

Quieren que también esta ronda la paguemos los trabajadores

Frenazo salarial por decreto

El pasado día 27 de diciembre el BOE publicó el llamado Decreto-ley sobre «política de rentas y empleo». Comienza mal desde el nombre. El decreto no contiene una política de rentas, sino únicamente una congelación salarial. Sobre el empleo lo único que establece es una regulación de la eventualidad, contemplada ya en el Decreto-ley de relaciones laborales de abril de 1976 y las disposiciones sobre reducción de la cotización a la Seguridad Social ya reguladas en el Pacto de la Moncloa. Todos sabemos los efectos que han tenido sobre el empleo la ley de relaciones laborales y el pacto de la Moncloa. El paro ha seguido creciendo a pesar de ellas. Nos encontramos con una «versión Decreto-ley» del «Pacto de la Moncloa».

El Pacto de la Moncloa fue contestado fuertemente por ELA y por una mayoría de los trabajadores porque suponía pérdida del poder adquisitivo, al fijar unos aumentos del 20 por ciento cuando el Incremento del Coste de Vida -ICV- en 1977 había sido del 26,40 por ciento. Este pacto provocó durante 1978, el solo, conflictos que el resto de los problemas laborales. ¿Por qué se da otro decreto-ley que puede degenerar en una batalla campal entre empresarios y trabajadores?

Parece claro el objetivo: durante 1978, a pesar de los posibles manejos, en el cálculo del ICV, éste ha subido entre un 15 o un 16 por ciento. Como no es bastante la pérdida de 6 puntos en el poder adquisitivo de los salarios en 1978 hay que seguir reduciendo los salarios.

Quien se beneficia

Después de tres meses de peripecias en los que la gran patronal venía exigiendo la reducción salarial, el gobierno dicta el Decreto-ley de Reducción Salarial; sin ningún otro adjetivo. Es claro que el decreto ha sido la resultante de un acuerdo

entre la CEOE y el gobierno mediante el cual éste alumbra el decreto con la música de fondo de que si no se reducen los salarios, la inflación aumentará y el paro también; cuando el año pasado también se movieron la inflación y el paro pero la reducción de la inflación arrastró un incremento espectacular del paro.

La contrapartida de la CEOE al gobierno bien pudiera ser la admisión del proyecto de ley de Negociación Colectiva y de los otros que tienen que completar el marco de Relaciones Laborales.

Una vez más nos encontramos con el hecho de que los trabajadores somos los destinatarios de toda la carga que exige el capital para el enderezamiento de la economía, su economía. La cobertura ideológica requerida por la operación se formula aquí como «necesidad de salvar la democracia». El capitalismo intransigente, defensor de sus privilegios, pretende convencernos de que los intereses de su clase son los intereses del estado. Aunque ellos sean una exigua minoría.

(pasa a la pagina 3)



Convenio de la Construcción de Guipuzkoa

Aumento del 18 %

Sobre salarios de enero de 1978

La mesa negociadora del Convenio de la Construcción de Guipuzkoa, compuesta por ELA, UGT y CC.OO, llegó el pasado día 5 de enero a un acuerdo -supeditado a posterior ratificación por los afiliados-

sobre el tema salarial, quedando pendientes de negociar todavía el resto de los temas de la plataforma reivindicativa.

El acuerdo salarial, en contra de lo dispuesto por

el Decreto-Ley de congelación salarial, supone un aumento del 18 por ciento sobre los salarios percibidos en enero de 1978.

Próximamente, se convocará una reunión del Consejo Regional de la Construcción de Guipuzkoa para someter a ratificación el citado acuerdo.

El acuerdo salarial es sobre tablas del convenio, por lo que afecta exclusivamente a los trabajadores de

Guipuzkoa que se rigen por las tablas, que es aproximadamente un 70 por ciento.

Todos aquellos trabajadores que perciban salarios superiores a la tabla, deberán reivindicar en sus respectivas empresas los aumentos que estimen procedentes, y como mínimo, el obtenido sobre tablas se aplique sobre salarios reales, al objeto de que puedan seguir manteniendo el poder adquisitivo.

MIKEL OLAZABAL

Revisión en junio de 1978: ICV más 1,5 puntos = 8,50 %
Acuerdo de diciembre de 1978: ICV más 1,5 puntos = 8,50 % - porcentaje acumulado: 17,82 %
Revisión pactada para julio de 1978: ICV de los siete meses anteriores.

Convenio del Metal de Araba

Una de cal y otra de arena

Indicada ya la negociación del Convenio Provincial del Metal de Araba para 1979, que afecta a unos 35.000 trabajadores, se aprecian ya una serie de aspectos positivos.

En primer lugar, y en cuanto a la mesa negociadora, se ha dado ya un paso importante en relación al pasado año. La diferencia estriba en que la composición de ésta, hecha en base a delegados en 1978, ha sido reemplazada por la representación exclusiva de las Centrales Sindicales.

Por otra parte, tras varias reuniones con la patronal, ésta ha accedido a negociar un convenio de mínimos, dando vía libre con ello a la negociación simultánea a nivel de empresa.

ELA-Metal de Araba renunció el pasado año a participar en las negociaciones del Convenio Provincial, precisamente porque se relegaba a un segundo plano el papel de los sindicatos. Asimismo, ELA-Metal ha mantenido este año una actitud firme, negándose a admitir la exigencia de la

patronal de congelar las negociaciones de empresa, amenazando con abandonar el Convenio Provincial, caso de que otros sindicatos aceptasen tal propuesta como en un primer momento dieron a entender. La coherencia de los planteamientos mantenidos por ELA-Metal y la defensa de los mismos, ha terminado por imponerse.

Junto a estos avances, nos encontramos con aspectos negativos que definen a la situación de poca claridad. Ni la pretensión de la

patronal de prolongar la vigencia del convenio a dos años, ni la negativa a contemplar ninguna mejora o reivindicación social o sindical, ni la baja oferta económica abren salidas a la negociación. La convocatoria de paro para el sector es el primer aviso de lo que puede ser la conflictividad en Araba.

Las modificaciones efectuadas por la Diputación Foral en lo referente al IRTP, en detrimento de la población trabajadora, no hacen sino agravar la situa-

Konbenioen negoziaketak direla eta

1978.aren bukaerarekin, konbenio asko ere bukatu. Hori dela eta, lana ugaria da langileen erakundeotan. Urtebetek denbora gutxi eman arren, askotarako balio izan digu negoziaketen esperientzian. Dударik ez. aurtengo dekretu-legea oztopo ederra izango dugula helburu eros-ahalmenarendefentsan. noski. Jarrera indartsu eta koordinatua beharko dugu arazo hau gainditu nahi badugu.

Arlo honetan, lorpen aipagarrienak bi hauk ditugu:
- entrepresatik kanpoko negoziatzaileak, sindikatoak, soilik, izatea.
- mahaiak eratzekoan, sindikato bakoitzaren indarra kontutan hartzea.

Herrialde bakoitzean zer egoeratan aurkitzen garen hobeto ezagutzeko asmoz, Guipuzkoa eta Nafarroako erreindikatze ekintzako arduradunekin elkarriketa bat egin dugu. Datorren astean, Bizkaiako eta Arabakoarekin antzekoa argitaratuko dugu. Erdiko orrietan ematen dugu.

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI): Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS)
 Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT)
 Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET)
 Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)
 Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
 Federación Europea de Metalúrgicos (FEM)
 Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cuero (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 (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Ardatza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrenkalle, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango

Próxima reunión

Comité ejecutivo de la CES

Los días 16 y 17 de enero se va a reunir en Bruselas el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos, CES. Como es habitual, en representación de ELA asistirá a la misma J.M. Leunda. Entre los puntos del orden del día previsto para la reunión pueden destacarse:

- Objetivos de la CES 1979/1982
- Informe sobre el

Consejo de Europa.
 - Ampliación de la CEE.

- Preparación del Tercer Congreso:

En relación al último tema, la CES tiene previsto celebrar su Congreso estatutario en la ciudad alemana de Munich el próximo mes de Mayo.

En el próximo número esperamos poder informar con detalle de lo tratado en la referida reunión.

Comité de afiliados de ELA residentes en París

Renovación parcial en los cargos

El presidente del Comité de afiliados de París, Satur de Gárate, presentó su dimisión a primeros de diciembre, por desplazamiento de la empresa fuera de París.

Igualmente, Pako de Olabari, Secretario de dicho

Comité y responsable de relaciones con el Comité Nacional, presentó su dimisión de tales puestos por razones de salud y desplazamiento a Euskadi Norte (Hendaia).

El actual Comité de París queda constituido, tras estas dimisiones, de la forma siguiente:

Julien Garmendia como presidente; Fernando del Río como secretario y responsable con el Comité Nacional y Patxi Iturrioz como tesorero. Deseamos que el Comité de París continúe trabajando de manera regular tal y como lo ha venido haciendo hasta la fecha.

