios a miles de usuarios, es el balance de esta intransigente postura patronal, que pretendía imponer sus caprichosas actitudes al derecho irrenunciable de los trabajadores a elegir libremente el marco de la negocia-

ción. Y ahora la segunda batalla; la negociación del convenio en la que los trabajadores tenemos que seguir firmes y unidos. El comienzo de las negociaciones del convenio está concretado para el viernes día 16

Convenio del Transporte de Mercancías por Carretera de Gipuzkoa

La semana próxima entramos en una fase decisiva en las negociaciones del Convenio provincial de Gipuzkoa. Tras 8 reuniones de la Mesa Negociadora parece que se ha desbloqueado la situación al haber desistido la Patronal a la cláusula prohibiendo las nego-

ciaciones en la empresa. Por tanto, salvado este obstáculo, parece que en breves reuniones llegaremos al punto final. A la aceptación o al rechazo del Acuerdo.

En materia salarial, la patronal después de diversas ofertas

ha subido a un 14,50 por ciento de aumento sobre tablas frente al 18 por ciento que defendemos los trabajadores. En otras materias se lucha por conseguir regulación y reducción de la jornada, mejora de licencias retribuidas, garantías sindicales, etc.

Dificultades para negociar el Convenio Provincial del Transporte de Viajeros de Bizkaia

En diciembre de 1978, las centrales sindicales ELA, CC.00, UGT y SATV, entregamos a las dos patronales del sector, ASVETRA y ADIVI la propuesta del convenio.

Posteriormente hemos tenido varias reuniones en las que los patronos han manifestado su deseo de negociar dos convenios, uno para Discrecionales y otro para Regulares,

criterio que no es compartido por las centrales sindicales, que pretendemos negociar un sólo convenio en base a que una amplia mayoría de trabajadores lo hacemos en empresas que desarrollan una actividad mixta (regular-discrecional), y las empresas Discrecionales tienen un porcentaje elevado de fijeza o regularidad en sus servicios.

Estas diferencias de criterio están originando un retraso en las negociaciones.

El lunes, 5 de febrero, la patronal ADIVI, presentó su oferta de convenio, quedando la otra patronal ASVETRA en presentarlo el jueves, 15 de febrero.

Continuaremos informando. Bilbao, 6 de febrero de 1979 J. MUNOA

Caja de Ahorros: Primer Convenio en el marco de Euskadi

A falta de articulado definitivo y de la consiguiente ratificación por parte de los trabajadores de cada Caja, se puede dar ya como finalizado este primer convenio concertado en

las Cajas de Ahorros del ámbito de Euskadi. En líneas generales puede valorarse como un convenio básicamente positivo para los trabajadores.

En el próximo número de ELA-semanal se dará amplia información del proceso de la negociación y de los resultados logrados.

Una aclaración

Esta es la nómina publicada en el pasado número que insertábamos en el artículo «Convenio estatal de la Banca Privada: Grandes beneficios que no repercuten en los salarios», en última página. La aclaración que hacemos es que en esta misma nómina se olvidó mencionar que este oficial 1º tiene ocho trienios (24 años en la empresa) y puntos por familia a su cargo, con un importe de 9.167 y 537 pesetas respectivamente.

OFICIAL 1º

				Nº PECIBO	
				BA2 28 28	
DEVENGOS					
REGIMEN GRAL DE LA SEG. SOCIAL				DESCUENTOS	
SUJETOS A COTIZ.		EXCLUIDOS DE COTIZ.			
CLAVE	IMPORTE	CLAVE	IMPORTE	CLAVE	IMPORTE
A.01	36.299	I.01	539	V.05	50
B.01	9.167			Z.05	91E
C.54	857			Z.06	1.863
D.01	1.000			Z.07	2.717
D.03	1.000			Z.10	245
D.07	3.500			Z.12	5.701
51.823		539		11.53E	

DOC. NAC. IDENTIDAD		IMP. REN. P. FIS. TIFC 11	
SEGURIDAD SOCIAL			
NUM. INSCRIP. BANCO	48	15430	
NUM. AFILIACION	48	256725	
BASE TOTAL DE COTIZACION			
Remuneración total	51.823		
Prorrata pagas extras	7.721		
Total	59.544		
BASE TARIFADA			
Grupo	5		
Importe	17.820		
Tipo %	5,15		
BASE COMPLEMENTARIA INDIVIDUAL			
Importe	36.180		
Tipo %	5,15		
BASE ACCIDENTES TRAB. Y ENF. PROF.			
Importe	51.823		
Desempleo - Tipo %	0,35		
FORM. PRCF. - TIPO	0,13		
FECHA DE PAGO EN EFECTIVO O ABONO EN CUENTA 26 ENE 1979			
LIQUIDO			40.824

(CLAVES AL DORSO) JUSTIFICANTE PARA EL EMPLEADO ABONABLE EN SUC.

ello, deberá garantizar la satisfacción de la diferencia de retribución entre el sueldo real y lo que le corresponda percibir por parte de la Mutualidad, incluso en las pagas extraordinarias y en las de participación en primas.

jubilación, pero le seguirá siendo satisfecha la última cantidad percibida, aunque congelada a partir de este momento.

