

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



El cierre de la empresa indica la clase de empresarios que tenemos. La patronal en vez de dialogar ha respondido con el lock-out

## La empresa ha decretado el lock-out

# PESA no negocia

Los trabajadores de Transportes Pesa, S.A., empresa que cuenta con centros de trabajo en Guipúzcoa y Vizcaya en los sectores de viajeros y de mercancías, llevamos 13 días de huelga como presión para que la Dirección admita la negociación de un nuevo Convenio de Empresa.

A pesar de que las relaciones laborales, desde siempre, se han regulado por medio de convenios o pactos a nivel de la empresa, y a pesar de que en su día hicimos las denuncias y trámites correspondientes para la negociación de un nuevo convenio, la Dirección sorprendentemente se negó a ello, alegando la conveniencia de, en el futuro, regirse por el

Convenio Provincial.

Ante esta postura y tras agotar las posibilidades de llegar a un entendimiento, los trabajadores decidimos iniciar una huelga legal indefinida.

Cabe destacar en este caso, la irresponsabilidad de la Patronal por haber provocado y estar sosteniendo un conflicto por el mero hecho de negarse a

DIALOGAR. Conflicto que está originando graves perjuicios a los usuarios de las líneas que cubre la empresa y que, sobre todo se está dejando sentir más fuertemente en la zona de Deva.

Telegramas y notas de protestade Ayuntamientos de diversos pueblos afectados, están siendo dirigidos al Gobierno Civil de Guipúzcoa y Consejería de Transportes, Organismos que, parece, están realizando gestiones encaminadas a la solución del conflicto.

Mientras tanto, los trabajadores seguimos firmes en nuestra actitud de reivindicar el derecho a negociar nuestro Convenio, debemos resaltar que la actitud dura de la Dirección, ha intensificado nuestra unidad y nuestra voluntad de alcanzar los objetivos que nos hemos fijado, actitud que se ha visto agravada tras el lock-out patronal (como respuesta a la huelga de los trabajadores) a partir del 24 de enero y cuya situación continúa actualmente.

J. RAMON ORMAZABAL

Gizon ospetsuek diotenez...

## Lanpostuak gehiagotzeko, soldata txikiagoak jaso behar omen

Izendatu berri den Bilboko Merkatal Ganbarako Idazkari laguntzaileak, Jesus Dorao Lanzagortak, soldata handiak langabezia dakartela esan omen du eta beraz, lanpostuen gehiagotzea nahi bada, aurtengo soldata txikiak izan behar dutela. Besterik baieztatzea - haren hitzetan - demagogia baino ez da.

Eusko Kontseilu Nagusiko lan Kontseilariak, Iglesias jaunak deklaratu du bizitzen ari garen egoera larriaz konturatu ondoren, espero duela sindikatuak askoz ere arduradunago bihurtuko ginela.

Aipa ditugun bi pertsonaiek gogoratzen dira langileekin krisialdea konpontzeko orduan, baina biak ahaztu dira entrepresariekin.

(hirugarren horrian)

Después de más de un mes de huelga

## SAVERA: El tope salarial ha sido rebasado

Después de más de un mes de huelga, los trabajadores de la empresa SAVERA, ubicada en la localidad navarra de Bera de Bidasoa, han conseguido un aumento bruto de 116.000 pesetas para 1979, lo que supone un incremento porcentual del 25'2 por ciento.

El resultado alcanzado es un ejemplo más de la eficacia de plantear las negociaciones colectivas a nivel de la empresa, para saltar el tope salarial fijado por el gobierno. Así mismo, no puede dejarse de señalar la importancia de la Caja de Resistencia como medio de apoyo de la acción reivindicativa, cuando agotadas o cerradas las vías de negociación, como en este caso, no hay más remedio que recurrir a la huelga.



La foto corresponde al cobro de la Caja de Resistencia de los afiliados de Savera, así como también de los de Fundiciones de Vera, las dos ubicadas en la misma localidad

## Gran actividad sindical en el sector pesquero

En el sector pesquero se está desarrollando una gran actividad sindical. Charlas, mítines etc, piden de manifiesto la necesidad de la afiliación y organización en fuertes sindicatos, para defender los intereses de los trabajadores del mar en general. Actualmente, ELA está desarrollando una fuerte labor en bajura: las negociaciones del convenio de Gipuzkoa, la fijación de las bases de cotización y el importante punto de bajar la edad de jubilación son los temas que se tratan en el artículo que publicamos en la página cuatro.



## Convenios del Metal de Araba y Gipuzkoa

página 6

## Convenio estatal de Telefónica

página 8

**ELA<sup>STV</sup>**

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

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



## Reunión del Comité Nacional del Sindicato de Sanidad

El pasado día 29 se reunió en sesión extraordinaria, el Comité Nacional del Sindicato de Sanidad de ELA-STV. Como punto fundamental del orden del día se trató del análisis de la problemática planteada en los centros de la Seguridad Social para los próximos días y posturas a adoptar cara a las reivindicaciones ante el INP.

Al término de la reunión y como resumen de lo tratado se redactó el siguiente comunicado, que se difundió entre todos los trabajadores de la Sanidad de Euskadi:

El Sindicato de Sanidad de ELA-STV quiere dar a conocer a los trabajadores de la Seguridad Social y de la Sanidad, en general su postura ante la conflictividad que se plantea en el sector:

ELA-STV reivindica para los trabajadores de la Seguridad Social el derecho a negociar sus condiciones de trabajo; derecho indiscutible de todo trabajador. Esto supone la negociación de un Convenio Colectivo con el "empleador" de estos trabajadores: el I.N.P.

ELA-STV propugna, consecuentemente, el que se negocie este Convenio Colectivo, para lo cual exige al I.N.P. la toma de posturas correctas, asumiendo el papel que le corresponde. No obstante, y dada la urgencia de aplicar la parte salarial de este Convenio, el Sindicato de Sanidad de ELA-STV acepta el negociar aquí y ahora, la tabla salarial con dos condiciones:

- Que se mantenga el poder adquisitivo, como mínimo, de

los trabajadores.

- Que el I.N.P. se comprometa a seguir negociando el resto del Convenio.

En el aspecto salarial, aunque ELA-STV propugna el que se negocien aumentos salariales concretos para cada categoría profesional, acepta la formulación de la plataforma entregada al I.N.P. en la que se reivindica un aumento del 16 por ciento sobre la masa salarial bruta del año 1978, para su reparto posterior con un criterio del 60 por ciento lineal y un 40 por ciento porcentual.

Los trabajadores de la Seguridad Social hemos presentado ya al I.N.P. nuestras reivindicaciones. Ahora queremos una respuesta clara y concreta.

El Sindicato de Sanidad de ELA-STV considera positiva la jornada de lucha del día 30 de enero; es una manera de medir nuestras fuerzas y conseguir una mayor información y análisis del problema planteado.

Ahora bien, como estrategia a seguir cara a la consecución

de los puntos planteados al I.N.P., el Sindicato de Sanidad de ELA-STV plantea:

Exigencia al I.N.P. de una respuesta clara y concreta a la plataforma presentada.

En caso de no producirse, buscar esta respuesta en los hechos consumados: decretos o pago efectivo de haberes.

Obtenida la postura concreta del I.N.P., de una y otra manera y asumida por los trabajadores como tal respuesta, decidir la opción a tomar:

Si la oferta es válida, pues se mantiene el poder adquisitivo de los trabajadores, la aceptación de ésta.

Si no es válida, y se plantea una postura de fuerza, ésta sólo puede ser una: la huelga indefinida.

En este caso no valen paros de muestra, ni posturas testimoniales, y estas serían interpretadas por el Sindicato de Sanidad de ELA-STV como una manipulación de temas sindicales para objetivos que no lo son.

## ELA tomará parte en sus Consejos Generales

# Creados tres institutos

## INSS, INSALUD, INSERSO

Los pasados días 24, 25 y 26 de enero han tenido lugar en Madrid, las reuniones constitutivas de los Consejos Generales del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), del Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) y del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO). Dichos institutos fueron creados por decreto-ley de Reforma de Gestión de la Seguridad Social, publicado en el Boletín Oficial del Estado del pasado 16 de noviembre.

Este real decreto, por un lado significaba el número de entidades gestoras, racionalizando sus funciones y descentralizando, todavía, tímidamente sus tareas administrativas. Por otra parte, se facultaba al gobierno para regular la participación de los sindicatos, organizaciones empresariales y administración, a la vez que el Estado recuperaba funciones que había asumido la Seguridad Social (empleo, educación y servicios sociales).

Otro real decreto del 22 de noviembre, concretaba la forma de composición de estos organismos, de la siguiente manera:

- trece representantes de los sindicatos de más significación, en proporción a su representatividad.
- trece representantes de las organizaciones empresariales y
- trece representantes de la Administración.

Es precisamente en base a ser sindicato de significación, por lo que ELA-STV participa con un delegado en cada uno de los tres organismos referidos.

Resumiendo brevemente el contenido de cada uno de ellos, diremos que: en el INSS se integran las mutualidades y demás entidades gestoras de estructura mutualista. En el INSALUD, las funciones propias de la

Administración y gestión de servicios sociales y en el tercero de los institutos, INSERSO, los servicios complementarios de las prestaciones de la Seguridad Social.

Con la creación de estos tres institutos, quedan extinguidos entre otros, los siguientes organismos: Instituto Nacional de Previsión, Servicio de Mutualismo Laboral, Caja de Compensación de Mutualismo Laboral, Comisiones Técnicas, Calificadoras, Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo, Fondo de Pensiones de Accidentes de Trabajo, etc.

La creación de estos organismos constituye un primer paso, aunque todavía tímido, en la democratización de los organismos del Estado, y en concreto, el reconocimiento institucional en los mismos de los sindicatos.

Indudablemente, es un hecho positivo que no carece de significación el que en los mismos, se haya dado entrada a ELA-STV, reconociendo así que, pese a ser un sindicato de nacionalidad, tiene la suficiente personalidad e implantación para estar presente, tanto en las instituciones de ámbito internacional, como en las de ámbito estatal.

