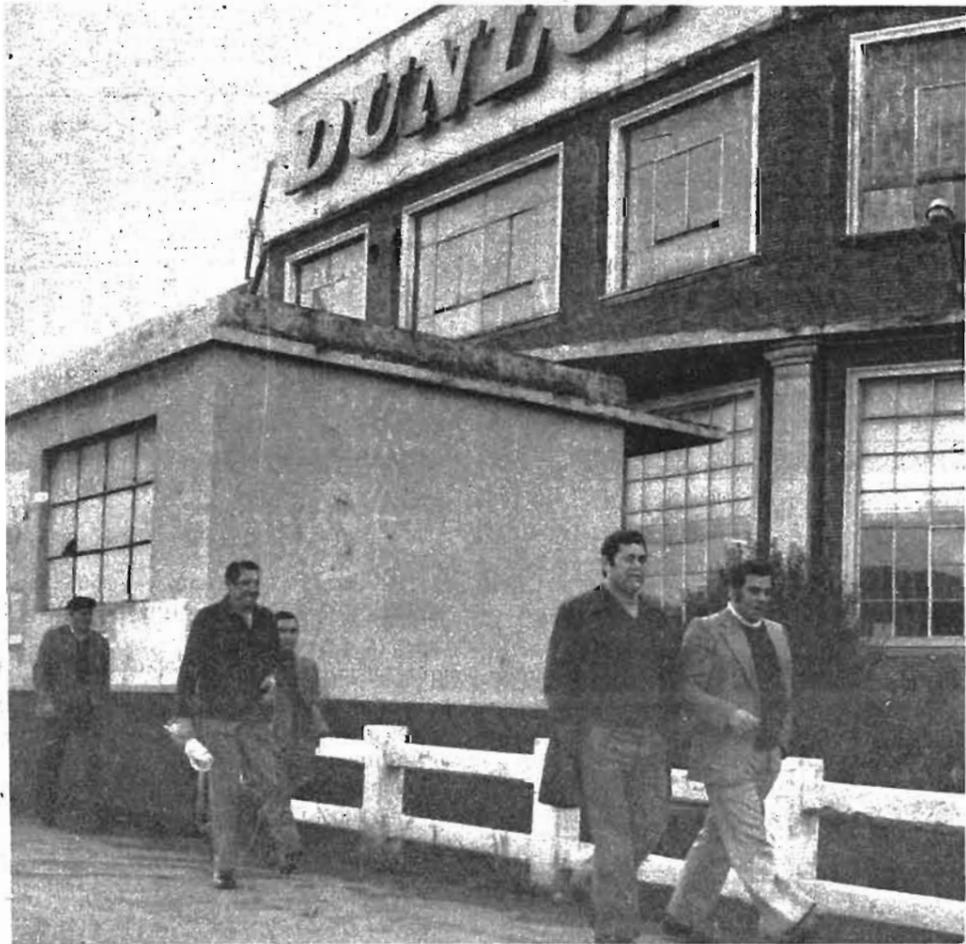


Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Es necesaria la consecución de la capacidad negociadora para las Secciones Sindicales.

DUNLOP: Madurez sindical

El lunes volvieron al trabajo los casi 600 trabajadores de DUNLOP IBERICA, empresa ubicada en Asua, tras tres semanas de huelga en apoyo del convenio para 1979.

Las deliberaciones del Convenio, que han demostrado una vez más el juego fundamental de las Secciones Sindicales de empresa, se han visto condicionadas por diversas dificultades:

De un lado el hecho de que la casa matriz sea una multinacional acostumbrada al cierre de fábricas para su traslado a países con abundante mano de obra barata, y legislación permisiva (como los países del Tercer Mundo y países socialistas, (ver ELA-semanal último).

De otro la actitud de la Confederación de empresarios vizcainos, que aprovechando la mala situación económica por la que atraviesa la empresa ha pretendido chantajear a los trabajadores con una oferta del 6 por ciento para todo el año 1979, so pena de cerrar la fábrica.

No hay que olvidar, además, la realidad sindical en la empresa, con la presencia de algunos «líderes» sin unos intereses sindicales, que ya el año pasado intentaron llevar a los trabajadores al conflicto por el conflicto, y que durante la negociación de este convenio, y estando ya convocada la huelga, iniciaron paros parciales con el propósito de enconar las posturas y conducir las negociaciones a un callejón sin salida.

A pesar de ello, la actuación protagonista de la Sección Sindical de ELA, mayoritaria en la empresa, ha invertido los términos, posibilitando llegar a unos acuerdos satisfactorios para los trabajadores.

La Sección Sindical de ELA de Dunlop, poniendo de relieve su alto grado de madurez sindical, ha marcado unas pautas claras en la negociación:

Si el I.C.V. es igual o inferior al 10	ICV	+3
del 10 ó 11	ICV	+2
del 12 ó 13	ICV	+1
del 14 ó más	ICV	

Este incremento será revisado en julio del 80 si el ICV supera en el primer semestre el 5 por ciento.

(pasa a las páginas centrales)

Las posturas defendidas por los miembros de ELA en el Comité de empresa han sido previamente discutidas y fijadas en reuniones de todos los afiliados, que las han respaldado en bloque en las distintas votaciones celebradas, evitando de esta forma la manipulación por los «hombres de bidón», en asambleas montadas a tal efecto.

Con esta actuación enérgica y con una visión realista es como se ha llegado al acuerdo final, que con una duración de dos años supone para 1979 un incremento del 15 por ciento distribuido como sigue: Un incremento escalonado en enero y julio, del orden del 7 por ciento y el resto en dos pagas. La primera a abonar en setiembre del 79 y la segunda en marzo del 80.

Para el segundo año de vigencia del convenio será:

langile

Apirilak 15 Abril

aberri eguna

Dei bat

Una

convocatoria

Erantzun

Acude

trabajador

Konfederakundearen Diruzain Nagusiarekin
elkarrizketa

Erresistentzi Kaja

ELAk egiten duen sindikalismoan, afiliatuentzako serbitzuak inportantzi handia dute: juridikoak, negoziaketarako bujeko teknikoak eta periodikua bera ere. Dударik gabe, seriotasuna eta efikazia ematen diote ELAren lanari, beste sindikatuetatik garbi nabarmendurik. Hala ere, Erresistentzi Kaja da besteengandik gehien diferentziatzen diona.

Momentu honean gaude, konbenio gehienak oraintxe bukatuta daudenean, gai honetaz mintzatzeko. Hanibat eta hainbat enpresetan funtzionatu du Kajak borrokarako tresna baliagarria izanik langileentzat. Eta Kajari buruzko esplikazioak emateko, zein hobegorik, Konfederakundearen Diruzain Nagusia baino. Horixe nahi izan dugu



Josemari Aranbarri, konfederakundearen Diruzain Nagusia.

Josemari Aranbarriarekin eduki dugun elkarrizketan, bigarren orrialdean ematen duguna.

● El cobro de la cuota sindical

(Página 3)

● El cerco de los banqueros

(Página 6)

Dentro del tipo de sindicalismo que ELA desarrolla, caracterizado por su seriedad y eficacia, los servicios a los afiliados juegan un papel importante. Así, la asesoría jurídica, el gabinete de negociación, la propia revista sindical, confieren a ELA unas características propias, diferenciadas de otros sindicatos.

No obstante, es la Caja de Resistencia el instrumento de lucha sindical que, posiblemente, marca mejor las diferencias.

La Caja de Resistencia cobra más actualidad, por decirlo de alguna manera, en momentos como el presente que cierra el período anual, en el que se concentran la mayoría de las negociaciones colectivas. Es por ello por lo que hemos considerado interesante realizar una entrevista con el Tesorero de la Confederación, Josemari Aranbarri.

Nadie mejor que él para hablar de una cuestión como ésta.

Entrevista con el Tesorero de la Confederación

La Caja de Resistencia

ELA Astekaria: La primera pregunta pensamos que es obligada hacerla para centrar el tema. ¿Por qué ELA ha creado la Caja de Resistencia?

Josemari Aranbarri: Una de las características del sindicalismo moderno es la de la necesidad de contar con los medios necesarios para hacer frente con éxito a las luchas contra la patronal.

Si bien el sindicalismo, casi desde sus orígenes, ha planteado de forma más o menos esporádica bolsas de ayuda o resistencia, esto se ha generalizado en la mayoría de los sindicatos actuales que tienen todos ellos Caja de Resistencia. Para nosotros, este hecho constituye desde un primer momento todo un reto y lo abordamos resueltamente.

Unico camino para hacer un sindicalismo fuerte y vigoroso

ELA Astekaria: ¿Esta es la razón por la que ya en el III Congreso nos marcábamos como un objetivo inmediato la constitución de la Caja de Resistencia?

J.M.A.: En efecto ya desde la salida del franquismo, nos propusimos dotar a ELA, al sindicalismo vasco, de Caja de Resistencia, ya que veíamos que era este el único camino para hacer un sindicalismo fuerte y vigoroso.

Ela Astekaria: La Caja de Resistencia de ELA ha funcionado ya varios años. ¿Cuál ha sido el balance?

J.M.A.: No es nada triunfalista el decir que el resultado es totalmente satisfactorio. La Caja de Resistencia ha respondido a todas las huelgas de carácter laboral, y esto ha hecho posible mantener huelgas el tiempo preciso para sacar adelante las reivindicaciones. En otras ocasiones, la patronal, ante la posibilidad de la utilización de la Caja, ha optado por negociar y ceder antes de la huelga.

Hacer viables las huelgas que sean precisas

ELA Astekaria: Hay quien dice que la Caja de Resistencia va en contra de la solidaridad obrera y que frena huelgas.

J.M.A.: Yo creo que es todo lo contrario. La propia creación de la Caja es un acto de solidaridad. Los afiliados a ELA son conscientes de que en el fondo es común y que, por lo tanto, deben utilizarlo quien lo necesita. Es decir, que cuando una empresa está en huelga, existe la conciencia por parte de todos y cada uno de los afiliados de que están contribuyendo al sostenimiento de la misma. Todo ello supone que el apoyo solidario no es sólo económico, sino también moral.

