

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

“1 de mayo” “Maiatzak 1”

Las Confederaciones Sindicales de ELA, UGT y CC. OO. han mantenido una reunión en la que se ha acordado convocar, como es tradicional, manifestaciones en las cuatro capitales de Euskadi el próximo “1 de mayo”. El lugar de convocatoria es el habitual, así como el horario, 11 y media de la mañana.

La importancia de esta convocatoria este año radica en que debe ser la respuesta firme y masiva de los trabajadores al grave problema del paro y a la ofensiva patronal del Gobierno. Esta ofensiva se ha concretado en

el Estatuto de los Trabajadores así como en las leyes en proceso de discusión —ley de Empleo— que recorta gravemente los derechos adquiridos.

Asimismo, el “1 de mayo” debe ser la oportunidad para reiterar la necesidad y el derecho que Euskadi sea un marco autónomo de relaciones laborales.

En esta fecha tan señalada para el movimiento obrero mundial y debido a la importancia de las reivindicaciones pendientes, convocamos a todos los afiliados de ELA a participar en las referidas manifestaciones.



En la foto, una instantánea del momento de la firma, en la que aparecen, a un lado de la mesa, Yosu Arteagoitia, Javi Garzia y Yosu Abaunza, todos ellos de ELA-STV. Al otro lado, entre la representación de la Administración, los diputados generales de Gipuzkoa y Bizkaia, señores Aizarna y Makua, respectivamente

● **Alfonso Etxeberria: “ELA no negociará un pacto social en Euskadi”.**

Página 3

● **Los precios siguen creciendo, 0,9 % en febrero.**

Página 6

● **Los accidentes laborales aumentan constantemente.**

Página 6

El pasado día 10 de abril en la Diputación de Araba

Se firmó el I Convenio de Administración Local de Euskadi

El pasado día 10 de abril se firmaba, en la Diputación de Araba, el I Convenio de Administración Local de Euskadi, entre los representantes de los Ayuntamientos y Diputaciones y las centrales sindicales ELA-STV y CC. OO.

El convenio, cuyos puntos más importantes dimos a conocer en ELA-Astekaria del 29 de marzo pasado,

afecta aproximadamente a unos 14.000 trabajadores y es el primero que a este nivel se ha negociado y firmado en todo el Estado.

La conquista del derecho de negociación de los trabajadores de la Administración Local, la creación de una Mutualidad para Bizkaia y Gipuzkoa, similar a la de Araba, el estableci-

miento de una tabla salarial de mínimos para todos los trabajadores y las garantías sindicales, hacen de este convenio un hito importante en el terreno sindical.

Otro de los puntos incluidos en el I Convenio de la Administración Local de Euskadi es el de la celebración inmediata de las elecciones sindicales, cuya con-

vocatoria ya ha sido realizada dentro del mes en curso. Entre las elecciones celebradas, adelantamos los resultados obtenidos en la Diputación de Gipuzkoa: De los 13 miembros que integran el Comité, nueve pertenecen a la candidatura de ELA y los cuatro restantes a la candidatura presentada por los demás sindicatos.

El lunes, 14, se empezaba a trabajar en Unión Cerrajera tras el acuerdo logrado con la Dirección

Una buena lección para la empresa

Tras la huelga de 28 días, los trabajadores de Unión Cerrajera estamos en situación de cantar victoria. Al final ha llegado el acuerdo que garantizaba las condiciones mínimas para la firma que, durante el proceso de aquella, habíamos establecido en las secciones sindicales de ELA.

Por el contrario, la empresa ha tenido que recular de sus primitivas posiciones que implicaban una importante pérdida de poder adquisitivo y otros aspectos regresivos, y avenirse a un acuerdo ante la perspectiva de males mayores. Así, el pasado día 10, garantizan el 8,30 % en enero, y el

7,8 % en julio, lo que viene a suponer una media del 16,5 %.

En el capítulo de la jornada, queda establecida de la siguiente manera: Personal a trabajo normal, 1.974 horas; personas a dos relevos, 1.946 horas (15 minutos de descanso); personal a tres relevos,

1.939 horas (15 minutos de descanso).

Se ha conseguido, por otra parte, dar un paso firme en el camino para controlar las horas extraordinarias, eliminando las llamadas “habituales”, además del compromiso de que todos los puestos que no tengan titular deberán ser ocupados con nuevo personal, ya sea en régimen de fijo o con contrato eventual.

Otro punto interesante es el logro conseguido con la eliminación del articulado del artículo 10 bis, el referente a los aumentos de productividad.

En definitiva, un convenio justo en su conjunto.

Acuerdo ELA, UGT, CC. OO.

Elecciones sindicales en otoño

Las confederaciones sindicales de ELA, UGT y CC. OO. han acordado convocar las elecciones sindicales en Euskadi para el próximo otoño, de acuerdo con la normativa vigente. Las fechas se determinarán en posteriores reuniones que están previstas para ir concretando el resto de los detalles (comisión de seguimiento, homologación, etc.).

La iniciativa tomada por los sindicatos representativos de convocar las elecciones responde al hecho de que tal competencia corresponde, precisamente, a las organizaciones sindicales.

La fecha elegida está justificada en la necesidad de renovar los comités de empresa una vez haber vencido el período de vigencia del mandato de los mismos.

Igualmente, las próximas elecciones sindicales deben de servir de clarificación cara a la representatividad de cada sindicato en las próximas negociaciones colectivas.

Huelga decir, por lo tanto, la importancia que tienen para nosotros, para ELA, estas elecciones y el esfuerzo preciso para obtener los mejores resultados posibles.

A partir de este momento iremos informando de la marcha de esta convocatoria.

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
 Metabárgicas (FITIM),
 Federación Europea de
 Metabárgicos (FEM)

Federación Internacional de
 Trabajadores de Textil, Vestido y
 Cuero (FITIVC)

Federación Internacional de los
 Trabajadores del Transporte (ITF)

Federación Internacional de los
 Trabajadores de la Industria
 Química y de la Energía (ICEF)

Secretariado Internacional de
 Sindicatos del Espectáculo

Federación Gráfica Internacional
 (FGI), Federación Internacional
 de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV
 (Semanario Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa
 J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S.A.
 Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200
 BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrenkalle, 28-2
 Teléfono: 681 56 50
 Durango



Azkoitia: Charlas de formación

Nagusiek asko dakitela gauza ezaguna da. Eta baita ere beraien komeni zaiena erakusten ahalegintzen direla: Gehiago produzitzeko erak, gure eginbeharrak edo obligazioak eta beraien eskubideak... etab. Baina gure interesak efendatzerakoan, haiek erakutsi digutenak ez digu ezertarako ere balio. Guk geuk ahalegindu beharko dugu geuri komeni zaiguna jakiten: Gure eskubideak zien diren, konfliktu baten aurrean eman behar ditugun pauso egokiak, sindikatua eta bere funtzionamendua... etab.

Eta pixkanaka eta eten gabe gai hauetaz jabetzen joan beharko dugu.

Honetarako ELAko herri komiteak hitzaldi batzueratu ditu. Apirilean hasita, hilean bat ematen ahaleginduko da.

Deia zehazki aurrez banatuko da eta oraindik denok inbitaturik gelditzen gara.

Muchos de nosotros conocemos lo mucho que saben los patronos. Lo hemos podido comprobar cuando hemos tenido que hablar con ellos. Nos han dado muestras de lo mucho y bien que hablan y en más de una ocasión nos habremos quedado anonadados ante la palabrería que utilizan (aunque en Azkoitia hay algunos que confunden hablar con gritar).

También es cierto que se han preocupado de enseñarnos lo que ellos saben: Formas de producir más en menos tiempo, cuáles son

nuestras obligaciones y sus derechos, etc... Y también se han preocupado de aconsejarnos sobre lo que no debemos hacer: Afiliarnos, reivindicar, relacionarnos con el sindicato (porque según ellos el sindicato es perjudicial para todos).

Pero sabemos para qué nos sirven sus palabras: Para nada. Su formación está al servicio de sus intereses y por lo tanto no nos vale. Si los nuestros son distintos, nuestra formación también lo ha de ser.

Por eso no pretendemos saber lo mismo que ellos sino lo

contrario, lo que a ellos no les interesa que sepamos. Y hay muchos temas en los que hemos de estar al día: Cuáles son nuestros derechos, cómo hemos de actuar en casos de conflicto, cómo hemos de relacionarnos con el sindicato y sus representantes, qué cuestiones nos son perjudiciales como trabajadores, qué es el sindicato, cómo, por qué y para qué funciona ELA, etc.

Vamos a ir haciéndolo poco a poco, pero constantemente. El comité local de ELA de Azkoitia ha empezado por preparar unas charlas en las que se irán tratando los distintos temas que nos afectan e interesan.

Empezando desde abril, se organizará una charla al mes. Y aunque parezca poco, si lo sabemos aprovechar, nos puede ser de gran ayuda ante muchos intentos de atropello.

E iremos conociéndonos mejor, intercambiando experiencias y relacionándonos. Un día que puede dar mucho de sí.

La convocatoria, con fecha, hora, lugar y tema de la charla, se hará con la oportuna antelación. Desde hoy quedamos todos invitados.

JOXEMARI

TXOKOAN

Zer esan nahi du?

Recientemente, en esta sección, hablábamos del dinero y lo que no dijimos, entre otras cosas porque todos lo sabemos, es que en cada país la moneda es distinta, no sólo en cuanto a su denominación sino también en cuanto a su valor.

Pues bien, esto nos plantea otro problema que es cuánto cuesta una moneda en términos de la otra y qué efectos produce en la economía el hecho de que se modifique una relación dada entre dos monedas.

Tipo de cambio

Es la relación que existe entre dos monedas. Es pues el precio de una moneda en unidades de otra. Así, por ejemplo, cuando decimos que el tipo de cambio de la peseta respecto al dólar es de 70, estamos diciendo cuál es el valor del dólar expresado en pesetas.

Divisas

En un sentido general se denomina divisa a toda moneda extranjera. La mayoría de los países suelen mantener como reserva únicamente aquellas divisas convertibles, es decir, aquellas monedas aceptadas por todos los países. El dólar es la divisa por excelencia, aun-

que su pérdida de valor con respecto a otras monedas, en concreto respecto al marco está produciendo un cierto desplazamiento.

Tipo de cambio flotante

Es aquel tipo de cambio que se permite fluctuar según la oferta y la demanda en los mercados de divisas. Es justo lo contrario al tipo de cambio fijo en el que los distintos países mantienen un valor determinado de su moneda con respecto de las restantes.