TXOKOAN

La Unión Local

A los que miran el sindicalismo desde fuera es difícil hacerles comprender la organización, el funcionamiento y la vida sindical. Y no siempre se logra que acierten a dar con ese toque inconfundible que caracteriza al sindicalista de casta. Como algo muy impregnado de vida y muy empapado de realismo. El sindicalismo es complejo en sus entrañas y aparentemente contradictorio en sus manifestaciones. No es una estructura mecánica sino un organismo vivo.

Empresa y localidad

Una de las complicaciones organizativas tiene su clave en la doble vertiente sobre la que se asienta la afiliación. Los Estatutos de nuestra Confederación en su artículo cuarto lo formulan así: «La afiliación y participación de los miembros se efectuará tomando como base la empresa donde trabajan y la localidad donde viven». De ahí, en consecuencia, se deduce que «Solidaridad de Trabajadores Vascos se organiza sobre una doble estructura»: Una que responde al plano profesional y otra que sigue una línea interprofesional. Ahí se originan las dos células básicas de todo el organismo de ELA: La Sección Sindical en la línea profesional y la Unión Local en el campo interprofesional.

Ezaguna denez, gure konfederakundea bi zutabetan oinarritzen da. Bat, federakunde edo profesio aldetik eratzen dena eta bestea, berriz, profesioartekoa edo afiliatua non bizi den bigeratu ondoren sortzen dena.

Aste honetako alean bigarren honen ezaugarri batzu ematen ditugu, herri baturaren ezaugarriak hain zuzen ere. Oso laburki esanda honako hauk dira: - Herri berdinean bizi diren langileak batzea, nahiz eta profesio ezberdinetakoak izan. - Lantegitik kanpoko arazoak lantzea. - Langileen artean elkartasun sentsua desarrollatu eta handitzea

La Unión Local

Vamos a limitarnos a la Unión Local. Formada por todos los afiliados de una localidad, cada Unión Local tiene su perfil y sus características, obedeciendo, sin embargo, todas ellas a un mismo propósito: Dar una respuesta sindical, como afiliados a ELA, a todos los problemas y a todas las situaciones que, interesando a los trabajadores, se producen en el área geográfica en la que esta implantada. Responde a un elemental principio de solidaridad trabajadora y se hace cargo de situaciones de la vida del trabajador que tiene por escenario el taller, pero revisiten un carácter de generalidad o se producen fuera de las empresas, pero afectan vivamente la existencia de los trabajadores.

Autonomía y responsabilidad

La U.L. no es el engranaje de un mecanismo. Tiene su propia personalidad y un gran ámbito de autonomía. La U.L. no puede ser impulsada desde fuera porque perdería toda su propia razón de ser. Tiene vida propia, o es, de lo contrario una mera ficción. Tiene por ello su propia responsabilidad en todo el campo de asuntos que le son propios.

La Unión Comarcal y la Confederación por las que se prolonga su línea organizativa, son incapaces de suplir a una U.L. sin vida. Si esta existe pueden potenciarla, pero, de lo contrario, no pueden sustituirla.

Darle cuerpo

La solidaridad, la sensibilidad y la conciencia de clase de los afiliados de una localidad tienen que encontrar expresión, continuidad y viabilidad operativa en una U.L. con cuerpo organizativo adaptado a las circunstancias de número de afiliados, problemática obrera y otras condiciones que caracterizan al campo en que opera dicha U.L. Hay que desconfiar de soluciones basadas en la improvisación o en la espontaneidad permanente. Sin esperar normas ni sentirse apremiadas por nadie, los afiliados de cada localidad tienen que dotarse de una organización ágil y funcional. No estática sino en permanente adaptación a las necesidades y en continuo afán de agotar las posibilidades de respuesta, que ellos mismos enriquezcan con el desarrollo de la afiliación y la cohesión creciente. Volveremos sobre el tema.

ITURRIAGA

Escuela de militantes

Calendario para enero

El calendario previsto para la escuela de militantes para el mes en curso, es el siguiente:

| Sábado, 13 de enero | Tema | Lugar | Hora |
|---------------------|---|----------|------|
| | Secciones sindicales y Comités de empresa | Bilbao | 9 |
| | Pacto Social | Donostia | 9 |
| | Sindicalismo y sociedad | Pamplona | 9 |

| Jueves, 18 de enero | Tema | Lugar | Hora |
|---------------------|---|--------|------|
| | Secciones sindicales y Comités de empresa | Bilbao | 6 |

| Sábado, 27 de enero | Tema | Lugar | Hora |
|---------------------|---|----------|------|
| | Secciones sindicales y Comités de empresa | Donostia | 9 |
| | Sindicalismo y sociedad | Donostia | 9 |

Lokalak

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

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

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

Uniones locales y comarcales

- ARABA**
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Elejondo, 23-1º Telf. 89 10 75
 LLODIO: Nervión, 16-2º Telf.: 672 32 59
 SALVATIERRA (Agurain): Mayor, 60-1º
- BIZKAIA**
 BILBAO 1: Barroeta Aldamar, 3-2º deha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º deha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaieta, 10-3º deha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo. izda.
 Balmaseda: Santo Domingo, 1 bajo
 BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º deha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola, 18-1º Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º deha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo
 ERANDIO: Río Seco, 5-1º Telf.: 447 07 00

- ERMUA: VI Centenario, 12 bajo.
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia, 6-3º deha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibi, 11.
 LEKEITIO: Batalla de Otrento. Casa Social, 2. planta.
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º deha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º
 PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1º Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º deha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 459 02 14.
 SESTAO: Plaza Conde Valmaseda, 9-1º izda.
 SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º Telf. 669 29 01.
 YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º
 ZALLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2º C.
- GIPUZKOA**
 SAN SEBASTIAN: San Martín 51, entslo. izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359;
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABALETA: Otalora, 8-1º deha.
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekuu, 3 bajo.
 DEBA: Puerto, 8-1º
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º Telf.: 71 17 78
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º Telf. 621 414 y 623 396.
 LASARTE: Inigo de Loloia, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elosegui, 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Rivera, 24-1º
 OÑATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º
 PLACENCIA (Sorluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.
 TRINXERPE: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria, 3-2º deha.
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963
 ZARAUZ: Pl. Fueros, 12 bajo. Telf. 84 10 45.
 ZESTOA: Plaza Urtapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º
- NAFARROA**
 PAMPLONA: Estafeta, 57-3º izda. Telf. 2 19 344
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Pasco Etegarra, 5-1º
 ESTEELA (Izarra): Pui, 24 bajo y 1º
 Leiza: Bº Elgoien, 29, Casa Kaskatilla
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bitria.
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º
- FORMACION**
 BILBAO 10: Alda. de Urkijo, 28-3º Telf. 4432200
- Oharra**
 Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las Uniones Comarcales de las cuatro capitales.

HUMOREA

TRAS LA CONGELACION DE SALARIOS, ABRIL MARTORELL PROPONE LA HIBERNACION DE PARADOS



Perich

Oharrak - Notas - Oharrak

Nuevo local en Pamplona

La Unión Comarcal de Pamplona nos comunica que han trasladado sus oficinas de su anterior emplazamiento de Navas de Tolosa a la calle Estafeta, 57-3º izq. Por lo tanto, a partir de esta fecha todos los afiliados de la Comarcal deberán dirigirse a esta nueva dirección donde serán aten-

Sindicato de Autoescuelas de Guipúzcoa

El próximo sábado día 13 de enero tendrá lugar en los locales de ELA de San Sebastián, San Martín 53-4º deha., una reunión a las 5 de la tarde, para lo que se convoca a todos los afiliados del sector de la provincia. El objeto de dicha reunión es analizar la marcha de las negociaciones del conve-

Cuando el sentido de responsabilidad se desvanece

Decreto-ley: repercusiones y respuesta sindical

Posiciones de ELA para la negociación de 1979

De todo lo antedicho puede desprenderse que la postura de ELA es la de no admitir el Decreto-ley, al igual que no admitió el Pacto de la Moncloa y propugnar una estrategia que desbloquee la negociación de 1979.

Este desbloqueo, por otro lado, debe ser consciente y, portanto, exige que se plantee en el marco que menos esfuerzo requiera para los trabajadores.

Reivindicaciones a nivel de empresa

Hemos indicado que en los marcos provincial y estatal todo esfuerzo por romper las limitaciones, esfuerzo que siempre es limitado, dadas las diferentes características y situación de cada empresa, tienen el freno del desenganche, cosa que se dará siempre que el acuerdo sobrepase la limitación salarial. Esta es la razón por la que no queda otro remedio que plantear las reivindicaciones a nivel de empresa como marco en el que se pueden medir las fuerzas y lograr objetivos alcanzables, siempre que exista una dinámica sindical apropiada.

Aunque no existiera el decreto-ley

En los marcos provinciales o estatales nos encontramos, en todos los sectores, con empresas que se encuentran en mala situación económica. Por eso es realmente difícil, aunque no existiera el decreto-ley, obtener mejoras que sean válidas para los trabajadores de todas las empresas del sector.

