

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



El convenio de empresa es el marco idóneo para lograr niveles salariales que superen pactos y topes impuestos por el Gobierno. En el Metal de Bizkaia son muchas las que han superado, como el de «Rotulas el Carnero» de Matiena, que han conseguido el 19%. En la foto, trabajadores de la empresa durante la huelga realizada el pasado año

## Metal de Bizkaia

# Los topes salariales se superan en los convenios de empresa

En el último número de nuestro periódico presentamos un artículo en el que clarificábamos nuestra posición dentro de la negociación del Convenio Provincial del Metal, dada la situación a que se había llegado por la postura intransigente de la patronal.

Entre otros puntos instábamos a que se negociasen convenios de empresa como vía más práctica y eficaz para romper este bloque patronal en las alturas, y potenciar la participación de los trabajadores en el proceso.

Como botón de muestra, publicamos una relación de empresas en las que han sido sobrepasados los topes salariales impuestos recientemente por el Gobierno por decreto-ley.

En esta lista aparece entre otras empresas, la de Forjas Alavesas de Amorebieta, cuyo Director Gerente, Sr. José Luis Inchausti, que es a la vez el Presidente de la Mesa Negociadora por parte patro-

del Metal, (que como todos sabemos, no quiere sentarse a negociar y ofrece un 7 por ciento sobre tablas más un 6 por ciento con contrapar-

tidas de absentismo y aumento de productividad), incongruentemente no ha dudado en aceptar un incremento del 6 por ciento.

Reseñamos a continuación los convenios de empresa en los que han sido rebasados los topes salariales.

Mintegui, Bilbao	32 por ciento (10.500 pesetas mínimo)
Talleres Zanfra, Durango	19 por ciento (7.500 pesetas lineales)
Gac, Abadiano	16 por ciento
Samur, Abadiano	18 por ciento
Odi-Bakar, Durango	34 por ciento (10.000 pesetas mínimo)
Incoensa, Galdakano	18 por ciento
Mitda, Abadiano	18 por ciento (6.000 pesetas lineales más lo que salga en el provincial)
Lince, Elorrio	18,8 por ciento
Industrias Laip	(7.000 pesetas mínimo)
Westad, Sodupe	21 por ciento (8.000 pesetas lineales y una hora al mes para cobrar)
Ipsa, Mungía	14 por ciento sobre tablas, 1,5 por ciento sobre asistencia y 70 puntos Bedaux que se paguen como en el 78
Forjas de Amorebieta, Amorebieta	16 por ciento
Ormazábal, Bilbao	18 por ciento
Laminor, Amorebieta	16 por ciento
Rotulas el Carnero, Abadiano	18 por ciento
Consonny, Ribera Zorrozaurre-Bilbao	19 por ciento

Además de estas empresas en las que ya se ha realizado el convenio propio, existen otras muchas que lo

situación de huelga. En esta lista se pueden incluir Federall Mogul de Durango, Hermar de Sodupe, Vul-

Zicsa de Lemona, Arania de Euba, Facsa de Alonsotegi, etc. etc.

## Convenio de la Enseñanza no estatal

# Un paso hacia el convenio de Euskadi

El viernes 16, se ha firmado el convenio para la Enseñanza no estatal de Preescolar, EGB, BUP, COU, FPI, FP2. No es un convenio provincial; no es un convenio a nivel de todo el estado; no es un convenio a nivel de empresa. Es un convenio para Araba, Gipuzkoa y Bizkaia y que no ha podido serlo también para Nafarroa por la negativa de esta patronal, la cual se encuentra ahora con una huelga en la que se reivindica un convenio igual al que ya se ha firmado en las otras tres provincias.

(pasa a la página 4)

## Gipuzkoako Erainkintza Komenioa

# Azken Larria

Eztu eta presaka bukatu dugu Erainkintzako komenioa. Lehen adierazi genuen bezala, antiguedadea zegoen zalantzan, ELAK postura gogorra adierazi du eta puskaketa batetara joateko asmoa izan du, gai honetan, burua makurtu baino lehen. CC.OO. eta UGT gehiago pentsatu dute hauteskundeetan Komenioan baino; behin eta berriz posturak gogortu behar gure aldetik aurrera egin nahi bagenuen; bukaera ez dugu esango oso apaina izan denik, bainan guk nahi genuena lortu dugu behintzat, antiguedadea ezkongelatzeko; konseilua larunbatez bildu zen azken erabakia hartzeko, ontzat eman zuten komenioa izenpetzeaz eta Otsailaren 20an ezeren okerrik ez bada, amaiera emango zaio aurtengo komenioari.

(Erdiko orrietan)



## ● Construcción en Gipuzkoa y Bizkaia

(Págs. centrales)

## ● Sector de Plástico de Gipuzkoa

(Página 6)

## ● Contratos de duración deter. minada

(Página 7)

**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 (FJTPAS)  
 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 (Semana 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

**TXOKOAN**

**La semana laboral de 35 horas**

La reducción de la jornada laboral se está convirtiendo en una de las reivindicaciones sindicales del momento presente en el sindicalismo de los países capitalistas industrializados. La semana laboral, de 35 horas ha dejado de ser algo utópico e inalcanzable y se ha convertido en un objetivo a conseguir a medio plazo.

Se han librado ya las primeras batallas, sin duda la más dura la protagonizada por los trabajadores del metal alemanes. La huelga de seis semanas no ha sido suficiente para implantar de forma gradual en un periodo de 5 años, tal y como pretendían los trabajadores, las 35 horas, pero a cambio del mantenimiento de la semana de 40 horas, han obtenido la sexta semana de vacaciones pagadas.

Los empresarios han ganado un lustro, ya que hasta 1983, los trabajadores del

metal no podrán cuestionar la semana laboral de 40 horas, pero sólo es una tregua.

En Bélgica son ya diversos los sectores que han conseguido romper el tabú de las 40 horas. La siderurgia, las empresas petrolíferas, los grandes almacenes, la banca, las empresas del gas y electricidad han llegado a acuerdos para reducir la duración del trabajo a 38 horas semanales entre el periodo del primero de enero de 1979 al primero de 1980, según los casos.

Los sindicatos británicos y franceses se han sumado a esta reivindicación cuya filosofía se sustenta, entre otros puntos, en la necesidad del reparto del trabajo disponible en un contexto en el que el paro, ya muy importante, amenaza con aumentar durante la próxima década (un artículo reciente publicado por el «Financial Times» se-

ñalaba que para 1990, si no se modifica la organización del trabajo y se reduce la jornada, el desempleo puede afectar sólo en la CEE a más de 10 millones de trabajadores).

Indudablemente, la reducción de la jornada laboral tiene otro componente importante, además de constituir una fórmula para el reparto del trabajo disponible, que en las circunstancias actuales se convierte en prioritario, que no debemos olvidar: al aumento de tiempo de ocio, que constituye una aspiración constante que hunde sus raíces en la historia del movimiento obrero.

La jornada por las 8 horas, precedida por una prolongada y dura lucha, no ha sido sino el exponente más significativo por la consecución de este objetivo. Viéndolo desde la perspectiva actual, la jornada de 8 horas es sólo un eslabón.

J. LIBANO



Los trabajadores tenemos que llegar a dominar por nosotros mismos, todo lo concerniente a nuestro ámbito laboral

**Formación: I.R.P.F. y Seguridad Social**

Tal como anunciábamos en nuestro número del 27 de enero y dentro del programa de la Escuela Técnica, hemos celebrado una nueva clase para nuestro Gabinete Jurídico, en el que hemos abordado fundamentalmente dos temas:

- 1.- Las nuevas bases de cotización a la Seguridad Social
- 2.- El I.R.P.F.

En el primero de los temas quedaron claras las nuevas bases, así como la incidencia que van a tener a efectos de la I.L.T., Accidentes de Trabajo y Desempleo, aspectos todos ellos en los que se incidió bastante, mediante la exposición del tema y su posterior debate.

Igualmente en el segundo de los temas quedaron claros los conceptos que se iban a considerar como ingresos del contribuyente a la hora de aplicar el porcentaje sobre nómina que las empresas van a retener a cada uno de los trabajadores de su plantilla, así como otros temas de interés como son los casos de las variaciones de retribución que el trabajador puede tener a lo largo del año 79, los conceptos que podrán considerarse como exceptuados, los casos en los que el anterior I.R.T.P. era a cargo de la empresa, la incidencia del cambio en casos de rentas fijas, pensiones, etc.

Además de estos dos temas se tocaron diversos puntos referentes fundamentalmente a aspectos de Desempleo, tema que por el interés que requiere en las actuales circunstancias se desarrollará más detenidamente en clases posteriores.

Se han celebrado también los anunciados cursos sobre Seguridad Social, en Bilbao y San Sebastián, para aquellos militantes que asistieron anteriormente al curso sobre Derecho de Trabajo. En ambos casos se han tratado temas de interés como son:

- 1.- Los conceptos salariales. La nómina o recibo de salarios.
- 2.- Los Accidentes de Trabajo y la I.L.T. Prestaciones. Bases reguladoras, etc.
- 3.- El I.R.T.P. Retenciones y descuentos en nómina.