Dada la inestabilidad del sistema monetario internacional, de la crisis de mismo, desde 1971 los países han dejado flotar sus monedas.

I. LIBANO

Tipo de cambio = Truke tasa
 Divisas = Dibisak
 Tipo de cambio flotante = Nahierarako truke tasa

La importancia de los medios

Como es ya tradicional en estas fechas del año, el máximo organismo intercongresos, el Consejo Nacional, ha revisado el importe de la cuota y de la caja de resistencia. Una vez más también, el criterio tomado como referencia ha sido el índice del coste de la vida y por segundo año consecutivo, las indemnizaciones de la caja de resistencia han tenido un incremento porcentual superior al de la cuota, y por tanto al índice del coste de la vida.

Muchas veces hemos dicho que la eficacia de un sindicato está, en buena medida, en su caja de resistencia, único medio de soportar el tiempo que sea preciso una huelga. Salta a la vista que el importe de las indemnizaciones está, a su vez, en conexión directa con el importe de la cuota.

Pero la cuota no es sólo caja de resistencia, al hablar de la cuota hablamos del conjunto de medios que un sindicato pone a disposición de sus afiliados, y nosotros, nunca lo hemos ocultado, desde el primer momento apostamos por un sindicato dotado de fuertes medios. Podíamos haber tomado el camino de fijar una cuota baja y después cobrar como otros sindicatos los servicios jurídicos, o no dedicar el esfuerzo necesario para tener gabinetes de negociación que aborden con la necesaria solvencia los expedientes de crisis, regulaciones, etc. Desechamos la idea porque era la forma más rápida de devaluar la utilidad del sindicato.

El ejemplo del resto de los sindicatos europeos confirma que la política seguida con la cuota es la correcta. Si comparamos lo que nuestra cuota representa en relación al salario medio, observamos que la proporción es similar a la de los sindicatos europeos y pensando bien no hay otra alternativa. Si nos hemos referido a la caja de resistencia la gratuidad de los servicios gabinetes técnicos, si además tenemos en cuenta las publicaciones, planes de formación, etc., hay pocas dudas respecto.

No hemos hablado todavía de la relación existente entre la cuota y la autonomía sindical, cuestión ésta de vital importancia para consolidar el sindicalismo de clase.

La falta de autofinanciación a través de la cuota, la necesidad de cubrir los déficits con fuentes del exterior no puede traer peores consecuencias. La independencia económica de un sindicato frente a las autoridades públicas o a los partidos políticos tiene repercusiones inmediatas en la acción sindical. Cuando esto no ocurre, el sindicato impone sus condiciones en los convenios, el Estado impone su política económica y los políticos su estrategia encima de los intereses de los trabajadores.

Lokalak

Secretaría General

BILBAO 8:
 Euzkalduna, 11-1.º dcha. Apertado 1391.
 Telfs.: 444 25 04 - 444 25 54.

Oficina en Madrid

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

Federaciones

BILBAO 10:
 Alda. de Urkijo, 28-4.º. Telf. 443 18 00.

SAN SEBASTIAN:
 San Martín, 53-4.º. Telf. 46 16 88 - 46 18 77.

Uniones locales y comarcales

ARABA

VITORIA:
 Fueros, 31-1.º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.

AMURRIO

Eljondo, 23-1.º. Telf. 89 13 95.

LLODIO

Nervión, 16-2.º. Telf. 672 32 59.

SALVATIERRA (Agorain)

Mayor, 60-1.º.

BIZKAIA

BILBAO 1:
 Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09.

ALGORTA

Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Telf. 469 27 37.

AMOREBIETA (Zornotza)

Trav. Zelaitza, 10-3.º dcha. Telf. 673 17 82.

ARRIGORRIAGA

Grál. Mola, 3-bajo izda.

BALMASEDA

Martin Mendia, 3-1.º dcha.

BARAKALDO

Grál. Sanjurjo, 28-2.º dcha. Telfs.: 438 66 00 - 438 66 06.

BASURI

General Mola, 18-1.º. Telf. 449 54 04.

BERMEO

Aulaya, 11. bajo. Telf. 688 05 07.

DERIO

B.º Arceaga, bloque 113.

DEUSTO

Ramón y Cajal, 35-bajo.

DURANGO

Barrenkalle, 28-2.º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50.

ELORRIO

Carlos VII, 10-1.º izda.

ERANDIO

Río Seco, 5-1.º. Telf. 447 07 00.

ERMUA

Calle de los Fueros, 1-1.º izda.

GALDAKANO

General Mola, 1. Telf. 456 49 66.

GERNIKA

Señorio de Bizkaia, 6-3.º dcha. Telf. 685 28 08.

LEMONA

Arrabi, 11.

LEKEITIO

Basoidea, s/n.º, bajo.

MIRAVALLS

Barrera, 3-entrepanta. Telf. 671 57 03.

MUNGA

Hnos. Basozabal, 3-1.º dcha. Telf. 674 00 16.

ONDARROA

Avda. de la Antigua, 21-1.º.

PORTUGALETE

Carlos VII, 20-1.º. Telf. 461 02 45.

SANTURTZI

Capitán Mendizábal, 26-1.º dcha. Telf. 461 90 33.

SAN SALVADOR DEL VALLE

Vicente Ribas, 7-2.º izda. Telf. 459 02 14.

SESTAO

Plaza Conde Valmaseda, 9-1.º izda. Telf. 426 15 00.

SODUPE

José Miguel de Oregui, 9-2.º. Telf. 669 29 01.

YURRE (Igorre)

Ejejalde, 26-4.º.

ZALLA

Juan Antonio del Yermo, 1-2.º C.

ZORROZA

Cordelería, n.º 6-2.º C.

GIPUZKOA

SAN SEBASTIAN

San Martín, 51-entrio. izda. Apdo. 971. Telf. 45 95 91 y 46 63 59.

ANDOAIN

Mayor, 46-1.º.

ATAUN

Grazina Berri.

AZKOITIA

Mayor, 49-1.º. Telf. 81 30 98.

AZPEITIA

Santiago, 6-bajo. Telf. 81 34 46.

ARETXABALETA

Otalora, 8-1.º dcha.

BEASAIN

San Ignacio, 9-bajo. Telf. 88 35 01.

BERGARA

Torrekoa, 3-bajo. Telf. 76 43 01.

DEBA

Puerto, 8-1.º.

EIBAR

Plaza de Unzaga, 10-2.º. Telf. 71 17 78.

ELGUETA

San Salvador, 10.

ELGOIBAR

Pl. Padre Aguirre, 4-2.º.

GETARIA

San Roque, 2-bajo.

HERNANI

Avda. de Navarra, 16-4.º. Telf. 55 28 65.

IRUN

Santiago, 44-bajo y 1.º. Telf. 62 14 14.

LASARTE

Itigo de Loiola, 10-bajo. Telf. 36 20 33.

LAZKANO

Eldozgui, 48-1.º.

LEGAZPIA

Patricio Etxeberria, 1-1.º.

MONDRAGON (Arrasate)

Zarugaitze, 42-bajo. Telf. 79 10 91.

ORIO

Primo de Ribera, 24-1.º.

ONATE

Zumalacarrégi, 13-bajo.

PASAJES ANCHO

Coronel Boortegui, 18-1.º.

PLACENCIA (Sorluco)

Rabal, 15-1.º.

RENTERIA

Vizari, 14-1.º. Telf. 51 05 62 y 51 05 66.

TRINTXERPE

Pescadería, 13-bajo. Telf. 39 93 11.

TOLOSA

Oria, 3-2.º dcha.

VILLA FRANCA

S. Bernardo

ZARAUZ

Trinidad, 11-2.º. Telf. 83 00 23.

ZESTOA

Plaza Uztapide, 4-bajo.

ZUMARRAGA

Plaza de España, 6-2.º izda. Telf. 72 00 79.

ZUMALA

San Pedro, 10-2.º.

NAFARROA

PAMPLONA

Estafeta, 57-3.º izda. Telf. 21 19 44.

ALSASUA

Santa Cruz, 11-2.º.

BERA DE BIDASOA

(Casa Olaztegui). Paseo Ertzagara, 5-1.º.

ESTELLA (Lizarru)

Pui, 24-bajo y 1.º.

LEIZA

B.º Elgoien, 29, Casa Kaskatilla.

LESACA

Casa Gurutze. Calle Bitirra.

TAFALLA

Paseo Nuevo, 1.

TUDELA (Muskaria)

Carmen Baja, 18-4.º. Telf. 82 13 50.

FORMACION

BILBAO 10:
 Alda. de Urkijo, 28-3.º. Telf. 443 22 00.

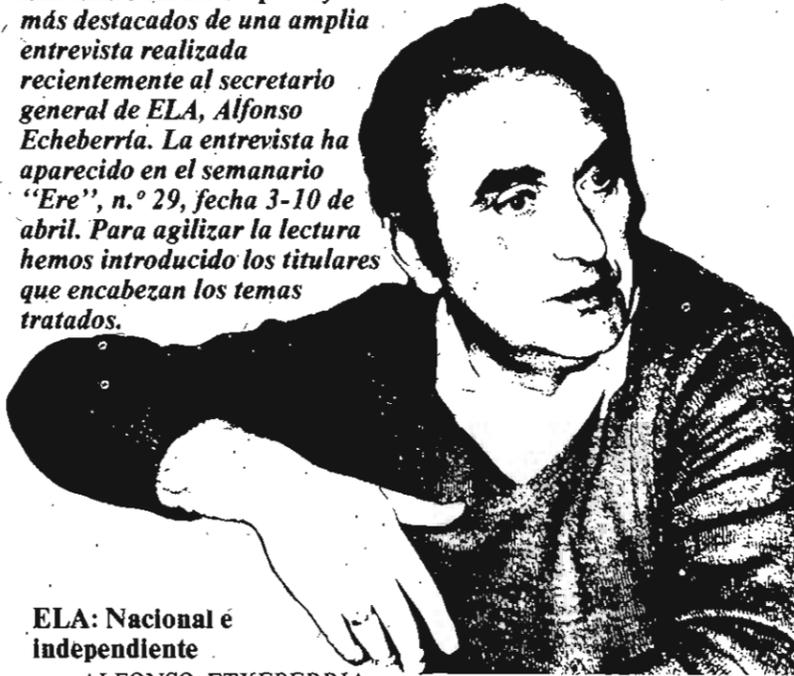
Oharra

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

Desde la última relación de locales aparecida en el número 71, publicado el 17 de noviembre del pasado año, se han producido algunos cambios; en Bizkaia se han abierto dos nuevos locales en Derio y en Zorroza; en Nabarra también hay dos nuevas sedes en Tafalla y en Villafranca. Es por esta razón por la que

incluimos en el ELA-Astekaria de esta semana la relación de locales, incorporando los números de teléfono en aquellos en los que se han instalado recientemente

Se reproducen en esta **HEMEROTECA** los párrafos más destacados de una amplia entrevista realizada recientemente al secretario general de ELA, Alfonso Echeberría. La entrevista ha aparecido en el semanario "Ere", n.º 29, fecha 3-10 de abril. Para agilizar la lectura hemos introducido los titulares que encabezan los temas tratados.