Los trabajadores de Euskadi

En consecuencia, los trabajadores

de Euskadi, para evitar que la carga de la crisis caiga sobre nosotros, debemos conseguir, si las circunstancias lo permiten, aumentos salariales entre el 18 y el 20 por ciento, salvo sectores en los que por su salario de partida ínfimo necesiten más. Esto no lo podemos obtener para todos en convenios provinciales. Es por ello por lo que propugnamos negociaciones en las empresas para obtener unas mejoras válidas. El marco de la empresa permite una dinámica sindical real, ajustada a las reivindicaciones de cada trabajador, que no permite demagogias ni engaños y en el cual cada trabajador sabe lo que quiere y qué está dispuesto a poner de su parte para conseguirlo.

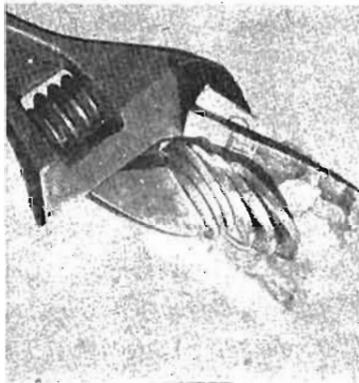
Hay una mayoría de empresas que no obtiene favores oficiales, que pueden ser aducidas como justificante para atenerse a las indicaciones del decreto-ley. El resto de las empresas saben que pueden arreglar el problema a título individual y en caso extremo tienen la experiencia de que con el Pacto de la Moncloa, aun siendo público el haber sido sobrepasado, no ha habido ninguna sanción.

Dinámica sindical

En 1978 se ha demostrado en Euskadi una dinámica sindical con aspectos claramente ejemplares. No ha sido casualidad que, según el mismo Gobierno, haya sido aquí y en Cataluña donde los límites del Pacto han sido sobrepasados en muchas ocasiones. En 1979 hay que demostrar que seguimos manteniendo con firmeza la línea ascendente de una eficaz dinámica sindical.

Juan Miguel

MENDOZA



La negociación colectiva fuertemente tocada

Las repercusiones de este Decreto-ley en la negociación colectiva son conocidas por todos, ya que las hemos sufrido en 1978 con el Pacto de la Moncloa.

La interferencia de la Administración

La interferencia de la Administración en las negociaciones, se quiera justificar con las razones que sean, no deja de ser una imposición para con una clase, la trabajadora, en beneficio de otras: flagrante violación de los más elementales principios democráticos. En las relaciones laborales las diferentes clases se enfrentan, cada una defendiendo sus intereses, negocian y llegan a acuerdos: El Decreto es una interferencia anti-obrera. Una sociedad que no es capaz de dar solución a los intereses de la mayoría, que somos los trabajadores, tiene que ser transformada:

Negativas a negociar en la empresa

Los patronos saben que en una negociación en la empresa es difícil reducir los salarios y esperan que, acogiéndose a convenios provinciales o estatales, les sean marcados aumentos que respeten las limitaciones salariales. En este sentido el deseo de convenios provinciales o estatales de máximos, responden a un sentido de autodefensa patronal.

Desenganches

La capacidad combativa de los trabajadores puede conseguir que en los convenios provinciales o estatales

de máximos se superen las limitaciones. En esos casos los empresarios, que así lo deseen, pueden desengancharse del convenio y aplicar los topes salariales.

Convenios en ámbitos superiores al de la empresa

Los patronos se encuentran más seguros con negociaciones de máximos a niveles superiores al de la empresa, sobre todo teniendo en cuenta la cláusula de desenganche y aprovechándose de la ley para hacer firmar convenios dentro de los límites salariales. Además, este tipo de convenios permiten rebajar aun más los aumentos, valiéndose para ello de las empresas en peor situación del sector.

Discusiones sobre el reparto de la masa salarial

Tema muy importante dentro del Decreto. La experiencia del Pacto de la Moncloa nos ha demostrado que en muchas ocasiones las negociaciones se han reducido a la discusión, entre los trabajadores, del reparto de la masa salarial. El patrón era un mero observador de la discusión entre los diversos grupos de trabajadores. No han faltado convenios de ámbito provincial y estatal, en los que a nivel de empresa sólo era posible legalmente negociar la forma de reparto (artes gráficas, papel, químicas, metal en Guipúzcoa, etc.). La fuerte posición sindical ha conseguido, en no pocos casos, romper esta situación aberrante desde el punto de vista de defensa de los intereses de los trabajadores.

Texto íntegro de la parte dispositiva

Decreto-Ley sobre política de rentas y de empleo

Artículo primero.— Con objeto de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores y teniendo en cuenta la evolución de los precios prevista para 1979, se establece como criterio de referencia para el crecimiento de la masa salarial, tanto en el sector privado como en el público sometido a régimen laboral, un crecimiento del trece por ciento de promedio, incluidos los aumentos por antigüedad y ascensos.

Este crecimiento podrá oscilar en los distintos convenios entre el once y el catorce por ciento, considerando los siguientes aspectos:

- Estabilidad en el empleo de los asalariados.
- Niveles de los salarios en los convenios, en relación con la medida salarial nacional.
- Compromisos de incrementos de productividad entendidos fundamentalmente como reducción del absentismo y permanencia en los puestos de trabajo.
- Situación económica de la empresa.

En las sociedades estatales se atenderá al límite inferior del crecimiento salarial, cuando la situación económica de la Sociedad sea deficitaria o el nivel salarial de la misma sea superior a la media del sector correspondiente.

Masa salarial

Artículo segundo.— Uno. Se entendiende por masa salarial bruta en

cada empresa la remuneración de cualquier clase devengada por todos los trabajadores y empleados de la empresa compuesta por su importe bruto.

Cuando en virtud del pacto los impuestos directos sobre las remuneraciones, corran a cargo de la empresa, se adicionarán a efectos del cálculo de la masa salarial bruta, no estableciéndose en 1979, cláusulas de este tipo, dadas las dificultades que plantean a una política fiscal progresiva.

Dos.— Para la Administración Pública y Estatal, Institucional y Local, se entenderá por masa salarial bruta los conceptos indicados en el número anterior, referidos a un conjunto de trabajadores sometidos a una misma ordenanza, convenio o laudo, dentro de cada departamento ministerial, entidad u organismo.

Tres.— Los crecimientos de la masa salarial bruta de cada empresa, se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los dos períodos objeto de comparación tanto en lo que respecta a la plantilla de personal como al régimen privativo de trabajo, jornada legal o contractual, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado las cantidades que correspondan a variaciones en tales conceptos.

Artículo tercero.— El criterio salarial de referencia establecido en el

artículo primero, podrá revisarse por el Gobierno a partir del treinta de junio de mil novecientos setenta y nueve, si el incremento del índice de precios de consumo en junio del referido año, supera, respecto a diciembre de mil novecientos setenta y ocho, el seis y medio por ciento, salvo que estos aumentos, tengan su origen como consecuencia de excepcionales circunstancias agrícolas o variaciones significativas en el tipo de cambio de la peseta.

Distribución proporcional

Artículo cuarto.— Teniendo en cuenta el importante efecto redistributivo que para las estructuras salariales bajas se produce como consecuencia de la desaparición del impuesto de rendimiento de trabajo personal, se recomienda que en mil novecientos setenta y nueve se distribuyan de modo proporcional los incrementos de la masa salarial.

Artículo quinto.— Se mantiene durante mil novecientos setenta y nueve la vigencia de los artículos quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo del decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sin más modificaciones que las relativas a las referencias a los años mil novecientos setenta y siete y mil novecientos setenta y ocho que se entenderá, en este caso, que corresponden a los años mil novecientos

setenta y ocho y mil novecientos setenta y nueve.

Se mantiene asimismo la vigencia de las disposiciones adicionales 1ª y 2ª del decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sin más modificaciones que las relativas a las referencias a los años 1977 y 1978 que se entenderá, en este caso, que corresponden a los años 1978 y 1979. Los contratos de duración determinada a que se refieren las citadas disposiciones adicionales tendrán siempre ese carácter cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar.

Artículo sexto.— Tanto en lo que se refiere a la aprobación de precios administrativos, como en lo referente a reconocimiento de precios en los contratos en que intervenga el Estado y demás organismos de carácter público, no se reconocerán por la Administración costes salariales, en condiciones de homogeneidad, superior al trece por ciento.

Artículo séptimo.— Se faculta al Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, para regular con carácter experimental contratos a tiempo parcial, que tendrán el carácter de contrato de duración determinada de los contemplados en el artículo quince de la ley 16/1976, de 8 de abril.

Artículo octavo.— Se prorroga durante mil novecientos setenta y nueve la vigencia del real decreto-

ley 3/78, de cuatro de enero, sobre limitación de rentas de arrendamientos urbanos y distribución de participaciones en los beneficios a favor de los consejos de administración.