La asistencia a estos cursos ha sido bastante irregular, entendemos sin embargo, que se ha conseguido dar un paso interesante cara a las Unidades Comarcales, pues el tratamiento concedido a los temas, contribuye positivamente para poder dar una mejor respuesta y atención jurídica a los afiliados en la propia Unión Comarcal, en temas que les conciernen muy de cerca y que son de interés vital para los mismos en sus centros de trabajo. Maritxer ZINKUNEGI

1  
 Gobernutikan jarria dute lege zorrotz ta eroa, kapitalisten zerbizurako gorde nahirikan geroa. Martorel jauna hortxe daukagu bankeroen benkeroa, dirudienez desio digu denori negu beroa

2  
 Hainbeste huelga izango zenik gobernuak ez zun uste, langileriak sortua dio amaikatxe buruauste. Euskal Herrian dauzkagun huelgak zertako luza hainbeste? Francok bezala huelga guztiak dekretoz konpentzeituzte.

3  
 Huelga gogor eta famatua autopistan zegoena, jornal kontuan konpaini hori agertu zaigu zekena. Enplegatuek eskatzen zuten beraiei zor zitzaiena. Madriletikan dekretu bidez konpondu nahi dute dena.

4  
 Garbitasunaren huelga orain jarraitutzen du Bizkaian, garaitzapena lortu bait zuten Gipuzkoan beregarraian. Dekretu bidez jokatu dute, berroka honen amaian, Residentziko garbitzaileak militarizatu nahian.

5  
 Banka sailean ikusia da zertxobait egin beharra, patroij jendea hortxe baitabil ondo jo nahirik adarra. Estatu mailan huelga borroka bada sua eta garra, halaz ta ere, ikusten denez, Euskadin dago indarra.

6  
 Independiente askotxo dabil banka huelga gogorrian askatasunez jokatu asmoz aske inongo lokarrian. Banka langile indartu zaite, sendotu Euskal Herrian. Hori guztia lortu daiteke afiliatzen den neurrian.

M.U.

**Lokalak**

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

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

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

**Uniones locales y comarcales**

**ARABA**  
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.  
 AMURRIO: Elejondo, 23-1º Telf. 8970 75  
 LLODIO: Nervión, 16-2º Telf.: 672 32 59  
 SALVATIERRA (Aguirain): Mayor, 60-1º

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

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

**GIPUZKOA**  
 SAN SEBASTIAN: San Martín 51, entso, 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: Otarola, 8-1º dcha.  
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo, Telf. 88 35 01.  
 BERGARA: Torrekuá, 3 bajo.  
 DEBA: Puerto, 8-1º  
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º Telf.: 71 17 78  
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º  
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.  
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º Telf. 552 865.  
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º Telf. 621 414  
 LASARTE: Inigo de Loiola, 10 bajo, Telf. 362 033.  
 LAZKANO: Elsegui, 48-1º  
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º  
 MONDRAGON (Arrasate): Zaruvalde, 42 bajo, Telf. 791 091.  
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º  
 OÑATE: Zumalacarregi, 13 bajo.  
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui, 18-1º  
 PLACENCIA (Soraluze): Rabal, 15-1º  
 RENTERIA: Viteri, 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.  
 TRINTXERPE: Pescadería, 13 bajo, Telf. 399 311.  
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.  
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963  
 ZARAUZ: Trinidad, 11, 2º Telf. 830023.  
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.  
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.  
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º

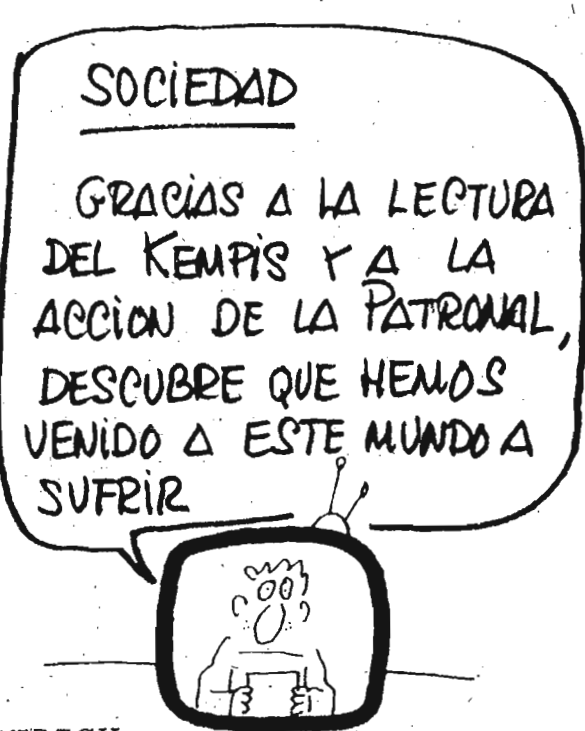
**NAFARROA**  
 PAMPLONA: Estafeta, 57-3º izda. Telf. 21.19.44  
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º  
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Eztegarra, 5-1º  
 ESTELLA (Lizarr): Pui, 24 bajo y 1º

**LEIZA Bº** Elgoien, 29, Casa Kaskatilla  
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bitirra.  
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja, 18-4º

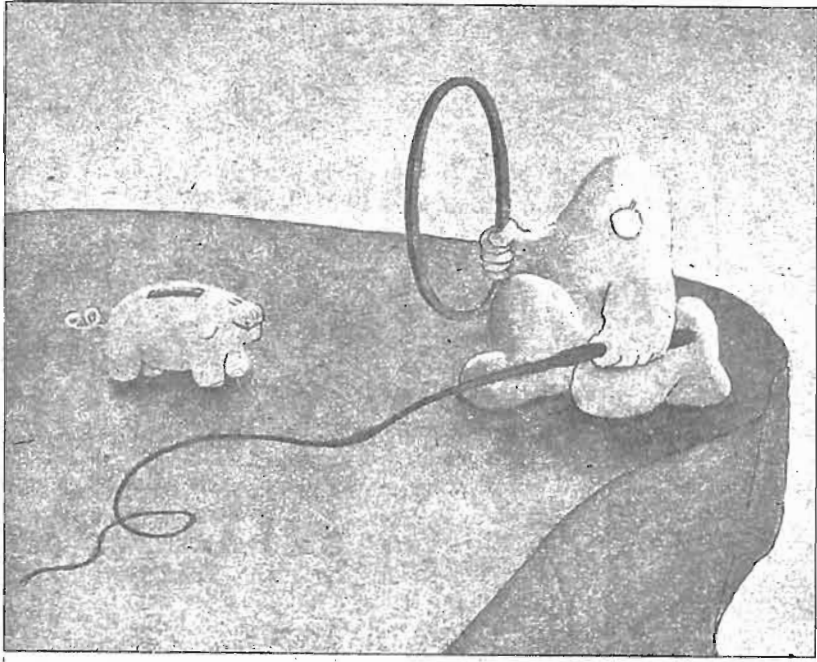
**FORMACION**  
 BILBAO 10: Alda. de Urkijo, 28-3º Telf. 4432200

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

**HUMOREA**







Lo nuestro es responder a la fuerza de unos intereses con la fuerza sindical organizada



Nos quieren recortar el campo de maniobra

## Fuerza responsable

La semana pasada una revista extranjera destacaba en grandes titulares esta frase: El poder teme la explosión. No se trata de una noticia relacionada con el tercer mundo, ni anda de por medio ningún nuevo Sha. El poder ese es uno de esos gobiernos democráticos occidentales y la explosión esa que puede ser causada por la situación límite creada por el paro y por los despidos. Se trata de Francia donde el paro, detodas formas, no ha llegado a los niveles alcanzados al sur de los Pirineos.

Esa situación alarmante es fruto de una política deliberadamente optada y de la irresponsabilidad de los sectores sociales con capacidad de decidir una política económica. Esa situación era evitable lo mismo que situaciones similares y no es correcto, ni cierto, ni honesto presentarla como fatal e inevitable.

### Un mecanismo conocido

El mecanismo que conduce a esa situación es casi siempre el mismo. Se comienza por decidir la reducción drástica y prioritaria de la inflación. Entre los varios caminos, posibles por lo menos en el discurrir económico, se opta por el que conduce al paro masivo y a la justificación empresarial de los despidos. El paro, y más en las tasas constatadas, es evitable digase lo que se diga. La cuestión está en determinar los sectores que van a beneficiarse de las medidas, los que van a tener que sacrificarse y el ritmo que se va a imprimir al proceso de estabilización por el que se ha optado.

A continuación se inicia un proceso de presión. Sobre los trabajadores y sus salarios se carga la responsabilidad de los costes crecientes de la producción, que ponen en peligro la estabilidad de las empresas y resultan los causantes principales de la inflación. En base a esta idea se trabaja a la opinión pública por todos los medios de masas. Muchos trabajadores se lo creen. Se dejan presionar o, si se quiere, se dejan intoxicar.

### Estrechar el margen de maniobra

La presión se acentúa con el desempleo que friamente se había planificado y con ello también se estrecha el margen de respuesta de los trabajadores. Y se continúa en la misma línea de presionar a los trabajadores por medio de intervenciones legislativas (decretos de congelación salarial...), de campañas exigiéndoles moderación y responsabilidad, de intoxicaciones alarmistas y catastrofistas centrando sobre los mismos tra-

acusación de ser los causantes y la amenaza de poder ser las víctimas de los efectos de sus reivindicaciones siempre inefectiblemente inoportunas e inmoderadas.

Todo lo anterior va encaminado a producir dos efectos en los trabajadores. En primer lugar a reducir todo lo posible la capacidad de maniobra y las posibilidades de negociación. Todo se ha orientado a tratar de encerrarnos en la lógica de las previsiones y de los objetivos definidos a partir de una línea política adoptada en virtud de intereses muy determinados. Empleo, salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores son sacrificados al servicio de intereses que hipocritamente son presentados como generales.