En cuanto al argumento de que es un freno para las huelgas, es poco serio. En la práctica sindical, la negociación constituye un aspecto central y la huelga es el recurso a utilizar cuando con aquella no se alcanzan los resultados deseados. La Caja de Resistencia está precisamente para hacer viables las huelgas que sean precisas, ya que, una vez iniciadas éstas, después de haber seguido un proceso y un procedimiento correcto, el más mínimo pragmatismo sindical exige que dure lo necesario para ganar.

En resumen, yo diría que el sindicalismo tiene un componente de fuerza, y la Caja es un factor importante de ésta.

ELA Astekaria: También hay quien cree que la Caja Resistencia sólo es aplicable a los convenios de empresa, pero no así a los convenios sectoriales.

J.M.A.: Esto tampoco es correcto. Con carácter provisional



«Erresistentzi Kaja huelgak irabazteko egina da».

- **La Caja de Resistencia funciona y esto es lo que vale y lo que importa.**
- **No hay ningún secreto ya que todo consiste en plantear unas cuotas adecuadas y tener una buena organización.**

y a fin de consolidar la Caja, no se indemnizarán huelgas o cierres patronales que afecten a más del 7 por ciento de los afiliados.

Esta es una cuestión asumida por todos los afiliados, ya que la Caja de Resistencia requiere unos años para su definitivo afianzamiento. Salvo esta excepción, que hay que recalcarlo, es provisional y que, por lo tanto, será eliminada tan pronto sea posible, se indemnizarán todas las huelgas, tanto de empresas grandes y pequeñas, como las huelgas sectoriales.

En este sentido, es significativo que la negociación está descendiendo a todos los niveles de empresas cada vez más pequeñas. En éstas la Caja está demostrando ser de la mayor utilidad.

La Caja de Resistencia está haciendo mella en UGT y CC.OO.

ELA Astekaria: Recientemente, en concreto a partir del mes de abril, se ha revisado la cuota. ¿Se aplica el mismo criterio para revisar los importes de la Caja de Resistencia?

J.M.A.: En líneas generales sí. En ambos casos se trata de mantener el valor real de cada cantidad monetario que suponen. Ahora bien, si en el caso de la cuota nos hemos limitado a subir sólo en índice del coste de la vida «esto es, el 16,5 por ciento», en el caso de la Caja el incremento ha sido mayor, ya que se ha situado en un 22 por ciento.

En concreto, la indemnización de la primera semana es de 2.600 pesetas por afiliado; durante la segunda semana y hasta la cuarta es de 2.800, y a partir de la quinta es de 3.000 pesetas. (El pasado año, los importes eran 2.100, 2.300, y 2.500 respectivamente).

Además de esto hay que tener presente que, mientras la Caja se incrementa a primeros de año, la revisión de la cuota se pospone hasta el momento en el que se haya negociado el grueso de los convenios.

ELA Astekaria: Recientemente han arreciado los ataques por parte de UGT y CC.OO a la Caja de Resistencia de ELA. ¿Cuál es el motivo?

J.M.A.: Es muy sencillo: La Caja de Resistencia de ELA les está haciendo mella a UGT y CC.OO. Lo fácil es reparar carnets, fijar cuotas bajas y no preocuparse de organizar debidamente el cobro. Pero todo esto ya no sirve. Los afiliados exigen a su sindicato unos servicios, que éste disponga de medios y cada vez se dan más cuenta los trabajadores en general de la importancia de la Caja de Resistencia, perdiendo relevancia las meras declaraciones de principios, las formulaciones abstractas. UGT y CC.OO, no hay que olvidarlo, tienen una gran dependencia de partidos políticos y esto hace que den prioridad a los intereses de éstos en vez de centrar en planteamientos sindicales, desenfoándolos muchas veces.

Esto se traduce en una falta de atención a los servicios, a los medios que requiere el sindicalismo. A estos sindicatos les preocupa más la simple adhesión y la movilización que la eficacia sindical. No deja de ser curioso que, mientras estos sindicatos arremeten contra la Caja de Resistencia de ELA, la patronal, en concreto la vizcaína, está planteando asimismo una Caja patronal, que hace más necesario si cabe la Caja de Resistencia sindical.

El ataque de UGT y CC.OO es mal síntoma, para ellos por supuesto. Como lo han podido comprobar nuestros afiliados y se percatan cada vez más trabajadores, la Caja de Resistencia funciona, y esto es lo que vale y lo que importan. No hay ningún secreto, ya que todo consiste en plantear unas cuotas adecuadas y tener una buena organización.

ELA Astekaria: Podrías contar alguna anécdota de la Caja de Resistencia

J.M.A.: La Caja de Resistencia tiene ya muchas anécdotas, pero yo destacaría una. Recientemente, los afiliados de una empresa en huelga de la Margen Izquierda enviaron a un compañero al local comarcal para asegurarse si era cierto que ELA tenía de verdad Caja de Resistencia. Pese que estos afiliados conocían lo de la Caja de Resistencia, los compañeros de otro sindicato les convencieron que era simple propaganda.

Respuestas a encuesta con miga

Cobro de la cuota sindical por nómina

Un diario especializado en temas económicos ha realizado una encuesta en la que se pedía la opinión de varias centrales sindicales sobre el procedimiento de cobro de la cuota sindical a través de la empresa deduciéndola de la nómina. Según esta fórmula, al afiliado de un sindicato la empresa descuenta la cuantía de la cuota sindical en la misma nómina y entrega al sindicato la totalidad de las cuotas así cobradas. La empresa se convierte en el cobrador del sindicato.

A la mayoría de los afiliados de ELA les sorprenderá el hecho mismo de que llegue a plantearse esta cuestión, desde una posición sindical. Para otros, si nos atenemos a las respuestas dadas en la encuesta, apenas si pasa de ser una cuestión meramente administrativa.

Para algunos una solución

El nivel de pago de cuota sindical, aun en algunas centrales que se dicen hegemónicas en el estado español, es, al parecer muy bajo. Parece ser también que, debido a problemas de coherencia interna, las cuotas cobradas encuentran dificultades para poder ser administradas de forma unificada. Ambas dificultades podrían obviarse, en gran parte al menos, con el medio propuesto de cobro en nómina.

«Quiero empezar manifestando», declara el representante de USO en la respuesta al encuestador, que me declaró totalmente a favor de que la cuota sindical se descuente automáticamente de la nómina». CCOO también está por el cobro en nómina, lo mismo que UGT y, aunque con alguna matización, también SU y CSUT. Tiene razón el de USO al afirmar que, «no creo que haya que dar vueltas innecesarias para concluir de igual modo». Los demás le dan vueltas, para acabar concluyendo en la aceptación de la fórmula. Pero se ve que en su «conciencia de clase» encuentran algún escollo que quieren sortear con varias «justificaciones».

Justificaciones para lo injustificable

Para eludir la acusación de ser procedimiento violador del principio de libertad sindical todos ellos exigen, de una forma o de otra, que se salve la voluntariedad del afiliado al que se le va a aplicar la deducción en nómina.

La razón básica que se aduce unánimemente es la de la eficacia inmediata en el cobro que conlleva el procedimiento (dejando a entender, sin decirlo, las enormes deficiencias actuales en el cobro). En el cobro de la cuota se juega el ser o no ser del sindicato. Se adivina en las respuestas con demasiada claridad la confesión de incapacidad de alcanzar en un futuro próximo un nivel aceptable de cobro por sus propios medios.

Burocratización

Acertadamente anota el que responde en nombre del SU: «Creemos que el cobro de la cuota por mecanismos indirectos, al no obligar al establecimiento de esos lazos de la relación (entre afiliado y sindicato), es caldo de cultivo para la burocratización de los sindicatos, para que los afiliados sean considerados como

meros «socios pasivos».

Pero, ante las ventajas administrativas que ofrece el cobro por la empresa, no parece que asusta a estas Confederaciones de clase el peligro real de burocratización sindical y el de reducción del sindicalista a mero cotizante.

Extraña conquista obrera

Por eso resulta más extraño que CCOO presente este cobro de cuota en nómina como una conquista realizada o a realizar en los convenios colectivos. Aquí nos resulta asombroso que un tema como éste, cargado de riesgos y repercusiones anti-sindicales, pueda ponerse en la mesa de negociación para sacarlo adelante con concesiones en contrapartida al empresario, como si se tratara de una conquista obrera. La empresa si se presta a realizar el servicio de cobro será a cambio de algo. Ese algo, por la naturaleza misma del tema negociado, se relacionará con la presencia y actuación del sindicato en la empresa: Se les está dando en bandeja a los empresarios la oportunidad de algo por lo cual ellos darían mucho: que el sindicato no entre en la empresa. O limitar y entorpecer su actuación en ella, porque los empresarios tienen que pensar: Si las secciones sindicales están en la empresa, ¿por qué no cobran ellas?; y si cobran ellos, los empresarios, ¿para qué tienen que estar allí las secciones sindicales.

Hay que exigirse coherencia

En opciones de apariencia pura-

- **En esta cuestión están en juego algo más que razones de eficacia administrativa.**
- **No queremos la burocratización sindical y la reducción del sindicalismo a mero socio.**
- **El sindicatos debe afirmarse en si mismo: Es la base de su autonomía y de su eficacia en la defensa de nuestros intereses de trabajadores.**
- **No hay que pasar por nada que obstaculice la presencia sindical en la empresa.**



El sindicalista no debe ver en su nómina el descuento de la cuota sindical como una exacción impositiva más

mente práctica o administrativa se ponen en juego, como en este caso, valores, con frecuencia sustanciales y rasgos decisivos del sindicalismo. Estas decisiones y otras, en apariencia triviales, no pueden aislarse de la concepción global del sindicalismo que se quiere hacer. En el caso, claro está, que se quiera hacer sindicalismo en serio. Y que se tenga claro el diseño del sindicalismo que se está practicando.