ALEX AGIRREZABAL

## OHARRAK - AVISOS Sindicato de Autoescuelas de Gipuzkoa

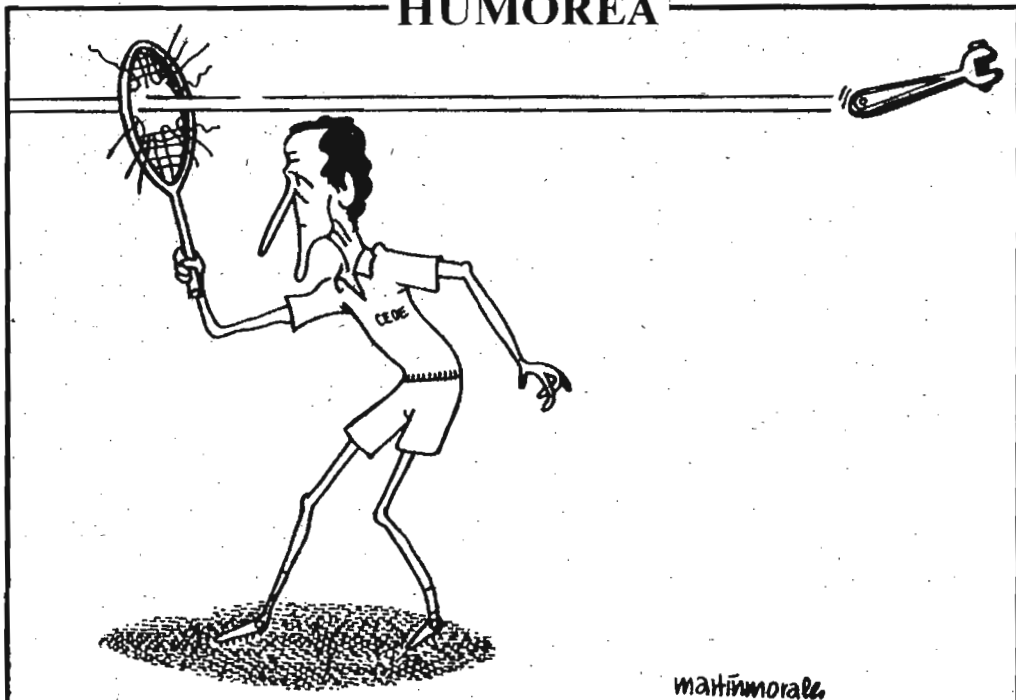
Dada la importancia que el momento actual de las negociaciones del convenio provincial requiere, se convoca a todos los afiliados del sector a una reunión que se celebrará el sábado día 3 de febrero, a las 5 de la tarde en los locales de San Martín 53, 4º de Donostia.

Serán dos los puntos que se tratarán en dicha reunión:

- 1) Analizar con detalle la situación en la que se encuentran las negociaciones, y
- 2) Ver entre todos las decisiones que hay que tomar en adelante.

Debido a la importancia que tiene el tema, se hace un llamamiento a todos los afiliados para que acudan a la reunión y se ruega puntual asistencia.

## HUMOREA



## Sindicato de la Enseñanza

En la Federación de la Enseñanza se han formado una serie de comisiones para el estudio y análisis de los siguientes temas:

- La reestructuración de la Enseñanza: el tronco único y sus repercusiones en la estabilidad en el empleo y en el mercado de trabajo en la Enseñanza, principalmente entre los trabajadores de BUP y FP.

1) Su repercusión en la Enseñanza estatal (los cuerpos de profesorado) y no estatal.

- La Ley de Autonomía Universitaria, el distrito universitario vasco y los trabajadores de la Universidad

estatal y privada.

- El proyecto de ley de financiación de la Enseñanza obligatoria: el modelo educativo y sus consecuencias en la contratación, retribución y en la negociación colectiva en la Enseñanza.

- La situación y salidas de las ikastolas: el proyecto del "convenio", las titulaciones, el futuro previsible.

- Proyecto de estatuto del funcionario público, proyecto de estatuto del profesorado.

- Proyecto de estatuto de centros.

- El Estatuto de Autonomía y su relación con todos y cada uno de estos temas.

Hacer un análisis completo de todos y cada uno de estos temas es algo fundamental para situar el sindicalismo y concretamente el de nuestra Federación, en la Enseñanza. Sólo de esta manera podremos anticiparnos y estar preparados y no adoptar una actitud meramente defensiva.

Las comisiones formadas están abiertas y deseando una participación de todos los afiliados; si pudieran participar de una u otra manera, llama a los responsables de la Federación para concretar el grupo y el plan de actividad.

JOSE SIMON



Para que se defina el marco de las relaciones laborales, la patronal tiene que demostrar de hecho, y no sólo teóricamente, su buena predisposición



### A propósito de ciertas declaraciones

## El sindicalismo sabe lo que quiere

En unas recientes declaraciones recogidas en la prensa, el nuevo secretario adjunto de la Cámara de Comercio de Bilbao, Jesús Dorao Lanzagorta, ha manifestado que los salarios altos equivalen a paro creciente y que, por lo tanto, sólo se puede llegar a pleno empleo con sueldos de países subdesarrollados. El que existan salarios altos y pleno empleo —ha añadido— es imposible, sea el modelo sociológico que sea, y toda la demagogia en este sentido es total. Dorao Lanzagorta plantea pues, que tenemos que aceptar un paro crónico elevado o, en su lugar, admitir unos niveles salariales de país subdesarrollado.

La argumentación del secretario adjunto se inscribe en la línea ya clásica común a todos aquellos "técnicos" en economía que, incapaces de resolver la crisis actual con medidas de política económica, niegan cualquier otra solución. Para estos expertos, la situación sólo permite elegir entre dos males: paro o pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios.

Desde esta perspectiva, el mal menor es que los sindicatos asuman una política de rentas, basada en el control teórico de precios y salarios, que en la práctica, únicamente, funciona para los salarios, con la consiguiente redistribución de la renta en favor de los beneficiarios. Los sindicatos que aceptan esta solución, aún conociendo que ello no implica superar la crisis y solucionar el paro, son responsables, los otros son irresponsables.

### Una falsa alternativa

No sabemos si es precisamente a este tipo de responsabilidad a la que alude el consejero de Trabajo Señor Iglesias cuando, refiriéndose a la necesidad de creación de un marco de relaciones laborales, señala que tiene la confianza de que las tres centrales sindicales — se refiere a ELA, UGT y CC.OO— hayamos reflexionado sobre la realidad y que asumamos la gran responsabilidad que nos corresponde en el panorama laboral de Euskadi.

Para el consejero de Trabajo, que responsabiliza a las tres centrales mencionadas de que el plan anterior resultara fallido, debido a la incomparabilidad de éstas —parece pues que no ha tenido en consideración las razones dadas por éstas explicando su actitud—, pueden posibilitarse unas reuniones futuras tripartitas, ahora en mayor medida si juzgamos el interés de las dos grandes patronales vascas. Es de esperar que reconsidere su opinión una vez conocida la postura de la patronal, en concreto de la de Bizkaia, que en el sector del metal ofreció un incremento salarial del 7 por ciento cuando los precios han subido el 16,5 por ciento en 1978. La buena predisposición al diálogo y a la negociación, hay que juzgarla en base

### Ni demagógicos ni irresponsables

Nos sorprende menos, desde luego, el que Dorao califique de demagógicos a quienes no piensan como él, en cuanto a la crisis económica y su salida, que el consejero de Trabajo apele tan repetidamente a nuestra responsabilidad, pero de todas formas, no podemos caer en el error de aceptar soluciones que ni nos sirven, ni son las únicas, ni dar por buenos proyectos sin exigir una serie de condiciones y garantías mínimas.

Para nosotros, el paro sólo se solucionará cuando se aborde una política de empleo amplio y ambicioso, que incluya:

— el reparto del trabajo disponible a

través de la limitación de jornada, aumento del período de vacaciones, jubilaciones, etc.

— la mayor intervención de la iniciativa pública en la gestión y control del sistema económico, incidiendo especialmente en los sectores monopolistas.

— la reestructuración de ingresos y gasto público.

— la reforma de la Seguridad Social etc.

Es simplemente, Sr. Dorao, anteponer a los limitados márgenes de la técnica económica, las más amplias posibilidades de la reforma del modelo económico.

En cuanto al marco de las relaciones laborales, que algunos quieren presentar casi como la panacea, su definición depende en estos momentos, más de la buena predisposición de la patronal (no simplemente retórica, sino de hecho) que de los sindicatos. En este sentido, no conviene olvidar que del bloqueo de las leyes sindicales pendientes (acción sindical, convenios colectivos y huelga) no somos nosotros precisamente los culpables.

JOSE ELORRIETA

### Sigue la intensa actividad negociadora

## Conflictividad, elecciones y un destape

El clima laboral esta de convenios, de toques salariales, de 16 y 18 por ciento, de huelgas. Los comentarios y los fenómenos subrayables se agolpan y se atropellan a la hora de escribir unas líneas desde un observatorio sindical. Sin seguir un hilo de razonamiento, ahí van algunos recortes, algunas reflexiones en bruto.

### Negociación, conflictividad, combatividad

Los convenios son negociados. Pero en toda negociación de convenios late la realidad de fuerzas enfrentadas en conflicto: se concede, se consigue y se firma en medida de la fuerza que existe, se manifiesta y se reconoce en la parte enfrentada. Negociaciones buenas son resultados buenos y no coinciden, con utilización de procedimientos, diríamos, espectaculares. Por lo menos no siempre. La combatividad obrera es necesaria, sobre todo cuando se aplica a la creación y a la utilización de fuerza obrera institucional y organizada. Una fuerza obrera, así, ahorra muchos desgastes inútiles y el tener que dejar el hígado sobre el terreno en los últimos minutos del partido, supliendo con furia lo que ha faltado de juego.

El carácter de clase de un sindicato no está en proporción al número de huelgas que organiza o lanza, sino que mas bien viene dado en los resultados que logra, en el tipo de línea sindical que sigue y, no hay que olvidarlo nunca, en el esfuerzo que realiza por constituirse en fuerza obrera capaz de conseguir los mejores resultados para la clase trabajadora con un mínimo de desgaste.