El Empleado que solicite su cese por jubilación a partir de los 60 años y antes de los 65 años, tendrá derecho a percibir una mensualidad por cada cinco años de servicio con un máximo de cinco mensualidades.

Al llegar a la jubilación obligatoria a los 65 años, el empleado tendrá derecho a percibir una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de cinco mensualidades.

Pensiones de Jubilados y Viudas de Trabajadores y Jubilados.— El día de la

patrona «Nuestra Señora del Perpetuo Socorro», los jubilados y viudas obtendrán una paga de 15.000 pesetas. La Sociedad se compromete a realizar un estudio y, a la vista del mismo, decidirá la posibilidad de establecer una pensión mínima.

Lenguas de las Nacionalidades.— La Empresa potenciará entre los trabajadores la utilización de los idiomas de las respectivas nacionalidades, tanto en las comunicaciones interiores con exteriores, posibilitando los medios necesarios para la recuperación entre los trabajadores que lo deseen de los mismos.

Sección Sindical de «Aurora Polar»



La patronal habla de responsabilidad cuando le da la gana. Es la hora de negociar cuando se olvida de ello

Comunicado de la Federación del Metal de Bizkaia

El Convenio provincial del Metal de Bizkaia pasa por momentos difíciles por la actitud que está manteniendo la Patronal, actitud fundada en el ansia de mantenimiento de un tipo de relaciones laborales al que se habituaron durante el franquismo así como en la utilización de la conflictividad laboral en aras del electoralismo y en otros puntos que ya han sido tratados en los distintos medios de comunicación, prensa, radio, etc. provinciales.

Los trabajadores y las organizaciones sindicales estamos en la tesitura de como obligar a estos empresarios que hacen continuas llamadas a la responsabilidad cuando les interesa, y tan irresponsa-

bles se nos presentan cuando se trata de la negociación de convenios.

Ante esta situación las organizaciones sindicales que componemos la Mesa Negociadora nos hemos reunido para tratar de establecer la estrategia a desarrollar para conseguir que la Patronal se sienta a deliberar el Convenio con una base de negociación suficiente.

Después de largos debates, USO, CC.OO, LAB y UGT, han adoptado la siguiente posición: convocatoria de huelga legal para los días 19 y 20 y si el 21 no hay una respuesta satisfactoria por parte de la Patronal, tener preparada otra convocatoria de huelga legal indefinida para el día 22. ELA mantiene la convocatoria para los días 19 y 20 pero

decimos **NO** a la convocatoria de la huelga indefinida del día 22 por las siguientes razones:

1.- La existencia de un solo día de plazo entre las dos huelgas supone:

a) Que la huelga se convierta en indefinida desde el día 19, porque el día entre las dos huelgas va a ser superado por la dinámica.

b) Supone por otro lado el que no exista agilidad de maniobra ante cualquier propuesta o maniobra de la Patronal, ya que no da tiempo a reaccionar. Motivos que nos inducían a ELA-Metal a propugnar como fecha adecuada para la siguiente acción el lunes día 26.

2.- Jugamos que una huelga indefinida no va a obtener el eco de la convocada para el día 31 de enero y además puede suponer una quema de fuerzas para posteriores situaciones como la negociación propiamente dicha.

Ante todo lo cual la Federación del Metal de ELA convoca a la huelga de los días 19 y 20 pero no acepta la huelga indefinida que comenzaría el día 22 e insta a todos sus afiliados y a todos los trabajadores en general a que negocien convenios en sus respectivas empresas por ser esta la vía más práctica para romper el bloque patronal, independientemente que se siga luchando por el convenio provincial.

ELA-Metal de Bizkaia

Más de un mes de huelga en CEGASA (Tximist) de Vitoria

Un empresario paternalista

Desde el pasado día 11 de enero en el centro de trabajo CEGASA de Vitoria, dedicado a la fabricación de pilas salinas, con plantilla de 523 obreros, se viene manteniendo la postura de huelga indefinida en defensa de nuestro poder adquisitivo.