Si pensamos, como pensamos en ELA, en un sindicalismo bien enraizado en la empresa, con secciones sindicales confrontadas a la dirección y una participación activa de sus miembros en la vida sindical directa del centro de trabajo, no pode-

mos conjugar con ello el cobro de la cuota por nómina realizada por el empresario mismo.

Que el sindicato merece más respeto.

Si pensamos en un sindicalismo como fruto del esfuerzo consciente del trabajador, no vamos a situar el sacrificio económico con que este contribuye a la construcción del movimiento obrero al mismo nivel que una exacción impositiva cualquiera, aunque no sea más que por lo parecido del procedimiento. Con el agravante de que el trabajador, que hace su sindicato para defender sus intereses frente al empresario, no puede en buena lógica, menos que extrañarse de que la cuota sindical se la cobre el "otro", el empresario.

La cuota sindical no es un impuesto

Parece, sin entrar más a fondo, parece estar claro que este procedimiento de cobro de cuota sindical en nómina no ayuda a desarrollar la conciencia de clase en la relación que debe existir entre sindicato y empresario. Ya sólo quedaría que la liquidación de la cuota se hiciera en hojas amarillas.

Un sindicato de clase, aunque no fuera más que por dignidad, tiene que ser capaz, por lo menos, de cobrar la cuota de sus afiliados. De no ser así, estos como pueden depositar con confianza en ese sindicato la defensa de sus intereses, labor bastante más ardua que el cobro de la cuota.

«Le Monde»

Las empresas se hundan principalmente por sus propios errores

«Le Monde» resume así los resultados de un estudio que acaba de publicar sobre la quiebra de empresas en Francia: «Más de mil empresas francesas mueren cada mes. Por causas diferentes, pero generalmente ligadas a errores del responsable de la firma. Actualmente una sola sobre cien es salvada. Y sin embargo, otras 49 podrán o deberían haberlo sido. La experiencia muestra que el tratamiento tardío es poco eficaz».

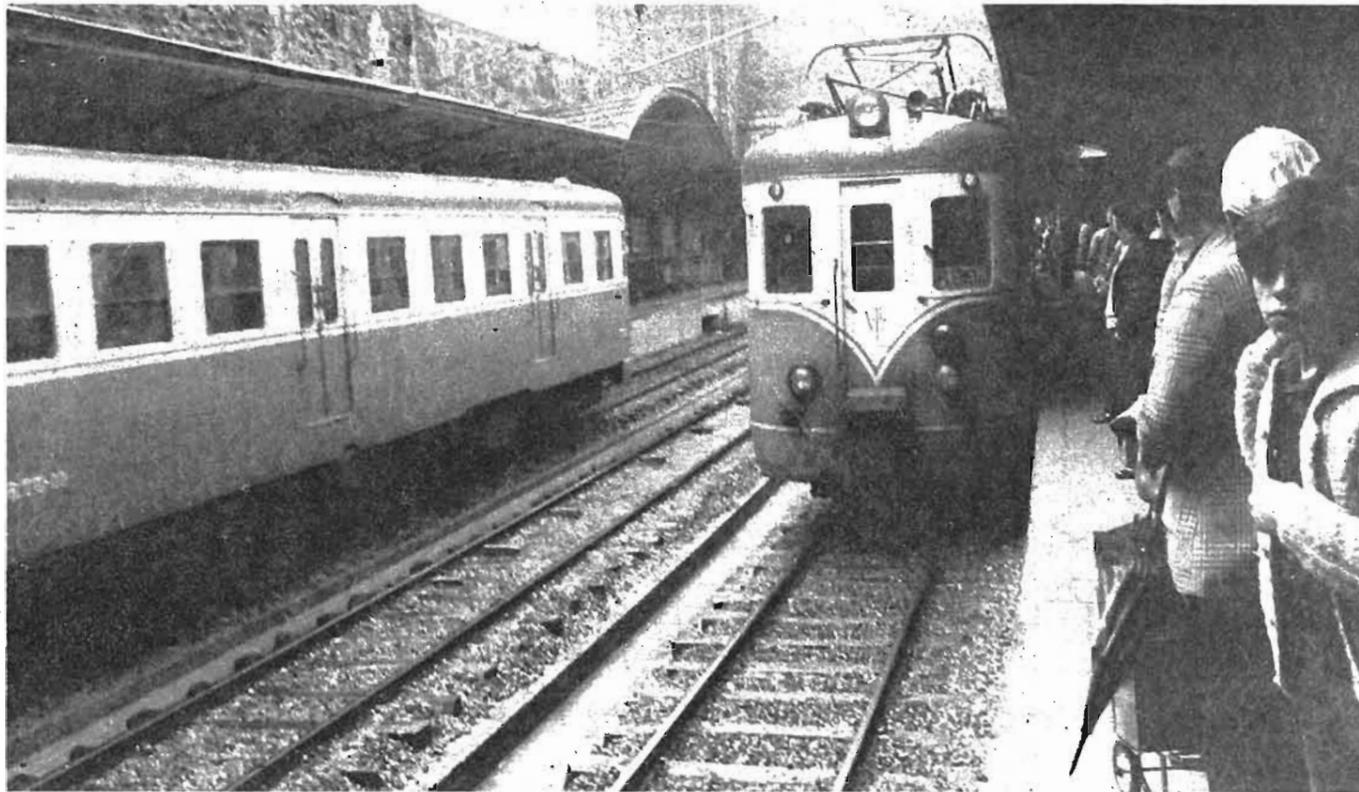
Extractamos de uno de los capítulos de este estudio lo siguiente: «En más de nueve casos sobre diez, la empresa enferma es víctima de sus propios errores. El diagnóstico es severo. Está, sin embargo, ampliamente confirmado por la experiencia. En materia de mala gestión los testimonios abundan asombrosamente. Con ocasión de una encuesta recientemente realizada con empresarios de la P. y M., una buena cuarta parte de los interesados reconocían que no conocían bien sus precios de coste, mientras que una quinta parte no conocían su mercado y un 17,5 por ciento confesaban no tener un plan a largo plazo».

La tesis de que la causa de la crisis ha sido un accidente como con frecuencia aducen sus víctimas, no resiste al análisis. (...) Si la empresa tiene un buen producto, si su mercado no se ha extinguido definitivamente o está ya demasiado saturado (caso de la siderurgia), si el peso de los errores pasados no es demasiado grave, una empresa puede recuperarse, a condición de modificar profundamente sus métodos de gestión. En el muestreo realizado por realizado por la CNME, el 62 por ciento de las firmas eran consideradas como rentables y por lo tanto, ya por solo ese capítulo, recuperables. (...)

Añadiendo a las firmas intrínsecamente rentables, todos los casos de «interés público», una buena mitad de esas empresas agonizantes, podían y deberían haber sido salvadas. (...) Las que salen a flote son pocas y los enterrados son más numerosos que los médicos. "El problema de las empresas en crisis es el reflejo de una economía", asegura un alto funcionario encargado del dossier. Se descubre ahora — un poco tarde — que el conjunto del sistema económico, jurídico y financiero está totalmente inadaptado a las prioridades que impone la crisis. Concebido ese sistema, con el objeto de preservar el patrimonio y el interés de los acreedores, se muestra incapaz de asegurar la salvaguarda del empleo y de la actividad».

Veronique MAURUS
22-III-79

V. ELORZA



Se ha conseguido mantener el poder adquisitivo de los salarios y el reconocimiento de las Secciones Sindicales.

Ferrocarriles y Transportes Suburbanos de Bilbao

Haciendo una valoración global del mismo podemos decir que es muy aceptable ya que no sólo se mantiene el poder adquisitivo de los sala-

rios sino que recupera algunos puntos por encima. Por supuesto supera lo acordado para Renfe y Feve ya que los incrementos han sido superio-

res y se han basado en un 18 por ciento, todo ellos en función de un aumento de la productividad. Este incremento pasa al sa-

lario base quedando congelado en 16.310 pesetas el Plus Convenio. Quedan congelados asimismo todos los conceptos variables como, dietas, salidas, primas y descansos no disfrutados, a excepción de las horas extraordinarias, asimismo establece un compromiso de aumentar la plantilla en 45 trabajadores para el 31 de agosto del presente año y se crea una Comisión Mixta a la que se le confiere aparte de las funciones interpretativas del Convenio otras como, confección de cuadros de servicios, ingreso de personal, etc... Las vacaciones quedan fijadas en 30 días naturales. Un logro importante en esta negociación ha sido el reconocimiento de las Secciones Sindicales con un número de horas retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales según el número de afiliados que detallamos en el siguiente cuadro.

Afiliados por central	Horas mensuales
De 20 a 50	20
De 51 a 75	35
De 76 a 100	50
De 101 a 125	65
De 126 a 150	80
De 151 a 175	100

En cuanto a los trabajadores que tengan dentro de una Central un cargo a nivel provincial o superior se les reconoce asimismo 24 horas mensuales de licencia retribuida. (El cuadro salarial, que no publicamos, estará, en nuestros locales, a disposición de los afiliados)

L.M.

ELA participó en la Segunda Semana de Medios de Comunicación Euskadi

Los periodistas preocupados ante su futuro profesional

Dentro de la Segunda Semana de los Medios de Comunicación de Euskadi, el miércoles día 28, se celebró en la Facultad de Sarriko, en Bilbao, una mesa redonda sobre los problemas profesionales de los periodistas. Estaban invitadas todas las centrales sindicales pero solamente acudieron dos: Comisiones Obreras y ELA.