### Convenios colectivos y elecciones generales o municipales

Se ruega no confundirlos. No tenemos prisa por terminar la etapa de convenios de forma que no se solape sobre la campaña electoral. Creemos que se pueden llevar las dos cosas a la vez. Por qué para una, los convenios, estamos los sindicatos y para la otra, las elecciones, están los partidos? O no? No tenemos interés en hacer huelguita aquí y huelguita allí, como algunos, con objeto de hacer un capitalito de imagen electoralista para uso de algunas candidaturas. Si hay que hacer huelga se hace. Pero en serio y porque lo exige un planteamiento estrictamente sindical.

### Ya lo sabíamos, pero, hombre, no lo diga tan claro

Lo dice "Mundo Obrero": El Consejo Confederal de CC.OO. "insiste en la necesidad de llevar a todos los afiliados y trabajadores la posición adoptada por dicho Consejo en relación a las elecciones generales y municipales: el voto a los candidatos que defiendan el programa de CC.OO. Los trabajadores ya sabemos en las listas de qué partido figuran como candidatos los dirigentes de CC.OO. Y por si aun no se han enterado algunos, habrá asambleas en los centros de trabajo explicando el tema. Lo dice también "Mundo Obrero". Es de esperar que las asambleas terminen con un canto a la autonomía sindical. Cuando se enteraran algunos que estas formas de proceder comprometen, por no decir más claro que imposibilitan, la convergencia sindical. Estos hechos no los tapan mil declaraciones.

V.ELORZA

### Au travail

## Consigna falaz: el diálogo

El 16 de noviembre, jueves, el diario católico conservador "La Libre Belgique" escribía: "La promoción de la persona y de sus iniciativas no excluye, al contrario, el entendimiento entre las clases y los grupos. Es absurdo oponer, por espíritu doctrinario o por falta de confianza en el hombre, los diferentes tipos de trabajadores. Es deseable que, por espíritu social, se de a todos, las mejores oportunidades de promoción, realizando en beneficio de los débiles y desposeídos, un esfuerzo particular y apropiado". "Au travail" comenta así el párrafo anterior:

Hermoso ejemplo, en verdad, de razonamiento-coartada que resuena agradablemente en el oído porque como un tambor suena a hueco. Fácilmente se ocultan, detrás de elegantes generalidades, las verdaderas causas que producen, en una so-

ciudad común la nuestra, esos "débiles y desposeídos". En un país como Bélgica en el que algo así como 300 mil personas son excluidas de la actividad económica por causa de un sector privado desfalleciente y por añadidura imprevisor. Soñar en "el entendimiento entre las clases" es, por lo menos, una audacia periodística que merece un premio literario: el del candor. (...)

Esta permitido ciertamente soñar despierto en una sociedad reconciliada y sin conflictos, como producto únicamente de la buena voluntad de sus miembros. La magia fácil de los editoriales periodísticos no impedirá sin embargo que el sistema capitalista sea conflictivo por naturaleza: un sistema en el que los trabajadores no consiguen salirse con la suya mas que

cuando son capaces de mantener una relación de fuerzas favorable con la patronal sobre una serie de campos de lucha.

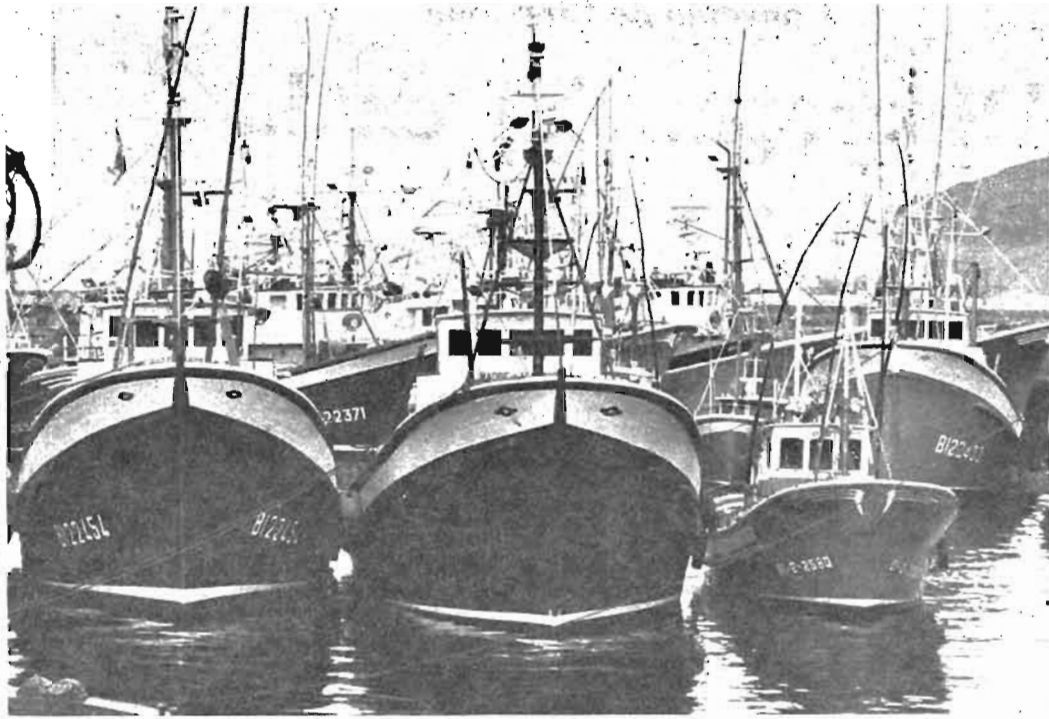
"La Libre Belgique", es cierto, se sacrifica a una moda muy actual. Hoy no se habla mas que del "diálogo". La palabra se ha erigido en fetiche que tranquiliza. Como la penicilina en la postguerra se la receta con oportunidad o sin ella. Se va a llegar a creer que el complejo de Edipo y el cáncer de próstata pueden ser eliminados en "diálogo" alrededor de una mesa redonda. (...)

El "entendimiento entre las clases" que evoca "La Libre Belgique" es, por otra parte, posible en el mismo momento en el que los detentadores del poder económico se aprestan al ataque frontal contra los trabajadores y de ninguna forma el

diálogo?

La huelga del petróleo en la que se ha visto el desprecio con el que la patronal trata al sistema de relaciones colectivas y la manera como los empresarios han utilizado hábilmente la prensa, la opinión y los poderes públicos. Todo ello anuncia nuevos métodos de lucha patronal. La crisis actual no es solamente una reorganización del capitalismo a escala planetario.

Es igualmente para los capitalistas la ocasión de forjar nuevas armas contra el movimiento obrero. Estas armas no tienen ciertamente por función facilitar el diálogo con el mundo del trabajo, sino la de sojuzgarlo y avasallar mejor y más solapadamente.



Orain eskuartean daukagun puntuetatik, arrantzaleentzat interes handikoa da jubilatze-eko edatea gutxitzea

## Gran actividad sindical Sector de Bajura

La vida sindical en el sector pesquero ha alcanzado en las últimas semanas gran actividad. Aprovechando los tradicionales descansos de fin de año, nuestro Sindicato de Pesca ha intensificado sus acciones y sobre todo el contacto con los afiliados y el sector en general. Charlas, mítines y reuniones en Bermeo, Lékeitio, Gétaria, Orio y Pasajes, han servido para llevar el sindicalismo a muchos trabajadores. Para presentar las realizaciones y éxitos sindicales y también sus limitaciones. Pero, sobre todo, ha servido para exponer con mucha claridad que los trabajadores debemos rechazar las concepciones fatalistas. Que de nuestra unión, de nuestra capacidad de organización, del apoyo que prestemos a nuestros sindicatos depende en gran parte nuestra situación laboral.

En el número de esta semana, vamos a tocar la situación del sector de Bajura, dejando para próximos periódicos la temática de la pesca de Altura y de Bacalao.

En este momento en el sector de Bajura se está trabajando sobre tres frentes: El Convenio Colectivo para Guipúzcoa, la fijación de las Bases de Cotización de 1979 y por último, sobre una aspiración muy sentida: la disminución en la edad de Jubilación de los arrantzales.

Sobre el convenio, la declaración de Conflicto Colectivo efectuada por nuestro Sindicato ha dado resultado: La Asociación patronal ha pedido y está de acuerdo en iniciar rápidamente las negociaciones correspondientes.



Argazkian, Bajurako arduraduna den Juan Mari Urbieto, oriotarra. Bermeoko tostarteko bileran baten hizketan agertzen da.

En el tema de fijación de Bases de Cotización para la Seguridad Social, hemos realizado diversas gestiones ante las Delegaciones del Instituto Social de la Marina de Guipúzcoa y Vizcaya. En Guipúzcoa, donde llevamos recorrido

un camino, se trata de avanzar. Hemos propuesto un aumento del 20 por ciento, lo que significaría, de ser aceptado, alcanzar una base mensual para el marinero de 33.190 Pts. En Vizcaya, partimos de una situación diferente. La sindicación es mas tardía y ello, indudablemente, está ocasionando retrasos en la resolución de los muchos problemas que tenemos relacionados con el tema de la Seguridad Social. No obstante se está trabajando e intentando quemar etapas.

Por último, en relación al tema de la jubilación, hemos dirigido un escrito al Presidente del Instituto Social de la Marina y a los Delegados Provinciales de Guipúzcoa y Vizcaya, exponiendo lo que, para nosotros supone, grave discriminación de los arrantzales de bajura en relación al resto de trabajadores del mar. Hemos solicitado que los actuales índices reductores de 0,10 y 0,15 se eleven a 0,30 con lo que conseguiríamos la equiparación con los trabajadores de otras flotas. De aprobarse, la edad de jubilación quedaría así:

34	años o más de trabajo	55	años
30	"	56	"
28	"	56	" y 7 meses
26	"	57	" y 3 meses
24	"	57	" y 10 meses
22	"	58	" y 5 meses
20	"	59	"
18	"	59	" y 7 meses
16	"	60	" y 3 meses
14	"	60	" y 10 meses
12	"	61	" y 5 meses
10	"	62	"

SINDICATO DE PESCA

### Limpiezas El Sol no cede

## La huelga en Gipuzkoa va para largo

La huelga de Central de Limpiezas El Sol en Guipúzcoa ha entrado en la tercera semana de duración sin que por el momento se vislumbre solución alguna al conflicto creado con motivo de la rotura de las negociaciones del Convenio de Limpieza en Guipúzcoa. Los trabajadores de Limpiezas Antónana se reintegraron a sus respectivos puestos de trabajo una vez que la empresa hubo aceptado la última propuesta de los trabajadores: 23.200 pesetas líquidas al mes, revisión semestral con subida de 1.800 pesetas y tres pagas extraordi-

La huelga que tienen planteada los trabajadores de limpieza tiende a radicalizarse en Guipúzcoa. Además de las asambleas diarias que llevan a cabo los trabajadores se realizan encerronas como la que el pasado martes tuvo lugar en Magistratura de Guipúzcoa. La empresa por su parte no cede y ello hace que la situación sea insostenible en varios de los centros sanitarios de Guipúzcoa.