ELA: Nacional e independiente

—ALFONSO ETXEBERRÍA: Primeramente nos planteamos el organizar el sindicato a nivel global en Euskadi y abandonamos la estructura provincial que existía en la fase anterior. Antes se tenía una visión más regional del sindicalismo, actualmente pensamos que nuestro sindicato debe tener una proyección nacional por lo que lo hemos estructurado a nivel de Euskadi. Este fue uno de los cambios fundamentales que nos planteamos.

Por otra parte, en esta fase ha arraigado en ELA la vocación de agrupar a todos los trabajadores, con total independencia de sus opciones políticas. Queremos hacer de nuestro sindicato una organización amplia, en la que tengan cabida todos los trabajadores con independencia de sus criterios políticos, religiosos, origen geográfico, etc... Una de las premisas para llevar adelante esta idea era que los cuadros y el sindicato fueran independientes de órganos ajenos a ELA, por esto se planteó la incompatibilidad, hasta el último extremo, entre los cargos políticos y sindicales, considerando que todos los cuadros dirigentes de ELA sean exclusivamente sindicalistas.

—ERE: La independencia cuesta mucho dinero...

—A. E.: Nosotros partimos de esa base. Nos planteamos conseguir la autofinanciación y medios propios porque sabíamos que de otra forma podía peligrar nuestra independencia y soberanía. No queremos depender de nadie y desde un primer momento planteamos unas cuotas que son aproximadamente del uno por ciento del salario medio, con las cuales hacemos frente a los gastos de la organización.

En otro orden de cosas, quisimos dar al sindicato una estructura fuerte por lo que decidimos que todos los militantes que habían formado el bloque de nuestra organización en la clandestinidad dejaran sus puestos de trabajo para dedicarse exclusivamente a la labor sindical.

No hipotecaremos el sindicalismo

—ERE: ELA es un sindicato que cree en la negociación y por otra parte ha rechazado los Pactos de la Moncloa y el Acuerdo-Marco. Explicanos vuestra postura.

—A. E.: Los Congresos de un sindicato marcan las líneas de actuación del mismo. ELA, a la hora de posicionarse en estos temas no ha hecho otra cosa que tomar decisiones concretas aplicando las decisiones adoptadas en sus Congresos. Cuando se plantearon los Pactos de la Moncloa, los rechazamos de plano por dos cuestiones fundamentales.

HEMEROTEKA

Primeramente por ser un pacto firmado por los partidos políticos. En ELA esto no se admite como no se admiten en ningún país democrático que los partidos firmen pactos sociales de este tipo. Los sindicatos estatales UGT y CC. OO. aún no firmando los pactos, los acataron ya que los habían firmado el PSOE y el PCE, partidos políticos de los que dependen. También los firmó el PNV pero nosotros nos opusimos de plano porque eran los sindicatos los que en todo caso debían negociar.

Quiero que quede claro que ELA nunca negociará un pacto de este tipo. Ya no hablo de firmar pactos como éste, sino, insisto, no nos sentaremos a negociar, porque no estamos dispuestos a hipotecar el sindicalismo. El sindicalismo hay que hacerlo en las negociaciones de empresa, sector, etc. Un pacto a nivel global supone el hundimiento del sindicalismo.

El pacto de la Moncloa supuso un debilitamiento del movimiento sindical, porque algunas organizaciones actuaron con criterios no sindicales al plegarse a las exigencias de los partidos políticos.

No contentos con esto, a los dos años han planteado el Acuerdo-Marco. Es algo distinto del pacto de la Moncloa porque en este caso han participado los sindicatos en la negociación. Nosotros hemos estado, también en este caso, en contra de la negociación y por supuesto de la firma del mismo ya que en el fondo el Acuerdo-Marco no es sino un convenio de máximos a nivel estatal para todos los sectores a los que nos oponemos rotundamente.

No negociaremos un pacto social en Euskadi

—ERE: Os oponéis a un convenio de este tipo a nivel estatal. ¿Lo firmaríais a nivel de Euskadi?

—A. E.: Rotundamente no. Nosotros estamos dispuestos a negociar convenios de empresas o sectores a nivel provincial y a nivel de Euskadi, pero no vamos a negociar un convenio de Euskadi para varios sectores a la vez. El convenio-marco que no vale a nivel estatal tampoco es negociable a nivel de Euskadi. La filosofía de ELA en este sentido es la misma en el Estado que en Euskadi. Lo que nos parece innegociable en todos en lo que a este aspecto se refiere.

—ERE: La firma de un pacto social en Euskadi pasa necesariamente por ELA, ya que sois un sindicato mayoritario en el país. Vosotros os negáis. Por otra parte, en los últimos tiempos se afirma que para sacar este país adelante hace falta un pacto social, que para la reconversión industrial es neces-

sario un pacto social, que para la reconstrucción nacional se precisa un pacto social, que para el desarrollo del Estatuto es necesario un pacto social. Vamos, que desde diversos sectores se asegura que sin pacto social no vamos a ninguna parte. ¿No tenéis miedo a que se os echen todos encima?

—A. E.: Nosotros decimos que para sacar adelante el país se necesitan unas instituciones sindicales fuertes, una liberalidad en las relaciones laborales, un dejar hacer en las negociaciones, etc. etc., institucionalizar el país significa esto. Que quede claro, ELA no negociará un pacto social en Euskadi.

Lo que se tiene que desarrollar es una estructura válida de negociación, una estructura de abajo arriba con toda la riqueza que esto aporta al sindicalismo. Cuando se dice que el hecho de que existan tres mil convenios colectivos en el Estado es nefasto, nosotros respondemos que esos tres mil convenios o los cuatrocientos que se puedan dar en Euskadi, son totalmente positivos, ya que consideramos que la dinámica negociadora es siempre positiva.

El Gobierno vasco tiene que afrontar la negociación

—ERE: En los últimos años habéis planteado una filosofía reivindicativa calificada de dura o exigente. Ahora que contamos en este país con nuevas instituciones de gobierno ¿van a variar los planteamientos de ELA, vais a sacar a alguien las castañas del fuego?

—A. E.: Nuestros planteamientos no van a variar. En una negociación hay dos partes, la patronal y la sindical. Si la patronal decide no negociar, no permitir el desarrollo de los sindicatos y su potenciación, se plantea una lucha. Ahora bien, si la patronal asume el hecho sindical, el Gobierno, en este caso el Gobierno vasco, potencia institucionalmente los sindicatos y se plantea una estructura de convenios adaptada a la realidad y que equilibre el libre juego de las partes, se resuelve el problema.

Los sindicatos deben negociar con la patronal. El papel del Gobierno vasco debe ser el de apoyar desde atrás a las fuerzas sociales, estimulándolas y creando los marcos adecuados que permitan el libre juego de las partes.

—ERE: ¿Hay quien todavía duda de la independencia de ELA como sindicato?

—A. E.: Cuando me preguntan si ELA es independiente, lo más fácil es decir que, por supuesto, que eso está claro. Yo no quiero recurrir a esa respuesta fácil. Te respondo planteando las ideas que tiene ELA y que cada uno saque

Hacia adelante con ideas claras

Arrostrando mil incomprendiones y superando mil obstáculos, Euskadi va haciendo camino. Y se va haciendo a sí mismo. Nadie, ningún grupo, puede arrogarse la exclusividad del esfuerzo, el monopolio de la dirección ni la propiedad de los resultados. Con momentos en los que a veces se evidenciaba más la convergencia del intento y a veces creaba una aparente confusión la confrontación de intereses y la disparidad de procedimientos en el seno mismo de nuestro común quehacer histórico, se han cubierto etapas que años antes hubieran parecido sueños. A lo largo de estas últimas semanas estamos viviendo la experiencia colectiva de asomarnos a horizontes nuevos, de sentir la invitación a tensar músculos para concentrarnos en nuevos esfuerzos. Nos sentimos en este momento mucho más llamados a programar que a realizar un balance, nos urge mucho más la preocupación esperanzada del mañana que el deseo de volvernos a contemplar el pasado.

La historia, nuestra historia, ni ha comenzado hoy ni termina hoy. Nuestras aspiraciones, si han recibido cierto respiro, no están satisfechas. El IV Congreso de ELA, el año pasado, hacía constar que "es consciente de las insuficiencias de este Estatuto, tanto respecto de las aspiraciones nacionales del pueblo vasco, como de las propias de la clase trabajadora de Euskadi". Esto aún en el caso todavía lejano de que la letra del Estatuto alcanzara plena realización institucional. Es perfectamente comprensible el que no pocos se sientan descontentos

y hasta escépticos; impacientes por la lentitud de la historia y disconformes con la ambigüedad de determinadas conductas. Aún hay que andar mucho y no parece sino que falta ambición y fuerza. En el mismo IV Congreso se declaraba que el pueblo vasco tiene que irse "abriendo progresivamente a cotas más elevadas de autogobierno" hacia las cuales, este Estatuto constituía "un punto de partida válido".

De cara a los trabajos específicos que próximamente tiene que acometer Euskadi no resulta ocioso recordar, recogiendo también lo dicho por nuestro Congreso, que la clase trabajadora continuará siendo el elemento dinamizador fundamental en su realización. Añadiendo que la clase trabajadora organizada actuará, desde su propia óptica y perspectiva, conforme su propio proyecto. Y en esto la clase trabajadora vasca no constituye ninguna excepción. También funciona y seguirán funcionando así los demás grupos sociales. Porque nadie, absolutamente nadie, es ni será neutral ya que el interés concreto programable y planificable de una Euskadi abstracta no existe.

ELA, como sindicato vasco en cuyos principios se reafirma, en ningún momento olvidará o hará dejación de su carácter sindical de clase en el convencimiento de que mantener una línea de independencia y sin hipotecas en su acción sindical es el primer requisito de un servicio válido y eficaz a los trabajadores de Euskadi y al pueblo vasco en su conjunto.