Artículo noveno.— Para las obras relativas a programas de inversiones públicas a ejecutar en mil novecientos setenta y nueve, el Gobierno podrá acordar la contratación directa en aquellos expedientes de cuantía no superior a treinta millones de pesetas. Dicho acuerdo llevará implícito la declaración de utilidad pública, así como la ocupación de los inmuebles precisos a efectos de expropiación.

Disposiciones finales

Primera.— Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean precisas en aplicación y desarrollo del presente real decreto-ley, de que se dará cuenta inmediata a las Cortes, y en particular, a propuesta del Ministerio de Trabajo, a delimitar, aclarar y resolver los conflictos que puedan suscitarse en la interpretación y definición de la masa salarial bruta.

Segunda.— Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente real decreto-ley, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Vencido ya el año 1978, entramos ya en un período de gran actividad sindical generado por el aluvión de convenios colectivos que vencen y que por lo tanto hay que renovar.

Las negociaciones de 1979 las iniciamos teniendo ya una experiencia, la del año pasado que, aunque corta, ha servido para ir afirmando el monopolio negociador de los sindicatos a ámbitos superiores a la empresa y para configurar las mesas negociadoras con criterios de representatividad más ajustados al mapa sindical.

Indudablemente el decreto-ley de congelación salarial y la actitud de la patronal en consonancia con aquél, constituyen un serio obstáculo que va a dificultar la consecución de uno de los objetivos reivindicativos prioritarios, la defensa de la capacidad adquisitiva de los salarios. Sólo una posición enérgica y coordinada de los sindicatos va a posibilitar superar estos impedimentos.

Para conocer con más detalle la situación en cada región, hemos decidido entrevistar a los responsables de acción reivindicativa de Gipuzkoa y Nafarroa. La próxima semana, haremos lo mismo con los de Bizkaia y Araba para tener así una visión de conjunto suficientemente amplia.

ELA ante las negocia colectivas

Guipúzcoa: Dificultades en las negociaciones pro

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

MENDOZA: Antes de abordar la problemática de las negociaciones colectivas en Gipuzkoa para 1979 es preciso hacer una breve referencia sobre las negociaciones de 1978.

Las negociaciones en 1978 adolecieron de unas características que, aun siendo conocidas de todos, es preciso recordar:

- Situación de crisis en algunos sectores.
- Pacto de la Moncloa con apoyo de algunos sindicatos.
- Problemas de ámbito por la pretensión patronal y de diversos sindicatos de imponernos el Pacto mediante negociaciones de máximos provinciales.
- Convenios estatales de máximos como fórmula de dirigismo sindical.
- Postura caciquil de la patronal, negándose a negociar en muchas ocasiones.

La experiencia ha demostrado que sin una dinámica sindical en cada empresa, las posturas patronales, las limitaciones salariales, se imponen y que con posturas demagógicas, con negociaciones a grandes ámbitos, aun adornadas teóricamente, no se consiguen los objetivos de los trabajadores. Únicamente se obtiene frustración de los trabajadores y debilidad sindical.

ELA: ¿Qué tipo de reivindicaciones se están planteando en los convenios?

M.: En el aspecto económico y salvo excepciones, de 2 a 4 puntos por encima del ICV, es decir, del 18 al 20 por ciento para los de revisión anual y del 10 al 12 por ciento los de revisión semestral, teniendo en cuenta que el ICV ha subido en 1978 en torno al 16 por ciento y que los datos no son del todo fiables. Se solicita también la revisión semestral para todos, como forma de paliar parcialmente la disminución de los salarios a consecuencia de la inflación. El objetivo es mantener como mínimo el poder adquisitivo.

ELA: Aparte de los aspectos económicos, ¿qué otros aspectos se reivindican?

M.: En el tema social y de empleo, se solicitan reducciones de jornada y de edad de jubilación para incrementar el empleo y seguridad de percepción del sala-

rio íntegro para los trabajadores que toman baja y para aquellos aquejados de una invalidez, así como de seguros colectivos para casos de muerte o invalidez.

En el tema sindical se pretende mejorar lo conseguido en años anteriores, sobre todo en cuanto al reconocimiento de las secciones sindicales.

ELA: ¿Cuál es la postura patronal previsible ante estos convenios?

M.: En Gipuzkoa existen dos patronales organizadas, ADEGUI y EKOR, las cuales a pesar de todas sus manifestaciones de civilizadas, tienen en su seno patronos no adaptados a una nueva situación y por tanto, muy dados a posturas caciquiles más acordes con la situación franquista y alejadas de una realidad sindical actual. Previsiblemente, ello causará dificultades en la negociación y conflictos por dicho motivo. Como ejemplo tenemos a GAC de Abadiano (Convenio de Gipuzkoa) en huelga desde

● **El incremento salarial reivindicado oscila entre un 18 y un 20 %**

hace 40 días, a EUROPISTAS en huelga también y a INDAR de Beasain y TRANSPORTES PESA, ámbas en trámite de huelga legal y todas ellas por negativas patronales a negociar.

ELA: ¿Qué incidencia puede tener el Decreto-ley de limitaciones salariales?

M.: Dicho decreto, analizado más ampliamente en otra página, ayuda a los patronos a no querer negociar en la empresa por saber que es más fácil imponer los topes salariales a grandes niveles. Es por ello necesario imprimir una dinámica sindical en las empresas, si no queremos que se nos reduzcan los salarios de nuevo.

La negociación en empresas está superando estas limitaciones y sirven como muestra de que una actitud sindical firme y una postura negociadora patronal sirven para llegar a acuerdos aun sin conflicto. En este caso se encuentran MUEBLES BLOK de Irún, con un 12 por ciento obtenido para 6 meses y RADIO POPULAR en la que el aumento ha superado un 20 por ciento.

ELA: Existen problemas sobre el ámbito?

M.: En este aspecto parece que se ha avanzado algo, ya que se han dado cuenta el resto de los Sindicatos que no es posible llevar a cabo negociaciones válidas ni fortalecer el sindicalismo si no se abordan las negocia-



Para Mendozza, responsable de acción reivindicativa de ELA-STV de Gipuzkoa, la experiencia ha demostrado que sin una dinámica sindical en cada empresa es muy difícil superar las limitaciones impuestas

ciones en la empresa. No obstante, se puede prever que la patronal — a consecuencia del nuevo decreto-pacto de la Moncloa — pretenderá establecer negociaciones de máximos a grandes niveles, negociaciones que no podemos admitir, siendo estas posibles actitudes patronales generadoras de conflictos.

ELA: ¿Qué nivel de conflictividad se prevé para 1979?

M.: Todo lo anteriormente anunciado apunta fatalmente hacia una elevación de la conflictividad. El decreto de limitaciones salariales y la cerrada postura patronal pueden desembocar en conflictos serios y fuertes. Parece que este año los patronos desean reducir nuevamente los salarios, sin darse cuenta que las relaciones laborales no pueden

dirigirse por pactos ni decretos. Lógicamente los trabajadores tendremos que utilizar todos los medios a nuestro alcance para evitar esta nueva carga. Ya hemos mencionado anteriormente algunas empresas en huelga o en trámite de hacerla a las que probablemente seguirán otras muchas si la postura patronal no se altera o si la falta de dinámica sindical hace admitir a los trabajadores nuevas reducciones salariales.

ELA: ¿Cómo se encuentran los convenios provinciales más importantes?

M.: El del metal, que es el

más importante de Gipuzkoa, se encuentra en el inicio de las negociaciones de la construcción, retrasando por dificultades patronales, cuyo único objetivo parece que es evitar las revisiones anuales tan costosas obtenidas. Se está negociando otros con pero todos ellos con dificultades. Es claro que las negociaciones provinciales a ser difíciles por grandes problemas, difícil alcanzar logros de cierta importancia. También puede decirse que la trayectoria de todos los convenios provinciales a pesar de lo

● **Es importante introducir en la negociación la exigencia de la revisión semestral.**

● **Con negociaciones a grandes niveles no se consiguen los objetivos de los trabajadores.**

● **En las negociaciones pro mesa compuesta exclusiva el papel de las secciones sin**

nes

iales

es hacia convenios de
mos, único posible a
niveles.

**Las negociacio-
en la empresa,
no se presentan?**

Es difícil de generalizar
que tenemos los extre-
indicados de empresas
espíritu negociador que
llegado a un acuerdo y
resas que se niegan a
ciar. Confío en que los
resarjos tendrán el sufi-
e juicio para demostrar
laro talante negociador
ugar a empujarnos a
lctos que a todos per-
an. Sería largo de enu-
r las empresas nego-
o con peticiones
entadas o en trámite de
entación, pero resu-
do, tenemos a LUZU-
GA, MUEBLES KEY,
R, LAGUN... en el
l; al TEXTIL DE
GARA y a EPELDE
RAÑAGA de Azkoitia
textil; a ZAHOR, SU-
RD, CERVEZAS EL
N en alimentación; a
SA y UNION FAR-
CEUTICA en Qui-
; a EUROCOLOR
AROPENA y PAPE-
A DE LEIZA en papel
tes gráficas; GAME-
y ERRANDONEA en

**¿Qué papel re-
enta la sección sin-
en las negociacio-**

En las negociaciones
nciales al estar la mesa
uesta por sindicatos, el
de las secciones es
ya que es a través de
como se articula el sin-

las empresas, aunque
n sindicato no lo
a, son las secciones
ales las que juegan el
principal, pues aun-
s el Comité el órgano
co, son aquellas las
glutinan a los trabaja-
y encauzan la estrate-
reivindicativa en la
r parte de las empre-

**al estar la
r sindicatos,
total.**



Ha llegado la hora de las negociaciones colectivas. La tensión originada por el decreto-ley puede provocar una gran conflictividad. Los sindicatos no estamos dispuestos a aceptar sin lucha un nuevo recorte al poder adquisitivo de los salarios

Nafarroa: Se están negociando ya numerosos convenios de empresa

ELA: ¿Podrías hacernos un breve resumen del proceso sindical durante el último año?