Dentro de las acciones planteadas por los trabajadores cabe destacar la acción judicial emprendida por trabajadores

contra la empresa por actuaciones de coacción y amenaza de la misma. Personal directivo de Limpiezas Vascongadas recorrió diversos centros donde prestan servicio sus trabajadores y exigió la firma de un pacto de empresa en peores condiciones salariales argumentando con razones de posible cierre o despido en caso de una negativa a la firma.

En lo que a las pequeñas empresas de limpieza se refiere, se están intensificando las negociaciones para llegar a un acuerdo antes de que comience la huelga en estos

### Un gran esfuerzo por parte de los trabajadores

# AERONAUTICA: Abandono empresarial

La empresa maderera de Aeronáutica tiene ya un largo historial, de cuyo proceso se ha hecho eco repetidas veces nuestra revista. Publicamos en este número la entrevista mantenida con varios delegados del Comité, que últimamente han estado gestionando en Madrid. El trabajo realizado por los trabajadores tiene como objetivo fundamental la conservación de sus puestos de trabajo. Esta es la entrevista que mantuvimos.

ELA-Astekaria: Empecemos por conocer la empresa. ¿A qué se dedica?

Marroquin: La fábrica de Aeronáutica, que es una de las más importantes del ramo, se dedica a la elaboración de madera tropical. Su propietario es la familia Valdés. Trabajamos 400 trabajadores y no nos faltan pedidos, pero nuestro puesto de trabajo peligra. Esta es nuestra preocupación más importante.

Astekaria: La familia Valdés tuvo en su día grandes plantaciones en Guinea, de donde provenía la materia prima, suprimida tras la independencia. ¿Esta ha sido la causa fundamental de la situación en la que os encontráis actualmente?

M: No es que sea la causa más importante, pero es cierto que desde aquellos años se originó un deterioro gradual de la empresa, a la que la dirección no dió solución alguna.

Tras la independencia de Guinea, les fueron expropiados los terrenos que poseían, y con ello, la situación de la empresa cambiaba radicalmente. (En un local de la empresa pueden verse todavía cuadros folklóricos de Guinea que recuerdan los tiempos en que poseían dichas plantaciones). El problema o la causa fundamental que aludías está en que la empresa no hizo nada por adaptarse a la nueva situación. Astekaria: Los tiempos de las vacas gordas pasaron definitivamente.

M: Claro, y cuando vinieron las vacas flacas, que no lo eran tanto, la dirección no puso remedio a su debido tiempo. Y el tiempo lo ha ido degradando, sin que la empresa pusiera solución alguna. Astekaria: ¿Cuándo se empezó a tratar con seriedad el problema?

M: La empresa, aparte de no

informarnos de la marcha de la fábrica, no puso remedio, pero —y aquí comienza todo el proceso de lucha por parte nuestra— en octubre del 77 presentó la suspensión de pagos.

Se descubre que la empresa está cada vez más endeudada, se va ahogando a base de créditos a quienes no puede hacer frente etc, etc. Como solución planteaban el cierre de la factoría.

Astekaria: Desde estos momentos vuestra preocupación era el mantener los puestos de trabajo...

M: Ya de antes preveíamos que la cosa iba a terminar mal y que había que ponerle remedio, pero cuando la empresa presentó la suspensión de pagos y planteó el cierre de la misma, es cuando el Comité y las centrales presentes en la empresa nos pusimos a ello, y como bien dices, para mantener nuestro pan, el puesto de trabajo.

Astekaria: ¿Se dió alguna alternativa como respuesta a la empresa?

M: Los asesores sindicales de ELA y UGT estuvieron durante varios días en la empresa para ver qué solución se le daba a la situación. En concreto, Mendoza el de ELA, presentó una alternativa que fue la que aceptamos entre todos los trabajadores. Como primer punto, se desechaba el cierre de la empresa. Y esto, en base a que el estudio que hicieron dichos asesores daba las suficientes garantías de que la salida podía ser viable y que no había ningún motivo para cerrar la fábrica. Claro que a la familia Valdés le interesaba que la empresa fuera poco a poco hundiéndose.

Astekaria: ¿Y qué plan se puso?

M: Primero, que las horas de trabajo habría que reducir al 50 por ciento, situación la que estamos actualmente otro 50 por ciento se cubriría por el subsidio de desempleo.

Por otra parte, la posibilidad de financiación a corto plazo para lo cual era necesario hablar con los Bancos. Y la empresa admitió un tercer punto que proponíamos, que era de llegar a un acuerdo con Bancos y los acreedores, que en su día aceptó la dirección.

Astekaria: ¿Se ha llevado a delante el plan propuesto?

M: En el mes de abril se llegó a un acuerdo con los acreedores, mediante el cual, las deudas podían ser pagadas un plazo de 8 años. En el mes de enero, como te hemos dicho antes, empezamos a trabajar media jornada, es decir, a cuatro horas.

Los Bancos daban sus condiciones, pero seguía habiendo problemas de liquidez, las deudas aumentaban y no veíamos la cosa hubiese mejor mucho. Seguimos intranquilos por nuestros puestos de trabajo.

Astekaria: ¿Y las gestiones realizadas, ya con el Consejo General Vasco, ya con los Barrios y los realizados últimamente en Madrid a que han conducido o es que la situación sigue siendo igual?

M: Efectivamente, realizamos esas gestiones que has aludido. Estuvimos con el Ministro de Trabajo, por mediación del responsable de ELA en Madrid, Alex Agirrezabal y, finalmente, la semana pasada hemos hablado con el Director General de Actividades Diversas, del cual depende el sector maderero.

El Ministerio de Trabajo mandó un equipo técnico para hacer un estudio para asegurarse si era posible alguna salida o no, si era viable o no la empresa. Lo que sabemos es que este equipo dijo como conclusión que



En la foto, delegados sindicales que han estado últimamente haciendo gestiones en Madrid, en diversos ministerios

Convenio de Firestone

# Discrepancias en la negociación

Entre los trabajadores de FIRESTONE prevalece claramente, ante el presente convenio, el deseo de negociar. Pero de ninguna manera se quiere claudicar. Decimos esto porque existen claras y fuertes discrepancias con la patronal.

Entre esas disensiones parece que podrían destacarse dos, por la fuerte incidencia que tendrán en el futuro proceso de la negociación. La patronal dentro de este convenio pretende, en primer lugar, modificar el concepto de antigüedad y, además, también, quiere redactar un nuevo artículo sobre la Movilidad del Personal.

### Nuestra posición

En la última reunión del Comité de la Sección Sindical de ELA-STV se examinaron estas propuestas de la patronal y fueron éstas algunas de las consideraciones y de las conclusiones que se fijaron:

a) La aceptación de lo que la

patronal nos propone supone la dejación, con efectos inmediatos o corto plazo, de logros y derechos conseguidos en convenios anteriores tras duros y largos combates en huelgas.

b) Ni siquiera ponerse a negociar sobre algo que suponga alguna cesión de nuestra parte, en tanto la patronal no ofrezca el 18 por ciento que cubra de forma mínima el alza del coste de la vida y mantenga el poder adquisitivo de los salarios.

c) Mantenernos firmes en la consecución de los siguientes puntos de nuestra plataforma y que van orientados a crear nuevos puestos de trabajo:

- Jornada semanal de cuarenta horas
- Jubilación a los 56 años, con el 80 por ciento, más el 5 por ciento de incremento anual hasta los 60 años. A los 60 años, o 35 de servicio, el 100 por 100.
- Aumento de la prestación a los jubilados y pensionistas.