V. ELORZA

las conclusiones. Hoy en día las incompatibilidades de ELA llegan al último extremo. El hecho mismo de que un cargo sindical esté presente en una candidatura hace que tenga que dimitir de sus cargos sindicales. Que quede claro, no hace falta que salga elegido, basta con que esté presente en una lista. La independencia de ELA está fuera de toda duda como se desprende de nuestra filosofía sindical.

Partidos y sindicatos: Dos perspectivas

—ERE: Hay sindicatos que afirman que es conveniente ir de la mano de los partidos políticos, asegurando que en una labor conjunta los logros son mayores. ¿Dónde está la ventaja de la independencia sindical?

—A. E.: La primera ventaja es que el sindicato independiente no se hipoteca en ninguna cuestión. En un Parlamento cuando los partidos debaten una ley laboral, la unen a otra serie de cuestiones como la enseñanza, justicia, etc. Los partidos políticos parten de análisis globales de la sociedad y no plantean las cuestiones laborales independientemente sino entremezcladas con otras de diversa naturaleza. Hay veces que ceden en cuestiones laborales hipotecándolas a otros intereses. Un sindicato nunca puede ceder en las cuestiones laborales. Tiene que ser independiente precisamente para no verse obligado a ceder en los intereses de los trabajadores a base de cuestiones más generales como les puede ocurrir a los partidos.

—ERE: Próximamente se debatirá el proyecto de ley de Huelga. ¿Cuál será la postura de ELA?

—A. E.: Todavía no conocemos el proyecto, pero se pueden realizar algunas reflexiones. Es muy fácil hacer leyes sobre huelgas, lo difícil es que luego se apliquen. Nos planteamos la eterna pregunta ¿qué está antes, la práctica o la legalidad? La legalidad se estanca y la práctica continúa.

Pensamos que esta ley no tendrá aplicación práctica por lo que consideramos mejor no regular la huelga legalmente. La huelga debe regularse por medio de acuerdos interconfederales a la realidad.

En el campo laboral-sindical la legislación tiene que ser mínima, luego las partes tienen que negociar los temas concretos. Para conseguir esto es necesario que los sindicatos y la patronal estén debidamente consolidados.

Un marco de relaciones a nivel de Euskadi

—ERE: ¿Cómo ves el futuro marco de relaciones laborales?

—A. E.: Tras el vacío de relaciones laborales que se ha dado en nuestro país en las últimas décadas nos encontramos con que hay que estructurarlas y crear un marco adecuado para su desarrollo. Tenemos que encontrar un marco a nivel de Euskadi que responda a las exigencias de la sociedad vasca. Los sindicatos, la patronal y el Gobierno tenemos que tratar de todas estas cuestiones. Uno de los objetivos de ELA a corto plazo es el de profundizar en este tema. Hemos asumido la parte de responsabilidad que nos corresponde.

—ERE: ¿Qué papel debe desempeñar el Gobierno vasco?

—A. E.: Los entes públicos cuanto menos intervengan en las cuestiones sindicales, mejor. Te voy a poner un ejemplo. En el tema de los laudos nosotros pensamos que no los tiene que dictar la Administración, sino que el Gobierno debe financiar la creación de un Colegio de Arbitros, independiente de los entes públicos. Esto tiene una gran ventaja. Si las personas encargadas de dictar los laudos y arbitrajes dependiesen de la Administración, sus decisiones tendrían una carga política. Pensemos que en épocas electorales los laudos serían favorables a los trabajadores, ya que el partido que gobernase trataría de ganar votos por este camino. Estaríamos sometidos a los vaivenes de la política y esto entraña sus peligros.



Afiliatu, indartu, langileak sindikatuan elkartu. Dagoen giroa ikusita, ez da beste biderik

Es el tiempo de afiliación, militancia y organización

Comercio de Gipuzkoa, se aproxima la borrasca

Konbenioak aurten nahiko zailak, zarahatsuak, nahasiak, aldrebesak eta eskasak izango ote diren gaude. Situazioaren larria, krisiaren zartakada, legeriaren oztopoa, indarraren ahuldadea... denak elkartuko zaizkigu oraingo honetan. Iluna bezain aldapatsua izango da aurtengo negoziaketan bidea. Beharbada, hain konbenio onak egiten ez badira ere, jendea elkartu, bat egin, indartu behar dugula konturatzen baldin bada, zerbait egingo da. Gaur gaurkoz, oraindik komertzio konbenioen negoziaketak asteke daude, Gipuzkoan behinik behin. Matalarena lehenik, oihal eta larruarena gero, tartean alimentazioarena, eta azkenik mueblerietako konbenioa... Nahiko ordago jo beharko da haundira eta txikira, baina badirudi aurten hogeitamaika eskutik nagusiek izango dutela.

¿Qué es del convenio?

Es una de las preguntas que continuamente se nos hace y se nos hará a lo largo de los próximos meses. Es una pregunta requiriendo información y con cierto interés, por aquello de que el "sueldo no me lo suben mientras no salga el convenio".

¿Cuándo saldrá el convenio? Y del convenio se habla en términos en los que da la impresión de que depende del azar. Hay quien piensa en el convenio como del buen tiempo que "desea que salga" el domingo. Y es que los convenios nunca salen, sino que se sacan o se consiguen. Decir a estas alturas que todo depende de la correlación de fuerzas, que la patronal tratará de ofrecer lo menos posible y de que las negociaciones se prevén un tanto borrascosas, no es decir gran cosa.

El dueño y señor

También en el sector del comercio el patrón se siente dueño y señor. Entiende que no tiene por qué soportar las consecuencias de esta época de vacas flacas, no se acuerda de las fortunas amasadas en los buenos tiempos, cuenta a su favor con todas las bendiciones de una legislación "moderna y europea", el despido se ha puesto baratito e incluso subvencionado... y en este

contacto con su dueño para negociar un convenio de empresa. Ante la propuesta del sindicato en orden a la negociación, el patrón aducía imposibilidad de acceder a las peticiones y en todo caso nos dijo que "estaba dispuesto a subir los salarios siempre y cuando procediera al despido de dos trabajadores". La cosa está clara por sí misma y no merece más comentario.

Al parecer, la exigencia del mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios pone en serio peligro el futuro del comercio. Sin embargo, no reparan en medios a la hora de mantener sus salidas a la nieve, mini vacaciones de Semana Santa, etc.

A espabilarse llaman

Si la situación del comercio es dura y difícil para todos los trabajadores, lo será mucho más para todos aquellos que no se hallan organizados y estructurados en organizaciones sindicales. Pensar en que el abogado defenderá y sacará adelante el juicio, dejarlo todo en manos de la decisión de Magistratura en las actuales circunstancias sería un gravísimo error. Frente a situaciones como la del despido no hay abogados y leyes que valgan. El despido es un hecho consumado.

En la medida en que la patronal tenga el temor de que determinadas decisiones vayan a ser contestadas por los sindicatos, en la medida en que vea que el despido puede causarle problemas, en la medida en que llegue a la conclusión de que le puede ser menos incómodo firmar un convenio mínimamente válido, en esa misma medida podremos avanzar.

Tal vez no sea el año de los buenos convenios. Sin embargo, ha de ser el año de la afiliación, estructuración y consolidación de una militancia. Y en este sentido, todos tenemos la posibilidad de hacer algo serio.

MIKEL UGALDE

● Sindikatuok indarra hartzen badugu, gauza izango gara edozertarako.

contexto las negociaciones darán muy poco de sí.

El Estatuto del Trabajador, mucho más leído por la patronal que por los trabajadores, ofrece una cobertura muy interesante para "remodelar", "reajustar", "reestructurar" la estructura del comercio. Todo esto traducido a un lenguaje fácil de entender conlleva despidos.

Una anécdota

Que el fenómeno de la negociación del convenio tratan de unirlo con la amenaza del despido es un asunto que está muy claro. Lo corrobora la siguiente anécdota:

Neumáticos Itxaso, S. A., de San Sebastián, se acoge al convenio de Comercio en general, ese saco sin fondo en el que todo lo que entre es bueno. Viendo la congelación salarial de que son objeto sus trabajadores, nos pusimos en

Arranque en los primeros convenios provinciales

Dinamizar las negociaciones a todos los niveles

Una vez pasada la época del vertical, las relaciones laborales van regularizándose progresivamente y los convenios de cada sector, en sus distintos niveles, van negociándose con la participación de sindicatos y patronales. La dinámica sindical de la negociación colectiva va adentrándose en los distintos ámbitos con más o menos intensidad, según sea la fuerza sindical existente.

Con una mayor afiliación y una mínima capacidad organizativa de los sindicatos, los convenios van ajustándose a la realidad laboral de cada sector, de cada rama. La negociación va acercándose cada vez más a los propios trabajadores. Esta tendencia es acusada en Euskadi y de año en año los avances conseguidos son importantes. Convenios de ámbito estatal van implantándose a nivel provincial, y proliferando cada vez más los convenios a nivel de empresa.

La dinámica negociadora, es claro que permite a los trabajadores mejorar sus condiciones de trabajo. Como botón de muestra, y enlazando con lo dicho anteriormente, vamos a hacer referencia en este artículo a los convenios provinciales que han empezado su andadura por primera vez. Cogiendo los sectores más representativos, ésta es la situación que se nos presenta en los distintos convenios provinciales de Euskadi.

El sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa consiguió el año pasado su primer convenio provincial, habiéndose llegado a proponer la negociación a dicho ámbito ya en el 78 por ambas partes. Araba es la provincia que todavía se rige por el estatal (en Bizkaia y Nafarroa se negocia el provincial).



Negoz mai

Maila ezberdinetan guztietan ematen diren empresak. Dinamizazioa gaituz, komenioen neurri ematen ari den ikutu berari kome nagusiarri lorpen tan, ahal da hori Herrirako balio baxu atara ohi ditugu, asko eta asko edo igaz lortutako harira, eta urteit langilearengana lortzen ari da ondretan, probintzial zein euskalki bate men bide honi be Esfuerzo gutxiag egiteko. Azken fi honetan, sindikatu eta kapazidadea n

El de **Bingós**, sector que podemos calificar de "nuevo", ha plasmado en Gipuzkoa su primer convenio para 1980, incluso con algún convenio de empresa ya firmado. En Bizkaia están actualmente en negociación del que también va a ser el primer provincial.

En lo que se refiere a las **Autoescuelas**, en Araba se ha negociado para 1980 el primer convenio, estando en Bizkaia actualmente en negociaciones. Este sector ha venido, hasta la fecha, englobado en la enseñanza privada estatal. En este sector, Gipuzkoa también tiene su convenio.