Inaxio Etxeberria: En primer lugar, cabe destacar la evolución que se está dando dentro del movimiento sindical, favorable al protagonismo — cada vez mayor — de las centrales sindicales. No hay que olvidar que el movimiento obrero de Navarra — sobre todo en el área industrial — es el más reciente de Euskadi y su forma de organización se ha desarrollado dentro del más puro corte asambleario y con una fuerte tradición a raíz de las luchas de Potasas de Navarra, Authi, etc. Aunque todavía nos encontramos con algunas dificultades, en este momento somos las Centrales las que llevamos el peso en las negociaciones aun a pesar de algunas de éstas.

ELA: ¿Cuáles son las reivindicaciones más destacables que se están planteando en los convenios?

I.E.: En el orden económico, y refiriéndome a los provinciales, oscilan en su conjunto entre un 25 y un 30 por ciento. Concretamente en el metal se pide que el jornal mínimo sobre tablas pase de 25.000 pesetas, a 32.000, más una reducción en la jornada de

trabajo de 84 horas, etc. En materia sindical no se han dado grandes pasos ya que la mayoría de las Centrales pretenden mantener el protagonismo de los Comités de empresa.

ELA: Tanto el año pasado como éste, nosotros a nivel confederal, hemos hecho especial énfasis en las negociaciones de empresa.

● Progresiva consolidación del sindicalismo en Nafarroa.

¿Cuál es la situación en relación a las mismas?

I.E.: Actualmente somos la única Central en Navarra que está impulsando los convenios de empresa, ya que el resto se comprometió junto con la patronal por medio de una nota hecha pública el 7 de diciembre, a no hacerlo mientras durasen las negociaciones. En este sentido, los convenios más importantes que se están realizando son:

— Pamplona: Seat, Koxka, Super Ser, Unión Carbide, Plasor, etc.

— Tudela: SKF, Piher, etc.

— Alsasua: Magotteaux-Luzuriaga, Fasa, Vergara alavesas, Iramen, Igartex, Pum, Romki, etc.

— Baztan-Bidasoa: Laminaciones de Lesaca, Savera, Fundiciones de Vera...

ELA: Refiriéndonos a las negociaciones de empresa, nos interesaría conocer cuáles son las reivindicaciones que se están formulando. Podrías concretarnos algo a este respecto?

I.E.: Los convenios de empresa oscilan en el orden económico entre el 18 y el 25 por ciento de aumento con revisión en algunas de ellas en julio. Es de destacar la gran defensa que se está haciendo para implantar las secciones sindicales, llegando incluso a la huelga como es en el caso de Magotteaux, Savera, Fundiciones de Vera...

ELA: En toda negociación hay un factor importante que nunca podemos olvidar, que es

la actitud de la patronal. ¿Cómo la resumirías?

I.E.: La patronal, organizada la mayoría en FAPY-MEN (pequeña y mediana empresa) excepto la grande del metal que es ANEM, está siguiendo las directrices de la CEOE aunque no estén afiliadas, impidiendo la negociación de los convenios de empresa, motivo por el cual se ha salido a la hulega en Unión Carbide, Koxka y alguna más. En cuanto a los provinciales se refiere, es generalizado el interés de ir atrásando lo más posible su negociación (Madera, construcción, hostelería, etc.) y dificultando el resto al no adoptar postura sobre la composición de la mesa negociadora (Metal). Son de destacar algunos puntos que ofertan en el provincial del metal:

— Convenio de máximos para 2 años (pacto social de 2 años) con una disposición adicional que compromete a no hacer huelgas durante la vigencia del mismo.

— Despido libre cuando la actitud de algunos trabajadores suponga una reducción productiva personal (responsables sindicales, etc) y flexibilidad de plantillas de forma discrecional.

— Aumento del 10'3 por ciento para todo el año 79.

— Elevación de la producción estableciendo el mínimo en 69 puntos Bédoux.

ELA: ELA se caracteriza por mantener, salvando las diferencias de cada región de Euskadi, una línea coherente donde siempre prima la defensa de los intereses de los trabajadores y la potenciación de los sindicatos. ¿Qué actitud estáis adoptando en Navarra ante esta situación?

I.E.: Nuestra actitud es la misma que el año pasado. En la última reunión del metal provincial se decidió:

1.— Impulsar los conve-

nios de empresa y no supe-
ditarlos al provincial.

2.— Un convenio provincial de mínimos que suponga un avance considerable sobre las condiciones actuales. Por lo tanto, rechazamos de plano la oferta de la patronal ya que supone un retroceso muy grande.

3.— Negociar exclusivamente las Centrales sindicales de clase, excluyendo de la mesa negociadora a la CGCM (sindicato amarillo de cuadros y mando) y a los delegados de asamblea.

Y éste es en su conjunto el criterio general que seguimos en las negociaciones de todos los convenios.

ELA: Para finalizar quisieramos conocer cuál parece que va a ser el nivel de conflictividad habida cuenta de la existencia del decreto-ley de congelación de salarios y la posición de la patronal.

I.E.: Este año el nivel de conflictividad es ya bastante alto, puesto que partimos de unos salarios por lo general muy bajos (no hay que olvidar el precedente del Pacto de la Moncloa) y para actualizarlos supone reivindicar porcentajes más altos que los marcados por el decreto-ley. Los meses inmediatos van a conocer, previsiblemente, una escalada, ya que el decreto, como ya hemos apuntado, hay que añadirle la intransigencia patronal.

ELA: En los meses siguientes tendremos ocasión, sin duda, para abordar éstas y otras cuestiones relativas a la negociación con nuestros compañeros de Navarra. Del contexto general de la entrevista se pueden constatar las dificultades que tiene que vencer el sindicalismo en esta región, pero asimismo y esto es lo positivo, los pasos que se están dando para su afianzamiento son evidentes.



Inaxio Etxeberria, responsable de acción reivindicativa de Nafarroa, prevé para el año que estrenamos, un elevado nivel de conflictividad provocado tanto por el decreto-ley de congelación salarial como por la postura de la patronal

Cuadro de convenios — 1978

Adjuntamos el cuadro de convenios que están próximamente a renovar y cuya vigencia termina, en la mayoría de los casos, el 31 de diciembre del 78. Aparte de algunos de ámbito estatal, el resto lo forman los de ámbito provincial, que los hemos dividido en las cuatro provincias de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa. En este número publicamos los convenios correspondientes a Gipuzkoa y Nafarroa, dejando para el siguiente los de Araba, Bizkaia y los de ámbito estatal.

En ellos resaltamos los puntos más interesantes: salario, jornadas, vacaciones etc, puntos que contrastan de un sector a otro, que varían de una provincia a otra. Durante el 78 y en todas las negociaciones, ha estado presente el Pacto de la Moncloa.

Ha supuesto una fuerte lucha por romper los topes salariales establecidos, lo que ha llevado a trabajar de forma realista y a fortalecer la dinámica sindical. La patronal ha pretendido manejar a los trabajadores mediante pactos y decretos, cerrando la posibilidad de llevar adelante unas negociaciones a fondo.

Estos convenios serán el punto de partida de los que se negociarán para el 79, algunos ya iniciados y otros aún por empezar.