### Paralizar a la clase trabajadora

El segundo efecto que se trata de producir es la paralización de la clase trabajadora como agente social con dinámica, intereses y aspiraciones propias. Paralización intentada a través de la utilización multiforme de los numerosos recursos de fuerza en manos de los grupos en el poder. Paralización a la que contribuye también el sentimiento de inseguridad por el empleo y la for-

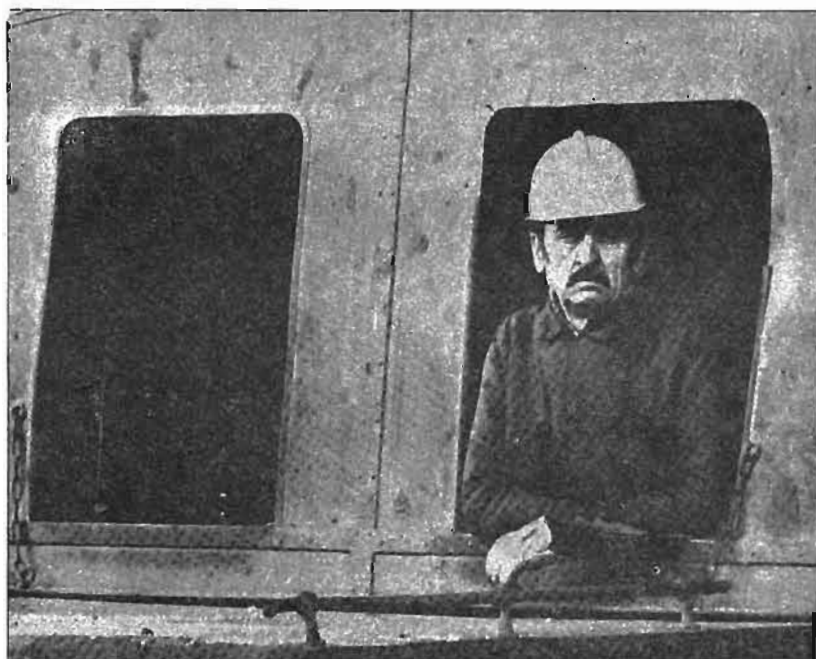
zada estrechez de la capacidad adquisitiva del trabajador. La incógnita sostenida sobre el día de mañana produce en su primera fase una reacción de auto-defensa normal en el ánimo del trabajador.

Es la práctica consciente de una política de riesgo calculado. Si de ese repliegue inicial se pasa a la situación en la que se va extendiendo la desesperación comienza a también a abrirse camino lo imprevisible. Y entre lo imprevisible esta la posibilidad de la explosión social a la que, según la revista citada al comienzo, comienza a temer el poder en Francia.

### Fuerza, conciencia y seguridad

Al llegar a este punto no vamos a ceder a la tentación demasiado ingenua de hacer un llamamiento a la responsabilidad de los grupos dominantes y en el poder. Saben lo que hacen. Pero pueden equivocarse porque una de las debilidades del poder es precisamente no saber ver la realidad. Tampoco nos dedicaremos a hacer un llamamiento a la movilización desesperada y sin objetivos. Eso está fuera de todo planteamiento de clase. Lo nuestro es responder a la fuerza de unos intereses egoístas con la fuerza sindical organizada, con una conciencia de clase apuntando a objetivos y metas precisos y con la seguridad cierta de un futuro que sabremos construir.

V. ELORZA



Y van...

## Decreto-ley de Homologación de Convenios Colectivos

Los convenios colectivos que se negocien en el presente año, que afectan a empresas públicas, personal laboral de la administración o empresas con más de 500 trabajadores, deberán pasar a la comisión delegada para asuntos económicos, según Real-Decreto publicado en el BOE el pasado martes día 13.

Según el referido decreto, el Ministerio de Trabajo someterá a la comisión delegada para asuntos económicos, los convenios citados, acompañados de un informe sobre si rebasan o no los topes salariales establecidos por el decreto-ley de congelación de rentas de trabajo.

En el caso que el convenio rebase los límites del incremento económico permitido; la comisión delegada podrá imponer a las empresas públicas las limitaciones que considere necesarias para ajustar el crecimiento a sus criterios.

En las empresas privadas, el conocimiento atribuido a la comisión delegada no será impedimento para su homologación, pero la autoridad laboral modificará a las dos partes la posible superación de los límites y les concederá un plazo para ratificar o modificar el convenio. Cumplido este trámite, se homologará el convenio, aunque éste no haya sido revisado, si bien en este caso, se aplicará a las empresas las penalizaciones previstas (pérdida de bonificaciones o ayuda oficial).

Hasta aquí llega la noticia que constituye una nueva restricción a la libertad de negociación. En esta misma página comentamos esta decisión gubernamental, incluyéndola en un contexto más amplio y no como un hecho aislado. El rosario de decreto-leyes, a todo un estilo de gobierno.

J.E. AURREKOETXEA

## Los decretos-leyes, una carrera de obstáculos

La obligatoriedad del trámite de homologación de convenios, es de momento, el último decreto-ley con la que nos ha obsequiado el gobierno en plena campaña electoral, coincidiendo también con un momento álgido de la negociación colectiva. Su objetivo no es otro que el de crear un obstáculo más, aparentemente formal para la empresa privada, en los ya mediatizados convenios.

El vacío legal normativo sindical que tan reiteradamente denunciábamos, está abriendo camino a que por el procedimiento del decreto-ley se restrinja la libertad de negociación y de huelga, derechos ambos reconocidos en la recientemente estrenada constitución.

Da la sensación que algunos de los decreto-leyes (posiblemente todos aunque unos más que otros) han respondido a presiones de intereses concretos provenientes de los sectores patronales afectados. Pero a pesar que las hipotecas de la UCD en este sentido son considerables, las decisiones adoptadas reflejan una forma de hacer las cosas, que es lo realmente preocupante, cara al futuro. Repasemos las últimas decisiones de la administración.

1.- Decreto-Ley de Congelación Salarial, que como todos conocemos, pretende recortar por segundo año consecutivo el poder adquisitivo de los salarios, y que es una grave interferencia publicada en la libertad de negociación.

2.- Decreto-Ley por el que se restringe notablemente el derecho de huelga de los trabajadores de autopistas, decisión tomada pese a no existir ningún riesgo de anomalías en la prestación del servicio público.

3.- Decreto-Ley por el que se crea el Instituto de Arbitraje y

nistración se reserva la posibilidad de, que por motivos de interés general, se obligue a las partes al arbitraje y el nombramiento unilateral de uno de los tres miembros que componen el tribunal de arbitraje. El gobierno ha infringido flagrantemente los principios de voluntariedad y de no intervención requeridos por los procedimientos de resolución de conflictos.

4.- Inclusión en el decreto antiterrorista (Seguridad Ciudadana) de las actuaciones de los piquetes informativos.

5.- Decreto-Ley que establece la obligatoriedad del trámite de homologación de convenio (ver información en esta página).

6.- Decreto-Ley por el que se prohíbe de hecho la huelga al personal que presta sus servicios en los centros sanitarios y que incluyen incluso al personal de limpieza, aunque éste no esté incluido en la plantilla del centro.

Esta relación tiene la característica, al margen de las consideraciones expuestas, de que el primero y el último de los decretos han sido promulgados en un plazo de 40 días. Todo un record que no basta con denunciarlo, sino que hay que contrarrestarlo a través de una acción sindical vigorosa y constante.





El convenio estatal de Químicas, firmado por UGT, CC.OO y la patronal FEIQUE, ha quedado lejos

Tras cuatro semanas de huelga en la empresa química de Amorebieta

# Lux May: 19 % de aumento Se saltaron los topes

Cuatro semanas ha durado la huelga de la empresa de Amorebieta Lux May. Cuatro semanas de lucha contra la patronal vizcaína y contra los topes salariales del Gobierno del UCD.

Cuando se iniciaron las negociaciones se era consciente de las dificultades. De una parte el incremento solicitado, sobrepasaba con creces los topes del 14 por ciento fijados por el Decreto.

De otra parte, la reivindicación en materia sindical, con el reconocimiento de las Secciones Sindicales, se enfrentaba abiertamente a la política de la

Confederación de Empresarios de Vizcaya. De nuevo ha sido necesario recurrir a la huelga, como vía para llegar a las reivindicaciones planteadas, y una vez más la Caja de Resistencia ha sido soporte importante.

Al final los logros se hacen notar:

- 19 por ciento de aumento (17,2 en salarios mas 3.500 en cada paga extraordinaria)
- Vacaciones de 30 días para todo el personal
- 100 por cien en caso de accidente
- reconocimiento de las Secciones Sindicales

Y otros aspectos menos importantes.

En un primer momento, la sombra de la Confederación empresarial apareció en la negociación, impidiendo que se avanzase. Sin embargo, la fuerza de los trabajadores, cuyas metas eran el recuperar el incremento del I.C.V. y el reconocimiento sindical, prevaleció «convenciendo» a la empresa que en el diálogo habría solución y que la cerrazón sería contestada con dureza.

Sería interesante analizar el comportamiento de la Patronal vizcaína y de las empresas

dentro de ella, pero este es un tema para un trabajo más profundo que éste.

Baste resaltar de nuevo que, cuando el marco de negociación lo escogen los trabajadores y se fija en su propio centro de trabajo, es posible luchar y saltar los topes. Es posible romper la dureza de la patronal y es posible sacar buenos convenios.