Las **Papeleras**, cuyas empresas de gran tamaño poseen convenio propio, se rigen por el estatal, excepción hecha de Gipuzkoa, que está negociando por primera vez para este año, el provincial. En 1979 se negoció, en Araba, el primero del sector **Vinícolas**. Asimismo, y en Bizkaia, tenemos el ejemplo de **Derivados de Cemento**, hasta la fecha integrado en la construcción, ha planteado, por sus características peculiares, negociar para este año un convenio aparte, actualmente llegado al acuerdo y a punto de firmarlo.

También en este se ha conseguido q de **Oficinas y Desj** haber estado 7 años venio y basados c referencia de la or 72, haya ido al diante dos conveni diendo para 1980 unificados y pod un único convenio el sector.

Finalmente, ha breve repaso del avance dado en l ramas del **Comer** éste de una fuer ción de sectores y s

Laudo del Metal de Bizkaia

Vuelta a las andadas

Como ya advertíamos como posible en ELA-Astekaria del 29 de marzo, y dentro del plazo establecido, la patronal del Metal de Bizkaia ha presentado recurso contra el laudo que debe sustituir al convenio provincial para 1980.

Ha debido ser uno de los primeros documentos firmados por el nuevo y flamante presidente de la Federación Vizcaina de Empresas del Metal, don Juan Antonio Arcelay Larrea, que así continúa con

la tradicional línea a la que nos tiene habituados dicha patronal.

La argumentación del recurso se basa, por lo general, en razones pueriles y simples, lo que nos hace suponer que la resolución que dicte la Dirección General de la Consejería de Trabajo será una repetición del laudo dictado en su día, tanto por la ya citada débil argumentación de la patronal, rebatida por las alegaciones presentadas por las cen-

trales sindicales negociado del convenio, como rancia de la Consejer bajo.

Esperemos que la ción definitiva salga sente semana y su a sea inmediata.

En la Federación de ELA estamos e ese momento para le del texto definitivo, para explicar su cor través de las reunior celebrarán a tal efec

Metal Bizkaia - El Duranguesado

Las negociaciones en las empresas

Año tras año, en tanto que los trabajadores van afiliándose, en tanto que los sindicatos van cogiendo fuerza y adentrándose cada vez más en las fábricas, la lista de empresas que entran en el rai de la negociación colectiva va en aumento.

Son cada vez más las que tienen convenio propio, más los trabajadores que negocian directamente con su patrono, que tienen posibilidades de superar las condiciones que quedan establecidas para su sector a niveles superiores, ya provincial o estatal.

Anteriormente hemos reflejado en varios artículos los pasos que van realizándose en este sentido en el metal de Bizkaia, el trabajo que está llevando a cabo la Federación y los logros que se están consiguiendo en algunas empresas.

En éste nos situamos en la zona del Duranguesado, Galdakano y Basauri, zona que atiende, como responsable de la Federación en ella, Javi Gil.

Un alto porcentaje de las empresas de la zona, en lo que al sector del Metal se refiere, lo constituyen medianos y pequeños talleres, que por lo general, a excepción de algunos pocos, han venido rigiéndose por el convenio provincial. La tendencia a la generalización de reivindicar convenios propios es algo que va tomando cada vez más fuerza entre los trabajadores. Y los primeros pasos se están dando: Aislamientos Eléctricos, Malibi, Estampaciones Elta, Alvarez Vázquez, Mecatécnica, Zubiondo, etc. etc.

Dejando a un lado los avances que puedan conseguirse desde el punto de vista económico, de jornada, etc., resulta evidente que el conseguir un convenio de empresa por primera vez lleva consigo una regularización de las relaciones laborales en la empresa. Aún habiendo bastantes que tienen un pacto económico, son pocas las que poseen un convenio con el articulado completo.

A los patronos, que no están acostumbrados a tener un convenio en su empresa algunos, incluso sin aplicar debidamente lo marcado en el provincial, les duele mucho que "en su casa" "sus trabajadores" vayan planteándoles la



Javi Gil, responsable de la Federación del Metal en el Duranguesado

negociación del convenio, y más aún, que logren plasmarlo con todo el articulado. Debido al tipo de empresas existente en la zona, muchas y muchas de ellas tienen pactos económicos y en los restantes puntos se remiten al provincial. Por ello, es muy importante que se haga un convenio en el que queden regulados todos los aspectos de las condiciones de trabajo (salarial, social, sindical...).

En este sentido, podemos adelantar ya algunos ejemplos. Aislamientos Eléctricos, de Usánsolo, de 40 trabajadores, que han conseguido su convenio por primera vez. Un incremento del 19 % y revisión automática del 1,2 en julio; 26 días laborales de vacaciones; grandes avances en cuanto a las licencias respecto al provincial, así como en el capítulo de derecho sindicales (40 horas para los miembros del Comité y 10 para los delegados sindicales).

Tras nueve días de huelga, los trabajadores de Malibi, de Galdakano (86 trabajadores) han conseguido también su primer convenio. Para el año que viene, tras las mejoras obtenidas en lo económico y de jornada, la empresa se ha comprometido a negociar un convenio más amplio. En Durango, los trabajadores de Esmañaciones Elta (18), tuvieron que realizar una huelga de 10 días para romper el provincial y negociar con el patrono

en su empresa. Un 16 % de subida salarial, 1980 horas anuales de jornada y 26 días laborales son los puntos más importantes de los conseguidos.

Para una empresa en la que el autoritarismo del patrono sobre los trabajadores (la mayoría mujeres) se palpa en cada problema planteado, este paso ha sido muy importante. La fuerza sindical lo ha hecho posible. Se ha negociado con el patrono y demostrado nuestra fuerza.

Alvarez Vázquez, de Basauri, Mecatécnica y Zubiondo, de Ermua, etc., están dando pasos en el mismo sentido.

Aparte de éstas en negociación de su primer convenio, se encuentran otras que ya lo han venido negociando anteriormente y que en este año han obtenido buenos resultados, tales como Gea Ibérica, de Yurre, Inconesa, de Lemona, Odi Bakar, de Durango, empresa esta última en la que hay que destacar lo que en cuanto a la jornada han conseguido los trabajadores: 42 horas semanales y vacaciones de 26 días laborales en verano, además de 12 naturales en Navidad, lo que, en cómputo anual, refleja 1.886 horas.

La conclusión es clara, el sindicalismo va implantándose en las empresas, va regularizándose la situación laboral en cada una de ellas. Los pasos que se están dando este año son muestra de ello. Tras la negociación de los convenios queda mucho trabajo por hacer, trabajo de militancia, de preparación y organización de la Federación, cuyos primeros frutos se están viendo ya.

La Federación Comarcal, en las reuniones que ha mantenido a nivel de zona, ha realizado una valoración de los convenios realizados y elaborado un plan de cursillos de formación a diversos niveles para delegados y militantes, en base a las necesidades de preparación y capacitación que se palpa en la realidad sindical de las empresas. El objetivo es lograr la máxima organización en la estructura de la Federación a través de la participación y militancia sindical.

J. L. ZUBIZARRETA

Ahalik eta era jatxi

Kari dira garain hontan sekak, probintzialak edo eta entan ari da aurten, urteoro uriren puntuen gaia alhora utzizter daigun. Zein pauso beafigileak, zenbat eta gehiago eta indarragoz jokatzin du, iz. Indar sindikala egoteko-omenioak, badakigu Euskal Urruti gelditzen dira, oso probintzialak aurkitzen diziz lortzen ari direnak aurten, ahalik eta behenean egin beasindikala, negoziaketarena, ELAk hainbat komenioekin in bezala. Makina bat sektoru da, lehen estatala izanik, C. OO. eta UGTri etzaie ko-Madrilen egitea da errezena. estatu mailako komenio bat k alde batera utziz, martxa fra, ahalbidea, organizazioa a.



el primero y en Gipuzkoa va más atrasado, aunque están planteado su realización, a ser posible este mismo año.

Hay otros sectores que no han puesto en marcha la negociación de sus convenios desde la última que se hizo en el vertical. No obstante, también en estos sectores se han dado pasos, habiéndose negociado el pasado año en Peluquerías y Salones de Belleza y Vidrio y Cerámica de Bizkaia, así como en el de Oficinas de Farmacia en Gipuzkoa.

No podemos dejar de citar, por último, el importante paso logrado en Gipuzkoa en el sector de la Madera con la firma del primer convenio del Mueble y sus auxiliares, entre ELA y la patronal. La homogeneidad del sector, junto con la implantación sindical de ELA hacían posible llevar a cabo el planteamiento de negociar dicho convenio.

Está previsto, asimismo, iniciar de inmediato la negociación de otro convenio para los carpinteros y la agrupación comercial de la madera, en años precedentes englobado con el del mueble en un único convenio.

Este recorrido realizado a vista de pájaro refleja palpa-

blemente la dirección que va tomando la dinámica de la negociación colectiva. Las distintas federaciones de ELA, a través de sus correspondientes sectores, están realizando un esfuerzo que cada año se concreta en un avance hacia adelante. Un avance en arrimar las negociaciones hacia abajo.

Naturalmente, este trabajo va parejo al de la misma forma de proceder sindical de la organización, a la estructura y medios de una confederación. Cuanta más organización y medios humanos y materiales cuenta el sindicato, más posibilidad tendrá de llegar a diversificar las negociaciones en sus distintos ámbitos, de poder estar presente y con fuerza para negociar con la patronal al nivel que sea.

En este sentido, la actitud de ELA está posibilitando lo que hemos reflejado anteriormente. No podemos decir lo mismo de CC. OO. y UGT, que en la mayoría de los casos, prefieren, sin desgastarse demasiado, negociar convenios en Madrid. Convenios lo más amplios posibles. La actitud mantenida por estos sindicatos en distintos sectores, como freno de ir acercando los convenios a niveles cada vez más inferiores, son reflejo, aparte los principios que pueden motivarlos, de la incapacidad de dinamizar las negociaciones a todos los niveles.

En los sectores en que ELA está mínimamente implantado, el avance es claramente constatado (autoescuelas, bingos, derivados del cemento...).

Todavía sin concluir muchos de los convenios, el balance que puede hacerse es positivo.

J. LARRAÑAGA

ARIN

Artes Gráficas de Bizkaia, iniciadas las negociaciones

El pasado día 9 de abril se han iniciado las negociaciones del convenio provincial de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados del Papel y de Cartón y Editoriales, para el año 1980.

El anteproyecto presentado por las centrales sindicales consta de los siguientes puntos.