Dadas las características de esta empresa, bien merece hacer una pequeña historia cronológica de cómo se han ido sucediendo los hechos hasta hoy, dejando antes bien claro la política que se ha venido empleando de un paternalismo nada desenmascarado donde hasta ahora cualquier labor sindical que se veía necesaria realizar era contrarrestada con su política paternal.

Política paternal

Fruto de ello es el que entre los técnicos y administrativos no se haya planteado en su mayoría la necesidad de tener una representación sindical a ninguno de los niveles.

Después de varias reuniones mantenidas en las cuales nunca se les podrá llamar «negociadoras» ya que siempre se ha encontrado una postura intransigente a cualquiera de los 23 puntos de que consta la plataforma reivindicativa, fueron concretadas las ofertas de la patronal en un aumento del 12,8 por ciento proporcional y un 1,2 por ciento dedicado a aumentos de categoría y nuevos quinquenios, negándose a revisar tanto las mejoras sociales como las sindicales, dando las funciones de competencia inalienable a las secciones sindicales como al Comité de Empresa

tura flexible planteada en las negociaciones que los trabajadores siempre hemos mantenido hasta el punto de que cuando la empresa alega «la imposibilidad de aumentar la oferta por la crítica situación en que dice encontrarse», nuestra postura lógica para la posible credibilidad ha sido el pedir la información económica necesaria con la postura de que si era cierto lo planteado, nos reintegraríamos a nuestros puestos de trabajo, cosa esta que fue denegada así como las anteriores.

La democracia comienza por la empresa

Después ya de un mes de huelga y la decisión de mantenerla en la medida en que no varíe la postura de la empresa (que se mantiene así desde el comienzo de la misma, no habiendo hecho ninguna otra oferta hasta el día de hoy); debe de servir esta crítica para una de las patronales que habiendo tenido un pasado floreciente, disfrazándose de un «autodenominado vasquismo», para cuando ha llegado el momento de demostrar la necesidad de una legalidad sindical dentro de la empresa, ponen el cerrazón sin argumento que valga para demostrar ese hecho.

Sección Sindical de CEGASA (Tximist)

Se debe destacar la pos-

El lock-out de Firestone

La medida negociadora de una multinacional

Una vez más la multinacional Firestone ha sido protagonista de una de esas medidas que están siendo consigna común de la gran patronal, el Lock-out o cierre patronal.

Ya la pasada semana y en todas las factorías de Firestone se tomaron una serie de acuerdos para presionar a la Dirección ante su descarada postura en las negociaciones del Convenio, tratando de condicionar toda subida superior al 11 por ciento a un largo articulado y que para los trabajadores de Firestone suponía la pérdida de las garantías más sobresalientes sobre todo por lo que respecta a Movilidad de Personal y Modificación de Instalaciones, estableciendo así un control total sobre per-

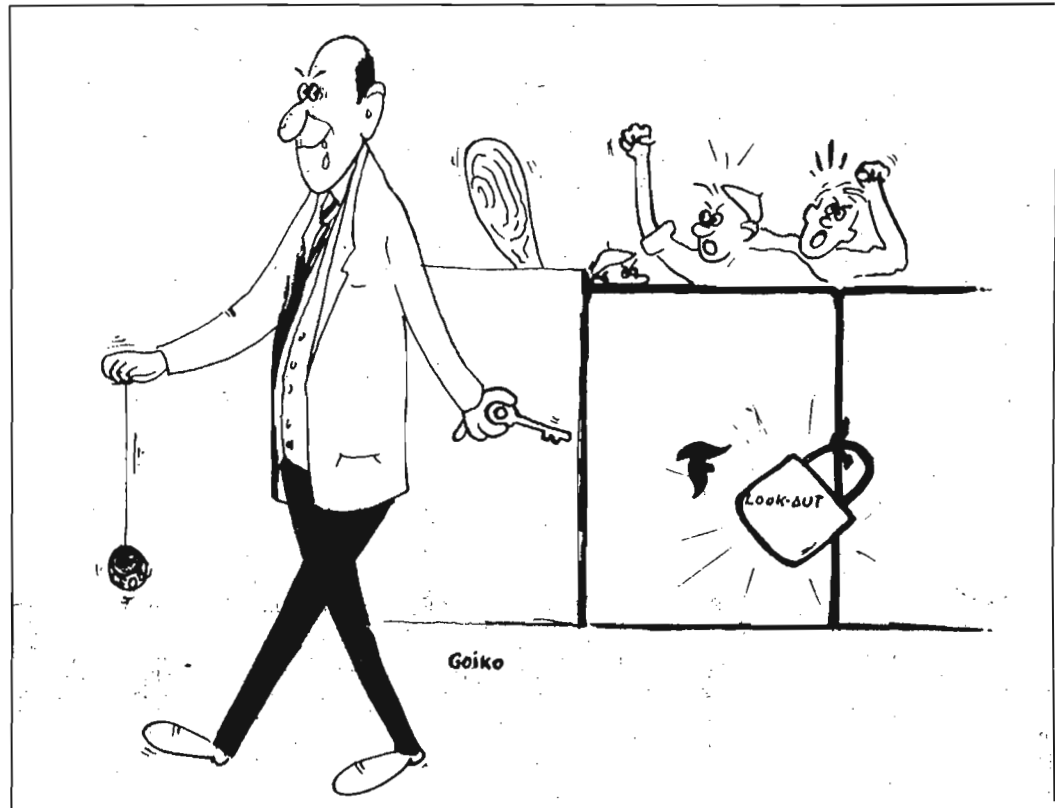
sonal y equipos. De esta forma estaría la Empresa facultada para trasladar tanto maquinaria como personal a otros centros fuera de Euskadi. Recoge también sistemas totalmente arbitrarios, de corte policial, como es el Expediente Laboral, etc...