¿Donde quedan el 14 por ciento y donde queda el Convenio Estatal de CC.OG., UGT y FEIQUE?

Dani GÓMEZ

## «Orbegozo Fittings» de Salvatierra

Los trabajadores de «Orbegozo Fittings» de Salvatierra se han mantenido en huelga desde el pasado día 24 de enero, porque la patronal se negaba a entablar negociaciones para un convenio de empresa y se negaba también a facilitar al Comité, la información económica necesaria.

Esta empresa con cinco años de existencia en Salvatierra,

dedicada a la fabricación de accesorios de tuberías, agrupa en la actualidad a 450 trabajadores de los que la mayoría viven en los pueblos colindantes.

Los trabajadores se han visto precisados a demostrar firmeza antes de que la patronal se aviniera a negociar y aceptara que los asesores de las centra-

les sindicales estuvieran presentes en la mesa negociadora.

La voluntad negociadora de los trabajadores se ha manifestado desde el principio en la propuesta de realizar un convenio de empresa para el que se reivindican los puntos siguientes:

- Incremento salarial lineal de 9.000 Pts.
- Revisión semestral

- Un mes de vacaciones
- 100 por 100 en caso de accidente o enfermedad
- Especificar en la nómina la cuantía de los diferentes pluses
- Aumento del plus de nocturnidad
- Atenerse a cualquier mejora que sea acordada en el Convenio Provincial

Por su parte, la sección sindical de ELA, ha mantenido constatemente el criterio, desde el principio expuesto a todos los trabajadores, de que la única forma de superar los topes salariales fijados en el Decreto-ley, era el negociar en la misma empresa. No hay que esperar que otros decidan por nosotros.

La necesidad de subsanar la dificultad que se crea por vivir los trabajadores tan dispersos, la necesidad de la organización sindical, la necesidad del apoyo de una Caja de Resistencia, son constataciones que se han visto palpablemente.

### Los resultados

La negociación ha llevado entre otros a los siguientes acuerdos:

- En ningún caso el pacto de empresa en materia no-salarial será inferior al provincial.
- Incremento salarial del 15,5 por ciento: 15.000 Pts.
- La empresa presentará a la Comisión un estudio con objeto de reducir el abanico salarial.
- Que por razón de la huelga, ni habrá represalias, ni habrá reducciones en las pagas extras o en las vacaciones.
- Vacaciones de 26 días, más la fiesta de Salvatierra.

## Conenio de la Construcción de Bizkaia

# Chantaje de la gran patronal

Después de haber llegado a un acuerdo definitivo en la noche del 12 al 13 y de hacer público el contenido del mismo y cuando solo quedaba pendiente la firma, la gran patronal del sector representada por Ecoba ha protagonizado un último episodio. Este sector, presionado muy probablemente por Madrid, se ha negado a aceptar el convenio si de éste no se eliminaba toda la cuestión referente a la acción sindical. La gran patronal (Entrecanales, Agroman, Inducosa, etc.) ha sido consciente de que jugaba con ventaja, ya que a la mala coyuntura económica del sector, dado el escaso volumen de obra, había que unir la dificultad de replantear el convenio.

Este grupo de empresas presentaba como contrapartida mejorar el 9,25 por ciento de incremento salarial, poniendo en evidencia de esta forma que su preocupación prioritaria lejos de ser la de saltarse los topes salariales era cerrar cual-

quier vía al sindicalismo de la empresa.

Teniendo en cuenta las circunstancias desfavorables para los sindicatos y dado que el convenio representaba una mejora salarial considerable, la mesa negociadora aceptó finalmente la siguiente propuesta:

- 10 por ciento de aumento salarial sobreciempo, que suponía una subida del 17,2 por ciento sobre el año 1978.

- 2.000 pesetas de compensación por el mes de diciembre pasado ya que el convenio terminaba en noviembre y las condiciones económicas a partir de enero.

El resto de los puntos articulados no han sufrido ninguna modificación, excepto el ya referido punto de acción sindical que ha sido eliminado.

José Mari LARRA

## Convenio de Gijón

# Posición de



Por la actitud de ELA, se ha podido descom...

## Convenio de la Enseñanza no estatal

# Un paso hacia el convenio de Euskadi

(viene de la página primera)

Podríamos hacer multitud de valoraciones de este convenio; podríamos analizar cuáles son sus puntos negativos y cuáles los positivos; podríamos decir que no es un convenio de echar las campanas al vuelo; podríamos decir algunos que éste no es un convenio bueno y otros que éste es el convenio posible. Estas valoraciones, contenidos del convenio y análisis les llegarán a los afiliados de la Enseñanza por correo, Ahora sólo quisiéramos exponer los puntos destacables de este convenio:

- Este convenio se ha negociado con los sindicatos. En Madrid, siguiendo la tradición, se ha dictado laudo.
- Hemos acabado con una costumbre de «convenios» a ámbito estatal y comenzar una nueva etapa de negociaciones.
- Falta Navarra pero se ha avanzado y existe ahora mejor clima para un nuevo convenio de Euskadi entero.
- Se ha visto qué sindicatos han jugado las dos cartas estando negociando aquí y en Madrid a la vez y cuáles sólo hemos jugado a una carta.
- Se ha superado con mucho el laudo dictado en Madrid. Un ejemplo:

	Laudo Madrid		Convenio	
	Salario	Trienio	Salario	Trienio
Prof. preescolar.....	35.751	1.796	40.000	2.250
Prof. EGB-FPI.....	38.159	1.796	40.000	2.250
Prof. BUP-FP2.....	40.760	2.213	44.000	2.250
Oficial Adminis.....	25.705	1.365	30.000	2.250
Auxiliar.....	22.500	1.365	25.000	2.250
Person. limpieza.....	22.500	1.365	25.000	2.250
Cocinero.....	24.500	1.365	28.000	2.250
No docentes.....	42 horas semana		40 horas semana	



Una empresa sin dirección

## «Celulosas Artibay» de Ea

El corte del fluido eléctrico realizado por Iberduero a mediados de diciembre pasado, a la empresa papelera «Celulosas Artibay» de Ea, ha paralizado por completo las instalaciones de la fábrica y los 57 trabajadores se encuentran en brazos cruzados, cuando dos meses más tarde la empresa sigue en su política de abandono total e incapacidad, y los asesores de ELA están ultimando un estudio de la situación real de la empresa, en vistas a dar soluciones a corto y medio plazo.

El problema fundamental de esta empresa viene dado por la falta de gerencia e incapacidad de la dirección (si la hay) de llevar adelante a la fábrica cuyo proceso de abandono está ya muy avanzado.

Desde un primer momento, los asesores de ELA iniciaron una serie de contactos para analizar la situación real de la empresa.

Un estudio realizado por

una empresa papelera guipuzcoana interesada por la de Ea constata, entre otros puntos, la fuga de fibras por falta de cambio de los tamices, punto éste importante en el proceso de producción, a la vez que hace hincapié en la viabilidad de la fábrica.

Una política de «orden y mando» llevada a cabo por el mayor accionista, Sr. Isidoro, a falta de una dirección, hacía

irreversible el proceso de deterioro, haciendo caso omiso incluso de las rectificaciones de los mismos técnicos de las máquinas.

Se han mantenido reuniones con los acreedores, así como a nivel de Ministerio de Industria, el cual se ha brindado a facilitar un equipo de técnicos con el fin de estudiar, sobre el terreno, la situación de la empresa y poder dar unas medidas para superar el actual momento.

«La recuperación de la empresa en la zona costera donde está ubicada, es de vital importancia, por ser esta empresa, la que absorbe la mayor parte de la mano de obra industrial de dicha zona.

Félix GARCIA

## Michelin, otra multinacional

La totalidad de los trabajadores de Michelin-vitoria a excepción de los empleados llega a su segunda semana de huelga para protestar contra los siguientes puntos:

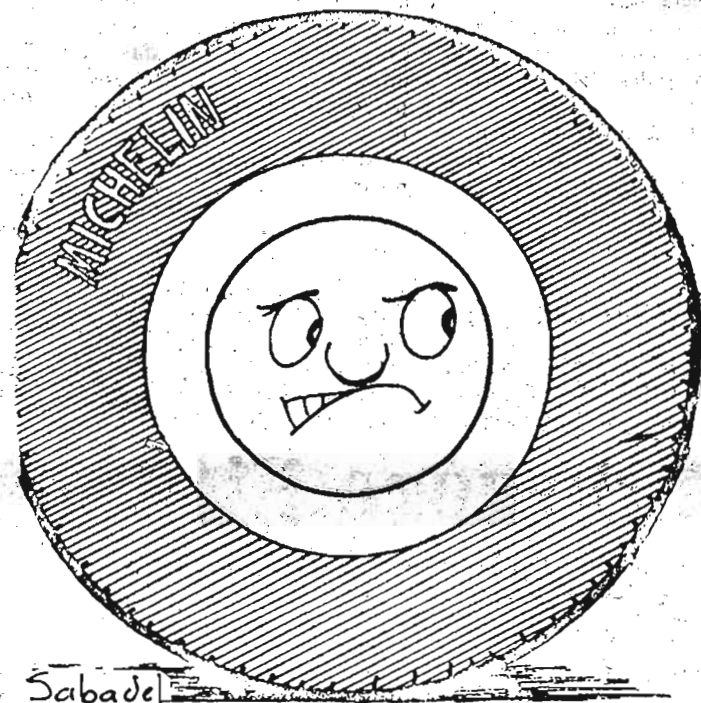
1.- Falta de negociación.  
2.- Represión a miembros del Comité y sindicatos mas o menos destacados y coacción a toda la plantilla por medio de los Jefes de Equipo.