El debate, seguido por cerca de trescientos estudiantes y profesionales del periodismo, se centró en torno a un problema de índole profesional que acosa en la actualidad a los periodistas. En la actualidad, existe una separación total entre la calificación académica y la profesional que la otorgan las Asociaciones de la Prensa, organizaciones corporativistas y amarillas que están controladas por toda la burocracia y el sector más conservador de la profesión aparte del mundo

empresarial de la prensa que controla así el acceso al carnet profesional de los que aspiran a ejercer la profesión.

En breve plazo, las oligarquías que controlan la propiedad de los periódicos quieren poner en marcha un plan de corporativización absoluta de las actuales organizaciones de periodistas atando aún más si cabe el acceso a la profesión real. Se teme que el Gobierno apruebe por el procedimiento de urgencia una nueva reglamentación al respecto por lo que en los medios democráticos de la profesión se ha creado un movimiento tendente a evitarlos.

En la actualidad se imparte la enseñanza de las Ciencias de la Información en facultades de reciente creación, facultades que en realidad son verdaderos centros productores de parados ya que el número de puestos de trabajo está descen-

diendo, estando la mayoría de ellos ocupados por personas que consiguieron durante el franquismo su carnet profesional, repartidos de la forma más graciosa por el entonces ministro de Información, Fraga Iribarne.

Durante el coloquio celebrado en Bilbao, el representante de ELA recabó para las centrales sindicales el derecho a participar en una comisión que regule los problemas profesionales de los periodistas a la vez que recordaba que todo el planteamiento de planificación de los medios de comunicación públicos, tales como la TV, Radio Nacional y periódicos de la anterior cadena del Movimiento, deben depender en el futuro de los órganos autonómicos vascos, tal como lo recoge el proyecto de Estatuto de Autonomía.



En la foto, los representantes de las centrales sindicales ELA y CC.OO que participaron en la mesa redonda. Luismari Mendizábal, a quien vemos en un primer plano, fue el portavoz de EIA.

«Epelde y Larrañaga» de Azk una huelga con mucha mig

Langileek bere konbeni lortu dute

Con 31 días de huelga, los trabajadores de Epelde y Larrañaga han conseguido el objetivo que se habían de principio, un convenio de empresa

La Dirección, experta en métodos autoritarios, que ceder en este caso porque los trabajadores de Larrañaga han demostrado capacidad en todo para romper el sistema hasta ahora utilizado por la empresa.

Reivindicaciones importantes más cons en el Convenio de empresa

Subida salarial en computo anual 16 por ciento

- Enero 1979: 12,5 por ciento (salario base, salario convenio y plus asistencial)

- El 1 de julio de 1979, revisión, 2.333 pesetas en el plus convenio.

- Nocturnidad: Con carácter fijo 928 pesetas semanales, con carácter rotativo 696 pesetas semanales.

- Vacaciones: 24 días laborales, antes 20 días.

- Mejoras sociales: Enferme-

dad a partir de 30 días naturales del salario real.

Accidente, a partir de 100 por ciento del salario real.

- Licencias retribuidas: matrimonio 15 días.

- Fallecimiento familiares naturales, antes de 100 km. de desplazamiento.

- En los casos de enfermedad grave de directos y políticos, 100 km. de desplazamiento más y a partir de 100 km. tres días más.

Garantías sindicales

Reconocimiento de las Secciones Sindicales, siempre y cuando agrupen un 15 por ciento de la plantilla, tiene derecho el Delegado Sindical a 15 horas mensuales retribuidas a salario real.

A la hora de la negociación del convenio, como asimismo en el transcurso del conflicto, los afiliados de ELA han jugado un papel vital, tanto a la hora de montar la estrategia a seguir en el conflicto, como a la hora de la negociación. El resto de los trabajadores de Epelde han comprendido la necesidad de afiliarse a un sindicato fuerte y serio cuyo único objetivo es el de defender sus intereses; con medios

suficientes, asesores, resistencia, etc. medios para llevar a buen fin el objetivo planteado.

La Sección Sindical de ELA-Epelde y Larrañaga, tenciéndose día a día ver el camino a seguir de los compañeros a formar parte de una estructura de empresa (Sección Sindical) así poder superar es que ha sido montada administración Comités de empresa en la cual es producción de miembros a la empresa, tal y como dado en Epelde y Larrañaga.

J.M.MUN

Con protagonismo de las Secciones Sindicales

DUNLOP: Madurez sindical

(viene de primera página)

Queda pendiente el tema de las garantías sindicales, en el que se reivindica el reconocimiento de las Secciones Sindicales y su poder negociador, tema éste que ponía los pelos de punta al representante de la negociación de la Confederación de empresarios de Vizcaya, pero que al final ha sido admitido por la empresa, que

accedió a su negociación, dando con ello la razón a la Sección Sindical de ELA que remarcó lo nefasto que para las deliberaciones suponía la presencia del representante de la patronal vizcaína. Representante éste, harto conocido como elemento del más clásico corte verticalista y de claras connotaciones con la anterior etapa nacional sindicalista.

en el convenio no es sino un mero voluntarismo de un trabajo continuado una estructura de la Sección Sindical, que cada vez se reafirma como el capaz de llevar a buen término la negociación amplias conquistas por parte de los trabajadores. Un momento de madurez que precisa ingredientes: sindicatos fuertes y una madurez sindical.



nango bela, emango bela...

Bertso hau nork eginak diren inork ez daki. Garai hartan lan egiteh zutenek anonimoak direla diote.

Bersio berriak

Milla bederatsireun ta ogeigarrenian Zeruco Aita nago zure biarrian. Gaisqui bisi gerade paraje onian bendisiyo bat arren susendu gaitian.

Inoiz etortsen bada elesiyoricán eracusten digute ejemplo onican. Nai badezu aurrera fabrican lanican es sayosu besteri eman botorican.

Cantu lan onec es du aijnbeste meritu despedida emanaz biar det guelditu. Gueyago ere badira esan nai banitu mancharic es dubenac es prendaric artu.

1951 eko urtean egindako huelgan ataratako lehen bi bertsoak argitara ematen ditugu.

Emango bela, emango bela ezegiteko huelga beti gero ematekotan aspertuta gaudela (bis).

Guardi armada kalia bete gañera txapel okerrak urruti xamar ibili oidira aidian dabilzan orbelak nun ote dabiltz gure aindutako ogeiduroko papelak.

Capitalistac numbai ondo siran bisi pobriac lana eguin ayec irabasi. Jan da eran, pasiau ta ederqui jantsi pobruac es aldu parte bat meresi?

Obreru biotsecuac biegu unitu gueroco esperantsan es inor gelditu. Premiyaco orduan alcar socorritu Eleiza Santac ala ordenatsen gaitu.

Pobriarequin oyec ser modus dabiltsen cristau maitiac jarri saiteste aditsen. Gosiaquin ez dute inor errenditsen asi saiscu plomosco conpitac partitsen.

Sindicalista danai eiten diet erregu charrac ez du baliyo ones biar degu. Errespetos ibilli inola al badegu languillien asuntua susenduco degu.

Limpiezas El Sol no cumple con el convenio

Central de Limpiezas El Sol Guipúzcoa está creando graves problemas en el marco de la relación laboral por la titud que ha adoptado en marzo por su negativa a pagar en la cuantía de 22.500 pesetas, tal como especifica el convenio. La empresa argumenta que esta paga es de beneficios. La mencionada empresa tuvo graves problemas a lo largo de las tres largas semanas que duró la huelga en Guipúzcoa por la defensa de

la plataforma reivindicativa, y una vez llegado el momento de hacer efectiva la primera de las pagas está creando un clima que deteriora de manera grave la normalidad laboral. «Esta postura de El Sol —comentaba a esta revista uno de sus trabajadores—, es toda una provocación para que adoptemos posturas que justifiquen posteriores acciones represivas en contra de los trabajadores. Quieren que seamos nosotros quienes paguemos las consecuencias del problema de estructura que actualmente tiene la empresa». Si verdaderamente resulta grave la situación de El Sol en el proceso de negociación del convenio, resulta mucho más grave el incumplimiento de

unos acuerdos firmados en torno a un articulado del convenio.

Amfos: Reestructuración en ciernes

La plantilla de trabajadores de Amfos, S.A., empresa química de Galdácano que cuenta con 56 trabajadores, se encuentra ante una dirección que se niega rotundamente a sentarse a negociar el convenio de empresa. Esta rechaza, no sólo las reivindicaciones económicas, sino cualquier pacto o arreglo del tipo que sea. «Este año no toca hablar de



La actitud de la patronal vizcaína ha sido fiel reflejo de lo acontecido en las negociaciones del convenio de PROCERSA, en cuyo proceso se ha visto claramente las directrices de la CGEV.

PROCERSA: Un ensayo patronal

El proceso negociador de la empresa Procersa de Burceña, dedicada a la producción de refractarios, jalonado por una huelga de 45 días, es uno de los más claros ejemplos en los que la patronal ha adoptado las consignas de la Confederación General de Empresarios de Vizcaya, conduciendo el convenio de forma automática a un callejón sin salida. Veamos algunos datos:

- 1) La primera oferta de la dirección, efectuada a finales de enero, fue de un 7 por ciento.
- 2) La dirección se ha negado a negociar contenidos sindicales.
- 3) A los ocho días de iniciada la huelga, la empresa presentaba como salida el arbitraje de la Consejería de Trabajo.
- 4) Después de casi un mes de huelga, la dirección indicaba que su oferta no era en realidad del 7 por ciento, sino del 13 por ciento, siempre que se mejorase la calidad, se garantizase la paz social, se redujese el absentismo etc.

Utilización de métodos coercitivos como cartas a los trabajadores instándolos a reincorporarse al trabajo etc.

Es absolutamente irresponsable que una empresa que ha alegado razones económicas para justificar su baja oferta, acceda, después de provocar un largo conflicto a:

- a) Aumento salarial al 14 por ciento, lo que ha doblado la oferta inicial
- b) Reducción de 32 horas anuales.