Duración de un año, revisión

semestral con el incremento del I.P.C. Incremento salarial del 18 % sobre las tablas de 1979. 26 días laborales de vacaciones y un día más de vacaciones para aquellos trabajadores que cumplan de 60 hasta 64 años. Bajas por accidente el 100 % del salario real y el 85 % en caso de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, y el reconoci-

miento del delegado de la Sección Sindical en la empresa con horas para el desarrollo de sus funciones. Resto de los puntos igual al convenio 79.

En este primer contacto con la representación patronal del día 9 se ha establecido como días de negociación los lunes, miércoles y viernes de cada semana, a las 4 de la tarde, y en esta primera reunión se en-

tró en la discusión de los temas de ámbito territorial, funcional y personal, así como la vigencia y la adhesión al convenio.

En las reuniones que hemos venido celebrando con todos los delegados de ELA-STV y con todos los afiliados hemos visto la necesidad de hacer un boletín informativo con la marcha de las negociaciones,

como ya se les entregó a todos nuestros afiliados el Boletín Informativo n.º 1, donde se hacía hincapié el que todos los afiliados de ELA-STV estemos presentes en todas las reuniones que convoque la Federación de Papel y Artes Gráficas donde se entregarán los sucesivos boletines y se informará detalladamente de la marcha de las negociaciones.

ESTADO

febrero 0,9 %

Los precios siguen creciendo

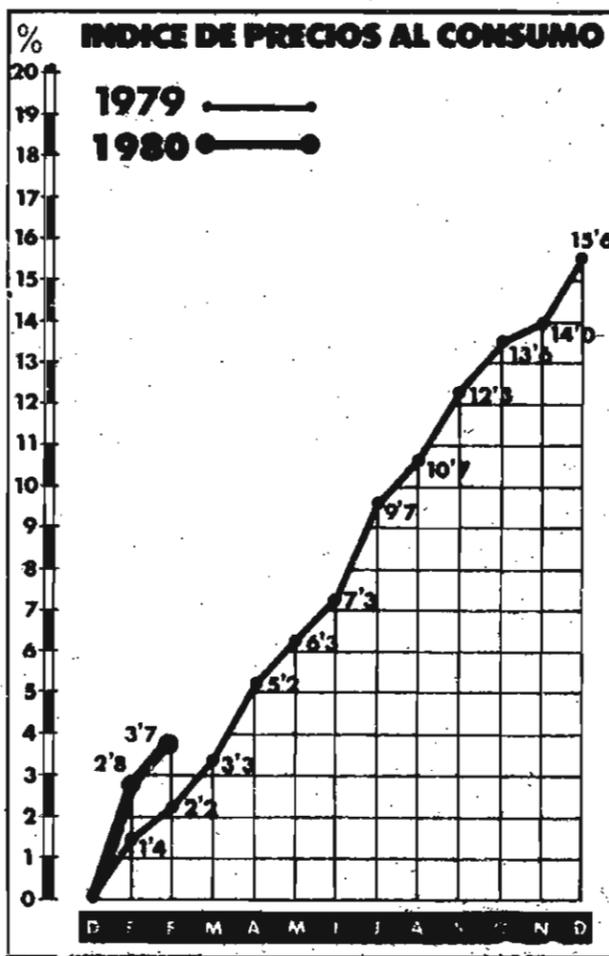
En esta ocasión la Administración ha demostrado una mayor celeridad informativa en relación a la evolución del índice de precios durante el mes de febrero.

El retraso habido en la publicación de los datos de enero, tópicamente atribuido a razones técnicas, ha sido corregido, dado el interés político en dar un índice medio algo más presentable al 2,8 registrado en el primer mes del año.

En febrero, según datos provisionales del INE, la inflación "sólo" ha subido el 0,9 % lo que da un acumulado del 3,7 %, punto y medio por arriba respecto al pasado año durante el mismo período.

Aunque el subsecretario de Economía, Javier Moral, ha reiterado, una vez más, la incidencia que en estas subidas de los precios ha tenido el petróleo, con la intención de quitar todo el hierro posible al galope inflacionario, la parte del año transcurrida no hace sino confirmar la tendencia prevista.

A estas alturas, cuando el informe del Banco de Bilbao apunta que la subida del índice de los precios en 1980 rebasará al 15,6 de 1979 estimando que los precios de importación aumentarán un 28 % con una incidencia directa en el recalentamiento de la economía interna, cuando el informe de la OCDE no hace más que corroborar estos datos, es trágico que el máximo responsable económico, Abril Martorell, salga con peteneras diciendo que la tendencia estructural es buena.



ENRIQUE RESEL

Por si todo ello fuese poco, el número de parados sigue creciendo, esperamos que con sorpresa para el ministro de Trabajo que todavía recientemente afirmó que el Estatuto de los Trabajadores iba a generar empleo. En el mes de febrero la cifra de desempleo ha aumentado en 34.657 (casi un 3 % más que en enero).

Con estos datos en la mano que sitúan al año 1980 en una posición económica peor que la registrada en años precedentes: Crecimiento cero, 200.000 parados más, inflación elevada, uno no hace más que preguntarse a que espera el Gobierno para tomarse en serio

la política económica empujando esa actitud "pasiva" fiel reflejo de su secuestro en manos de la patronal, supersensible a cualquier reforma por mínima y necesaria que ésta sea.

La política de parcheo ha dado pruebas sobradas de su ineficacia, insistir en ella conduce, irremisiblemente, a un empeoramiento mayor de la situación económica haciendo cada vez más difícil y gravosa cualquier salida a la crisis. Si el Gobierno no da para más, si sólo sabe funcionar al dictado de la banca parapetada en su privilegiada situación, esto seguirá de mal en peor.

J. ELORRIETA

Mientras que los sindicatos carecen prácticamente de competencias en materia de seguridad e higiene

Los accidentes laborales se elevan a cifras muy altas

En tanto que los empresarios padecen la obsesión del absentismo, con la idea, no de producir más sino sobre todo con menos trabajadores las últimas estadísticas sitúan al Estado español a la cabeza en accidentes laborales. Concretamente en 1978 el total de accidentes registrados fue de 760.704 de los que 1.454 fueron mortales y 11.149 graves.

El Estatuto de los Trabajadores no cambia la situación

Sería prolijo considerar las causas de esta situación que refleja que aquí se produce aprisa y mal sin las debidas garantías y que incide de forma directa en la seguridad y salud de los trabajadores a la vez que representa una pérdida económica que entre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales puede alcanzar el medio millón anual de pesetas. La cuestión es en parte ésta, por supuesto, pero también evidencia la falta de competencias de los sindicatos en todo lo referente al control de la seguridad e higiene que en un sen-

tido amplio incluye competencias en la propia organización del trabajo. A este respecto es decepcionante el tratamiento dado en el Estatuto de los Trabajadores al tema que nos ocupa ya que las competencias en seguridad e higiene a los representantes de los trabajadores no pueden calificarse más que de reducidas. Las declaraciones genéricas sobre derechos y deberes laborales contenidas en los artículos 4 y 5 no tienen la concreción y el desarrollo debido en el artículo 19 que regula la seguridad e higiene. A la posibilidad de detención de la producción en caso de riesgo contemplada de forma muy restrictiva, le falta el complemento de la capacidad de investigación de las condiciones de trabajo con acceso a todos los datos, la fiscalización de los registros ambientales, etc.

Pasos hacia atrás en algunos convenios

De otra parte, la propia concepción del médico de empresa orientado más al control del absentismo y revisiones de puro trámite, tampoco permite abrigar expectativas y

atajar la situación casi bajo mínimos de la Seguridad e Higiene en su doble vertiente de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La falta de una medicina preventiva medianamente eficaz que descansa en primera instancia en los servicios médicos propios, que por otro lado tiene que hacerse extensivos a todas las empresas por pequeñas que sean, se convierte en una necesidad perentoria. No deja de ser preocupante que en vez de dar este giro de ciento ochenta grados respecto a la figura del médico de empresa se estén firmando convenios, en Euskadi afortunadamente excepcionales —de momento sólo el convenio del Metal de Navarra— que refuerzan las competencias de estos servicios en el sentido regresivo de un mayor control del absentismo. Si incluso desde una óptica productivista la salud de los trabajadores debería preocupar más a los empresarios, desde una posición sindical son difícilmente explicables concesiones como las realizadas por UGT en los convenios.

J. E. AURREKOETXEA

A botepronto

Lo que faltaba

Los que tampoco pagan son las empresas farmacéuticas, muchas de ellas multinacionales que adeudan nada menos que unos 12.500 millones de pesetas a la Seguridad Social. Las cantidades adeudadas corresponden a los dos últimos años y son en concepto

del descuento acordado sobre el total de las compras de medicamentos realizados por el INP.

La Administración, muy sensible a las sugerencias de las multinacionales alemanas y a las de la propia CEOE, su presidente es propietario de una empresa farmacéutica, no se atreve a ejecutar la deuda y

parece preferir como solución que los beneficiarios de la Seguridad Social, es decir todos nosotros, pagemos una parte mayor del coste de los medicamentos.

Lo importante es sanear la situación de un modo o de otro, piensan los responsables de la casa y a decir verdad les falta toda la razón.

MUNDO

Una reivindicación cada vez más extendida

Quinta semana de vacaciones

Dada la situación de desempleo creada por la crisis económica, el reparto del trabajo disponible ha pasado a ocupar un lugar prioritario en la política reivindicativa de los sindicatos de todos los países industrializados.

La ampliación del período de vacaciones ha llegado a ser una constante en la acción sindical en línea precisamente con esta preocupación de buscar soluciones, aunque fuesen parciales al paro y hoy es el día que se puede hablar de resultados concretos bastante positivos.

De una manera general se constata que ya en la actualidad un número de trabajadores europeos tiene cinco semanas de vacaciones pagadas y que a tenor de las iniciativas tomadas en Alemania hacia la consecución de la sexta semana las posibilidades de disminuir la duración anual de trabajo mediante este recurso siguen siendo de cierta consideración.

En muchos países es ya práctica común

Por países, Luxemburgo y Suecia son los que se encuentran a la cabeza en la que respecta a la duración de las vacaciones. En ambos países la quinta semana ha sido introducida por la propia legislación. En el caso sueco el funcionario público disfruta de seis semanas.

También los trabajadores daneses han conseguido que a partir de 1981 la quinta semana tenga un carácter general por medio de una negociación escalonada que para el año en curso contempla para todos los sectores un mínimo de 30 días.