3.- Notificación por cartas a domicilio del cuarto equipo a título informativo.

1.- La falta de negociación a la que la Empresa sigue negándose, ofreciendo a cada trabajador individualmente sin contar con el Comité un incremento salarial del 20 por ciento del cual solo se percibirá un 12 por ciento y el 8 por ciento restante para cuando desaparezca la congelación salarial, siempre que el trabajador siga perteneciendo a la empresa.

2.- La represión que la Empresa lleva a cabo con los miembros del Comité y sindicalistas mas o menos destacados, aislandolos del resto de los trabajadores o colocándolos en puestos de inferior categoría e incluso haciéndolos responsables del malestar que se vive dentro de la Empresa.

3.- La empresa en afán de explotar y sacar mas rendi-



miento del sudor de los trabajadores intenta imponernos cuatro turnos, haciendonos ver por medio de cartas personales a domicilio y dando a entender a todos los trabajadores en general las ventajas de los cuatro turnos por medio de anuncios de una hoja, en todos los periódicos del País.

Estos cuatro turnos ya funcionan en la factoría de

Aranda y lo tratan de imponer en las fábricas de Valladolid y Lasarte, a lo que los trabajadores nos oponemos por considerar que esto supone un mayor control al intentar reducir nuestras actividades sociales y familiares que realizamos fuera de la Empresa.

Sección Sindical de Michelin de Vitoria

## ARIN

## Convenio de empresa de la Papelera Española de Aranguren-Zalla de Bizkaia

El día 12 de este mes se rompían las negociaciones que venían manteniéndose desde primeros de enero, con motivo del convenio de empresa para 1979, y se convocaba a una huelga legal a comenzar el 16 de febrero, huelga que prosigue a la hora de dar esta información.

La no concesión de la jornada semanal de 42 horas a los 140 trabajadores de STOP, y la oferta económica de la empresa del 11 por ciento sobre tablas salariales, han sido los motivos fundamentales para la salida a la huelga por parte de los trabajadores de la Papelera de Aranguren.

Tendremos ocasión de tratar con más amplitud el tema en próximos números. El tema lo requiere.

Félix GARCIA

## Rotas las negociaciones en el Convenio del Transporte de Viajeros por Carretera de Bizkaia

En el número anterior informábamos de la situación en la que se encontraba el convenio de transporte por carretera de viajeros de Bizkaia.

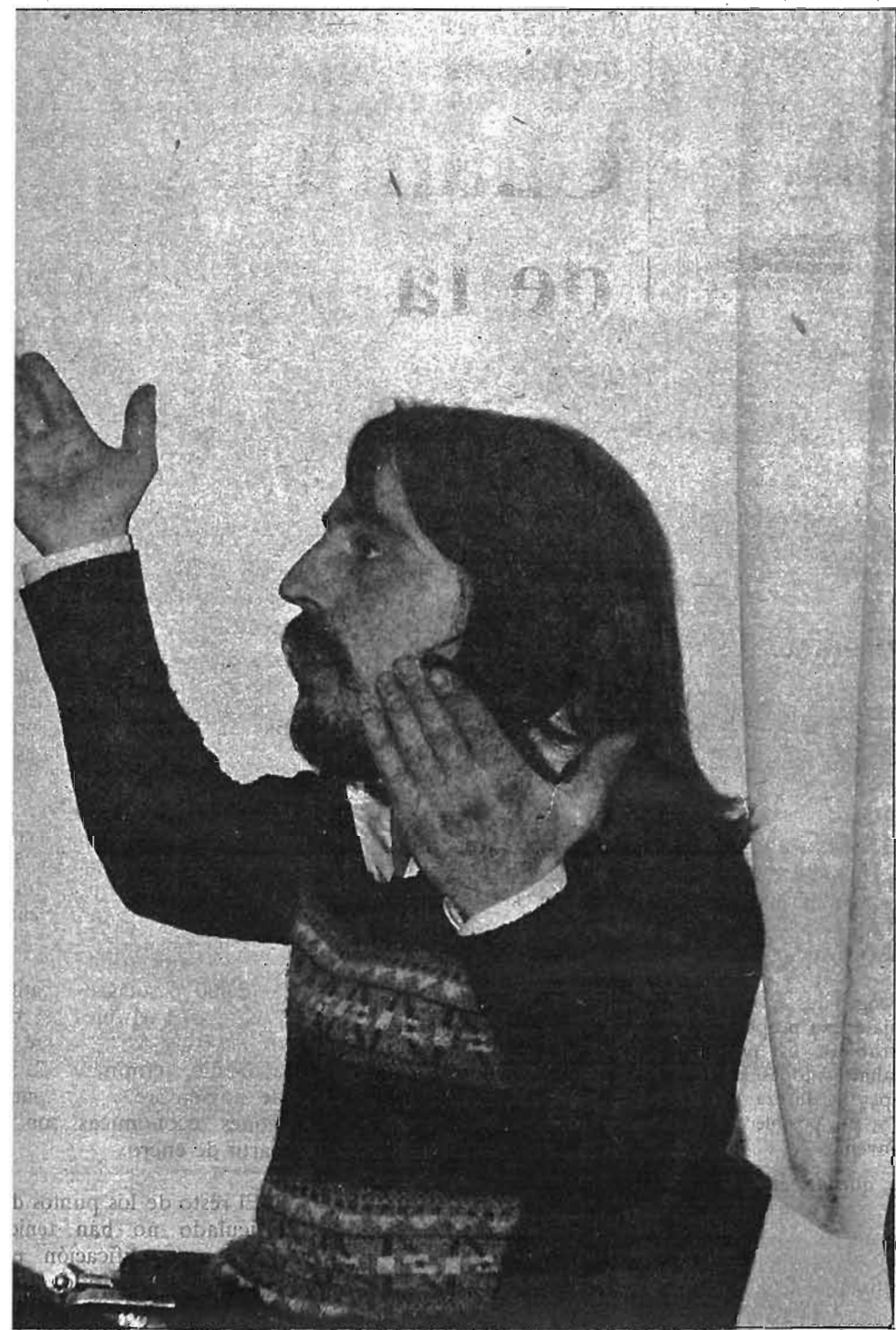
La patronal de los discrecionales (ADIVI) han realizado ya su oferta el día 5 de febrero y en estos momentos, las diferencias existentes mas que en el tema económico, radican en

la jornada laboral, así como en la forma de realizar el cómputo de horas trabajadas.

En cuanto a los contactos mantenidos con la patronal de los servicios regulares (ASVETRA), ya llevamos más de cuatro meses de retraso y los empresarios en su oferta presentada el 16 de este mes mantiene diferencias abismales, como la de 7.318 pesetas que se da por mes en el conductor, aparte que del resto del articulado del anteproyecto no ofrecen nada.

Ante esta situación, las centrales sindicales presentes en la negociación, hacemos un llamamiento a los trabajadores del sector a que se hagan presiones de cara a forzar a la patronal a negociar un convenio aceptable, tomando como base de referencia otros provinciales de transporte, como en el caso del de Mercancías por Carretera.

J. MURUA



«Se ha visto claramente que la gran patronal tiene miedo a que el sindicalismo se desarrolle dentro de sus empresas»

## Construcción de Gipuzkoa

## Huelga por parte de ELA

Como anteriormente informábamos, estaba en juego la congelación de la antigüedad, concepto éste que suponía gran pérdida para muchos trabajadores. Por posiciones de fuerza de ELA se ha podido sacar este año este tema adelante ya que CC.OO. y UGT estaban dispuestos a firmar este año parte de la congelación de este concepto y admitir para el año que viene una nueva tabla para aplicar la antigüedad, lo cual quiere decir que facilitábamos y dejábamos terreno libre para que el

próximo convenio quede garantizada la congelación.

Los acuerdos finales fueron un tanto precipitados, pero si no se toman posturas firmes pesan mucho a la hora de rectificarlos. Nos quedamos sin garantías-sindicales porque nos querían comprometer a cambio con una reversión de las plantillas y ELA puede seguir por sus propios medios organizándose y luchando sin aceptar tales condiciones.

Los acuerdos más importantes serían los siguientes:

- Vacaciones 26 días laborables, a disfrutar dentro del año 1979
- Hora a trabajar en el año 1979-2003
- Salarios: Incremento del 8,5 por ciento en cómputo anual sobre salarios del 30-11-79
- Revisión salarial del ICV de los últimos siete meses a partir del 1 de julio de 1979
- Dietas Completas 900 pesetas y media 400 pesetas.
- Pluses: Para trabajos tóxicos, penosos, peligrosos se establece un plus de 20, 25, 30 por ciento que se aplicará desde la solicitud del expediente, con posterioridad a la resolución y si ésta es positiva se reducirá la jornada laboral, en dicho porcentaje, sin cobro adicional.
- Período de Prueba: Se reduce en 10 días a los operarios.
- Contrato de Trabajo: Las empresas presentarán a todo trabajador el contrato de trabajo para que puedan antes de firmarlo asesorarse en su sindicato; de la misma forma el finiquito se presentará al trabajador unos días antes del cese para su asesoramiento.
- Alta en la empresa: La empresa estará obligada a dar de alta en la Seguridad Social y comunicarlo al trabajador en el plazo de 15 días. Si no lo hace el interesado dispondrá de 2 horas retribuidas para asegurarse en el INP de su alta, si no cumple los requisitos la empresa, el trabajador pasará automáticamente a ser fijo de plantilla.