Pues bien, ante esto las acciones que hemos llevado a cabo consistían en una hora de paro y no registrar las incidencias en el Control Automático de la Producción. A estas acciones no se sumaron gran parte de Técnicos y Administrativos incluidos en Convenio, postura que provocó enfrentamientos verbales y que para la Dirección de Firestone fueron causa suficiente para el cierre de la

Seguidamente a este hecho, el Comité junto con los asesores de ELA, gestionaron la inmediata apertura de los locales ya que consideramos ilegal el cierre. La Empresa hizo caso omiso aún a la requisitoria de la Delegación de Trabajo alegando «razones técnicas y de Organización».

En reunión mantenida por la representación de los trabajadores y la Empresa el mismo viernes manifestó la patronal no abrir hasta el lunes. Ante esta postura asesorados por ELA, el Comité hizo las oportunas notificaciones en Delegación de Trabajo para que le sea aplicada las sanciones que determina la ley para estos casos.

ITURRIOTZ



No hay que perder de vista a las multinacionales. La multinacional Firestone es bien conocida entre nosotros. Mejor dicho, está establecida aquí. Pero no es fácil descubrir los mecanismos de sus decisiones, ni hacerse idea clara del distanciamiento de sus comportamientos respecto a hombres y tierras.

Las siguientes líneas, cuyo contenido se debe básicamente a un informe aparecido en la revista «Mundo del Trabajo Libre», quisieran ayudar a conocer mejor a una de esas multinacionales con quienes tratamos. Conocerla para orientar con más precisión nuestra acción sindical.

Tocar madera: hablamos de una multinacional

Cómo cierra Firestone

Firestone cierra en Suiza

EL pasado 31 de julio, la multinacional estadounidense Firestone cerraba su fábrica de Prattein, cerca de Bâle, con lo que se acreaba la pérdida inmediata de 620 empleados.

Otros países han vivido ya tales amargas experiencias, pero Suiza país de bancos y de sólidos valores burgueses, era la primera vez que conocía tal cosa.

Todo lo que quedaba por hacer era tratar de que Firestone tuviera que pagar lo más caro posible su partida. Los sindicatos piden a un tribunal de arbitraje, previsto por el convenio colectivo, que condene la firma a pagar 16,8 millones de francos suizos de indemnización, además de los 6,5 millones de francos previstos en el plan de despido aceptado en mayo.

Nadie ni siquiera la misma Firestone, podría acusar a los sindicatos o a los trabajadores de haber cavado su propia tumba mediante un comportamiento reivindicativo irresponsable. Por el contrario han efectuado considerables sacrificios para mantener la fábrica en actividad. Cuando en el año 1973 Firestone tomó en un 100 por 100 el control de la fábrica de Prattein todo parecía marchar perfectamente.

Dificultades: mala gestión

Llegaron entonces y nadie lo pondrá en duda, tiempos difíciles para las industrias de neumáticos: La

crisis del petróleo afectó al mercado del automóvil. Además los neumáticos radiales sustituyeron a los tradicionales. Se redujeron las ventas. Pero la crisis mundial no fue el único motivo de que la fábrica de Prattein experimentará dificultades, gran parte de las mismas se debían a una mala gestión.