En suma, una trayectoria similar en muchos aspectos a la seguida en el Metal de Bizkaia

y en otras empresas y sectores donde la DGEV y sus «exper-

tos» han tenido arte y parte. No obstante, aunque todo está suficientemente claro, habrá quien siga diciendo que el haber de las huelgas es imputable a los trabajadores. El próximo año, salvo que cambie y mucho la CGEV, no faltarán tampoco conflictos.

J.M.L.

Firmado el Convenio de la Madera de Bizkaia

El pasado día 26 de marzo se firma, por fin, el convenio provincial de la madera de Bizkaia. El acuerdo que ha concluido después de haberse sucedido diversos amagos de desenganche por parte de algunas empresas

del sector, todo lo cual ha ocasionado temores y demoras innecesarias, incluye las siguientes mejoras en relación al convenio anterior. Salarios: Incremento de un 18 a un 19 por ciento según categorías.

Horas extras:

Prohibición salvo en casos excepcionales, en los que se pagarán al 75 por ciento.

Dietas:

Completa, los dos primeros días 1.250 pesetas; los restantes 1.200 pesetas. Media, 300 pesetas.

Vacaciones:

Aumento de dos días, es decir, 30 días de vacaciones, lo que hace un cómputo anual de horas de 2.000 como máximo.

IRPF:

No será absorbible, esto es, que la empresa en aquellos casos que abonaba el IRTF, incrementará en esta cantidad los salarios que se obtengan por la aplicación del nuevo convenio.

Jubilación:

Una serie de gratificaciones para los trabajadores mayores de 60 años, con una antigüedad mayor de 20 años que voluntariamente quiera jubilarse.

Reconocimiento de las Secciones Sindicales

Este convenio garantiza los siguientes salarios mensuales:

	Pesetas
Encargado Almacenero Oficial 1ª	34.677
Encargado Sección y Oficial 2ª	31.935
Peón especialista y Ayudante	29.442
Peón	28.426

Josemari LARRAÑAGA

Se firmó el convenio en ZAHOR de Oñate

A pesar de los intentos de la empresa de no querer negociar ningún punto económico y de las amenazas y coacciones ejercidas por ésta con el fin de dividir a los trabajadores, incluso con la presencia de la Guardia Civil ante la empresa

durante la huelga, los trabajadores de ZAHOR hemos conseguido que se sentara a negociar tras unos días de huelga y se firmará el convenio.

Los puntos más sobresalientes obtenidos son los siguientes: 1) Aumento de 67.250 pesetas-año (17 por ciento sobre salarios reales)

2) 400 pesetas por hora extra en día normal para encargados y oficiales, y 375 para ayudantes. En los sábados, 500 y 475 respectivamente. En los domingos, 600 y 575 respectivamente.

Sección Sindical de

ZAHOR

Sección Sindical de Amfos

La UCD está atrapada

El cerco de los banqueros

Para cuando ELA Astekaria esté en la calle, se habrán celebrado ya las elecciones municipales que, además de renovar los ayuntamientos franquistas, han constituido el último episodio electoral. La UCD, virtual ganadora de estos comicios electorales, — como lo ha sido en las legislativas, 1 de marzo — se apresta a gobernar con todos los condicionamientos que han contribuido a su triunfo.

Hay indicios de que el partido gubernamental comienza a pagar algunas facturas, que son algo más que ajustes domésticos. Al margen de los rumores que hablan de una posible defenestración o marginación del sector social-demócrata capitaneado por Ordóñez, el nombramiento de Lanelino Lavilla como presidente de las Cortes tiene una significación precisa, por la importancia del puesto y por la personalidad del nominado. Hay que tener presente que para desarrollar la Constitución habrá que promulgar unas 35 leyes orgánicas y medio centenar de leyes ordinarias, que, en su conjunto, terminarán con las lagunas interpretativas del texto constitucional.

Lavilla representante del sector conservador de la UCD

A nadie se le escapa el papel que va a jugar en la elaboración de todo este entramado normativo un hombre como Lavilla, adscrito al ala democristiana, al sector más conservador de la UCD, exdirector adjunto del primer banco del estado, el Banesto, cuyos recursos ajenos equivalen al 40 por ciento de los presupuestos del Estado.

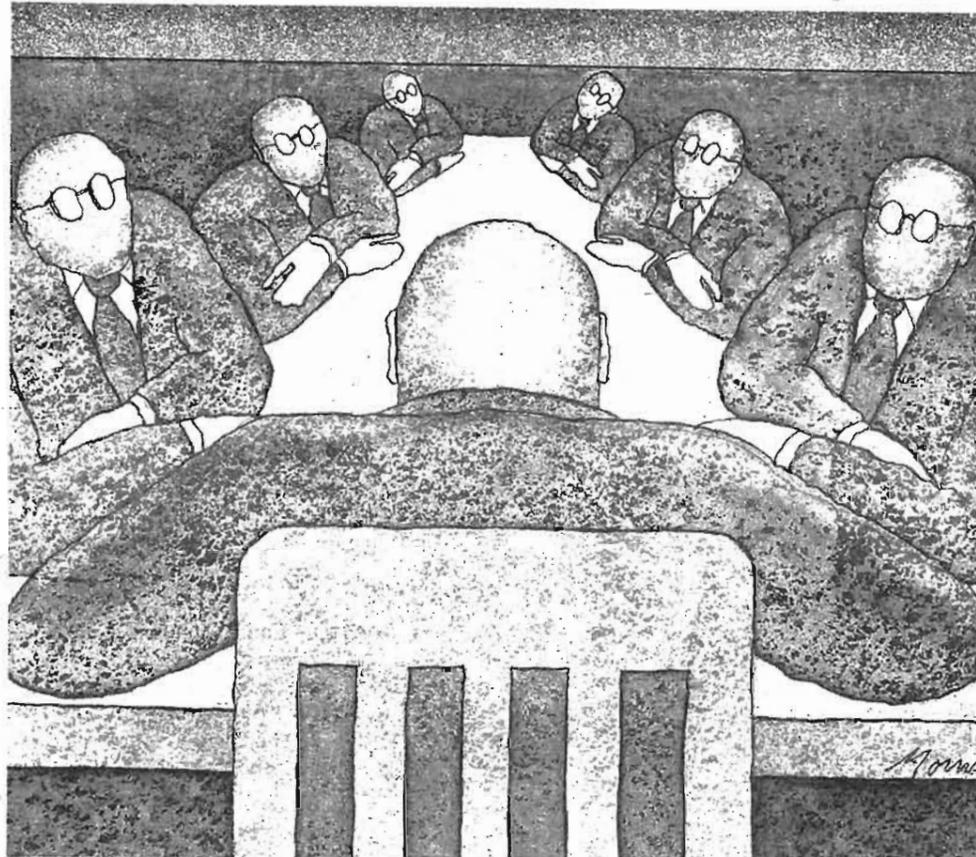
El que el nombramiento de un cargo tan estratégico haya

recaído en uno de los hombres que ha protagonizado varias conspiraciones contra Adolfo Suárez para desbancarlo, no dejaría de ser sorprendente si no fuera porque quienes han contribuido a la campaña electoral de la UCD no han hecho el "esfuerzo" de forma desinteresada. Un coste superior a los 2.000 millones de pesetas se traduce en fuertes hipotecas.

Tampoco puede pasar desapercibida la incidencia que puede tener en la definición de la política económica del Gobierno, la intervención realizada recientemente por Rafael Termes en la asamblea de la Asociación Española de la Banca Privada. El presidente del Banco Popular y de la AEB, que en plena campaña electoral expresó públicamente su apoyo a la UCD y que, sin duda, ha hecho todo cuanto era posible — que no es poco — para facilitar la victoria ucedista, es consciente de la "autoridad" de su opinión o del colectivo que representa, ante las instancias públicas.

Los puntos del gran banquero

Lo que el Sr. Termes ha dicho y espera conseguir del gobierno (amor con amor se paga), es que hay que renovar el programa económico de diciembre de 1978, en base a siete puntos: Veremos algunos de ellos:



Los bancos y en concreto los siete grandes, esperan mucho del nuevo gobierno.

Prioridad a la lucha contra la inflación, liberalización de la política de contratación laboral y liberalización de precios. Dicho en otras palabras, el presidente de la Asociación Española de la Banca Privada propone, ni más ni menos, que continúe el control salarial, pero no el control de precios y que haya una ley de flexibilización de plantillas. El combatir el paro no entra dentro de

sus preocupaciones inmediatas. Mucho nos tememos que el gobierno, al igual que ya ha dado con el hombre idóneo para dirigir el desarrollo normativo legal, por los senderos apropiados a los intereses de la derecha, sitúe dentro de los puestos de responsabilidad económica, un equipo coherente, apropiado, receptivo a las buenas ideas de los amigos de los bancarios. Estos son al-

gunos de los condicionamientos a los que nos hemos referido al iniciar el comentario que pueden recalentar tensiones y enfrentamientos; y que nos recuerdan que, para ser demócrata, no basta ganar las elecciones, es preciso gobernar democráticamente. La UCD, ha superado, con algunos peros, sólo el primer requisito.

J. ELORRIETA

MUNDO

América Latina

Combatividad Sindical



Mientras haya Videlas y Pinochetes, no faltaran ciertamente obstáculos que se superpongan para impedir o debilitar la acción sindical.

Pese a que las dictaduras latinoamericanas han hecho sistemáticos esfuerzos para debilitar y aniquilar el movimiento sindical, éste protagoniza prácticamente batallas diarias en uno u otro país, en defensa de los intereses de los trabajadores y la democracia.

Junto con la ausencia o la restricción de libertades públicas, el denominador casi común de toda esta extensa región es la caótica situación económica con unos índices inflacionarios que superan incluso el 50 por ciento anual, que originan un deterioro drástico en el salario real. Es precisamente esta realidad, (a la que hay que añadir el paro) y que beneficia una vez más a las compañías multinacionales, la que hace explosiva la situación social a pesar de la represión existente. En el momento presente, pueden señalarse, aunque sea sólo a modo de ejemplo, tres casos que resumen la actitud combativa que están desarrollando los respectivos movimientos sindicales.