GIPUZKOA

| Sector | Ambito | Vacaciones | Pagas | Jornada | Salario Especialista | Salario Oficial | Salario Administrat. | Fecha Caducidad | Observaciones |
|-------------------------------|-------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|--|--|--|-----------------|--|
| METAL | Provincial | 30 | 2 | 44 | 1.183/día | Of. 1a.: 1.311/día Of. 2a.: 1.262/día Of. 3a.: 1.195/día | Ofic. 1a.: 39.556 Ofic. 2a.: 36.642 Aux.: 33.116 | 31-12-78 | Los salarios están vigentes desde 1-7-78. |
| HOSTELERIA | Provincial | 30 | 2 | 44 | 27.839 | 27.913 | 32.802 | 31-1-79 | Revisión semestral |
| INDUSTRIA DEL COM. Y PANAD. | Provincial | 30 | 3 | 46 | 934/día | 975/día | 1.008,56/día | 31-12-79 | Revisión semestral |
| IND. COMERCIO Y ALIMENTACION | Provincial | 25 | 2 + benef. | 44 | 17.000 | 19.470 | 25.003 | 30-3-79 | Revisión semestral. |
| MAYORISTAS P. SECOS Y HORTIC. | Provincial | 30 | 3 + benef. | 44 | 21.000 | 26.749 | 23.900 | 31-12-79 | Revisión semestral |
| BEBIDAS REFRESCANTES | Provincial | 25 laborables | 2 + benef. | 44 | 18.700 | 19.700 | 19.700 | 31-12-78 | Revisión semestral. |
| TEXTIL | Bergara y Anzuola | 30 | 2 + benef. | 44 | 796,4/día | 867,4/día | 885,15/día | 31-12-78 | Revisión semestral. |
| CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS | Provincial | de 25 a 30 | 2 + benef. | 44 | 29.072 | 32.752 | 33.448 | 30-11-78 | Los días de vacaciones, varían según antigüedad. |
| MADERA | Provincial | 30 | 2 | 44 | 31.796 | 35.950 | 29.546 | 28-2-79 | |
| CERAMICA | Provincial | 30 | 2 + benef. | 44 | 30.155 | 33.416 | 30.155 | 31-12-78 | |
| VIDRIO | Provincial | 28 | 2 + benef. | 44 | 16.650 | 17.550 | 16.000 | 31-12-78 | |
| DERIVADOS DEL CEMENTO | Provincial | 25 | 2 + benef. | 44 | 15.750 | 18.390 | 17.500 | 31-5-78 | Está negociándose el nuevo convenio. |
| CAUCHO | Provincial | 30 | 2 y medio | 44 | 561/día | 613/día | 20.637 | 31-12-78 | Con revision salarial. |
| AGENCIAS DE ADUANAS | Provincial | 30 | 4 | 40 | Aux. Administrativo 30.947 | 35.870 | 35.870 | 31-12-78 | Revisión semestral. |
| TRANSPORTE MERCANCIAS | Provincial | 30 | 3 | 44 | 25.286 | 27.517 | 28.115 | 31-12-78 | |
| TRANS. VIAJEROS CARRETERA | Provincial | | 3 de 25 | 44 | 456/día | 510/día | 16.892 | 31-12-78 | |
| BUQUES BACALADEROS | Provincial | 1 mes por 5 de embarque | 2 | 44 | Salario mínimo al mariner: 35.000 | Salario mínimo de contr: 42.580 | | 31-12-78 | Revisión semestral. |
| PESCA ARRASTRE | Provincial | 30 | 2 | 44 | Salarios mínimos mariner: 36.162 redero: 33.732 | Salario mínimo contr: 42.580 | | 31-12-78 | Revisión semestral. 25 días licencia pagados para los delegados. |
| IND. VINICOLAS Y DE COMERCIO. | Provincial | 30 | 2 | 44 | 680/día | 817/día | 32.255 | 31-12-78 | Revisión semestral |
| AUTOESCUELAS | Provincial | 30 | 3 SB + Ant. | 35 (prof.) 42,5(adm) | de 27.570 a 30.000 | 27.900 | 24.700 (auxiliar) | 3-12-78 | No homologado. |
| SANIDAD | Provincial | 30 | 2 | 44 | 23.404 (peón espec.) | ATS: 35.510 | 26.072 | 31-12-79 | Revisión en enero: ICV + 1 punto. julio: ICV + 2 puntos. |
| COMERCIO TEXTIL | Provincial | 30 | 3 | 42 | 25.471 | depend. más de 25 años: 28.233 | 24.302 | 30-4-79 | |
| COMERCIO PIEL | Provincial | 30 | 3 | 42 | 24.194 | 28.541 | 29.041 | 30-4-79 | |
| COMERCIO METAL | Provincial | 30 | 3 | 44 | 29.040 | Depend.: 30.312 | 29.040 | 31-3-79 | |
| OFICINAS Y DESPACHOS | Provincial | 30 | 4 | 44 | 23.500 | Delin.: 31.000 | 25.500 | 31-3-79 | |
| LIMPIEZA | Provincial | 30 | 2 de 25 1 de 20 | 44 | 21.300 | | | | 2.400 de plus distancia. |

NAFARROA

| Sector | Ambito | Vacaciones | Pagas | Jornada | Salario Especialista | Salario Oficial | Salario Administrat. | Fecha Caducidad | Observaciones |
|-------------------------------|------------|-----------------|-------------------|-----------|--------------------------------------|--|----------------------|---------------------|--|
| METAL | Provincial | 24 | 2 | 2.095/año | | | | 31-12-78 | Se fija un salario mínimo de 25.000 ptas. para los mayores de 25 años. |
| TRANSPORTE | Provincial | 25 | 2 | 44 | mozó: 23.430 | Ofic. 1a.: 24.540 | Oficial 1a.: 25.561 | 31-12-78 | |
| BEBID. REFRESC. | Provincial | 30 | 2 | 44 | 616/día | 666/día | | 31-3-79 | |
| MAYOR. FRUTAS PROD. HORTICOL. | Provincial | 30 | 2 | 44 | 22.777 | | 20.446 | 31-3-79 | Una paga de beneficios de 30 días según convenio |
| PANADERIAS | Provincial | 30 | 3 | 44 | 618/día | 623/día | 17.971 | 30-4-79 | |
| PIENSOS COMPUESTOS | Provincial | 30 | 2 de 21 y 2 de 30 | 44 | SB: 628/día PC: 79 P. As.: 170 | | 18.840 | 31-12-78 | |
| HOSTELERIA | Provincial | 23 | 2 | 44 | Nivel IV: 20.000 | | Nivel II: 24.000 | 30-6-79 | |
| ARTES GRAFICAS | Provincial | 28 | 2 de 15.093 | 44 | Calif. 1,05: 18.539 | | Calif. 1,10: 16.333 | 31-1-79 | |
| LIMPIEZA | Provincial | 25 | 2 de 28 | 44 | 23.541 | Exteriores: * 26.748 Interior.: 24.687 | 21.250 | 1-7-79 | *Equivala a jefes de grupo de limpieza de exteriores e interiores. |
| COMERCIO PIEL | Provincial | 30 | 2 | 44 | 18.680 | | 17.874 | 31-12-78 | |
| COMERCIO TEXTIL | Provincial | 30 | 2 | 44 | 18.000 | Ofic. 1a.: 18.800 | 16.000 | 31-12-78 | |
| COMERCIO QUIM. | Provincial | 30 | 2 | 44 | 14.500 | 14.500 | 14.500 | 31-12-78 | |
| INDUSTRIA TEXTIL | Provincial | 22 (laborables) | 2 SB + An. | 44 | | | | finido fecha 1-1-78 | |
| CONSTRUCCION | Provincial | 29 | 2 de 27.204 | 44 | 27.204 | 31.345 | 27.140 | 31-3-79 | |
| DERIVADOS DEL CEMENTO | Provincial | 25 | 2 | 44 | 406/día | 13.110 | 13.650 | 31-12-78 | |
| MADERA | Provincial | 25 | 2 de 25 | 44 | 16.323 | 17.579 | 15.335 | 31-12-78 | |
| VIDRIO Y CERAMICA | Provincial | 30 | 2 SB + PC | 44 | Nivel X: 19.557 | | | 31-12-78 | |

Los mismos perros con los mismos collares

Análisis del Real Decreto-Ley del 27-XII-78

Un análisis jurídico del Real Decreto-Ley sobre Política de Rentas y Empleo, nos llevaría a reproducir las críticas que, en su día, se hicieron desde los sectores sindicalistas y doctrinales no comprometidos en los llamados Pactos de la Moncloa, del R.D.L. 43/1977 sobre Política Salarial y Empleo, críticas y prevenciones que la evolución de las cosas a lo largo de 1978 no ha hecho sino confirmar.

Efectivamente, el actual D.L. no es, salvo aspectos muy concretos y no fundamentales, sino una reproducción del anterior, hasta tal punto que declara vigentes los arts. 5 al 10, ambos inclusive, y las disposiciones adicional 1 y 2 de aquél.

Variaciones del nuevo D.L.

Entre las mínimas variaciones introducidas podemos señalar, como más significativas desde nuestro punto de vista, las siguientes:

- No inclusión de la cuota empresarial de la Seguridad Social a los efectos del cálculo de la masa salarial bruta (art. 2,1).

- No establecimiento para 1979 de las cláusulas de «I.R.T.P. a cargo de la empresa» y similares (art. 22), lo que, obviamente, plantea la necesidad de integración en el salario del importe del I.R.T.P. que hasta ahora venían satisfaciendo algunas empresas; modificación ésta que, personalmente, juzgo positiva dado que la compensación del impuesto, aparte de la conflictividad que genera, no ha sido sino un sistema para detraer del salario computable a efectos de Seguridad Social una cantidad evidentemente salarial. Habrá que vigilar, de todas

formas, que la operación no se haga en fraude del trabajador.