Los sindicatos pidieron sin cesar a la compañía que mejorara los métodos de producción y de venta. Le presentaron también sus propias propuestas al respecto. Pero al mismo tiempo efectúan importantes concesiones para evitar, o al menos minimizar, los despidos forzados. Llegó el 22 de marzo del 78, fecha en la que Firestone anunció el cierre de la fábrica. Las razones dadas fueron las siguientes: elevados costes de producción en Suiza y aumento del franco suizo con relación a las demás monedas. Como ya hemos indicado, toda Suiza estuvo consternada. El gobierno del cantón de Bâle trató de negociar con la dirección superior de Firestone en Acrón, Estados Unidos, la manera de mantener en vida al principal empleador de la región. Le planteó un plan elaborado junto con los sindicatos y destinado a mantener la fábrica de Prattein, al menos sin pérdidas ni ganancias, durante dos años.

Firestone no sabe justificar su decisión

Pero la firma dijo no al plan de salvación de la empresa, afirmando que las



Cierra en Suiza y abre en Thailandia: las multinacionales en apoyo del Tercer Mundo

- **Firestone pide a los trabajadores que se porten bien**
- **Cierra en Suiza y abre en Thailandia: las multinacionales en apoyo del tercer mundo**

perspectivas del mercado eran demasiado inciertas.

El razonamiento de la compañía no es convincente. Firestone ya ha cerrado una fábrica en Suecia. En el Canadá y en el propio Acrón se han cerrado diversas fábricas. Se trata en todos los casos de sitios en los que se abonaban salarios decentes. En cam-

bio, parece que Firestone proyecta una mayor producción en Thailandia, en Francia y en Italia, donde los salarios o los índices de cambio son más favorables para el empleador. Los sindicatos de Prattein dicen haberse enterado de que Firestone ha «prometido» a sus trabajadores italianos transferir la producción de

Prattein a Italia, siempre y cuando «se porten bien».

Cierra también otras posibilidades

Firestone se opuso también a cualquier tentativa de que se prosiguiera la producción con otro propietario. Los sindicatos habían pedido con tal fin fondos públicos. El gobierno federal había hecho saber inmediatamente que se oponía a ello — una intervención por parte del Estado hubiera significado una violación de los sacrosantos principios del «mercado libre» — Pero Firestone tampoco hubiera aceptado a un comprador privado. La compañía se negó a autorizar la producción con patente, a ayudar a conseguir materias primas o a vender máquinas destinadas a la fabricación de neumáticos en Prattein.

— Las directrices de la O.C.D.E. para las multinacionales, que Firestone ha violado gravemente (y que en el caso de Suecia ayudaron por lo menos a que se obtuvieran algunas de las reivindicaciones de los trabajadores amenazados por el cierre de la fábrica) no sirvieron en este caso para nada.

Primas de despido

Quedaba pues tan solo la negociación de las primas de despido A — «el plan social» —. Como era de preveer, estas negociaciones también fueron sumamente difíciles. En un comienzo, la compañía ofrecía una suma que era apenas superior a los dos millones de

francos suizos, suma inferior en términos medios al salario mensual por trabajador. Los sindicatos pedían 13 millones, lo cual no era exagerado comparado con las primas de despido pagadas por ejemplo en la industria siderúrgica británica, las cuales ascendían en muchos casos a más de un año de salario.

Finalmente se llegó a un compromiso. La empresa aceptaba pagar 6,3 millones de francos suizos. Los sindicatos anunciaron que formularían otras demandas ante el tribunal. No se trata en realidad de primas de despido, pero ello comprende: 7.961.880,50 francos por pérdida de ingresos sufrida por los trabajadores que habían aceptado un trabajo detiempo reducido, la supresión de primas, una reducción del tiempo de trabajo, etc.; indemnizaciones por ruptura del convenio colectivo sin haberse dado los verdaderos motivos de tal ruptura.

Berrinche y amenazas

Al principio, Firestone amenazó con el «plan social» si los sindicatos se dirigen al tribunal. Mas tarde Firestone trató de intimidar individualmente a los trabajadores, pero al fin parece haberse resignado a la actuación de la justicia.

Pero, decida lo que decida la justicia, a Firestone el asunto aún le saldrá barato, si se tiene en cuenta que no ha dejado de aprovechar todas las facilidades de que disponen las sociedades multinacionales.