En la Argentina de Videla, el pasado 10 de marzo, los trabajadores de la Renault iniciaron un paro de brazos caídos en demanda de mejoras salariales, después de haberse negado la empresa a considerar éstas. Ha sido preciso, incluso, una intervención del Ministro

de Trabajo para que la empresa dejase sin efecto los casi 150 trabajadores despedidos con motivo de la presión sindical y para que accediese a iniciar las negociaciones.

Aumentos salariales y libertades políticas

Por igual motivo, aumentos salariales, los trabajadores peruanos que trabajan en los yacimientos cupríferos en el sur del país, iniciaron una huelga hace tres semanas. La Federación Minera y Metalúrgica amenaza con convertirla en indefinida si la empresa, la también multinacional Southern Peru Copper, no retira las más de 50 cartas de despido y se aviene a negociar. Hay que subrayar que las peticiones salariales se hacen cuando el cobre alcanza la más alta cotización de los últimos años.

En Brasil, en el cordón de Sao Paulo, unas 300 empresas están paradas por la huelga iniciada, el pasado día 12, por más de 300.000 trabajadores. La intervención del gobierno, que ha cesado de sus funciones a los dirigentes del sindicato metalúrgico, replazándolos por delegados de trabajo y policías del departamento político-social, no ha impedido que los trabajadores sigan reuniéndose masivamente. El movimiento huelguístico, que

tado a mejorar los salarios, puede extenderse al resto de los sectores.

Indudablemente, y aunque las tres huelgas reivindicativo muy claro, éste no se puede dissociar del significado político de las mismas, habida cuenta de los regímenes autoritarios que se dan en los tres países.

A esta característica común se le une otra que no puede dejar de subrayarse, y es la referente a la conducta seguida por las multinacionales en temas económico-laborales. Estas empresas aprovechan al máximo las restricciones impuestas por los gobiernos no democráticos para obtener las mayores ventajas. Así, en el caso de la huelga del cobre del Perú, la multinacional americana justifica su proceder en la ley que declaró en estado de emergencia la minería peruana hace dos años.

Mientras haya Videlas y Pinochetes, no faltarán, ciertamente, obstáculos que se superpongan para impedir o debilitar la acción sindical, pero, pese a ellos y esto es precisamente lo más importante a constatar, el movimiento obrero organizado difícilmente puede ser descabezado, bloqueado.

LABUR

Petróleo más caro

La conferencia extraordinaria de los 13 países miembros de la OPEP, celebrada recientemente en Ginebra ha fijado un precio mínimo al barril de crudo de 14,5 dólares, dando libertad a los países para poder aplicar primas de mercado hasta la cantidad deseada. La reacción de los países importadores no se ha hecho esperar. En concreto los nueve miembros de la CEE han vaticinado graves consecuencias y recomendado drásticas medidas de reducción de los consumos de petróleo.

Según Guido Brunner, miembro de la comisión europea responsable del sector energético, por cada dólar que aumente el precio del petróleo la CEE deberá pagar 3.600 millones de dólares anuales. Los nuevos precios del petróleo podrán incrementar la inflación en un 0,3 por ciento y reducir el producto interior bruto en un 0,4 por ciento aproximadamente.

En relación al Estado español, el incremento adicional de la factura anual por importaciones de crudo puede cifrarse en unos 15.000 millones de pesetas, estimación hecha considerando una mejora de la paridad de la peseta respecto al dólar.

Los jeques del petróleo están trayendo en jaque a la ya difícil situación económica mundial, aunque ellos no hacen más que defender sus intereses mejorando la relación de intercambio comercial.

Inversión extranjera

Digan lo que digan los voceros de turno, hay suficientes datos para afirmar que la productividad de capital invertido en el estado español es mayor que en los demás países debido básicamente a las diferencias salariales.

No solamente está la posible inversión de la General Motors o el negocio redondo de la FORD, sino que son varias las firmas japonesas de automóviles y motocicletas que están haciendo sus planes de inversión. Si en 1978 se doblaron las inversiones extranjeras, 1979 tampoco va a ser mal año. Los males ciertos y graves que padece la economía española no provienen, pues, del sector más castigado por la crisis y acusado por algunos como el principal culpable de la situación. La clase trabajadora del estado español gana menos que la de otros países y no sólo en términos absolutos, sino también en términos relativos, considerando el factor productivo.

Familias Numerosas (II)

Clasificación y beneficios

I - Clasificación

Las Familias Numerosas (FN) se clasifican en tres categorías en función del número de hijos: la primera categoría, las que tengan de 4 a 6 hijos, aunque también se consideran de primera categoría las que teniendo 3 hijos alguno de ellos sea subnormal, minusválido o incapacitado para el trabajo; de segunda categoría, las que tengan de 7 a 9 hijos, y, por último, de categoría de Honor aquellas que tienen 10 o más hijos.

Siempre que nos referimos a hijos computables, nos referimos a los que reúnan las tres condiciones enumeradas en el artículo anterior, a saber: convivir con el cabeza de familia, depender económicamente de él y tener menos de 18 años, aunque esta edad es prorrogable por razones de estudio hasta los 25 años.

Las de primera y segunda categoría pierden la condición de F.N. en la medida que el número de hijos se vea reducido a menos de cuatro. Caso especial constituye la categoría de Honor, pues aunque disminuye de diez el número de hijos computable, sigue conservando el título de tal categoría en tanto tengan cuatro o más hijos.

II - Beneficios

Los puntos: Si como todos sabemos el valor del punto para las familias de menos de 4 hijos se cifra en 250 pesetas por cada hijo, para las F.N. de primera categoría este valor es de 562'5 pesetas, para las de segunda, 575 pesetas y para las de Honor, 587'5 pesetas. Asimismo el punto por el conyuge que para todos es de 375 pesetas para las F.N. de primera

categoría es de 843'75 pesetas, para la segunda, 862'5 pesetas y para las de Honor, 881'25 pesetas.

Beneficios de carácter laboral: Los cabeza de F.N. tendrán prioridad a la hora de ser contratados por las empresas, siempre que para los puestos vacantes no se exijan unas condiciones especiales, conocimientos específicos o una aptitud que no posea el cabeza de familia. Tal prioridad puede ser exigida ante la Magistratura de Trabajo.

En el mismo sentido los cabeza de F.N. para los casos de suspensión de contratos, despidos, ceses, reducciones de jornada o de días de trabajo, tendrán prioridad para conservar su puesto de trabajo dentro de su grupo profesional y categoría correspondiente, respecto a los demás trabajadores.

La condición de F.N. tiene asimismo especial relevancia en lo referente a las indemnizaciones por despido improcedente, pues el magistrado habrá de tomar en consideración tal circunstancia para determinar aquellas. Lo mismo ocurre en los casos de expediente de crisis cuando la indemnización sea fijada por la Magistratura de Trabajo.

Cuando la empresa satisface los impuestos: Omitimos hacer referencia a los beneficios fiscales que se derivan de la condición de F.N. en la actual regulación del IRPF, pues sobre ellos se han hecho ya aclaraciones en números anteriores de esta revista. Limitamos nuestro comentario de hoy al supuesto en el que la empresa paga los impuestos a los trabajadores. De la nueva regulación cabe interpretar que la diferencia que resulta de aplicar el tipo correspondiente a los padres de tres hijos y a la situación concreta del cabeza de F.N. debe ser abonada a éste como retribu-

ción. A modo de ejemplo, supongamos un titular de F.N. de segunda categoría con 7 hijos y nivel de rentas anual de 700 mil pesetas. Para este nivel de renta al padre de tres hijos le corresponde el tipo del 8 por ciento, y al padre de siete hijos le corresponde el 5 por ciento, lo que supone una diferencia de 21 mil pesetas que habrán de ser incrementadas a su retribución anual.

Transporte: Los miembros de F.N. de primera categoría, disfrutarán de una reducción del 20 por ciento sobre todas las tarifas y complementos especiales de ferrocarriles y empresas concesionarias de líneas de transporte interurbano de viajeros, terrestre, marítimo o aéreo. Las de segunda categoría tendrán una reducción del 40 por ciento y del 50 por ciento las de Honor. En el transporte, aéreo, la reducción es aplicable cuando se realicen desplazamientos entre la península y las islas Baleares y Canarias, Ceuta y Melilla y a los demás viajes, siempre que se realicen simultáneamente por tres o más miembros de la familia. De todos modos es necesario, para disfrutar de estos beneficios, que el viaje se realice en las líneas regulares y en clase turística.

Esta reducción, en RENFE, cabe acumularla a la tarifa especial que ésta tiene establecida en los billetes kilométricos.

Continuaremos

Aun quedan varios capítulos más de beneficios que pueden disfrutar las F.N.: en materia de educación, de créditos, de vivienda etc. En un artículo de próxima aparición los comentaremos, ya que este comentario de hoy está sobrepasando la dimensión que acostumbramos dar a estos artículos.

J.A. ALBERDI



A cada cual su categoría

Reclasificación profesional

Cada Ordenanza de Trabajo contiene una determinada clasificación de categorías profesionales, así como la descripción de las funciones correspondientes a cada categoría y los requisitos que exige. Y es obligación de las empresas el tener atribuida a cada trabajador la categoría correspondiente.

Son muy numerosos los casos, sin embargo, en que esta clasificación profesional está realizada de forma incorrecta, principalmente en las empresas pequeñas. Baste pensar en la cantidad de empresas pequeñas en las que la responsabilidad de la administración está confiada a simples auxiliares administrativos o en comercios donde un mero dependiente lleva sobre sí toda la marcha de un establecimiento.

principalmente por el temor a represalias que reina frecuentemente en las pequeñas empresas, precisamente donde este problema está más generalizado. Y cuando se llega a la situación límite de despido o expediente de crisis, suele ser ya tarde para plantear la reclasificación, dado que es necesario permanecer en activo en la empresa para que la misma pueda tener efecto.