En Alemania, son un 61 % los trabajadores con cinco semanas de vacaciones aunque la ley garantiza solamente un mínimo de tres semanas. En este país la quinta semana tiene también carácter general para los trabajadores de más de 30 años, pero el dato innovador es sin duda la progresiva inclusión de las seis semanas en las negociaciones colectivas de los sectores industriales. En concreto, en la década de los ochenta y por citar sólo los sectores más importantes, tendrán derecho a la sexta semana, Metal en 1982, Textil en 1982, Minería en 1982, Artes Gráficas en 1983 y Química en 1984.

Sólo un paso, pero un paso

En el resto de los países europeos la quinta semana no está tan extendida pero va to-

mando también carta de naturaleza. Así, en Francia, se puede estimar en 1/3 los trabajadores que se benefician ya de la quinta semana; en Gran Bretaña, el convenio del Metal suscrito el pasado octubre prevé la quinta semana para los casi dos millones del sector para finales de 1983; en Austria, la quinta semana se aplica a los trabajadores con antigüedad de 20 años; en Noruega, a aquellos de más de 60.

Qué duda cabe que este tipo de reivindicaciones tiene que ser complemento con otras medidas tales como la reducción de la jornada laboral y una aplicación más restrictiva de las horas extraordinarias para que los efectos en la creación de empleo sean más relevantes, pero así y todo, el camino abierto no puede ser infravalorado.

K. ASLA



Las vacaciones han roto en algunas legislaciones y en muchos convenios la barrera de los treinta días. Cada vez son más los trabajadores con cinco semanas e, incluso, seis de vacaciones pagadas

**Estatuto de los Trabajadores:
Variaciones normativas**

Prescripciones de acciones derivadas del contrato

El artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores determina plazos distintos a los vigentes hasta ahora en materia de prescripción y caducidad. Dice así este artículo:

1.—Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2.—Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de trato único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3.—El ejercicio de la acción contra el despido o resolución

de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquél en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación".

Lo cual, y planteando casos concretos frecuentes, quiere decir que el trabajador para hacer ante la Magistratura de Trabajo la reclamación de la deuda salarial dispondrá de un periodo total de un año a contar desde el día en que hubiese dejado de percibir su salario (u otra cantidad que la adeudase la empresa). No podrá demandar más que un año del total de lo que se le adeuda.

Por otro lado, el plazo máximo para recurrir ante la Magistratura de Trabajo por despido, sanción o resolución de los contratos temporales será de 20 días hábiles a todos los efectos, a contar desde el día

en que se hubiera producido el hecho.

La legislación anterior

La reclamación salarial, según la normativa anterior, podía ser ejercitada ante la Magistratura de Trabajo por un periodo total de hasta tres años. Y el plazo máximo para la presentación de la demanda en Magistratura por despido o sanción era de 15 días hábiles desde el hecho ocurrido, prorrogables a otros tres (18 días) y si el lugar de trabajo fuese distinto a la localidad en que la Magistratura reside, siendo el citado plazo de caducidad a todos los efectos.

La diferencia, pues, entre el Estatuto de los Trabajadores vigente actualmente y la normativa anterior reside en que:

1.—Ahora solo se podrá reclamar un año de salarios retrasados. Antes hasta tres años.

2.—Ahora, la presentación de la demanda ante la Magistratura de Trabajo por despido, sanción, etc., será de 20 días hábiles. Antes dicho plazo era de 15 días (18 días).

Seguridad social

Las reclamaciones por no haber cotizado la empresa a la Seguridad Social tienen un plazo igual a la normativa anterior. El Estatuto de los Trabajadores no lo ha variado. El total del periodo no cotizado que se puede reclamar sigue siendo de hasta cinco años.

GURUTZE

De nuevo UCD ataca

Ley del Empleo

El proyecto de ley Básica de Empleo no hace sino seguir las líneas que ya habían sido trazadas por el Gobierno en su Plan Económico y confirmadas en el reciente ente aprobado Estatuto de los Trabajadores. El afianzamiento y ampliación de las facultades patronales y el paralelo empobrecimiento de los derechos laborales de los trabajadores vienen siendo las constantes de la política social que desde el poder se viene aplicando.

La ley Básica del Empleo contiene en su medio centenar de artículos numerosas declaraciones de intención, sobre cuya efectiva puesta en práctica la experiencia de los últimos años nos enseña a ser escépticos y unas cuantas normas de carácter mucho más concreto y de aplicación práctica inmediata que suponen un evidente empeoramiento del actual régimen de cobertura del riesgo de desempleo.

Reducción en la prestación del desempleo

La modificación que, por su enorme trascendencia ha suscitado la más unánime repulsa y la lógica alarma en la clase trabajadora, ha sido la reducción del tiempo de prestación del desempleo. Efectivamente, se establece una escala gradual por la que el trabajador con seis meses de cotización en los tres años anteriores sólo tendrá derecho a 90 días de subsidio, mientras que para

alcanzar los 18 meses de subsidio se exigirán tres años de cotización efectiva. Si lo comparamos con la actual situación en la que seis meses de cotización pueden dar origen hasta a 18 meses de desempleo subsidiado, el retroceso no puede ser más evidente.

Esta medida se justifica en la conveniencia de gradualizar el tiempo de prestación en función del tiempo cotizado, criterio muy discutible aunque lógico dentro de nuestro actual sistema de Seguridad Social. Pero es que sólo se aplica en función de reducir el tiempo de la prestación sin tenerlo en cuenta para ampliar el tiempo de desempleo subsidiado en favor de trabajadores que tras muchos años de cotización y con dificultades casi insuperables de encontrar nuevo empleo por encima de esos 18 meses máximos, lo que viene a evidenciar la falsedad de ese supuesto principio de gradualidad.

Es de señalar también la limitación del importe del subsidio al 220 % del salario mínimo interprofesional, con lo que la prestación puede resultar inferior a la correspondiente a las cotizaciones efectivas.

Institucionalización de excepciones

No podemos olvidar, por último, la institucionalización definitiva que esta ley, con el Estatuto de los Trabajadores hace de los contratos por tiempo determinado, teniendo a que lo que constituirá excepción pase a ser norma general. Si a ello unimos el muy limitado tiempo de desempleo a que van a dar derecho estos contratos eventuales, parece claro prever que se va a contribuir nulamente con estas medidas a reducir la masa de parados.

La conclusión que podemos obtener es la de que, desde luego, no se ha pretendido paliar la situación de paro con esta ley sino establecer un instrumento más que para las empresas puedan disponer con una libertad total de una masa de trabajadores en grave situación de indefensión. Quienes crean que los problemas de los trabajadores se solucionan favoreciendo a los empresarios pueden mantener que esta ley va a redundar en beneficio de los trabajadores. Nosotros no estamos, en absoluto, de acuerdo con esta aplicación de la teoría de barco.

GERMAN KORTABARRIA

Un artículo de...



La salud de los trabajadores (I)

La salud de los trabajadores no es negociable. Sin embargo, los riesgos de perderla son muy superiores a lo tolerable. Defenderla, a partir del ámbito de la fábrica, debe constituir una de nuestras máximas preocupaciones y una de las fuentes de nuestras más duras reivindicaciones. Vamos a dedicar un espacio, a lo largo de tres números de nuestro semanario, a reproducir lo más significativo de un notable artículo del doctor J. A. Valtueña sobre este tema.

Los accidentes y enfermedades profesionales, tienen su origen en varias clases de riesgos. Los accidentes profesionales son engendrados, en general, por la falta o infracción de medidas de seguridad, aunque también los riesgos para las enfermedades pueden provocar accidentes.

La temperatura

Esta debe ser de 17 a 22 grados en trabajos normales, pudiendo llegar a 12-15 grados en trabajos que requieran un esfuerzo muscular especial. El calor se recibe por irradiación, conducción y convección, y se elimina por irradiación en un 45 por 100, por evaporación en un

30 por 100 y por sudoración en un 25 por 100, dentro de un ambiente normal. A altas temperaturas, la sudoración aumenta, la circulación cutánea se acelera y la irrigación muscular disminuye. De aquí una sobrecarga cardíaca, que si no es compensada por una baja humedad y una buena ventilación puede originar "golpes de calor", colapsos, lesiones de la piel, deshidratación, quemaduras, neurosis. A su vez, el frío puede engendrar hipotermia y agravar o favorecer otros males.

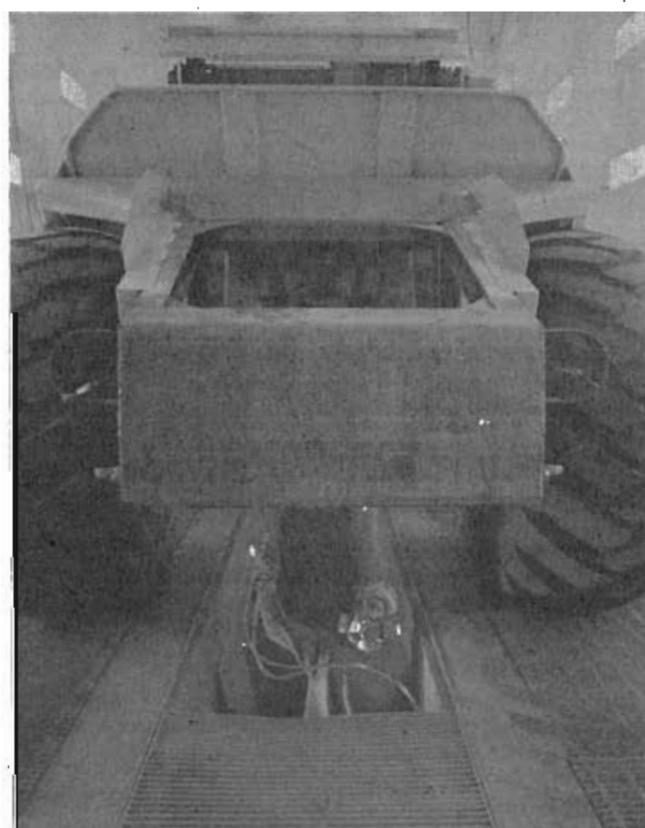
El ruido

El ruido es también causa de multitud de accidentes. El límite de seguridad se sitúa

alrededor de los 80 decibelios, tal como recoge la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 1971, aunque el techo de soportabilidad es bastante subjetivo. El foco de ruido debe ser aislado y su uso restringido. Se debe tapizar, si es necesario, el local de trabajo afectado. El ruido continuo es más peligroso que el intermitente. Los efectos malignos se revelan a largo plazo. Las lesiones neurosensoriales conducen a la sordera profesional. La pérdida de audición es irrecuperable. Este riesgo es propio de muchos sectores, destacando el textil y la metalurgia.