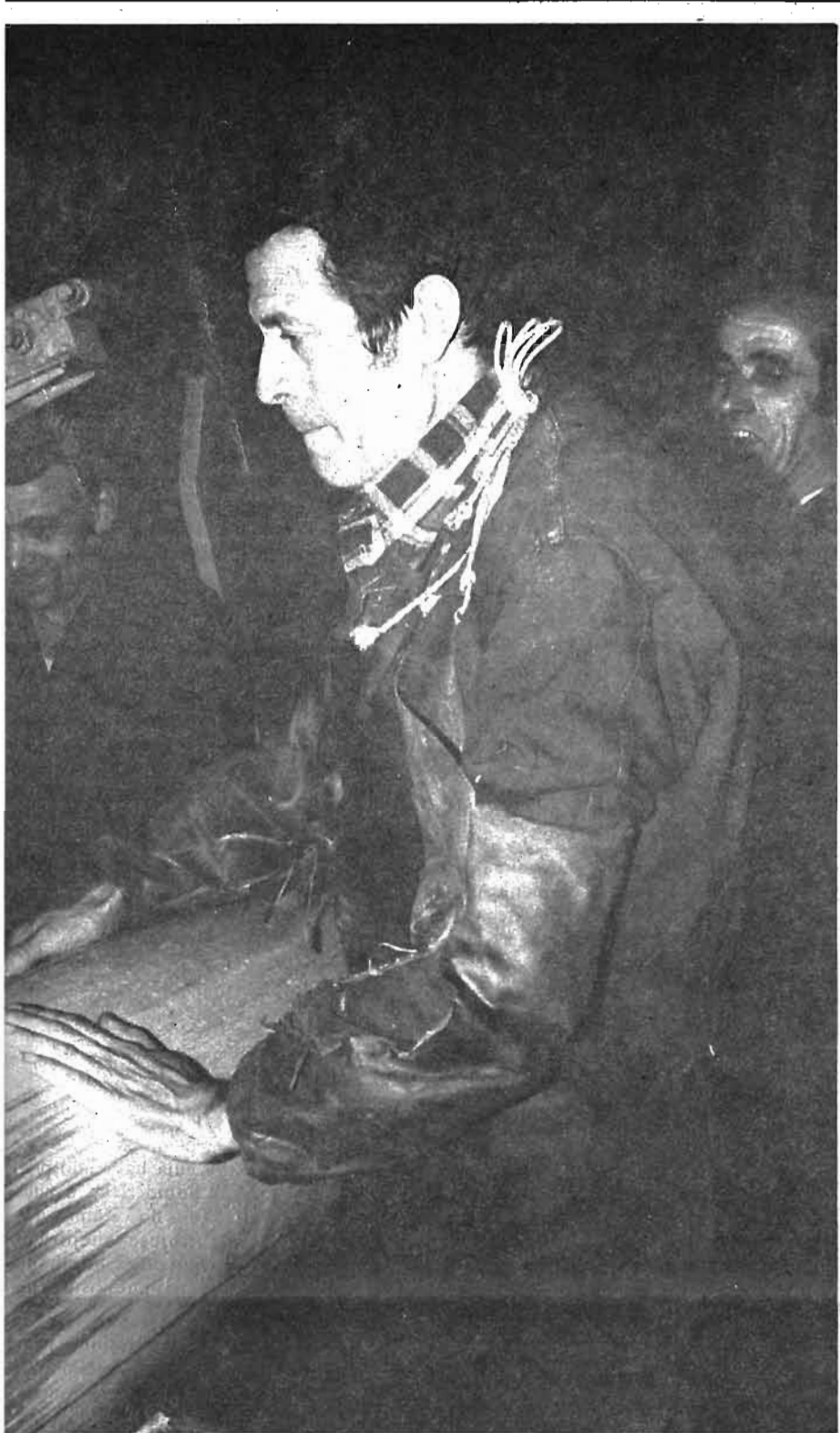
### La semana de 40 horas

El punto más duro de discusión está en la jornada semanal de 40 horas.

La patronal propone trabajar la mitad de los sábados al año, a cambio de una recuperación a lo largo del año de la producción que se les atribuye a esos días.

La argumentación de los trabajadores para reivindicar el librar todos los sábados del año, sin las contraprestaciones que propone la empresa se fundan en que la pérdida de producción que supone el librar los sábados está superada con la recuperación de tiempos efectivos que la implantación del Control Automático realiza, por el ahorro que en concepto de transportes, seguros, personal... le ha supuesto a la empresa, al implantar obligatoriamente el cobro de la nómina por cheque y la propuesta por nuestra parte de contabilizar el tiempo de las vacaciones como días naturales.

ITURRIOTZ



trabajador ha visto que la dirección no ha querido saber nada cuando desaparecieron los tiempos de las vacas gordas

esto lo vemos nosotros. Estáis dejando claro que la empresa puede seguir Pero la pregunta es la misma; se han ido, en todas ellas, a la conclusión de que no hay posibilidad de seguir etc. etc. ¿A qué os referís con todas estas acciones?

Te parecerá que estamos haciendo mucho polvo en la misma situación que antes. Nosotros lo que queremos es que lo indecible que ha ocurrido no implique a

quien fuera posible, con más interés al tratarse ya de ministerios en Madrid.

Para explicar en dos palabras, ahora nos vemos de esta manera: En las reuniones que hemos tenido la semana pasada con el Director General de Actividades Diversas, Señor Ricardo López Álvarez, éste quedó en que trabajaría para que se iniciaran las negociaciones entre las tres partes interesadas en el tema: los accionistas, los acreedores y los trabajadores. Ahora lo más importante es que nos pongamos en una mesa a negociar.

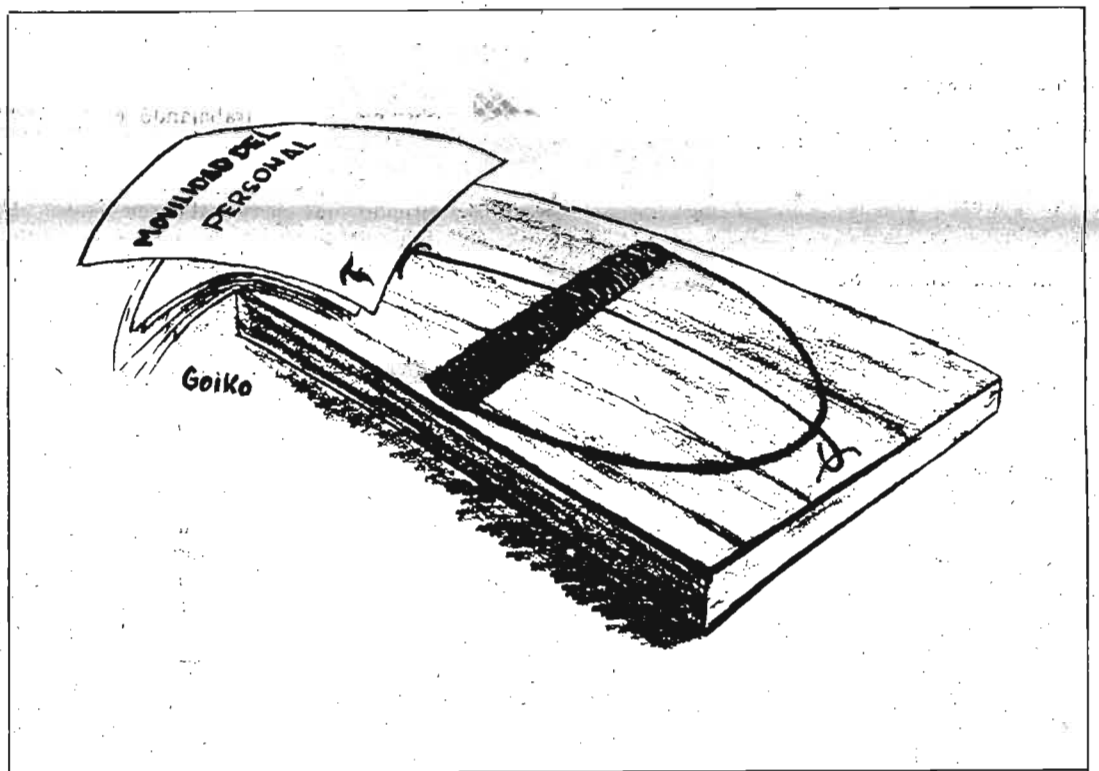
Por nuestra parte, planteamos la necesidad de una auditoría para revisar las cuentas pasadas.

Con esta reunión, queremos que esto salga adelante y que conservemos nuestros puestos de trabajo.

**Astekaria: No pueden achacarnos que habéis estado dormidos.**

M: Exactamente. Hemos hecho lo que estaba a nuestro alcance. Y continuaremos haciéndolo.

J. LARRAÑAGA



## ARIN

### Expediente de Tapia y Cía.

El pasado día 22 de enero pasamos al Seguro de Desempleo 56 trabajadores de los 105 que componemos la plantilla.

Este expediente, cuya duración será de un año, vuelve a demostrar lo precario de nuestra estabilidad en el empleo.

Una política orientada exclusivamente a recoger beneficios es la que nos ha conducido a esta situación.

Tapia y Cía. que se dedica a la fabricación del jabón "Chimbo" es una empresa que desde su fundación ha venido obteniendo amplios beneficios hasta hace pocos años.

En lugar de prever un agotamiento del mercado para el producto fabricado (por la

aparición de nuevos detergentes) con el tiempo suficiente para iniciar una reconversión y orientar la empresa hacia otros productos de una forma progresiva, se ha esperado a que el negocio deje de ser rentable y tirar por la calle más cómoda para la empresa, que es precisamente la que mayor costo social acarrea.

Sección Sindical de Tapa y Cía

### Convenio de empresa en Magotteaux-Luzuriaga

Los trabajadores de Magotteaux-Luzuriaga de Urdiain (Nafarroa) estamos en huelga desde el día 26 de diciembre en defensa de un convenio justo que haga mejorar nuestras condiciones de vida y trabajo.

La petición de aumento del

18 por ciento en materia salarial, y el reconocimiento de los derechos sindicales, son los puntos por los que la empresa no quiere ponerse a negociar.

La patronal quiso, en un principio, atrasar las negociaciones, a fin de que estuvieran presentes en ellas las tristes "recomendaciones" de Abril Martorell.

Una vez que salimos a la huelga, nos ofrecía ésta un aumento del 13 por ciento, a la vez que impedía negociar en profundidad el reconocimiento pleno de los derechos sindicales, entre ellos, la capacidad negociadora de las Secciones Sindicales.

La empresa no aceptó nuestra reivindicación del 18 por ciento, con lo que entramos en la quinta semana de huelga, durante la cual, los afiliados de ELA estamos cobrando de la solidaridad de la Caja de Resistencia.

Sección Sindical de Magotteaux-Luzuriaga



an pedidos, las instalaciones de la fabrica estan en buenas condiciones, los informes emitidos admiten la viabilidad de AERONAUTICA

## Convenios del Metal de Araba y Gipuzkoa

*Metaleko probintzial konbenioak zarata handia atera dute Euskal Herriko lau eskualdetan, bakoitza berezitasun desberdinekin. Astekariko ale honetan, Edu Markinez eta Carlos Gereñu-k aztertzen dituzte Araba eta Gipuzkoakoak. Ikusiko denez, ez ira biak berdinak, bakoitzak egoera sindikal bati erantzuten dio eta. Bai batean, eta bai bestean ELA Metalak jokabide garbiak eman ditu: enpresetako*

*konbenioetan ipintzea ahalmen guztia. Arabakoan, Gipuzkoakoan baino bu la handiagorekin dihardute. Hala ere, nagusien buru-gogorkeria eta zenbait zentralen joko zikina agertu da bietan. Eta hau da hain zuzen, egiten den neurketa, kanpoko interesari jarraituz, txirakerietan erori gabe, enpresa bakoitzean oinarritzen den sindikalismoa indartu eta seriotasun pixkabatekin jokatu.*

### ARABA

A propósito de actuaciones poco afortunadas de algún sindicato

## Es preciso enderezar las negociaciones

De accidentada puede calificarse la negociación del Convenio Provincial del Metal de Alava, no sólo ya por la actitud de la patronal sino también por el proceso que determinadas centrales han pretendido introducir en la misma.