- Supresión de la obligatoriedad de un 50 por ciento de incremento salarial lineal y recomendación de incrementos salariales porcentuales para 1979 (art. 4).

- Amplia habilitación al Gobierno (el Gobierno se habilita a sí mismo) para que pueda regular, con carácter experimental, contratos a tiempo parcial (art. 7). Sumado esto a las facilidades de contratación eventual concedidas por el R.D.L. anterior y expresamente declaradas vigentes en las disposiciones adicionales 1ª y 2ª de éste, se abrirá, sin duda, las puertas a una amplísima facultad de contratación eventual que dejará en entredicho la aspiración de muchos trabajadores a un puesto de trabajo fijo, aspiración recogida por el espíritu y letra de la Ley de Relaciones Laborales.

Críticas

Las críticas al D.L., desde diversos sectores, han sido abundantes, aunque se deja ver en la timidez acusadora de los grupos comprometidos en los Pactos de la Moncloa que su mala conciencia les impide im-



1979: 200.000 jóvenes más en busca de un empleo que no encontrarán

- *Se abre las puertas a una amplísima facultad de contratación eventual.*
- *Descónoce las facultades de negociación de los sindicatos: función fundamental de estos.*

pugnar con decisión lo que, cuestiones de forma aparte, no deja de ser sino una ree-

cha de que puedan existir actuales compromisos subterráneos).

Posible anticonstitucionalidad

Varios autores han propugnado contra este D.L. la crítica de su posible anticonstitucionalidad. Así, en un reciente artículo, el Profesor de Derecho de Trabajo y Magistrado Zorrilla Ruiz afirmaba que tiene toda la traza de una disposición fabricada en fraude de la Constitución, fraude que fundamenta en la forma en que la disposición se dictó (D.L. promulgado por el Gobierno, evitando así el constitucionalmente necesario debate y aprobación por el parlamento), falta de agotamiento de las vías de negociación con los sindicatos, y apresurada publicación en el B.O.E. Se pregunta el Sr. Zorrilla si, vigente ya la Constitución, puede sobrevivir y aplicarse una disposición que la defrauda y contraviene. La respuesta, en rigor jurídico, parece que debiera ser negativa.

No parece, sin embargo, que esta y otras críticas de anticonstitucionalidad e infracción de la jerarquía normativa, gravísimas en un Estado que se pretenda de Derecho, preocupen a quienes han aupado y jaleado la Constitución en cuanto baza política a apuntarse en su acervo electoral, pero la ignoran en cuanto supone fundamental exigencia de respeto en primer lugar para el propio Gobierno.

Antisindicalismo

Para un sindicalista, sin despreciar los importantes reproches apuntados, y coincidiendo en parte con los mismos, la inaceptabilidad del D.L. radica funda-

mentalmente en su total desconocimiento de las facultades de negociación de los Sindicatos, y, por ende, de la fundamental función de éstos, tema sobre el que no vamos a extendernos por haber sido tratado por otros compañeros en éste y otros números de ELA-Semanal.

Importante laguna

Es de observar, por último, que el último D.L. no ha cubierto la laguna que el art. 10 del anterior —nuevamente declarado vigente— dejaba sobre las consecuencias de la aprobación de un Convenio de ámbito superior a la empresa, para aquellas empresas en las cuales el mismo supusiera la superación de los «criterios salariales de referencia» (eufemismo para designar los topes salariales). La no aplicación del Convenio exige arbitrar una fórmula de actualización salarial. Evidentemente, por la propia naturaleza de las cosas, la solución debe radicar en la aplicación en esas empresas del incremento salarial máximo autorizado, pero el D.L. ni lo indica ni establece el procedimiento de aplicación.

En resumen el Real Decreto-Ley Política de Rentas y Empleo abre paso a un nuevo año duro en el que, solo la fuerza de la acción sindical, forzando los estrechos cauces del D.L. o saltándolos con mayor o menor limpieza, podrá garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

G. KORTABARRIA

Un artículo de:

«La bataille sociale»

Sindicalismo y democracia

El año 1978 ha estado marcado por las elecciones legislativas. Fiel a su línea de conducta de siempre la CGT-FO no ha dado consigna de voto.

No lo repetiremos nunca en forma suficiente: FO no se ha comprometido en la competencia electoral porque sus militantes, afiliados y simpatizantes tienen la convicción, confirmada por los hechos diariamente, de que en la sociedad democrática los partidos políticos y los

sindicatos no tienen la misma vocación. Los primeros aspiran, legítimamente, a la dirección del Estado y a la gestión de los asuntos públicos. Los segundos, los sindicatos, tienen por misión permanente la defensa de los intereses materiales y morales de la clase trabajadora. Y esto, naturalmente, cualquiera que sea el gobierno que este en el poder.

Instrumento de otros

Si el movimiento sindi-

cal llega a ser otra cosa, si acepta, de una o de otra manera, compartir con los partidos la dirección de los asuntos públicos, no podrá ya defender eficazmente los intereses de sus miembros y de los trabajadores. Y esto es resultado del hecho por el que es imposible ser a la vez gobernante y gobernado. La historia a este respecto esta llena de enseñanzas. Siempre y donde se convierte al sindicato en otra cosa que el lugar de encuentro de los hombres y de las mujeres que son conscientes de la necesidad de defender juntos, libremente, sus intereses de trabajadores, el sindicato ha llegado a ser rápidamente el instrumento del partido en el poder. Su misión ya no ha sido reivindicativa. Su papel ha consistido en hacer aplicar la política elaborada por el gobierno. La

evolución de las sociedades modernas exige la existencia de un sindicalismo totalmente independiente de los partidos y del Estado.

La concentración de poder

Digo esto porque la práctica sindical nos permite constatar cada día la complejidad de los engranajes administrativos y el peso de las estructuras del Estado. La concentración del poder en las manos de algunos hombres es peligrosa en sí. A nivel de principios engendra crecientes y graves inconvenientes. Diciendo esto no cuestiono ni la competencia de los interesados ni siquiera su deseo de hacerlo bien. Constató simplemente la imposibilidad en la cual ellos se encuentran de dar solución en

buenas condiciones a los múltiples problemas que se les plantean. Todo esto entraña retrasos, provoca conflictos que hubieran podido evitarse y crea incomprensiones entre los que toman las decisiones y los ciudadanos que padecen lo que, demasiado frecuentemente, ha sido elaborado en secreto, lejos de la vida y de los hombres.

Política correcta

El hecho de que nosotros estemos convencidos de lo bien fundado de nuestra política, no quiere decir necesariamente que sea igualmente comprendida y valorada, mas allá de nuestros afiliados y simpatizantes, también por la opinión en su conjunto. Únicamente las elecciones sindicales permitirán saberlo en cierta

medida. Pues bien a este respecto podemos estar satisfechos. Desde hace meses nosotros ganamos votos por todas partes y con frecuencia en proporciones importantes. Sin caer en la trampa de la autosatisfacción puedo decir que esto yo no lo había visto desde hace treinta años.

La imagen de nuestra Confederación

No cometamos el error de tratar de complacer a todos y a cualquier precio. Nunca podremos alcanzarlo. Acabaremos al contrario por no contentar a nadie. Hay que dar la imagen de marca de nuestra Confederación. Hay que preocuparse por reforzarla. Reforzaremos así el arma de la que tienen necesidad los trabajadores. De esta manera reforzaremos la democracia.



El Real Decreto-Ley supone un grave paso antisindical del gobierno de la UCD

El pasado día 2 de enero los trabajadores de Europistas nos declaramos en huelga ante la negativa de la empresa a aceptar nuestras reivindicaciones. Tras 8 días de huelga y cuando los resultados de la misma eran altamente positivos, tanto en cuanto a la unidad de todos los trabajadores como por el apoyo popular que la misma estaba recibiendo, hemos tenido noticia de la publicación de un Real Decreto Ley en el que se regula la prestación de servicios y nos obliga a reintegrarnos a nuestros puestos. A la hora de cerrar esta edición de ELA-Semanal, desconocemos las medidas que vamos a adoptar los trabajadores. No obstante y sin perjuicio de un análisis sereno y profundo que haremos para el próximo número del periódico, si tenemos que adelantar, que la conformidad de esta noticia, supondría un escandaloso atropello de los derechos de los trabajadores, derechos por los que durante tantos años hemos luchado. Supone un grave paso antisindical del gobierno de UCD que resulta difícil de explicar en un proceso de consolidación de un Estado Democrático.

LAURAK, S.A.

Intransigencia patronal

Una concentración en la plazuela de la fábrica ha sido el acto inicial de una serie de manifestaciones de protesta por parte de los trabajadores de LAURAK, ante la actitud

mantenida por la dirección en el tema de la regulación de empleo. La empresa presentó ante la Delegación de Trabajo de Bizkaia dicho expediente el 16 de diciembre del 78, sin

previo acuerdo con los trabajadores, quienes achacan a la dirección del mantenimiento de una postura intransigente.

A esto se suma el malestar y descontento por el atraso del cobro de la paga de Navidad.