Trascendencia

La trascendencia para el trabajador de una correcta clasificación profesional es evidente si tenemos en cuenta que la categoría que tenga reconocida va a determinar su salario, al tipo de trabajo que se le pueda encomendar, su pertenencia a un grupo u otro de cotización a la Seguridad Social, posibilidades para el ascenso a una categoría superior etc.

Plantearlo con tiempo

Y sin embargo, solo en reducidas ocasiones se plantean reclasificaciones en petición de reclasificación profesional,

Procedimiento

Con la salvedad de las posibles normas especiales recogidas en la Ordenanza, Convenio o Reglamento de Régimen Interior aplicable, como norma general, tal reclamación habrá de presentarse en primer lugar ante la Dirección de la empresa a través de los representantes sindicales.

Caso de no obtenerse de la empresa una solución satisfactoria, el trabajador deberá plantear la reclamación por escrito ante la Delegación de Trabajo correspondiente, expediente éste que puede ser planteado excepcionalmente por la Inspección de Trabajo;

cuando, en visita de inspección, observe anomalías de clasificación profesional.

La Delegación de Trabajo, antes de resolver, recabará informe de la Inspección. Es interesante que por parte del trabajador reclamante se aporte, con la reclamación, informe de los representantes sindicales. La resolución si resultare favorable, reconocerá la categoría solicitada o la que mejor concuerde con las funciones que realiza y las condiciones que reúne.

El recurso contra la resolución desfavorable, deberá formularse ante la Dirección General de Trabajo, pudiendo recurrirse la resolución de ésta última ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Efectos de la reclasificación

Los efectos de la reclasificación, incluso los económicos, se retrotraerán hasta la fecha en que se presentó la reclamación ante la Delegación de Trabajo. Pero en aquellos casos en que el trabajador, con anterioridad, hubiera solicitado de la empresa por escrito tal reclasificación, será hasta la fecha de esta solicitud que se apliquen los efectos retroactivos.

Germán KORTABARRIA

El marco laboral y las añoranzas del intervencionismo

Un artículo de...

EL PAIS

Cuando por iniciativa de Dato, se creó, en 1920, el Ministerio de Trabajo (siempre los conservadores inteligentes se apoderaron de las banderas sociales, como dijo Disraeli), nadie podía imaginar que andando el tiempo,

en la España de los ochenta, desde ciertos sectores se pidiera con acritud una «fuerte acción vertical» del Ministerio de Trabajo para acabar con los conflictos, forzar el acuerdo en los convenios y establecer un

marco de relaciones laborales.

Existen algunas normas

Por eso parece oportuno hacer algunas precisiones sobre estos dos temas de actualidad: la ausencia del marco de relaciones laborales y el intervencionismo laboral perdido. En primer lugar aclarar que no es del todo cierto que no exista un marco de relaciones laborales. En nuestra opinión el marco viene definido por las siguientes coordenadas: libertad sindical en el triple sentido de poder crear sindicatos, afiliarse o no a ellos y ejercer libremente la acción sindical; autonomía de trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo, permitiendo el juego de la correlación de fuerzas entre las partes; un mínimo de normativa laboral relativamente reciente (ley de Relaciones Laborales

de 8 de abril de 1976 y real decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo), que aunque no hayan sido elaboradas democráticamente, regulan provisionalmente, hasta el desarrollo de la Constitución, los temas de convenios, conflictos, huelga, despidos, reestructuración de plantillas, jornadas, horarios, régimen disciplinario, etcétera. (...)

Aceptada y rechazada

Efectivamente, se está produciendo el fenómeno curioso de que esa reciente, y por otro lado antigua legislación laboral, está siendo aceptada en sus aspectos válidos y rechazada en lo que no es de recibo democrático. Por ejemplo, la legalidad de huelgas en casos en los que en modo alguno serían legales: Se trata del comienzo de un derecho usual laboral del que se podrá deducir o in-

cluir algún tipo de norma.

Por lo que se refiere al intervencionismo estatal, no cabe confundirlo con abuso de poder burocrático o a sensu contrario, liberalismo manchesteriano.

Estamos en una época en que todo se debe más a «situaciones» que a «decisiones». Pero aun así, a pesar de tal existencialismo jurídico, lo cierto es que la historia de los Estados modernos no será nunca bien escrita, como afirma Bertrand de Jouvenel, mientras que no se escriba la historia de la Administración pública. La Administración tiene un papel necesario, un justo papel, y hay que vigilarla, por un lado, y excitarla, por otro, para que encuentre el equilibrio. Pero no deja de resultar clamoroso que tras años de condena del exceso de intervencionismo se pase a una

situación de «coqueteo»: Administración, interviene en este campo, no en este otro; ahora sí, mañana no. (...)

¿Desentrenados?

En España tenemos que ir a la búsqueda de mecanismos de responsabilidad en la libertad sin añoranzas de marcos que pueden acabar en redes. Ese es el tema principal: saberse mover con autonomía, aunque sin desprecio a las exigencias del interés general, y, desde luego, con el necesario desarrollo normativo de la Constitución. Pero de ahí a la muleta administrativa como sistema hay un largo trecho. ¿No tendremos un desentrenamiento en la libertad?

Juan Antonio SAGARDOY
Director del Instituto de Estudios Sociales y catedrático de Derecho del Trabajo

«Laminaciones de Lesaca» empresa Nafarroako handienetakoa da. Zalain-Zoko eta Arratzubi Lesakan, Legasa eta Castellon-en ditu faktoriak eta, gainera, almagren eta montajeko estatu guztian duen komertzial delegazioak. Soldautako tuboak egiten dira, hotzean laminatutako banda, galbanizatua, pintatua eta perfilatua, produkzio guztia urtean bostehun mila tonelada iristen delarik. Honek ematen duen fakturazioa urteko ogeitabi mila milioikoa da eta, bai instalazioetan eta bai plantillan, handitzeko

asmotan dabila enpresa. AHVko taldean sartua dago, 1974 garren urtetik enpresa honen akzio guztiak hartuta dauzka. Aurreko geure periodikuko aleetan eman genuen konbenio honen berri, baina, bagenuen ELAko Sekzio Sindikaleko arduradunekin hitz egiteko gogoia. Lanean hasi bezain laster jo dugu beraiengana elkar hizketa bat egiteko periodikurako. Atara duten konbenioarekin gustora daude eta baita Sekzio Sindikalak egin duen lanagatik ere.

Laminaciones de Lesaca (Nafarroa) del grupo AHV

56 días de huelga y un convenio importante

Después de 56 días de huelga, los trabajadores de Laminaciones de Lesaca se han reincorporado al trabajo. Además de que el balance es positivo, el propio proceso en sí tiene suficiente interés, por lo que ELA Astekaria ha considerado oportuno entrevistar a varios miembros de la Sección Sindical.

ELA-Astekaria: ¿Cuáles eran vuestras reivindicaciones más importantes?

Sección Sindical: Antes tendríamos que explicar que el Pacto de la Moncloa nos hizo perder un 9 por ciento, pues teníamos firmado un Convenio en el año 1977 por dos años y que fijaba una subida para el 78 del ICV + 3,5 por ciento. Por otro lado siendo la Empresa más rentable del Grupo AHV era la de salarios más bajos. (110.000 pesetas-año netas menos que en Baracaldo).

Valorando todo esto, hizo que la Sección Sindical propusiese un aumento del 26 por ciento, que aunque en principio podía parecer exagerado, dado el Decreto Ley que de nuevo nos imponía el Gobierno, se incluyó en la propuesta aprobada en la Asamblea General de fábrica. Se pedía también la equiparación con AHV en 2 años y la inclusión de los trabajadores de Castellón en nuestro Convenio. En temas sociales pedíamos: Jornada de 40 horas semanales, 26 días laborales de vacaciones (30 naturales), control de horas extras, creación de un Fondo Social para préstamos sin interés, puesto de trabajo para trabajadores con Invalidez Permanente Total, jubilación a los 60 años, cubrefaltas, cambios de puesto (prima), 24 horas de asambleas anuales pagadas y puntos específicos del Parque móvil, delegaciones y montaje.

ELA-Astekaria: Las reivindicaciones han sido realmente importantes y completas, pero los condicionamientos político-económicos de este convenio no lo han sido menos. Cómo los valoráis?

S. S.: Desde un principio hemos sido conscientes de que la lucha iba a ser larga y dura si queríamos conseguir un Convenio suficientemente satisfactorio.

Decretos de la UCD y consignas de la CEOE

Por un lado, los topes salariales impuestos en el Decreto-Ley por el Gobierno de la patronal (UCD) continuación del anterior Pacto de la Moncloa; por otro, la CEOE atezando a todas las grandes empresas afiliadas y de que Claudio Boada (presidente de AHV) es vicepresidente, por lo que preveíamos un "tratamiento especial". Valorábamos también el momento elegido por UCD para las elecciones a Cortes que podían condicionar en algún sentido, por fines electorales, las posturas de la patronal con posiciones más radicales que las del propio Decreto, como veía en las consignas de la CEOE.

ELA-Astekaria: ¿Cuál ha sido el proceso de negociación que habéis llevado?

S. S.: Desde el comienzo la posición de la Empresa era de cerrazón. Contestaba a todos los puntos de la plataforma o bien con el Decreto-Ley, la legislación vigente, lo que dice Madrid o un No rotundo, que no dejaban posibilidad alguna a proseguir con las negociaciones. Dos paros de 24 horas no le hicieron variar de postura por lo que llegamos al 30 de enero, en que comenzamos una huelga indefinida en apoyo de nuestras reivindicaciones. Habría que aclarar que el segundo paro de 24 horas coincide con el paro general del Metal de Navarra, convocado con claros fines electoralistas, por lo que nos opusimos y que nuestra alternativa de huelga legal en base a evitar sanciones de despido, bajas de la Seguridad Social etc., que se podían dar en una lucha larga, no se aprobó.