Ya desde el primer momento fue preciso una firme postura de ELA para evitar que se plantease un Convenio de MAXIMOS que hubiese originado un bloqueo definitivo de todas las negociaciones a nivel de empresa.

Después de comprobar la poca predisposición de la patronal a negociar, de común acuerdo, las centrales componentes de la mesa convocaron una huelga de un día que tuvo un éxito mayoritario entre los trabajadores parando más del 90 por ciento.

Llegado este momento y para vencer la resistencia de la patronal, mientras ELA entendía que una huelga indefinida era inviable en el sector, presentando como alternativa la realización de paros controlados para fortalecer la mesa negociadora, sin agotar en una huelga indefinida todos los recursos, el resto de las centrales propugnaban una huelga general indefinida.

Con mucha demagogia y

con total maximalismo, UGT fundamentalmente, secundado por CC.OO, plantean una plataforma de máximos del 21 por ciento. Ante el escaso eco de la convocatoria, las centrales sindicales CC.OO y UGT intentan llegar precipitadamente a un arreglo, aceptando el 16 por ciento para 5 categorías sin discutir el resto del convenio a cambio de la desconvocatoria de la huelga. El planteamiento asambleario seguido por estos sindicatos, imposibilita la desconvocatoria y la huelga resulta un rotundo fracaso. Era urgente buscar un chivo expiatorio y éste era ELA.

Para desviar los fallos cometidos, las centrales deciden la expulsión de ELA de la mesa negociadora, en base:

- 1) Haber vaciado el convenio por negociar convenios de empresa.
- 2) Por no respetar las decisiones tomadas en las asambleas y de la mesa.
- 3) Por aceptar sólo las decisiones de los propios afiliados.

La actitud de UGT y CC.OO es muy grave y ello por varios motivos:

- 1) Es realente un acuerdo a nivel confederal de Euskadi de ELA, UGT y CC.OO en

el que expresamente se establece que hay que dinamizar las negociaciones de convenios colectivos a todos los niveles, simultaneando los de ámbito sectorial y los de empresa.

2) Porque desde un planteamiento sindical, carece de sentido la acusación de que ELA sólo acepta las decisiones democráticamente adoptadas entre sus afiliados, ya que ese proceder es absolutamente coherente y legítimo.

3) Porque es absolutamente antidemocrático expulsar a un sindicato representativo, sólo porque su estrategia no coincide con el proceso asambleario.

Después de tanto desatino parece llegado el momento de:

- 1) Que sean las centrales sindicales las que asuman la negociación del convenio provincial, superando el planteamiento pseudo-asambleario y sustituyendo la demagogia utilizada por la democracia sindical.
- 2) Que se generalicen las negociaciones a nivel de empresa, muy extendidas ya en todo el sector.

Por supuesto, ELA sigue en la mesa negociadora.

EDU MARKINEZ

### GIPUZKOA

## Distinguir lo fundamental

Los trabajadores esperamos con ansiedad la renovación de los convenios, en el deseo de ir mejorando progresivamente nuestras condiciones de vida y trabajo. Y los trabajadores sabemos que el ir avanzando en el enfrentamiento de intereses con la patronal nos exige esfuerzos, sacrificios, que hemos de combinar hábilmente con la negociación más adecuada.

Si no se enfoca correctamente la negociación en todos sus aspectos — en el ámbito, en las peticiones, en los objetivos, en la medición de las fuerzas de la patronal, etc. — difícilmente podemos esperar resultados positivos, aun con esfuerzos y sacrificios.

ELA-METAL he explicado en varias ocasiones cómo entiende deben plantearse las negociaciones en el momento actual: a través de un convenio provincial que garantice a todos los trabajadores metalúrgicos unas condiciones contractuales por debajo de las cuales no pueda haber ningún trabajador, y unos convenios o acuerdos, ganados por los trabajadores en su empresa, que recogen condiciones más beneficiosas que las del Provincial.

Por eso, cuando estamos metidos en la negociación del actual convenio provincial y cuando en esta negociación nos hemos encontrado con la postura patronal de que no ha ofertado, por el momento, ningún aumento salarial para los salarios reales, conviene que los trabajadores sepamos distinguir entre lo que es fundamental y lo que no lo es tanto.

Y lo fundamental es saber que, en materia salarial, si los patronos quieren que no haya negociaciones en cada empresa, tienen que garantizar, a través del convenio provincial, un aumento salarial mínimo en salarios reales del 10 por ciento en enero y del índice de carestía de vida en julio. Y tienen que garantizar que todas las empresas van a aplicar tales aumentos y ninguna, por tanto, se va a desenganchar, o, lo que es lo mismo, va a dejar de aplicarlos.

Y si los patronos no están dispuestos a aceptar y garantizar tales aumentos y condiciones, los trabajadores no podemos permitir que se nos corte la libertad de reivindicar y presionar en las empresas.

Si esto está claro, no habrá ningún riesgo de que

los patronos nos hagan caer en la trampa de un convenio provincial con artículo 33 y cláusulas de desenganche y los trabajadores estaremos dispuestos a reivindicar en nuestras empresas lo que no se nos ha ofrecido en el provincial.

En este esquema no es fundamental la discusión de si hay que obligar a los patronos a que oferten sobre salarios reales, porque conociendo el ofrecimiento patronal tan bajo del año pasado y entendiéndose que por diversas razones la situación actual no es, al menos, más favorable, hay que sacar la conclusión de que los aumentos que pedimos en salarios reales no pueden garantizarse en convenio provincial y hay que acudir, necesariamente, a la negociación de empresa. Intentar conseguir un aumento en salarios reales en el provincial es correcto si no lleva hipotecas de desenganches y artículos 33. Pero si no lleva estas hipotecas, el ofrecimiento patronal es menor, es doblemente insuficiente. Lo que nos lleva a la misma necesidad: la de superarlo a nivel de empresa.

CARLOS GUERENU

### Oficinas y Despachos de Bizkaia

Como continuación de la manifestación celebrada y dado que la patronal sigue negándose a iniciar las negociaciones, los trabajadores del sector de Oficinas y Despachos de Bizkaia han decidido convocar huelga legal para el día 6 de febrero.

Los trabajadores no están dispuestos a que se repita la situación de años anteriores, que a falta de convenios (el último data de 1972) el sector ha estado regulado por sucesivos laudos.

La negociación de un convenio único para todas las ramas del sector, integrado en su mayoría por pequeñas empresas, supondría un paso importante para homogeneizar las condiciones salariales y de trabajos aumentando al mismo tiempo, la capacidad negociadora del mismo.



### Artes Gráficas de Gipuzkoa

## Los pactos de empresa rompen el decreto-ley

Langile eskubideak ezin dira legez baztertu, langileok azperiturik gara, aruten ere gure soldata mugatu nahian dabilta. ELAk adierazi zuen bezala, konbenio zabalez ezinezkoa da soldata muga hoiek haustea. Grafikagintzan garbia ikusi genduen ihaz, eta enpresaz enpresa Konbeniotan ari gara.

Itxaropena eta Eurocolor dira lehenik abiatu direnak. Ez dute kejarik, erraz baztertu Gobernuaren soldata mugak.

Los trabajadores de Artes Gráficas de Gipuzkoa, hemos iniciado la lucha reivindicativa.

En estos momentos el superar las limitaciones salariales y conseguir mantener el poder adquisitivo supone adaptarse a la realidad y plantear la nego-

fuerza, rompiendo las posturas.

Editorial Itxaropena y Eurocolor son las primeras empresas que han acabado las negociaciones. Las negociaciones han sido tensas y ha habido que adoptar posiciones de fuerza. Dejar de hacer horas extras e iniciar la huelga han sido recursos suficientes para doblegar a una patronal que se negaba a superar las limitaciones del Decreto. Otro aspecto importante ha sido la coordinación y acoplamiento entre las secciones sindicales y el sindicato. Aumentos del 20 por ciento y 17 por ciento respectivamente son los conseguidos además del reconocimiento sindical en las empresas.

# Cotizaciones a la Seguridad Social en 1979

Se ha publicado el decreto por el que se dictan normas de cotización al Régimen de la S.S. durante 1979. Normalmente tal decreto sólo sirve para actualizar las bases de cotización y sus topes, pero esta vez

ofrece alguna que otra novedad.

## Bases mínimas

1) La escala de bases mínimas de cotización queda así:

12	aprendices de 1º y 2º año	251	Pts./día
11	aprendices de 3º y 5º año	398	"
10	peones	650	"
9	oficiales de 3ª y espec.	650	"
8	oficiales de 1ª y 2ª	656	"
7	auxiliares administ.	19.500	Pts./mes
6	subalternos	19.500	"
5	oficiales administ.	20.130	"

Para fijar la nueva escala de bases se tiene en cuenta el Art. 74 de la Ley General de la S.S. según el cual la base mínima de la escala (base 10 para los mayores de 18 años) ha de coincidir con el salario mínimo vigente, 600 Pts., que aumentado en la doceava parte por la prorata de las pagas extras queda en 650. Todo empresario ha de cotizar por el trabajador un mínimo de 650 Pts./día aunque no las gane por no trabajar las horas suficientes, o aunque esté en huelga si no se le ha dado de baja.

También se establecen las bases máximas de cotización, y los topes de cotización por las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo, así como en caso de pluriempleo, que queda en 19.260 Pts./mes.

## Un solo tipo de cotización

2) Durante 1979 la coti-

zación a cargo del trabajador para las contingencias generales es del 5,15 por ciento. Es decir, desaparece la dualidad de tipos existentes hasta ahora (5,15 y 5,28 por ciento) y, con ello, la división en base tarifada y complementaria a efectos de cotización, quedando un sólo tipo de cotización sobre una única base. Ello ha sido el resultado de un proceso de varios años en el que anualmente han ido aproximándose los tipos de cotización sobre la base tarifada y complementaria hasta que por fin se han unificado.

Permanece el 0,35 por ciento a cargo del trabajador para la cotización por desempleo.

## Cotización por horas extras

3) Como una medida de política de empleo se inicia

este año una cotización adicional por horas extras. La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias estará sujeta, a partir del uno de abril, a una cotización adicional que se fija en el 14 por ciento de su importe, que se destinará a incrementar los recursos generales de la S.S. Un 12 por ciento será a cargo del empresario y un 2 por ciento a cargo del trabajador.