Mikel OLAZABAL





En la foto aparece una afiliada, cobrando el importe de la Caja de Resistencia de la empresa "Plásticos Mel" de Legazpia, donde se ha conseguido el 18% de incremento

Sector de Plásticos de Gipuzkoa

Negociaciones de empresa

Hau da garbi nabarmendu dena Gipuzkoako Kimikan. «Moncloako Pactoaren» ondoren Gobernuak langileen jornalak murriztu nahi izan duela bistan da. Horretarako, zenbait partidurekin bat eginik, ahaleginak eta bi egin ditu. Langileak, ordea, nolako egoera halako erantzuna behar dela garbi ikusi du. Hitz dotoreak eta promesa haundiak ez du langilea engainatzen, eguneroko bizitza soilak erakusten diona begi bistan baidu. Gutxienean, lehengo bizi mailari, eros ahalmenari, eutsi nahi dio.

A raíz de la negociación del Convenio Estatal de Química, orientado fundamentalmente a hacer respetar el Pacto de la Moncloa, —prorrogado después con el Decreto-Ley—, la Federación de Química de ELA se reafirmó en los criterios de negociación que a nivel de Confederación se había trazado. Lejos de mantener unos criterios demagógicos, la labor fundamental se ha caracterizado en la organización de las Secciones Sindicales en las empresas con el fin de preparar la línea reivindicativa y de actuación.

Resultados positivos

Los resultados son franca-

mente positivos y esperanzadores. Y en próximos artículos nos referiremos a otros sectores. En el plástico, a pesar de que no han acabado todas las negociaciones, ya han finalizado en algunos casos. En Plásticos Orbelán de Andoain con 100 trabajadores, se ha conseguido un incremento salarial del ICV más 2.200 pesetas mensuales y revisión trimestral automática. Se han aumentado las vacaciones a 30 días, han sido mejorados los servicios sanitarios y médicos además de otras mejoras.

En Plásticos Oramil del Barrio Ibaeta de San Sebastián, la lucha ha sido más dura, ha habido que recurrir a la huelga. Dado que uno

de los principales objetivos era el de la reducción de la jornada de trabajo, se ha conseguido reducir la jornada de trabajo anual en unas 42 horas, casi una semana, lo cual conlleva una mejora en las condiciones generales para la lucha contra el paro, etc. El aumento salarial ha sido del 14 por cien, les han sido abonados los días de huelga y se ha puesto en marcha un mejor servicio de botiquin y urgencias, para el turno de noche...

Plásticos Mel, 18 por ciento aumento

Por último, queda por mencionar la realidad de Plásticos Mel de Legazpia, empresa que cuenta con 204 trabajadores, en su mayoría, un 60 por cien, mujeres y en unas condiciones ínfimas por la incidencia que tiene la desproporcionada oferta de mano de obra que existe en esa zona. En el momento de redactar estas líneas se está negociando la solución al

problema planteado con motivo de la aplicación de la ya conseguida amnistía laboral para casi un centenar de trabajadores despedidos en una huelga anterior ya que la empresa juega con amenazas de despidos para los menos antiguos en el caso de que se aplique esta amnistía. Dado que la oferta de la patronal era mínima, se recurrió a la huelga legal que ha durado 14 días. Los resultados han sido positivos: se ha conseguido el 100 por cien de cuanto se reivindicaba, gracias al grado de organización, disciplina y entrega de los trabajadores en las diversas labores que asumieron los diversos equipos que se crearon en la huelga.

La colaboración entre Federación y Sección Sindical ha permitido pulir detalles y matices a la hora de negociar. Se han conseguido 6.500 pesetas mensuales de aumento lo que suponen un incremento porcentual del 18 por ciento.

Pako OLASKOAGA

Convenio provincial del Metal de Gipuzkoa

En camino del acuerdo

La propuesta de acuerdo salarial que el mediador realizó el viernes 16 a las representaciones de trabajadores y patronos en el Convenio del Metal de Guipúzcoa ha sido aceptada por los afiliados a ELA-METAL. Precedida por reuniones de las Secciones Locales, el sábado 17 el Consejo Regional de la Federación aprobó la siguiente propuesta:

Tablas de convenio

Aumento del 16,5 por ciento sobre el promedio anual de las Tablas de Convenio de 1978, lo que representa que el salario mínimo de un peón que actualmente, sin pluses, era de 32.800 pesetas mensuales, a partir del 1 de enero percibirá 35.500 ptas./mes y a partir del 1 de julio percibirá 37.700 ptas./mes aproximadamente.

Salarios reales

Aumento del 6 por ciento a partir del 1-1-79 sobre el salario real al 31-12-78, y aumento del 2 por ciento más 1.500 pesetas lineales al mes a partir del 1-1-79.

Las empresas en suspensión de pagos o quebra admitidas a trámite judicial antes de la firma del Convenio, quedan excluidas de la aplicación de los incrementos sobre salarios reales.

Si el resto de compo-

nentes de la mesa negociadora se pronuncia, como es previsible, en el mismo sentido que ELA-METAL, se habrá dado el paso más importante para la firma del Convenio.

A falta de esta decisión conjunta en el momento de escribir estas líneas y aún sin concluir la negociación y acuerdo en otros aspectos de la plataforma, todo hace suponer que el Convenio del Metal de Guipúzcoa para 1979 va a ser un Convenio que reportará consecuencias positivas para los trabajadores y movimiento sindical.

Efectivamente con él los trabajadores, además de haber conseguido, en situación difícil, superar los topes del gobierno y mantener el poder adquisitivo en Tablas de Convenio, habremos rescatado la libertad de negociación en las empresas, que había estado impedida, por convenio, el año pasado.

La desaparición del artículo 33 de este Convenio, por lo que tanto ha luchado ELA-METAL, es un paso importantísimo para devolver a las fábricas una actividad reivindicativa, negociadora, sindical, sin la cual el movimiento obrero organizado quedaría mutilado, fuertemente debilitado.

Carlos GERENU

Convenio Provincial del Metal de Araba

TABLA SALARIAL

OTROS PUNTOS

AÑO 78	AÑO 79	AÑO 78	AÑO 79
<b>Peón</b>	<b>Peón</b>	<b>Oficial 2°</b>	<b>Oficial 2°</b>
S. Base .....620	S. Base .....720	S. Base .....680	S. Base .....787
Pl. Activ. ....34	Pl. Activ. ....39	Pl. Activ. ....44	Pl. Activ. ....51
Pl. Extr. ....18	Pl. Extr. ....21	Pl. Extr. ....18	Pl. Extr. ....21
Vacaciones.....20.252	Vacaciones.....23.600	Vacaciones.....23.800	Vacaciones.....27.600
P. Julio y Nav .....25.400	P. Julio y Nav .....29.286	P. Julio y Nav .....30.700	P. Julio y Nav .....35.397
<b>Especialist.</b>	<b>Especialist.</b>	<b>Oficial 1°</b>	<b>Oficial 1°</b>
S. Base .....630	S. Base .....732	S. Base .....720	S. Base .....837
Pl. Act. ....36	Pl. Activ. ....41	Pl. Activ. ....54	Pl. Activ. ....62
Pl. Extr. ....18	Pl. Extr. ....21	Pl. Extr. ....18	Pl. Extr. ....21
Vacaciones.....20.808	Vacaciones.....24.700	Vacaciones.....26.632	Vacaciones.....31.200
P. Julio y Nav .....26.300	P. Julio y Nav .....30.324	P. Julio y Nav .....32.850	P. Julio y Nav .....37.876
<b>Oficial 3°</b>	<b>Oficial 3°</b>		
S. Base .....640	S. Base .....742		
Pl. Activ. ....39	Pl. Activ. ....43		
Pl. Extr. ....18	Pl. Extr. ....21		
Vacaciones.....21.525	Vacaciones.....25.300		

	AÑO 78	AÑO 79
Jornada	2.042 horas	2.026 horas
Vacaciones	24 días	26 días
Diets	Hasta 3 días 1.000	1.140 Pts.
Diets	Más de 3 días 800	912 Pts.
En el mismo día	Desayuno 50	57 Pts.
	Comida 400	456 Pts.
	Cena 250	285 Pts.
Plus de distancia	1,50 h/km.	2 Pts./Km.
Deleg. sindicales	3 horas	8 horas

Atribuciones al Comité y a las secciones sindicales

EDU MARKINEZ

El Convenio Provincial del Metal de Araba está sólo pendiente de la redacción y firma, después que sindicatos y patronal han llegado a un acuerdo.

Tal y como desde un primer momento planteaba ELA, el convenio tiene un carácter de mínimos, presentado como aspectos más destacados: el aumento medio del 16 por ciento, una reducción de jornada y un incremento de horas para los delegados de las secciones sindicales.

Asimismo, se ha constituido una Comisión Paritaria para la interpretación del convenio a integrar por dos miembros de ELA, dos de UGT y dos de CCOO.

Aclaración: S. Base es por día trabajado. Plus Activ. y Plus Extrasalarial por hora trabajada. La cantidad que pone en Paga

Lo mejor: hacer desaparecer en lo posible

## El trabajo a relevo

El trabajar a turno pone enfermo. Los trabajadores a turno se ven en condiciones especialmente perjudiciales. Los que trabajan a relevo tienen que renunciar a muchas cosas naturales y tienen una esperanza media de vida no superior a los 65 años.