Cualquier excusa para no negociar

Desde el primer día de huelga se ve con claridad que la empresa aprovecha cualquier circunstancia para interrumpir las negociaciones (una semana sin negociar por haber salido a la huelga, aduciendo que hasta no empezar a trabajar no se reanudaban las negociaciones etc). Asimismo, provoca un vacío continuo en estas negociaciones como si esperase «algo», algo que eran las directrices marcadas desde

● **En una lucha tan larga, la Caja de Resistencia ha sido una buena ayuda**

● **Hemos tenido que luchar contra los decretos de la UCD y las consignas de la CEOE**

● **Sekzio Sindikalaren lana nabarmendu da**

Bilbao, donde AHV había empezado la huelga indefinida un día antes que nosotros.

A las tres semanas de iniciada la huelga, la empresa nos da la oferta económica en tablas, que oficialmente recogía unos aumentos del 12,5 por ciento más un 1,5 por ciento variable en función de la reducción del absentismo y aumento de la productividad. Podemos comprobar enseguida que el aumento global era muy superior a este 14 por ciento, pues habían inflado las cifras de referencia, los brutos del año 78. El aumento medio para el turno normal era realmente un 23 por ciento sobre netos. No obstante, del resto de los puntos del Convenio cero.

Más tarde cierra la fábrica

A raíz de haber hecho la culebra por fábrica para sacar a algunos empleados y personal de mando, y haber denunciado con pasquines a 4 elementos de fábrica. La dirección el 19 de febrero cierra la fábrica, apareciendo la Guardia Civil en todas las entradas.

Se interrumpen de nuevo las negociaciones, para reanudarse varios días más tarde en Pamplona, en presencia del Delegado de Trabajo. A partir de este momento y al entrar AHV

a trabajar, las negociaciones se normalizan.

ELA-Astekaria: ¿Qué habéis conseguido?

S. S.: Pensamos que hemos conseguido un buen Convenio, después de 56 días de huelga.

No ha sido pues fácil, pero ha merecido la pena. Como puntos ha destacar:

En los netos se ha descontado el IRPF (el hijo) y la Seguridad Social:

— Incorporación de Castellón a nuestro convenio.

— 28 días naturales de Vacaciones.

— 8 Millones para fondo social (Prestamos sin interés).

— 2.500 pesetas/año por familia para asociarse a Eroski Soc. Coop.

— Puestos de trabajo en Invalidez Total por accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluido readmisión de un trabajador accidentado antes del convenio.

ELA-Astekaria: ¿Qué destacaréis del proceso de lucha que habéis llevado?

S. S.: Sobre todo la unidad de las distintos sindicatos que hay en fábrica. Esto ha permitido llevar con éxito la lucha adelante.

También ha sido el primer año que se ha sumado a la huelga la red de Almacenes y Montajes de todo el Estado español. A nivel organizativo destacar el buen funcionamiento y control de los retes.

ELA-Astekaria: ¿Qué destacaréis del proceso de lucha que habéis llevado?

S. S.: Sobre todo la unidad de las distintos sindicatos que hay en fábrica. Esto ha permitido llevar con éxito la lucha adelante.

También ha sido el primer año que se ha sumado a la huelga la red de Almacenes y Montajes de todo el Estado español. A nivel organizativo destacar el buen funcionamiento y control de los retes.

ELA-Astekaria: ¿Qué destacaréis del proceso de lucha que habéis llevado?

S. S.: Sobre todo la unidad de las distintos sindicatos que hay en fábrica. Esto ha permitido llevar con éxito la lucha adelante.

También ha sido el primer año que se ha sumado a la huelga la red de Almacenes y Montajes de todo el Estado español. A nivel organizativo destacar el buen funcionamiento y control de los retes.

ELA-Astekaria: ¿Qué destacaréis del proceso de lucha que habéis llevado?

S. S.: Sobre todo la unidad de las distintos sindicatos que hay en fábrica. Esto ha permitido llevar con éxito la lucha adelante.

También ha sido el primer año que se ha sumado a la huelga la red de Almacenes y Montajes de todo el Estado español. A nivel organizativo destacar el buen funcionamiento y control de los retes.

ELA-Astekaria: ¿Qué destacaréis del proceso de lucha que habéis llevado?

S. S.: Sobre todo la unidad de las distintos sindicatos que hay en fábrica. Esto ha permitido llevar con éxito la lucha adelante.

También ha sido el primer año que se ha sumado a la huelga la red de Almacenes y Montajes de todo el Estado español. A nivel organizativo destacar el buen funcionamiento y control de los retes.

La Sección Sindical ha realizado un trabajo eficaz

A nivel de Sección Sindical hemos desarrollado una buena actividad actuando como grupo bien conjuntado con asambleas de afiliados todas las semanas donde se analizaba el proceso continuamente y se aprobaban las alternativas para llevar y defender en la asamblea de fábrica. Sin equivocarnos podemos decir que los afiliados a ELA han seguido las distintas alternativas que se han dado en el proceso, mejor informados y con más claridad que ningún otro trabajador.

Destacar también que en una lucha tan larga, la Caja de Resistencia ha sido una buena ayuda.

ELA-Astekaria: Al final un punto conflictivo, los descuentos por los días de huelga: ¿Qué ha sucedido?

S. S.: Los últimos días de huelga el único punto que condicionaba la vuelta al trabajo eran estos descuentos en las pagas extras y días de vacaciones.

Había opiniones contrarias. Por un lado el grupo antisindicalista proponía seguir en huelga. Hablando de criterios de clase, y llamando a estos descuentos, «sanciones», proponía radicalizar la lucha mediante encerronas con huelga de hambre, encadenamientos, cortes de carretera etc. Por otro nosotros indicábamos que se estaban pasando. Los criterios de clase no los veíamos por ningún lado y las sanciones tampoco. Eran descuentos, y nos sonaba a criterio pesetero, máxime cuando se habían dejado puntos del Convenio tan importantes como reducción de la jornada a 40 horas, la equiparación con AHV etc. Sorprende en principio en este grupo con aspiraciones revolucionarias, posturas que claramente buscan un fácil eco en los bolsillos de los trabajadores y no le ayudan precisamente a elevar su grado de conciencia en la lucha por

objetivos de clase. Afortunadamente la opinión de los sindicalistas prevaleció, en interés de los trabajadores.

ELA-Astekaria: ¿Qué perspectivas sindicales existen en fábrica?

S. S.: En Lesaca no existía ninguna tradición sindicalista, debido a las características baseritarras de la zona, por lo que el índice de sindicación ha sido bajo. Hasta hace poco ha sido feudo de los movimientos asamblearios. Actualmente la implantación en fábrica de los sindicatos, va imponiéndose.

Implantación de ELA

ELA es el sindicato, que sin duda será ampliamente mayoritaria en fábrica, en un futuro muy próximo. Concretamente, la afiliación va constantemente en aumento, pues incluso compañeros vienen a afiliarse a la Unión Local directamente.

Nuestras aspiraciones de implantación van respaldadas de una presencia real de la Sección Sindical por toda la fábrica, con la publicación de una revista de información interna; servicio de asesoría, local para atender asesoría jurídica y para reuniones.

NOTA: El jueves día 29, de marzo, la dirección al tomar represalias en un encargo (uno de los 8 Fuera Convenio que se habían sumado a la huelga) ha provocado la inmediata rotura de las deliberaciones para aprobar el articulado del Convenio, previas a su firma. La firme postura del Comité y del conjunto de los trabajadores, decididos a apoyar al compañero sancionado ha hecho que la Dirección de marcha atrás, volviendo al mismo puesto de trabajo y recuperando sus funciones de mando. Consideramos que es un paso adelante muy importante el conseguido para lograr la unidad de todos los trabajadores en Lesaca, rompiendo la barrera de Fuera y Dentro de Convenio que la Empresa tiene levantada.

L.B.

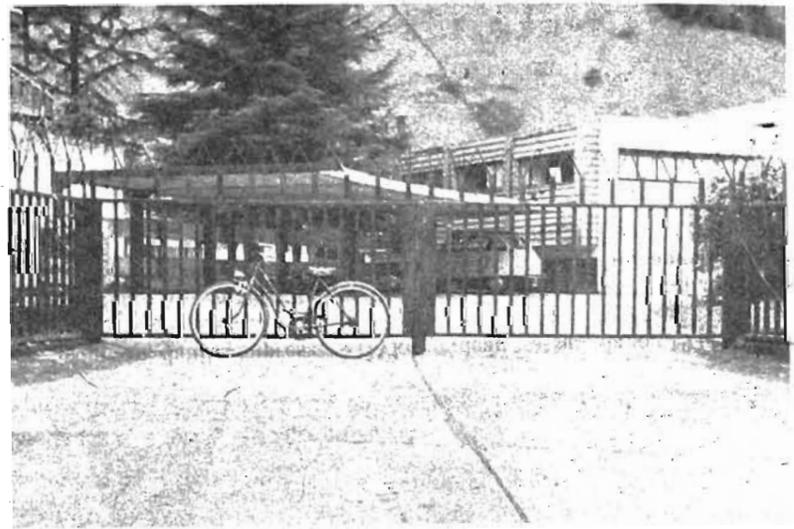
En tablas salariales

(turno normal sin antigüedad)

Categoría	Escalón	Salario Bruto Año (Prima Media)	Incremento Neto	% Neto	Incremento Bruto	% Bruto
Peón	6	542.120	103.384	26,33	126.614	30,47
Oficial 3.	9	603.471	103.000	23,56	137.711	29,57
Oficial 2.	11	649.649	110.859	23,56	143.662	28,39
Oficial 1.	13	700.618	112.569	22,18	150.243	27,30



Egin dugun
huelga luzerako,
Erresistentzi
Kaja laguntza



Lehenbizi,
ez negoziatu,