Esta medida puede dar pie a diversos comentarios, por el camino seguido para establecerla, por el destino que se vaya a dar a los ingresos... De todas formas el decreto dice que se constituirá una comisión integrada por representantes de la Administración, de los diversos sindicatos y de las organizaciones empresariales a la que se encomiendan los estudios y la elaboración de proyectos referentes al tratamiento, a efectos de cotización, de las remuneraciones por horas extraordinarias y de las percepciones salariales de vencimiento superior al mensual. Por el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social se regulará la forma de designación de sus miembros y su funcionamiento.

Todo sea por una Seguridad Social que responda a principios de simplificación, eficacia y redistribución.

BIXENTE HARRIOLA

## Es hora de hacerlo

# Calendario Laboral

Llegadas estas fechas, queremos recordar la importancia que tiene dentro de la empresa el que se conozca claramente cuál es el calendario laboral de la misma, es decir, teniendo en cuenta las horas anuales que se han de trabajar, y los derechos al descanso de los trabajadores, vacaciones, fiestas, etc., así como el calendario natural del año, elaborar de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores el calendario para ese año dentro de la empresa. Esto nos evitará los problemas que posteriormente se pudieran suscitar en cuanto a las fechas del disfrute de vacaciones, las discusiones de si en tal fecha se hace o no "puente" etc.

El calendario laboral a su vez debe establecer la jornada de trabajo en cuanto a horarios para ese año, teniendo en cuenta precisamente lo antedicho, las fechas de vacaciones, puentes, etc.

## Decreto anual

Para fijar el calendario de la empresa hemos de tener en cuenta el Decreto que anualmente publica el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo con las fiestas obligatorias para todo el Estado español, fiestas que a partir de la Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976 no podrán exceder de doce para todo el Estado y de dos en carácter local, igualmente esta Ley dice taxativamente que ninguna fiesta tendrá el carácter de recuperable a efectos

laborables y todas serán retribuidas.

Algunas Ordenanzas de Trabajo como la del Metal por ejemplo, establecen claramente que dentro del mes siguiente a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del Calendario Laboral aprobado por el Gobierno, la dirección de la empresa, junto con el Comité de empresa determinarán el calendario laboral de la misma.

## Calendario Laboral para 1979

El Calendario Laboral aprobado por el Gobierno para el año 1979 según Real Decreto-Ley de 4 de diciembre de 1978 fijaba como días festivos inhábiles a efectos laborales para el territorio del del Estado Español retribuidos y no recu-

perables:

- Todos los domingos del año.
- Año nuevo: 1 de enero
- Los Santos Reyes: 6 de enero
- Jueves Santo: 12 de abril
- Viernes Santo: 13 de abril
- Fiesta del Trabajo: Uno de mayo
- Corpus Christi: 14 de junio
- Santiago Apostol: 25 de julio
- La Asunción: 15 de agosto
- Fiesta de la Hispanidad: 1 de noviembre
- Inmaculada Concepción - 8 de diciembre
- Navidad - 25 de diciembre.

Asimismo, este Decreto aprueba dos días con carácter de fiestas locales, que posteriormente se publicarán por la Delegación de Trabajo y que normalmente se corresponden con las fiestas patronales del municipio; aunque pueden ser negociadas en las empresas las fechas de su disfrute.

Así, pues, todos a hacer el calendario laboral para 1979

ITZIAR FERNANDEZ

## Un artículo de...

# mundo del trabajo libre

## La humanización del trabajo

De manera muy fundamental los sindicatos siempre se han preocupado por mejorar el trabajo y las condiciones laborales. Un gran número de las primeras luchas emprendidas por los sindicatos lo eran contra las jornadas de trabajo de una longitud inhumana y contra las condiciones laborales atroces y peligrosas, al mismo tiempo que por salarios más elevados.

Sin embargo, no había prácticamente ningún sitio en el que se encontrara la idea de que los trabajadores y sus sindicatos tenían el derecho de participar en la organización del trabajo mismo; o bien, que este trabajo tenía que dar satisfacciones a los trabajadores. El trabajo era considerado por regla general como una especie de mal necesario.

Un mal para obtener otras satisfacciones.

## Nuevo enfoque

Por decirlo de manera más elegante, el trabajo era interpretado como una especie de instrumento del que uno se servía para obtener otros objetivos, es decir, para el consumo de bienes y de servicios. La esencia del nuevo movimiento de humanización del trabajo consiste en que el trabajo es considerado intrínsecamente en sí mismo como algo que tiene que contribuir directamente a que sea más agradable la vida del trabajador.

¿Por qué cambiar esta concepción del trabajo a fin de llegar a una nueva concepción según la cual el trabajo tendría que dar una mayor satisfacción a los trabajadores haciendo que dispusieran de un mayor número de posibilidades?

## Por qué se produjo el cambio

- Es necesario referirse en primer lugar a las grandes ventajas económicas de los decenios del período posterior a la segunda guerra mundial. Como cada vez un mayor número de trabajadores alcanzaban un nivel de vida al menos algo más decente, hacían su aparición nuevas necesidades de todo tipo. A menudo ello se manifestaba mediante más frecuentes cambios de empleo, a través de un absentismo más elevado, de una mayor inclinación a rechazar ciertos trabajos desagradables. En diversos países los empleadores empezaron a comprender la necesidad de pensar

en otra forma de trabajo a fin de encontrar nuevas motivaciones para los trabajadores.

- En segundo lugar, unos más altos niveles de educación. Un número creciente de trabajadores empezaban a trabajar contando con dos, tres o cuatro años más de estudios que sus compañeros homólogos de antes de la guerra.

- El robustecimiento de la democracia y el refuerzo del individualismo, vinculados tanto a una mayor seguridad económica como a una mayor fuerza de los movimientos de trabajadores en las políticas del período de después de la segunda guerra mundial.

- Un número cada vez más elevado de personas tomaban conciencia de la contradicción existente entre la participación en la vida política en tanto que ciudadanos con plenos derechos y el hecho de permanecer en una situación subalterna, subordinada, en las estructuras típicamente autoritarias de la vida económica moderna.

## El papel de los sindicatos

Desde luego, el sindicalismo había enderazado algunas de estas injusticias. Principalmente en los países anglosajones, donde la fuerza de los sindicatos a nivel del lugar de trabajo era considerable si se la compara con la existente en ciertos países europeos, por no hablar desde luego de los países en vías de desarrollo. Sin embargo, incluso en los países en los que el sindicalismo era fuerte en los lugares de trabajo, este sindicalismo reaccionaba más bien contra los excesos de los empleadores en cuanto a la manera que tenían estos de dirigir el trabajo que contra el carácter y la organización del trabajo mismo.

## Desplazar a los sindicatos

Hay otra cosa. En los EEUU la mayor parte de este tipo de experiencias han progresado en las empresas no sindicalizadas, habiendo estado convencidos muchos sindicatos de que las mismas, no eran sino un nuevo medio empleado para evitar que los sindicatos se asentaran en las mismas. Estoy persuadido de que ello es cierto en bastantes casos, y en realidad, ciertos consejeros antisindicales venden en los Estados Unidos pretendidas experiencias de hu-

manización del trabajo a fin de lograr que los sindicatos estén apartados.

## Flexibilidad y nuevos campos de reivindicación

Medios de reorganización del trabajo, tales como horarios más flexibles, el enriquecimiento o la ampliación del trabajo, pueden establecer una especie de vínculos "individuales" entre el trabajador y la empresa, que se oponen a los llamamientos "colectivos" más amplios, sobre los cuales se basa en buena parte el sindicalismo.

Es evidente que estos nuevos planes exigirán una mayor flexibilidad en cuanto a la designación de los empleos, horarios laborales más flexibles y probablemente también diversos cambios en el tipo de reglas y de escalas salariales. De hecho una de las tareas de los sindicatos será negociar la parte de los trabajadores en la productividad acrecentada que se desprende frecuentemente de la reorganización del trabajo.

## Un desafío para los sindicatos

Los sindicatos tienen que encontrar los medios adecuados para hacer frente a este desafío. Ante las tendencias fundamentales de carácter económico, educativo, y democrático que he descrito anteriormente los sindicatos tienen que encontrar los medios de responder a esta nueva afirmación de fondo individualista.

Nunca se subyugará suficientemente que la humanización del trabajo no es nada que pueda substituir al sindicalismo y al papel de los sindicatos en la representación de los trabajadores. Sin la fuerza de un sindicato y sin las garantías que ofrece la misma, los trabajadores encuentran que una buena parte de esta humanización del trabajo, no es sino ficticia, no ofreciendo más que muy pocas posibilidades para responder a sus necesidades fundamentales de seguridad en el empleo, pudiendo ser también barrida de un plumazo con motivo de la primera tormenta económica o de un capricho de la dirección. Este movimiento no tendría que ser considerado como un remedio milagroso, una especie de nueva utopía, como la describen a veces sus más encendidos partidarios.

E.M.KASSALOW

## Sindikalismo sin ingerencias políticas

## Convenio estatal de Telefónica

El Comité estatal de Telefónica ha convocado para los días 31 de enero y 5 de febrero respectivamente, una huelga legal con el fin de "presionar" ante la patronal por las reivindicaciones planteadas en la plataforma unitaria, salariales fundamentalmente, dentro de las negociaciones que vienen realizándose en el VIII convenio estatal, que afecta a 56.000 trabajadores aproximadamente.

En la mesa negociadora por parte trabajadora, ha habido una rotunda oposición, fundamentalmente de CC.OO, a que los sindicatos de las nacionalidades formasen parte en las negociaciones, como es el caso de ELA en Euskadi.

Los puntos más importantes reivindicados por parte trabajadora en las negociaciones, que comenzaron el 19 de diciembre pasado, se centran en una subida salarial lineal de 8.000 pesetas, igualdad de horario para todos los grupos laborales, amnistía laboral, derechos sindicales, etc.

La oferta patronal se acoge al decreto-ley dictado por el gobierno, además de aplicar una subida porcentual. Ello acarrearía un abanico más extenso de lo que existía hasta ahora, con diferencias aún más patentes.

En cuanto al horario laboral, la mano de obra considerada como inversión (celadores, mecánicos, telefonistas, etc.) trabajará 42 horas, y la considerada como gasto (delineantes, administrativos, etc.) 39 horas en invierno y 36 en verano. La empresa intenta regular el horario de 1981, con la justificación de implantar una jornada laboral única, para así dejar atado algo negociable en los dos próximos convenios.