Los tóxicos industriales

Otro riesgo importante es el de los tóxicos industriales. En España, la reglamentación es antigua e insuficiente, por lo que en la práctica se aplican las tablas estadounidenses (MAC) respecto a la concentración máxima permisible. Pero las MAC sólo recogen 650 sustancias, mientras que existen unas 600.000, y aparecen 10.000 nuevas cada año. Los soviéticos y los sindicatos italianos han realizado investigaciones originales sobre los tóxicos industriales, más completas que las estadounidenses. Las sustancias tóxicas más comunes y las enfermedades a que dan lugar son: Benzol, insecticidas, disolventes, nitratos, anilinas, naftaleno, tintes (enfermedades de la sangre); anilinas, arsénico, nitratos, plomo, mercurio, sales de uranio, tetracloruro de carbono (enfermedades del hígado y del



riñón); vapores químicos, aceites minerales, cemento, colorantes, disolventes, emulsionantes y detergentes (dermatosis); alquitrán y derivados, aceites minerales, antiparasitarios (cáncer de la piel); polvo mineral, subproductos de la hulla, hidrocarburos y derivados, vapores químicos, compuestos vegetales, agentes infecciosos (enfermedades oculares); vapores nitrosos (broncopatías); cloro, amoníaco, ozono (asfíxia); algodón, lino, pelos, plumas, colorantes plásticos y cementos (asma profesional); sílice (silicosis); amianto (asbestosis), etc. La contaminación en ciertas

ocasiones no se reduce a la empresa, sino que se extiende a la región circundante, originando la típica polución de algunos cinturones industriales (Bilbao, sur de Madrid, Huelva, etc.). Muchas sustancias prohibidas en sus países de origen son corrientemente utilizadas por las multinacionales en otros como el nuestro, según ha denunciado la OIT. La gravedad de la situación es tal, que el profesor Navarro ha predecido una epidemia de cáncer profesional en España durante los próximos años. Ante tal estado de alarma, hay que exigir la equiparación de la regla-

mentación sobre tóxicos a las más progresivas.

Las vibraciones

Las vibraciones son muy peligrosas para el trabajador. La amplia utilización de herramientas vibratorias en el campo, la construcción, la metalurgia, la extracción, la fundición, los astilleros y el calzado lleva a que los obreros padezcan déficit circulatorio, dolores articulares, engrosamiento y agarrotamiento de las manos, pérdida de fuerza en los músculos del brazo y del pecho. Como medidas de prevención, se deben modificar las herramientas y evitar el efecto vibratorio con guantes acolchados.

Las radiaciones

Otro peligro es el constituido por las radiaciones. Las radiaciones ionizantes aparecen en la fabricación de tubos Roentgen, válvulas de rayos catódicos y microscopios electrónicos, la gammagrafía industrial, el control de la estructura metálica del hierro o el aluminio, la radiología, las minas de uranio y las centrales nucleares. Las radiaciones ionizantes pueden provocar alteraciones de la sangre, disfunción digestiva, esterilidad, dermatosis, malformaciones y cáncer. Las radiaciones ultravioletas tienen, como fuentes principales, la soldadura eléctrica y la exposición solar, con posible afectación de la vista.

Dr. J. A. VALTUEÑA

Buenos convenios en las grandes empresas del Metal de Gipuzkoa

Las secciones sindicales de ELA han marcado la pauta

La negociaciones de convenios para 1980 en el Metal gipuzkoano están tocando a su fin. Iniciadas en algunas empresas antes de finalizar el año 79, el convenio provincial acaparó la atención de los metalúrgicos durante un mes largo. Firmado éste, y con unas condiciones mínimas ya garantizadas, muchos trabajadores se lanzaron a la negociación en la empresa, manteniendo durante los dos últimos meses una intensa actividad sindical de preparación de plataformas reivindicativas y negociación de los convenios, reuniones, votaciones etc.

Dos meses en los que muchos trabajadores, que no se han dejado arrastrar por un ambiente catastrofista alimentado por algunos, le han echado un pulso a sus respectivos patronos en busca de unas nuevas condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de que un poco más adelante hagamos un balance más pormenorizado de lo que han sido las negociaciones de este año y sus resultados, hoy vamos a referirnos a lo que han sido las negociaciones en algunas de las "grandes" del Metal gipuzkoano.

Patricio Echeverría, S. A.

El pasado 25 de marzo concluían con acuerdo las negociaciones en Patricio Echeverría, la mayor empresa del Metal por su número de trabajadores —3.300— distribuidos en sus tres centros de trabajo de Legazpia, Idiazabal y Olloqui.

Quince días de negociación, con ritmo de paseo en su mayor parte y sprint final; un paro de cuatro horas; una convocatoria de huelga indefinida y una elogiada actitud de los trabajadores, consiguieron el acuerdo.

Un buen trabajo sindical de

la sección sindical de ELA, que ocupa la mitad de los puestos del Comité de Empresa y que, desde tiempo atrás, venía propugnando el convenio de empresa y trabajando en la preparación del mismo.

Un buen resultado, que los trabajadores no sindicados de Patricio deben anotar en el haber de las centrales sindicales y de ELA y que no se hubiera alcanzado sin ese hacer sindical del que algunos voluntariamente se están marginando e insolidarizando.

Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles (CAF)

Con gran éxito para los trabajadores se han resuelto las negociaciones del convenio de empresas de CAF, empresa dedicada a la construcción de material ferroviario en sus tres centros de trabajo y con 2.400 trabajadores.

La representación obrera que ha negociado, y la sección sindical de ELA de forma muy significativa, ha sabido extraer de las negociaciones, agotándolas hasta el límite, el óptimo de posibilidades que presentaban a tenor de una coyuntura favorable de la carga de trabajo.

Dentro del conjunto de resultados que más adelante de-

manente a los mismos, la toma de decisiones en el interior del sindicato que se trasladan al conjunto de trabajadores, etc., han sido la norma de actuación, este mismo hacer sindical viene presidiendo la norma en su regular funcionamiento a lo largo del año.

Resultado de todo ello: una mayor identidad de los afiliados con el sindicato, una mejor comprensión de su necesidad, y eficacia y una cada vez mayor diferenciación de ELA respecto a otros sindicatos en la empresa, que no presentan ante todos los trabajadores la imagen de coherencia, capacidad de respuesta ante los problemas y homogeneidad que presenta la sección sindical de ELA.

Muchas horas de discusión se han gastado en el seno del Comité de Empresa de CAF entre quienes querían desdibujar el trabajo de los sindicatos en la empresa ensalzando el papel del comité y la sección sindical de ELA reivindicando sin descanso la soberanía sindical de las centrales en la empresa.

Al margen de discusiones, al final es el trabajo diario el que se impone.

tallamos, y siendo el paro la mayor lacra que está pesando sobre los trabajadores, cobra especial significación el acuerdo de incrementar la plantilla en 30 puestos de trabajo fijos que, junto con los acordados en el convenio pasado, totalizan un compromiso de 74 puestos fijos a incrementar en 1980.

Merece igualmente destacar el avance que se ha obrado en el funcionamiento interno de las secciones sindicales de ELA y su comportamiento homogéneo como tales ante el conjunto de trabajadores. Si durante el mes de negociaciones las reuniones de afiliados, la información puntual y per-



CAFeko Sekzio Sindikalaren lana gero eta gehiago nabarmentzen da, urtengo komenioan ikusitako bezala. Argaskian, beronen bilera bat

Pedro Orbeago, S. A.

Esta importante empresa siderúrgica de Hernani, con sus 1.500 trabajadores, está envuelta en una dura pelea por dentro de la negociación del convenio propio, superar el límite salarial del convenio provincial ofertado por la empresa. Paros intermitentes sucesivos de dos y cuatro horas y un último paro de cinco días, han constituido las presiones utilizadas para hacer mejorar la oferta patronal. No se vislumbra, de inmediato, la solución al conflicto.

Sin embargo, y al margen del resultado final del convenio, es necesario que una gran mayoría de trabajadores de POSA se planteen la superación del ambiente antisindical reinante en la empresa, que propugnado interesadamente por algunos desde el comité, les está marginando de una lucha sindical solidaria con las principales opciones sindicales de Euskadi.

Por último, señalar nada más que otra "grande" como Victorio Luzuriaga, S. A., finalizó hace unas semanas su convenio con unos resultados también muy positivos.

KARLOS GERENU

Resumen de lo conseguido en algunas "grandes" del Metal gipuzkoano

Patricio Echeverría

- Incremento salarial del 10,5 % en enero y el 7 % en julio.
- Plus de jornada de noche de 150/noche.
- Aportación de 7,5 millones para Seguro Vida.
- Mejora en 10 % sobre los aumentos anteriores en primas de acería.
- Acumulación mensual, dentro de la sección sindical, de horas del comité y delegados sindicales.

Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles (CAF)

- Incremento salarial del 10,75 % en enero y del IPC en julio
- Jornada de 1956 horas/año para los de normal y dos relevos; y de 1925 horas/año para tres relevos (se mantiene el descanso).
- 25 ingresos fijos más para la factoría de Beasain y cinco fijos para la de Irún. Ello supone entre el 79 y 80, el número de nuevos ingresos fijos será de 95, correspondiendo para el 80 la entrada a 74 trabajadores. Para 1981, cinco trabajadores fijos más en Irún.
- Dietas: Comida, 800 ptas; cena, 800 ptas.; alojamiento, 1.100 ptas.; gastos varios, 300 ptas.; y noche de tren 400 ptas.
- Kilometraje en coche propio: 13 ptas./km.
- Incremento en los porcentajes salariales de los pluses de relevo, de distancia, de talleres calientes, etc.
- Se establece un plus para los trabajadores que trabajan con soldadura CO₂.
- Otras mejoras en materia de préstamos para viviendas, asignación económica al profesorado de euskara, economato, etc.

Victorio Luzuriaga, S. A.

- Incremento salarial de un 10 % en enero y del IPC en julio
- Jornada de 1.963 horas/año.
- Acumulación hasta un máximo de un 25 % al mes de las horas del comité.
- En cada factoría se adecuará local y mobiliario para las secciones sindicales.
- Otras mejoras en enfermedad, cooperativa de consumo, viviendas, becas, garantía de salario para trabajadores con capacidad disminuida, etc.



Patrizioneke afiliatu gabeek jakin beharko dute ez dela gauza onik izango sindikatutik kanpo egonda