La conclusión inmediata es que habría que eliminar el trabajo a relevo, o por lo menos, y a mas no poder arbitrar los medios para que este trabajo no resultara perjudicial. Tal como están las cosas y puestos a ser realistas, la cuestión habría que formularla mas o menos así: ¿Que hay que hacer para reducir al mínimo los daños que el trabajo a relevo ocasiona en la salud de los afectados, allí donde este tipo de trabajo es, de momento, realmente inevitable?

Las posibilidades de desarrollo de la familia son limitadas, disminuyen los contactos durante el tiempo libre. Aumenta la carga del matrimonio.

Las posibilidades de seguir formándose apenas pueden llevarse a cabo, con lo que se dificultan las posibilidades de cambio a otro puesto de trabajo. Se crea así una desventaja adicional para una cualificación profesional en el caso de una menor oferta de puestos de trabajo.

Se crea así una desventaja adicional para una cualificación profesional en el caso de una menor oferta de puestos de trabajo.

### Aún mas nocivos

La salud y el estado psíquico del trabajador son doblemente afectados si al hecho del trabajo a relevo se añaden deficiencias adicionales en las condiciones de trabajo: ruido, polvo, etc. Por eso y en líneas generales son particularmente perjudicados los trabajadores del metal y los de la industria transformadora.

Para los trabajadores lo mejor sería la desaparición del trabajo a relevo. Pero la posibilidad de implantación de este deseo, ya lo hemos dicho, resulta hoy irreal. Por eso hay que ver la forma de hacer mas llevadero y menos peligroso este trabajo. Pero también hay que examinar el reflejo que estas condiciones especialmente desfavorables tienen que tener en el campo de las reivindicaciones. Esto se tratará en un próximo número de la revista.

### Trabajo mal

La respuesta a esta cuestión plantea una pregunta previa a la que hoy daremos respuesta breve basada en encuestas recientes. La pregunta previa es la siguiente: Que daños son en realidad los que ocasiona el trabajo a relevo?

Se constata que anteriores encuestas y exámenes sobre este tema se realizaron con notable superficialidad y falta de rigor. Por eso sus resultados hoy ya no son tenidos en cuenta.

En forma de simple enumeración, los resultados de las recientes investigaciones pueden resumirse así:

En el campo de salud el relevo, como sistema ejercido durante un periodo prolongado, produce creciente nerviosismo, así como enfermedades del estómago y del intestino.

En el ámbito de las condi-

ITURRIAGA



Todavía falta por ver qué uso hace el Gobierno de la facultad de regular nuevos contratos de duración determinada

## Contratos de duración determinada

Una de las características del contrato de trabajo es que por regla general en cuanto a su duración se considera indefinido; o por lo menos se consideraba, ya que actualmente la legislación laboral permite tan ampliamente los contratos por tiempo determinado que lejos de constituir la excepción van camino de ser regla.

### El principio general

El principio general es la duración indefinida del contrato laboral, mientras no se haga constar lo contrario; ello, la estabilidad del empleo, viene exigido por la dignidad del trabajador, ya que lo que se contrata es la fuerza de trabajo de un hombre, no una mercancía; y por el hecho de que el trabajo no es un hobby sino el medio de subsistencia. La dignidad del trabajo ha sido un concepto muy manejado durante 40 años, siempre demagógicamente, ya que al mismo tiempo se ha prohibido la organización de los trabajadores en sindicatos para defender esa dignidad ante los abusos por parte del capital.

### Las excepciones

La Ley de Relaciones Laborales en su artículo 15 esta-

blece los casos en que el contrato será de duración determinada; así como los requisitos de forma, exigiendo que conste por escrito tal carácter y la clase de trabajo a realizar; porque para que esta clase de contratos de duración determinada sean válidos se han de referir a trabajos extraordinarios, que no sean normales y permanentes en la empresa. Si tales contratos se refieren a trabajos normales en la empresa, no son válidos y se convierten en indefinidos, pudiéndose demandar a la empresa en reclamación de fijo de plantilla o, en su caso, por despido improcedente cuando se le despide a uno en base a la terminación del contrato.

### Contratación juvenil

Los Pactos de la Moncloa y su reedición vía Decreto-ley

para este año han establecido otras dos modalidades de contratos de duración determinada, una para trabajadores perceptores del subsidio de desempleo. El artículo 1º del Real Decreto-ley 42/1979 de 5 de enero (B.O.E. del 12 de enero) dice que la contratación de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo a que se refiere dicho Decreto-ley tendrá siempre el carácter de contrato temporal y duración determinada, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar. Y se emplean idénticas palabras en el artículo 1º del Decreto-ley que regula la contratación juvenil.

En estos casos cuando el trabajador contratado cesa en la empresa que le contrató, reanuda el derecho a la percepción del subsidio por desempleo si lo venía percibiendo anteriormente, o inicia un nuevo derecho si ha trabajado durante seis o más meses; pero no percibe indemnización por el cese.

### Y además...

Peró además está el artículo

7 del Decreto actualizador para este año del Pacto de la Moncloa (Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, B.O.E. del 27 de diciembre), el cual dice: 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 15 de la ley de relaciones laborales

Todas estas contrataciones han sido establecidas para promocionar el empleo y facilitar el acceso al mundo del trabajo. Se trata de medidas contra el paro, cuya efectividad es la que están mostrando tener los Pactos de la Moncloa, y que paradójicamente van en cierta medida o en algún sentido por lo menos contra el empleo, si lo entendemos éste como un empleo estable. De todas formas, todavía falta por ver qué uso hace el Gobierno de la facultad arriba citada de regular nuevos contratos de duración determinada.

J.B. HARRIOLA

### Un artículo de...

# Le Monde

## La semana de 35 horas? compleja pero posible

Desde hace decenas de años los defensores y los adversarios de la reducción de la duración del trabajo defienden sus respectivas tesis a golpe de argumentos contundentes. Lo ordinario es reducir el debate a argumentos contradictorios. Qué de errores no se cometen por encerrarse en esquemas simplistas!

Apoyándose en experiencias infructuosas la patronal tradicional y los partidos de derecha ridiculizan los proyectos que se limitan con frecuencia a aleatorios cálculos de aritmética simple,

según los cuales una hora de reducción en la jornada laboral producirá un determinado tanto por ciento de reducción en el número de parados. Con razón luego se preocupan de los efectos de la productividad, de los riesgos de la inflación y del peso de la competencia internacional.

A la inversa, los sindicatos y la izquierda rehusan, en general, entrar en los detalles de una política de reducción de horarios. Y al final las iniciativas quedan bloqueadas.

### Ninguna repercusión mecánica

Ciertamente la reducción de la duración del trabajo no tiene ninguna repercusión mecánica sobre el empleo. Ciertamente que no se puede pensar en proceder a una reducción autoritaria, brutal y general de los horarios. Pero se ha demostrado que el pasar a una semana de 38,7 horas podría, según las medidas que se eligieron complementariamente, crear de 180 mil a 560 mil empleos.

Para llegar a una reducción de la duración del trabajo sin pérdida de producción y con empleo suplementario hay que pensar en una política a la vez global y flexible, que implicará esfuerzos y sacrificios. Se advierte la importancia de la microeconomía en esta materia. Una reducción de los horarios no puede desembocar en la creación de empleos si se la plantea únicamente a nivel global. Es necesario contar con las realidades regionales del paro y los condicionamientos específicos de las empresas según su tamaño, su tipo de producción y la calidad de los empleos ofertados.

### Sin decisiones unilaterales

Orientación compleja. Pero orientación posible se, por de pronto, se renuncia a soluciones y a remedios milagrosos, a decisiones unilaterales e incoherentes. Toda reducción de la duración del trabajo, sin pérdida y mas aún con aumento de empleos supone que, de acuerdo con los interesados, son adoptadas una serie de

medidas de orden social, fiscal y económico. Esto implica la puesta en funcionamiento de un dispositivo evidentemente complicado que reposa sobre iniciativas políticas globales con negociaciones entre los sindicatos y los empresarios.

### Dos problemas suplementarios

Aun tomada la decisión, dos problemas, al menos, quedarían por plantear: El primero sobre la previsión del ritmo: algunos piensan en una reducción progresiva de forma que llegue a la semana de las 35 ó 36 horas hacia 1981-1982. Otros sin renunciar a la flexibilidad necesaria preconizan algunas medidas energéticas tales como la fijación inmediata de la duración legal del trabajo en 35 ó 36 horas, en lugar de las famosas y etéreas 40 horas.

Posible y deseable la semana de 35 horas, podría ser recomendada por una «mayoría de ideas» en el próximo Parlamento europeo en Estrasburgo.