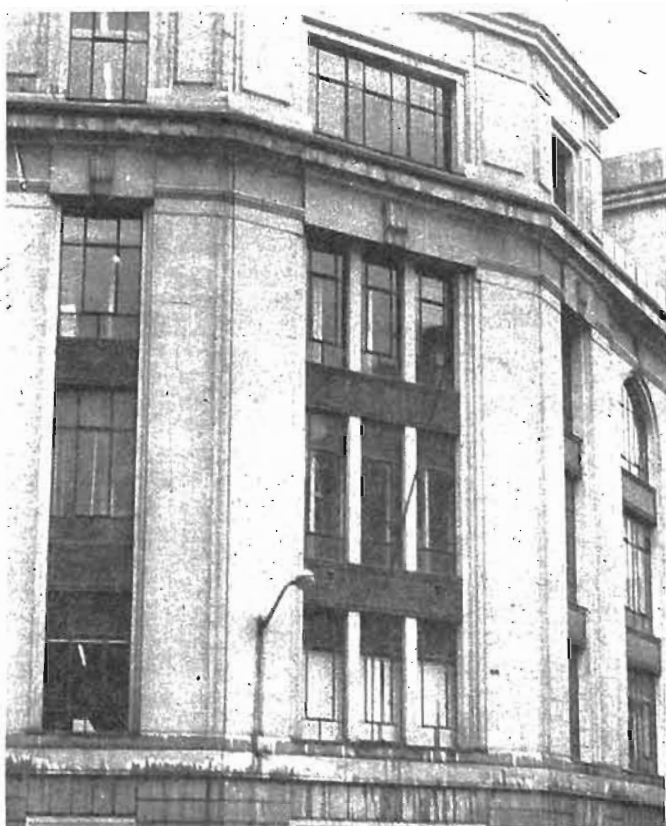
La ausencia de derechos sindicales salta a la vista, situación que se agrava con la estructuración de la propia

empresa, que no se amolda a la distribución territorial política del Estado. En el caso concreto de Euskadi, entra a formar parte en la zona norte, juntamente con las provincias limítrofes de Burgos, Santander y Logroño. En todos estos puntos, salta a la vista el intento de la empresa de seguir dividiendo a los trabajadores.

La postura del Comité estatal ante la oferta patronal ha sido el rebajar la petición salarial al 16 por ciento (del 19,6 por ciento planteada en la primera plataforma trabajadora), petición que no ha sido consultada para nada, antes de tomar la decisión.

## Posición de ELA Telefónica ante la huelga del 31 y el 5

El sindicato de ELA Telefónica ha valorado las posturas habidas en el transcurso de las negociaciones y hace hincapié en dos puntos: el de la reducción salarial en la oferta trabajadora sin consulta previa alguna y la convocatoria de huelga como forma de "presión". Nos parece positiva la nueva plataforma reivindicativa elaborada por el comité estatal, en cuanto contempla aspectos como: subida lineal, reducción de horario, vacaciones de tráfico etc. Criticamos al comité estatal en el sentido que no ha contado absolutamente para nada con las centrales sindicales, comités de centro y trabaja-



Si las decisiones se toman de arriba abajo, no existe democracia sindical. Ello se ve agravado cuando estas decisiones están motivadas por intereses de partidos políticos y ajenos a los estrictamente sindicales

dores en general para una decisión de no poca trascendencia como la de rebajar la petición salarial. En nuestra opinión, es un claro ejemplo de cómo no deben hacerse las cosas. Es un tipo de sindicalismo que se realiza en la cúspide de arriba a abajo.

En lo que respecta a la huelga de 24 horas, se engaña quien piensa que de esta forma puede hacerse "presión" a la empresa. Esta convocatoria tiene todas las características al igual que las que se están planteando en otros sectores, de una acción con implicaciones políticas.

## Huelgas a pocas fechas de elecciones

Estamos a pocas fechas de las elecciones, y lo que se intenta es hacer ver que "presionamos", sabiendo de antemano lo que va a suceder. Pero hay que cuidar la imagen. Y ya es hora de que nos

demos cuenta de que la en práctica política no deben manipular nuestros intereses como trabajadores.

ELA-Telefónica ha expuesto ya sus criterios, en el sentido de que hay que dar unos pasos necesarios antes de llegar a la huelga, y de ser así, sea tomada por los trabajadores con todas las consecuencias. Hay que informar de la marcha de las negociaciones, de las decisiones que se vayan a tomar, ir sensibilizando a la gente y llevar un proceso gradual y consciente por parte de todos hasta llegar a tomar la decisión que se vea conveniente.

Los intentos de manipulación de arriba, y las movilizaciones "fantasmas" para ganar prestigio e imagen no nos conducen a nada.

27.1.79  
Sección Sindical de Telefónica

## Afecta a la tripulación de los barcos y de los remolcadores

## Por fin acuerdo en Naviera Sokoia

Después de varios meses de negociación en los que falta de acuerdo no autorizamos la extensión de los buques (Certificados de cumplimiento del Convenio ITF), lo cual los barcos quedaban descubiertos y expuestos presión de los Sindicatos miembros de ITF, llegamos a un acuerdo consistente en:

## 1. - Para la tripulación de los barcos

- Un aumento del 12 por ciento a partir del 1 de diciembre de 1978.

- Vigencia del acuerdo hasta el 1 de setiembre de 1979, con el compromiso de negociar uno nuevo.

## 2. - Para la tripulación de los barcos y remolcadores

- Pago del complemento de antigüedad por todos los años de permanencia en la empresa. Es decir, eliminación de los actuales topes.

- Stand By desde el primer día. Es decir, eliminación del período de 11 días que no se pagaba.

- Acumulación de los posibles días de vacaciones no disfrutados a las vacaciones siguientes.

- Orden de la empresa para cursar a los capitanes y mandos, limitando al máximo el trabajo en festivos.

- Esto quiere decir, que la Tripulación de los dos Remolcadores (Biskayan) se quedan sin incremento, por lo tanto extendemos los blue tickets a los barcos y no a los remolcadores, cuya

extensión viene supeditada a la negociación próximo aumento, ya entendemos que la tripulación de los remolcadores debe disfrutar asimismo aumento.

- En cuanto al cobro de liquidaciones, se estaba dando a una situación deterioro muy grave, por la economía de las familias afectadas, por lo que her planteado a la Naviera, gularice esta situación, biéndose comunicado misma lo hará para fines marzo.

- A partir de abril, se normalizará la situación pago de nóminas, quedando establecida para sucesivo, de la siguiente forma:

- A primeros de cada mes se abonará el 75 por ciento de la percepción total (Salario base, más vacaciones más antigüedad), ya que el párrafo 4 del Acuerdo, jamos que se pueden solicitar adelantos de hasta un por ciento del sueldo base. La liquidación del resto hará cuando se reciba nómina de los barcos, es, hacia finales del mes siguiente.

JAVIER MURUA

## En Ituarte de Amurrio

## Un buen convenio

Tras varias semanas de interumpidas reuniones con la Dirección de la Empresa y al no llegar a un acuerdo válido en la negociación de nuestro Convenio, ya que ésta se negaba a negociar cualquier petición que no enmarcase en los límites decretados por el Gobierno, los afiliados de ELA-STV de L. Ituarte y el conjunto de los trabajadores en general, optamos por la huelga legal como único método de presión de cara a conseguir nuestras aspiraciones.

Dichas peticiones eran: incremento salarial líquido del 18 por ciento para las categorías superiores y del 20 por ciento para las inferiores, lo que supone unas 7.000 pesetas; vacaciones de 30 días naturales, 3 días más que en 1978; revisión salarial cada 6 meses según I.C.V.; garantías a las Secciones Sindicales.

Teniendo en cuenta que la

situación económica de la empresa, en éstos últimos años, es altamente satisfactoria, considerábamos su respuesta como un reto a una larga lucha, hecho al que estábamos dispuestos. No obstante y en la víspera de la iniciación de la huelga, la empresa ofrece lo solicitado con una diferencia de un 1 por ciento en lo referente al incremento salarial. Tras nueva votación, los trabajadores por mayoría deciden desconvocar la huelga y aceptar ésta última oferta.

Una vez más, los efectos del sindicalismo organizado y con medios no se han hecho esperar; la decisión firme de los trabajadores, viéndose además respaldados por la Caja de Resistencia, han conseguido también rigidos criterios que mantenían las anteriores ofertas.

Sección Sindical de ELA-STV de Lazaro Ituarte S.A.

## Convenio estatal de IBERIA

## Huelga convocada para los días 6, 9 y 14 de febrero

Los próximos días 6, 9 y 14 de febrero, están convocadas huelgas de 24 horas por parte de los trabajadores de la empresa, IBERIA, (afectando en Euskadi a Sondika-Bilbao y San Sebastián), con motivo de la ruptura de negociaciones del Convenio estatal, actualmente en negociaciones.

Los trabajadores piden un aumento salarial lineal del ICV más 3 puntos, reparto de la masa salarial única (ya que existe una para el personal de tierra y otra para el de vuelo), con un recorte del abanico salarial, a fin de que todas las categorías se encuadren en una escala de 1 a 3 (actualmente de 1 a 3,7).

Exigen una negociación paralela de los convenios de vuelo y de tierra, que conlleve a una unificación de las reivindicaciones del conjunto del personal.

Convenio único de vuelo, ya que las actuales negociaciones estaban enfocadas a desembocar en dos conve-



El llevar de forma paralela las negociaciones de los convenios de personal de tierra y de vuelo, nos conducirá a plantear con más fuerza nuestras reivindicaciones

nios, uno para la tripulación técnica y otro para la tripulación auxiliar.

La patronal ofrece en la cuestión salarial un aumento de carácter porcentual, vigencia de dos años para el

tema salarial, (sin ninguna revisión de por medio), y de 4 años para el resto del articulado.

Conviene recalcar que la oferta de la empresa es regresiva, pretendiendo dejar

sin efecto mejoras conseguidas en anteriores convenios, incluso lo conseguido en la Reglamentación Nacional de 1947.

Seguiremos informando en próximos números.

J. MURUA