H. ZUBIZARRETA

Hay que corregir errores y desterrar prejuicios

Edad y rendimiento

En el orden del día para la reunión de la OIT, que tendrá lugar en junio, figura e tema: «Los trabajadores de edad: trabajo y jubilación». Con objeto de preparar los debates ha sido elaborado un informe de la situación a escala mundial de los trabajadores ya mayores, de sus problemas particulares en la vida profesional, así como también de las medidas adoptadas por los estados en favor de esta categoría de trabajadores.

Participación en la actividad profesional

¿Quién es un trabajador ya mayor? El informe de la OIT lo define como el trabajador que se halla ya en la segunda mitad de su vida profesional. Alrededor del 27 por ciento de los trabajadores del mundo tienen más de 45 años. El 54 por ciento de la población que supera los

45 años ejerce una actividad profesional, pero esta proporción disminuye gradualmente y seguramente que no será superior al 50 por ciento en el año 2000. En los países desarrollados un trabajador, sobre tres, tiene más de 45 años y en países en vías de desarrollo uno sobre cuatro, aunque el porcentaje de entre los mayores de 45 años que sigue traba-

jando sea más elevado que en los países desarrollados.

Empleo y paro

Los trabajadores de edad se encuentran sobre todo en la agricultura, en los seguros, en el pequeño comercio, lo mismo que en los sectores industriales que no se modernizan sino lentamente (el textil), o conservan un carácter artesanal (el cuero y la piel), también en los sectores que garantizan una cierta seguridad en el empleo, y, generalizando, se puede decir que en los sectores de renta débil.

En cuanto al paro puede afirmarse que la duración media del paro es superior en los trabajadores de edad. Ciertamente que los jóvenes se encuentran con más frecuencia

en paro, pero no duran tanto en esa situación. La duración de paro aumenta regularmente a partir de los 30 años y sobre todo para las mujeres.

Factores que intervienen sobre la situación laboral

La capacidad óptima de rendimiento baja con la edad pero no siempre en la misma medida ni con el mismo ritmo. A la edad de 55 a 60 años existen diferencias más fuertes que entre los 10 y 15 años. Pero por otra parte con la edad se aprende a administrar mejor las propias fuerzas. Según el empleo las dificultades se manifiestan a niveles de edad diferentes: en la metalurgia y la siderurgia entre los 40 y los 50 años; en la construcción entre los 30 y

los 40 años; en el montaje de piezas electrónicas entre los 20 y los 30. La responsabilidad de estas dificultades no está precisamente en el envejecimiento únicamente, sino en la caída y en el desgaste de ciertas aptitudes que para algunos trabajos pueden producirse a cualquier edad.

Los estudios realizados estos 20 últimos años en países industrializados sobre la pérdida de capacidades por razón de la edad, han arrojado las siguientes conclusiones: Primero: La fatiga física en los trabajos que reclaman gran esfuerzo muscular, el stress y sobre todo, la lentitud en las reacciones son fenómenos que acompañan generalmente a la edad. Segundo: Las dificultades de adaptación a nuevas técnicas y métodos. Tercer factor negativo: La

falta o disminución, de movilidad geográfica y profesional.

Errores y prejuicios

Si la edad provoca un descenso de ciertas facultades, desarrolla sin embargo otras. Tanto que la mayoría de los trabajadores de edad manifiestan una capacidad productora igual e incluso superior a una gran parte de sus colegas más jóvenes. Y con todo, son con frecuencia depreciados profesionalmente por ideas erróneas sobre la influencia de la edad. Los empresarios creen que la capacidad productora baja con la edad de manera general, cuando esto no es verdad más que en los empleos ligados a fatigas particulares. Es de esperar que las ideas se ajusten, como fruto de las investigaciones, a la realidad.

ITURRIAGA

Convenio estatal de Seguros

La convocatoria de huelga indefinida a partir del día 6 de febrero por el sector de seguros a nivel estatal ha provocado la ruptura de las negociaciones de forma unilateral por parte patronal, quedándose en reiniciarlas el lunes día 12. La oferta patronal en materia salarial cifrada en un incremento del 15 por ciento sobre tablas del 78, es el motivo fundamental de dicha huelga, que continúa a la hora de redactar esta información.

Hemos venido publicando en los últimos números, la información de los convenios que se están llevando a cabo en sectores de las Cajas de Ahorro, la Banca, etc. El de Seguros, ramo que pertenece al igual que los anteriores, al llamado sector de servicios o terciario, está en la misma situación.

Situación económica boyante del sector

Dentro de la diversidad existente entre ellos, hay un factor común que los engloba, cual es la situación económica boyante por la que atraviesan dichos sectores, mientras que la crisis se agudiza en el resto. No solamente, la crisis no les roza, sino que en los últimos años, han visto enormemente incrementadas sus tasas de beneficios. Otra realidad bien distinta es el sueldo que perciben los trabajadores, al menos, los que ocupan categorías bajas o medias.