Ante todo ello, las Secciones Sindicales de ELA, UGT, CC.OO y LAB han realizado un llamamiento para la realización de «públicas acciones de protesta», pidiendo que éstas sean expresión del decidido propósito de la clase trabajadora de luchar y presionar para la mejor defensa de sus intereses.

Sección Sindical de LAURAK

Industrial Cerrajera de Elorrio: 18,8% de aumento

El acuerdo económico al que han llegado los trabajadores y la dirección de la empresa Industrial Cerrajera de Elorrio supone un aumento del 18,8 por ciento.

El tope salarial del 13 por ciento impuesto por el gobierno mediante decreto-ley, además del acuerdo que existía entre los empresarios del Duranguesado de no permitir superar ningún punto por encima del 8 por ciento, hizo que la empresa se negara rotundamente a sentarse a negociar. Ante esta actitud, los trabajadores realizaron a mediados de diciembre una huelga que duró tres días, y posteriormente, la empresa accedió a escuchar las reivindicaciones de los trabajadores, y empezaron las negociaciones.

Como resultado de éstas, se ha conseguido el siguiente acuerdo económico:

- Aumento del 18,8 por ciento para el jornal base.
- Aumento del 18,8 por ciento para la prima de incentivo.
- Aumento del 18,8 por ciento para el plus convenio.
- Aumento del 18,8 por ciento para el plus de antigüedad.

Hay que destacar que el incremento logrado se aplica en cada concepto por separado, sin que quede congelado ninguno de ellos. Se le ha forzado a la patronal a sentarse a negociar y se ha conseguido un buen pacto. Una gran victoria.

Sindical de Industrial Cerrajera

Entrevista con un militante de ELA

Plan de reestructuración en ELMA de Mondragón

ELMA empresan 41 urte lanean daraman langilearen hitzegin dugu. Pepe Salaberri arrasatetarrak 58 urte du beregain. Moldadore hau 17 urtez hasi zen lanean enpresa hontan bertan, eta oraindik tinko jarraitzen du, ez atzetik gainera. Enpresa honen gorabeherak egunero irakurtzen ditugu periodikuetan: «krisisa gogorra jasaten ari da», «holako ministroarekin egon dira langileak», «kapitalistek ez dute txanponik sartu nahi» eta abar komentatzen du jentek kalean. Gaur zein puntuan dagoen eta nolako irtenbidea eman nahi zaion enpresari jakiteko, Pepe Salaberrirengana jo dugu. Hau da, berak duguna, guk gaztelaniaz ematen duguna.



ELA: Para empezar, ¿podrías describir brevemente qué tipo de empresa es ELMA y cómo se ha desarrollado a lo largo de los años desde su fundación?

Pepe Salaberri: ELMA es una empresa dedicada a trabajos de función y su posterior mecanizado ya que posee artículo propio, accesorios de tubería, y el de uso doméstico cuya fabricación no necesita mano de obra muy especializada, aunque el artículo de uso doméstico: heladoras, picacarnes y cerrres hidráulicos fueron los principales artículos al comienzo de su fundación.

Los mejores resultados económicos se dieron como consecuencia de la fabricación de bombas rompedoras en tiempos de la guerra civil.

ELA: ¿Cuál cree que es el origen, los motivos fundamentales por los que ha llegado a la situación de crisis actual?

Pepe: La falta de capacidad de la Dirección, la inexistencia de un personal técnico competente; la inexistencia de unos controles de calidad; unas inversiones desafortunadas, y en definitiva una desastrosa gestión del equipo directivo, son las causas de esta situación.

ELA: ¿Cual es el comportamiento de los principales capitalistas de ELMA?

Pepe: El comportamiento de estos señores es el de querer desentenderse de la situación de crisis, negándose rotundamente a meter una peseta para superar la situación. La irresponsabilidad de estos señores es total. No quieren correr con ningún sacrificio y pretenden que sean los trabajadores los que aporten el capital necesario para ha-

cerse con la mayoría del capital.

ELA: Tengo entendido que se han hecho, entre otras, gestiones ante la Vicepresidencia económica del Gobierno y ante el Ministerio de Industria, para buscar soluciones a la situación financiera de ELMA, a la vista de la postura de los capitalistas, que has mencionado ¿que resultado han dado, las gestiones?

Pepe: Entre las gestiones realizadas ante el Gobierno ésta la hizo la agrupación de pequeños accionistas (grupo compuesto por trabajadores, unos 500 que poseen el 22 por ciento del capital y accionistas no trabajadores con el 11 por ciento). Se obtuvieron promesas de un crédito a los trabajadores de 150 a 200 millones al 5 por ciento y amortizable en 5 años.

Gestiones con la Administración

Los trabajadores para tener opción al crédito deberían hacerse con el 51 por ciento del capital. Asimismo, el Comité de Empresa y Centrales Sindicales conscientes de la gravedad del problema han hecho diversas gestiones con el Gobierno, consiguiendo una promesa de crédito de 200 millones, pero ésta vez a la empresa, al 12 por ciento de interés y con 10 a 12 años de amortización.

ELA: El plan de reestructuración, en lo que afecta más directamente al empleo y salario de los trabajadores, en qué consiste? ¿Cómo lo valoras?

Pepe: El plan de reestructuración consiste en mantener la misma producción con una reducción del 30 por

ciento de la plantilla que pasaría al desempleo en turnos rotativos de dos meses de duración aproximadamente. En cuanto al salario a percibir durante el periodo de desempleo se ha conseguido cubrir hasta el 85 por ciento del salario real. Se aceptan jubilaciones anticipadas para 51 trabajadores y a 13 trabajadores mayores de 64 años se les complementará hasta el 100 por ciento del salario en el periodo de desempleo hasta la hora de la jubilación normal.

Plan de reestructuración

Igualmente se contempla un convenio para dos años, de forma que en el año 1979 se incrementan los salarios en el porcentaje necesario para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo y en el año 1980 en el porcentaje equivalente al índice de precios al consumo más un punto en cada semestre.

Un acuerdo en esas condiciones supone un indudable sacrificio para los trabajadores, pero lo daríamos por bueno si efectivamente se consiguiese una salida duradera, con garantías de futuro, a la situación actual.

Por eso y aunque tengo la impresión de que podremos llegar a un acuerdo, subsiste el problema principal cual es el de la necesaria aportación de capital y el más necesario, del cambio del equipo directivo, imprescindible para llevar adelante el plan de reestructuración.

Se garantiza el poder adquisitivo de GAC

El pasado día 4, los trabajadores de la empresa GAC RATE, ANITUA Y CIA (G.A.C.) de Abadiano, dedicieron dar por finalizada la huelga que venían manteniendo, tras conseguir un aumento salarial que garantiza y aumenta para el año 79 el poder adquisitivo del 78, y dejando el resto de aspectos no directamente salariales a lo que establezca el Conveio Provincial del Metal de Guipúzcoa, tal y como acostumbra desde hace 14 años.

Hasta bien avanzada la huelga, la contestación sistemática a los trabajadores por parte de la Empresa fue de que lo único que garantizaba era un aumento salarial equivalente al que se recomendará en la Política Económica Estatal para el año 79, es decir lo que luego ha resultado ser el 13 por ciento.

A una oposición de la Empresa a negociar con realismo, alimentada por una actitud de

nadas recomendaciones de la Confederación General de Empresarios de Vizcaya, le ha correspondido una firme presión de huelga de los trabajadores, hasta que aquella no ha tenido mas remedio que saltar su tope y acceder a un aumento salarial del 16 por ciento y a abonar, sin descuentos por efecto de la huelga, las gratificaciones de Navidad 78, Julio 79 y Vacaciones 79.

Un primer conflicto como

mente van a darse en el sector metal, si por toda contestación a las peticiones obreras los patronos eligen la táctica del avestruz y se empujran en liquidar la negociación con el tope del Decreto Ley de 28 de diciembre.

Un primer ejemplo de que la «madurez y responsabilidad» patronal, sólo está en las demagógicas manifestaciones de sus representantes más cualificados pero no en la realidad, donde brillan por su ausencia.

Y un ejemplo, — este sí — el de los trabajadores, que han sabido superar con éxito, y con sacrificio también — no cabe otra forma — una dura prueba. Y es que cuando se ha generalizado el catastrofismo patronal, sus excusas pretendiendo

versionista, sus apelaciones a la responsabilidad de los trabajadores pero sin contrapartidas de ningún tipo, etc. el esfuerzo desplegado por los trabajadores de G.A.C. con esta huelga demostraron que sí se puede cuando se ha dicho hasta la saciedad que no es digno del mejor aplauso y consideración.

En este conflicto, los afiliados a ELA en G.A.C. han tenido semanalmente la ayuda económica del Sindicato de la CAJA DE RESISTENCIA. Ellos mejor que nadie han podido valorar la necesidad de tal servicio en las huelgas. Ellos mejor que nadie pueden testificar sobre el acierto de disponer de semejante instrumento de lucha.