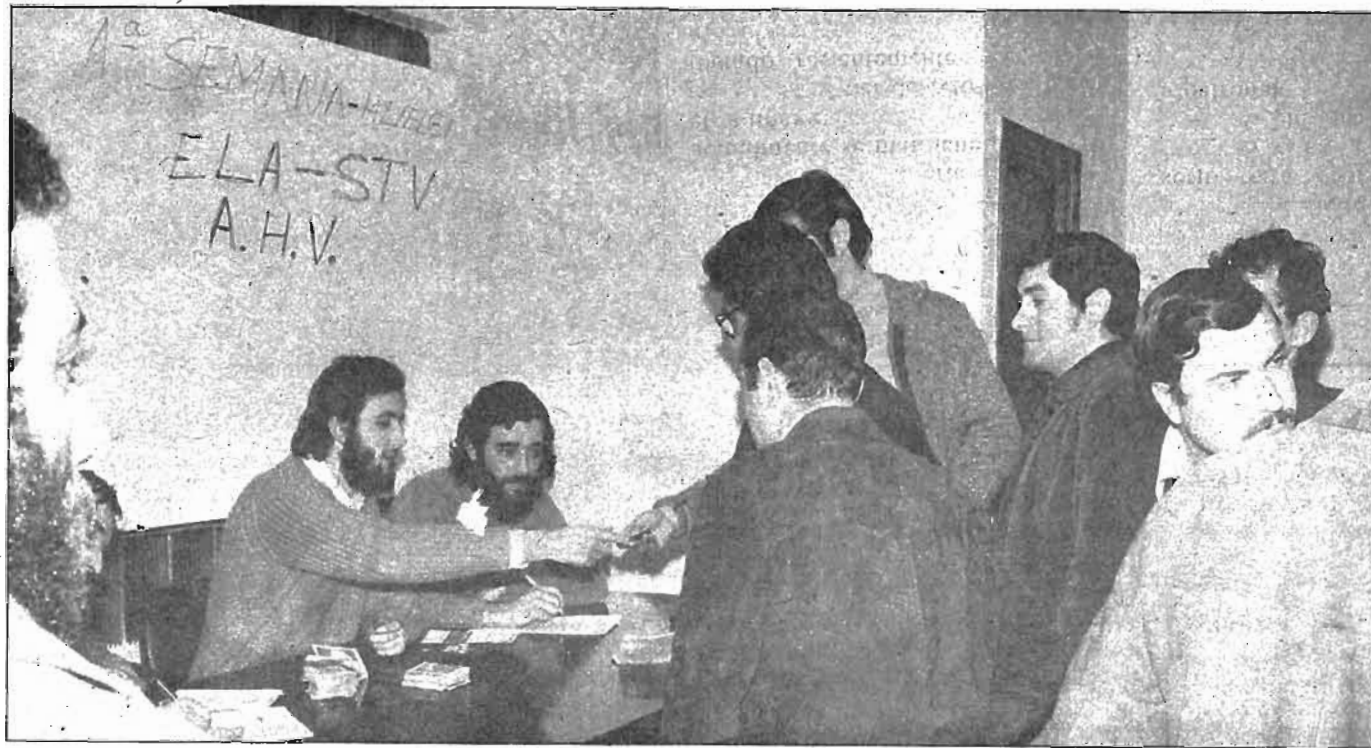
Jean-Pierre DIMONT



# Grupo AHV: La empresa prefiere perder cientos de millones a negociar

Dos de las tres empresas del grupo AHV en Euskadi (Altos Hornos y Laminaciones) están en huelga. Los trabajadores reivindican en la primera de las empresas el incremento similar al del índice del coste de la vida, y en la segunda de ellas (la más productiva) unas subidas salariales que permiten una equiparación con las que se perciben en el resto de las plantas. Son como se ven, dos peticiones totalmente lógicas y defendibles, pero no lo entiende así la patronal que prefiere perder 100 millones de pesetas diarias a saltarse los topes salariales fijados por el Decreto-ley, aunque en este caso, su importe no supera los 130 millones.

Es un ejemplo más que evidencia la responsabilidad en la que está incurriendo la patronal que se aferra de forma irracional y como un acto reflejo del período pasado, a un Decreto-ley, que por su procedimiento y contenido nada tienen que ver con un marco de relaciones laborales propio de una sociedad democrática.



Los afiliados de ELA de AHV en el cobro del importe de la Caja de Resistencia en su primera semana de huelga

## Laminaciones de Lesaca

### La oferta patronal equivale a un incremento salarial del 6%

Los trabajadores de Laminaciones, más de 2.500, comenzamos nuestra cuarta semana de huelga por el convenio de empresa para 1979. El punto básico de discusión del convenio es el salarial. Solicitamos un aumento del 26 por ciento y la empresa ofrece un 12,5 por ciento que puede ser complementado en otro 1,5 por ciento si se accede a reducción del absentismo, eliminación de horas para asambleas, etc. La empresa no quiere sobrepasar el 14 por ciento fijado en el Decreto.

#### Una petición justificada

Las razones de una petición de aumento del 26 por ciento, que puede parecer elevada para algunos, estriban en:

— El convenio anterior, de dos años de duración, fijaba para 1978 un aumento salarial del 30/31 por ciento, que quedó reducido al 24/25 por ciento a consecuencia del Pacto de la Moncloa, con lo que perdimos seis puntos sobre unos salarios ya pactados.

— Los salarios de Laminaciones son muy bajos en relación con el de empresas similares. El escalón más bajo percibe 415.000 Ptas. anuales a prima media.

— La diferencia salarial con AHV, empresa propietaria de Laminaciones de Lesaca (L.L.), es de unas 100 a 150 mil menos a escalones similares, cuando es la empresa del grupo de

esta subida se pide en el marco de un programa salarial a medio plazo, que permita nivelar los salarios.

Existe otro problema que agrava la situación, cual es el cambio del IRTP por el IRTF, lo que les supone una pérdida media del 6 por ciento, con lo que la oferta del 12,5 por ciento de la empresa, quedaría en un aumento neto del 6.

#### Solidaridad sindical

Los trabajadores afiliados a ELA-STV en las diferentes reuniones mantenidas, vemos con claridad que la única manera de romper las posiciones del principio empresarial, mantenidas por la dirección, es la de mantener la huelga hasta tanto se

vean obligados a realizar ofertas aceptables por los trabajadores. La solidaridad obtenida por nosotros a través de la Caja de Resistencia, es de gran importancia para la consecución de nuestros objetivos.

Entendemos esta posición de la gran patronal —léase CEOE— como una forma de imponernos a la fuerza un Decreto no aceptable por nosotros, lo cual es intolerable desde el punto de vista sindical y de los intereses de nuestros bolsillos, muy mermados ya por la política salarial aplicada en L.L. hasta la fecha.

Sección sindical de Laminaciones de Lesaca



## Altos Hornos de Vizcaya

### Los trabajadores reivindican un incremento salarial del 16,5 %

Los trabajadores de AHV de las factorías de Barakaldo, Sestao y Ansio protagonizan su tercera semana de huelga en apoyo de sus reivindicaciones planteadas en el convenio de empresa para 1979, cuyo punto fundamental es el salarial. La empresa ofrece un incremento del 13 por ciento de la masa salarial, más un 1 por ciento condicionado al cobro de la nómina por talón y a la cumplimentación de las hojas de trabajo (este punto aprobado ya en el convenio del 77), lo que no ha sido aceptado por los trabajadores, que piden el 16,5 por ciento de subida.

En las negociaciones iniciadas a principio de enero, las peticiones de los trabajadores eran básicamente las siguientes:

— Incremento del 16,5 por ciento de la masa salarial. Un 25 por ciento de forma

lineal y el 75 por ciento restante porcentual.

— Revisión Semestral.

— Duración del convenio para un año (hasta la fecha han venido haciéndose cada dos años).

— El pase de las primas al sueldo.

— Jubilación a los 60 años.

— 40 horas de jornada laboral (actualmente se trabajan 42). El porqué de esta reivindicación y comentario que puede hacerse de él, queda aclarado con remitir al lector al artículo de la página 2 que publicamos en este número.

— Vacaciones de 30 días naturales (actualmente se disfrutan 27).

— Percepción del 100 por cien en caso de enfermedad.

— Garantías sindicales. (En este punto, la Sección Sindical de ELA recalca la importancia del reconocimiento del sindicato en la empresa, reconocimiento como tal de las Secciones Sindicales y de su capacidad negociadora).

En todo el proceso de las negociaciones del Comité con la empresa, ésta las ha tomado con absoluta calma, con dilaciones, ofrecimientos ridículos etc., oferta que actualmente se mantiene en el aumento que marca el tope salarial del decreto-ley dictado recientemente por el Gobierno.

De los puntos restantes, prácticamente no quiere ni oír hablar de ellos, con lo que los trabajadores se han ratificado en su postura de huelga a la hora de dar esta información.

En opinión de la empresa, no tiene más que decir por su parte, nada

arreglar cuanto antes la situación, ya sea por medio del arbitraje, etc. En este sentido, en la reunión celebrada el día 16, la empresa informó de la tramitación realizada a la Delegación de Trabajo de Conflictos Colectivos. Mientras tanto los trabajadores presionan con la huelga, durante la cual, los afiliados de ELA han cobrado semanalmente el importe de la Caja de Resistencia.

En las diversas reuniones mantenidas, la Sección Sindical ha visto de forma clara la actitud de la empresa de no sobrepasar el tope salarial dictado por el gobierno mediante decreto-ley. Pero además, intenta «colocarnos» un porcentaje de aumento adicional con contrapartidas de productividad y absentismo, intento al que no estamos dispuestos a ceder.

La CEOE, cuyo vicepresidente —el Sr. Boada— es justamente el presidente de AHV, es consciente de la importancia que deriva del resultado del convenio de empresa de Altos Hornos con unos 9.000 trabajadores, que puede ser un antecedente serio para otras grandes empresas. Ello explica la posición intransigente de la patronal.

De otra manera no se entiende el que la empresa haya manifestado en los medios de información que por cada día de huelga vaya perdiendo alrededor de 100 millones de pesetas cuando la diferencia económica entre la petición de los trabajadores y la oferta patronal oscila en unos 130