Esta constatación de la situación económica de las empresas salta a la vista y queda confirmada de hecho, por cuanto que las compañías aseguradoras están agrupadas con las principales entidades bancarias, formando grupos de poder económico en cuanto a inversiones y financiaciones se refiere. Los continuos laudos habidos en los convenios anteriores y los topes salariales dictados por los diferentes gobiernos, les ha favorecido.

La rentabilidad de su situación financiera se acrecienta con la modificación de primas, aumentos porcentuales, el recargo adicional (punto que necesita tratamiento aparte) y la revalorización automática de los capitales asegurados, así como las reducciones en las comisiones cedidas, tanto a agentes como a empleados. En conclusión, una situación inmejorable.

ELA, mayoritaria a nivel de Euskadi

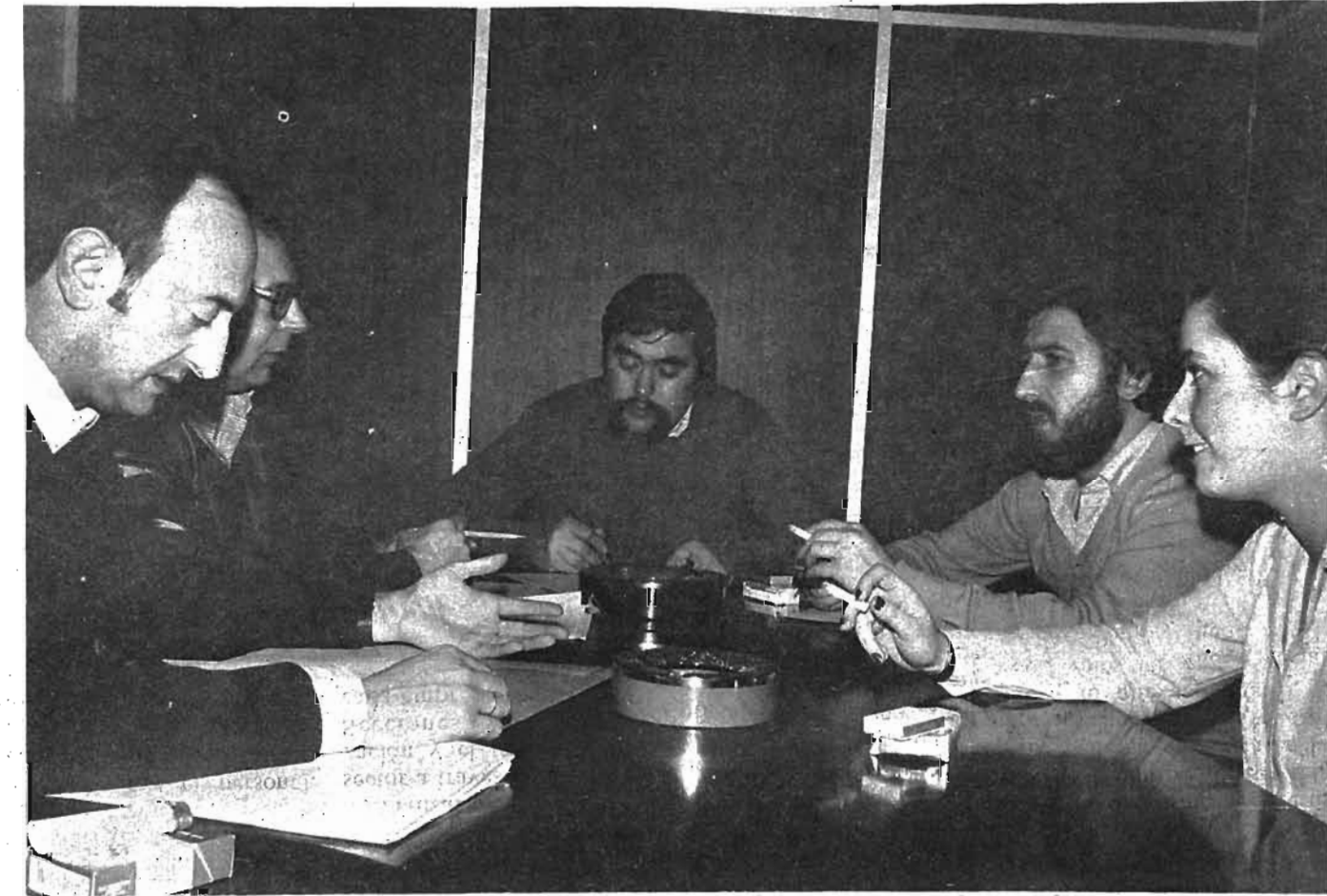
Desde el punto de vista sindical, se constatan dos realidades en lo referente a la implantación de las organizaciones obreras en el sector. A nivel estatal representa la tercera fuerza sindical, con lo que su presencia en la mesa negociadora

en Madrid queda fuera de toda duda.

Aunque el índice de sindicación en este sector es mayor que en el de la Banca o las Cajas de Ahorro por ejemplo, la realidad es que queda mucho por trabajar. Los trabajadores tenemos que sindicarnos en centrales de clase, desarrollar al máximo la afiliación y normalizar en las empresas la situación sindical. Es significativo que, en cuanto a derechos sindicales se refiere, las Secciones Sindicales no están reconocidas, y el vacío existente en este sentido, se hace notar. Ahí está el convenio firmado hace unos días en Aurora Polar, en la que no se ha conseguido nada en este punto, aunque con buenas contrapartidas en materia económica y social.

Hacia una normalización sindical del sector

La lucha sindical hasta la fecha ha sido escasa, siendo este convenio el que marcará la pauta, ya que por primera vez, son las centra-



En opinión de los delegados del sector, algunos de los cuales aparecen en la foto, ha que conseguir que las Secciones Sindicales sean reconocidas en cada una de las empresas, y su capacidad negociadora sea una realidad

les sindicales las que negocian el convenio.

Empresas de tipo paternalista, con favoritismos, divisiones entre el personal, congelación de ascensos etc, además del pluriempleo de los trabajadores y las remun-

neraciones extrasalariales recibidas por éstos, son circunstancias que ponen de relieve la necesidad de una normalización sindical en el sector a través de la organización y el trabajo de las Secciones Sindicales de cada empresa.

Antes de entrar a analizar la marcha de las negociaciones del convenio actual, veamos la situación económica de los trabajadores, al menos, de las categorías más representativas: oficial de 1.º 28.890, oficial 2.º, 24.011, auxiliar de más de 23 años, 19.900, ordenanza demás de 23 años, 19.900, botones de 14 a 18 años, 12.680. Hemos indicado ya antes, los antecedentes de este convenio por los laudos dictados en años sucesivos en tiempos del vertical. Pues bien el último convenio firmado por el vertical data del 77, el cual tenía un ámbito temporal de dos años (del 1.1.77 al 31.12.78) con una revisión salarial del 1.1.78, en el que intervienen por primera vez las centrales.

En esta revisión, no se respetó el incremento lineal del 50 por ciento como mínimo que marcaba el pacto de la Moncloa, realizándose de manera porcentual el IVC más dos puntos, aumentando así las diferencias de salarios entre diversas categorías.

En el actual convenio, se han presentado UNESPA por parte patronal y las centrales CC.OO, UGT, CNT y ELA por parte trabajadora, no sin antes verse demostrada la oposición de CC.OO y UGT a que ELA formara parte de la mesa negociadora. Incluso, las otras tres centrales ofrecieron una plataforma unitaria a la patronal, comenzando las negociaciones a partir de mitades de enero.

ELA, presente en la mesa negociadora

El hecho es que ELA por ser la mayoritaria en Euskadi, no ha podido ser relegada de su presencia en las negociaciones en Madrid con lo que son cuatro las centrales las que negocian el convenio. Queda por tanto, unificar criterios de cara a seguir negociando ahora teniendo en cuenta la entrada de ELA, con lo que en la plataforma trabajadora tienen que verse recogidas las aspiraciones de los afiliados.

Las reivindicaciones más importantes son las siguientes:

- 1) 25.000 pesetas de salario mínimo
- 2) jubilación voluntaria los 60 años
- 3) convenio para un año con revisión semestral
- 4) jornada de lunes a viernes de 8 a 3
- 5) derechos sinicales (reconocimiento de las Secciones Sindicales). Por su parte ELA, en las negociaciones previstas para el día 12 e pondrá los siguientes puntos:

- a) Convenio de mínimos (con libertad de negociar por encima de estatal, los convenios de empresa que sea mejor). En Aurora Polar ha realizado ya un buen convenio.
- b) Revisión semestral nivel de Euskadi.
- c) Posibilidad de la negociación del convenio a nivel de Euskadi



El nivel del convenio estatal tiene que ser superado en aquellas empresas donde pueda hacerse, como en el caso de «Aurora Polar»